

The background of the page is divided into several sections. On the left, there are vertical panels with dark, swirling, abstract patterns in shades of brown and black. On the right, there are vertical panels with a light-colored wood grain texture. A white horizontal band runs across the middle of the page, containing the company name. The overall design is modern and graphic.

**HALBERTSMA'S FABRIEKEN
VOOR HOUTBEWERKING N.V.**

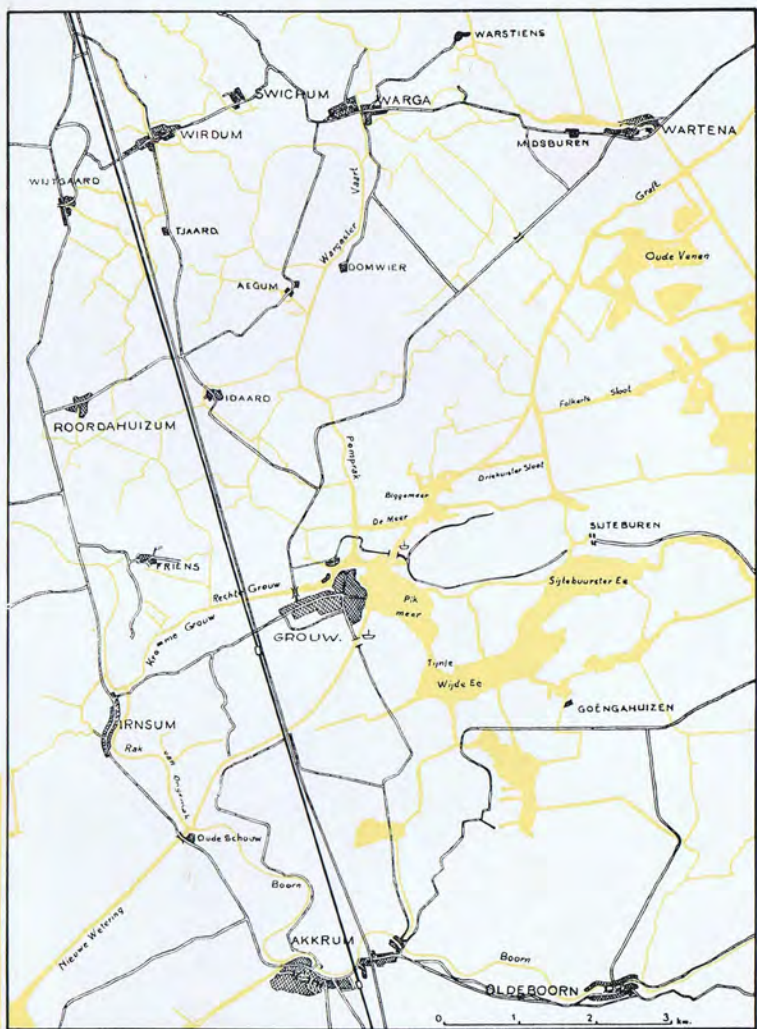
GROUW

I N H O U D :

Aanmelden Ziekte en Ongeval	43	Normale Prestatie	29
Alarm, Brand	46	Omgeving (Grouw)	2
Arbeidsvoorwaarden	28	Ondernemingsraad	40
Baas	39	Ongeval	43
Badhuis	26	Opleiding	31
Bedrijfsarts	44	Organisatie opbouw	38
Beukenzolder	17	Overwerk	35
Bibliotheek	41	Pensioenfonds	27
Brand	46	Permanente tijdwerkers	30
Brandweer (brandemmers en brandtonnen)	47	Personeelschef	39
Centraal Magazijn	22	Personeelsorgaan	41
Chef	39	Personeelsvereniging	41
Dokter (bedrijfsarts)	44	Personeelsvoorzieningen	25
Dreveldeurenfabriek	18	Plattegrond	15
E.H.B.O.	44	Prestatiebeloning	28
Eten tijdens werktijd	37	Producten	20
Fabrieken (dochterbedrijven)	1	Promotiemogelijkheden	31
Fabrieksbrandweer	47	Rookverbod	36
Fietsenstallingen	25	Samenwerking	37
Fineer	19	Sociale Wetgeving	43
Flattolite	19	Spelregels voor de Samenleving	34
„Foarút” Muziekkorps	41	Sprinklerinstallatie	46
Fonds voor bijzondere Noden	41	Taakverdeling	37
Gereedschappen	23	Tariefstelsel	28
Geriefhout	27	Technische Dienst	22
Geschiedenis	4	Tijdwerkers	30
Grondloos	28	Uitbetaling Loon	32
„Halbertsma Nijs”	41	Vakantie	34
Ideeënbus	40	Vakopleiding	42
Inleertijd	31	Vaten	17
Jeugdlonen	31	Veiligheid	45
Klassifikatie, werk-	31	Verwonding	44
Kistenfabriek	17	Voorwoord	3
Kantine	25	Wagens	24
Kleding (opbergen)	26	Wasgelegenheid	25
Leerlingenstelsel	42	Wateremmers en watertonnen	47
Loon	28	Werk	16
Luchtfoto	14	Werkklassifikatie	31
Machines	23	Werken voor anderen	33
Meubelplatenfabriek	18	Werktijden	35
		Werkkaarten	30
		Wetgeving (Sociale)	43
		Ziekte	43

uitgave 1961 (1500 ex.)





GROENWIJK EN OMGEVING

Waarde lezer,

Een van de onderwerpen, die in de directie vaak een punt van bespreking hebben uitgemaakt, is, dat niet slechts nieuwe arbeidskrachten, maar ook zij, die al langer in het bedrijf werkzaam zijn geweest, te weinig van dit bedrijf weten. Niet alleen van de geschiedenis van het bedrijf, maar zelfs van onze producten, de arbeidsvoorwaarden en nog minder van het streven van de directie.

Enige kennis van bovengenoemde zaken en van vele andere aangelegenheden betreffende ons bedrijf zal ongetwijfeld de banden met het bedrijf versterken en kan er naar ons oordeel veel toe bijdragen, dat onze medewerkers zich spoediger en meer dan tot nu toe bij ons thuis gevoelen.

Dit boekje is een poging om in de bovengenoemde onbevredigende toestand verbetering te brengen. Het wil een gids, een wegwijzer zijn voor iedere medewerker en het vertelt u, wat wij menen van onze medewerkers te mogen verwachten en waarop zij recht hebben, indien zij in de ware zin van het woord medewerkers willen zijn.

De Directie van
HALBERTSMA'S FABRIEKEN
VOOR HOUTBEWERKING N.V.



Hoe het begon...

Wie aan het einde van de vorige eeuw een bezoek aan Grouw gebracht zou hebben, had daar kunnen aantreffen een houthandel, welke gedreven werd door de Heer Hidde Binnert Halbertsma. Het zou echter deze bezoeker ook opgevallen zijn, dat er in Grouw zoveel boterhandelaars woonden. In een geslachtslijst van de familie Halbertsma worden verschillende leden als boterhandelaars vermeld.

Maar behalve deze handelaren vond men in die tijd onder de Grouwster bevolking de zogenaamde „boterschippers”. Zij vervoerden dit zuivelprodukt naar de markten te Leeuwarden, Sneek en Grouw.

Deze schippers waren tevens behulpzaam bij het wegen en het keuren van de boter. Hierbij moest men dan de bovenste hoepels van de vaten losslaan, waardoor het vat een waaivorm kreeg en de inhoud gemakkelijk op de wegschalen gezet kon worden. Bij dit losslaan braken veel hoepels. Een der handelaren kwam op het idee deze hoepels te gaan leveren. De eerste Halbertsma, die als handelaar in kuiphout wordt vermeld, is de Heer Bindert Halbertsma, die leefde van 1795 – 1847.

Het kuiphout was echter in die tijd heel anders dan nu. Toen werden de duigen en bodems gekloofd uit de zogenaamde Rigase Kluften of Amerikaanse eiken duigen.

In de zuidelijke provincies van ons land, hoofdzakelijk tussen Maas en Waal en te Raamsdonkveer, werden de wilgenhoepels gemaakt.

De houthandel te Grouw bestond dus hierin, dat dit eikenhout voor de duigen, bodems en deksels en de hoepels, aan de kuipers, die daarvoor in het voorjaar naar Grouw kwamen,

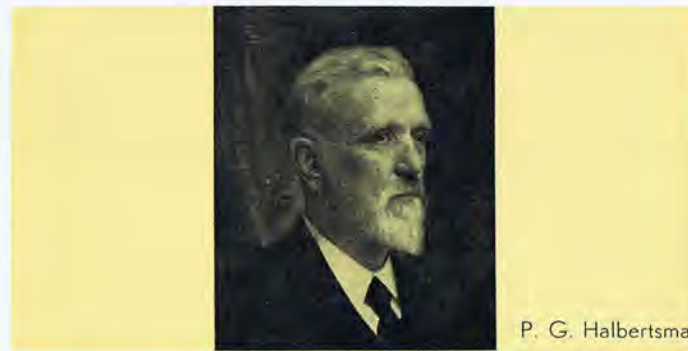


werden verkocht. Tussen 1880 en 1890 kwam het machinaal gezaagde beuken-botervathout aan de markt. Dit werd voornamelijk uit Duitsland aangevoerd.

Een bezwaar was echter, dat de verschillende fabrikaten niet bij elkaar pasten. Daardoor zag de Heer Pieter Goslik Halbertsma, de kleinzoon van Binnert, zich genoodzaakt er zelf de definitieve vorm aan te geven. De handelaar werd nu fabrikant. Dit gebeurde in het voorjaar van 1891.

Het eerste fabriekje werd gebouwd in de tuin van zijn huis, tegen de schuren, waarin het kuiphout was opgeslagen. In dit bedrijfje werden de uit het buitenland ingevoerde, ruwgezaagde duigen, tot een voor de kuipers bruikbaar eindprodukt verwerkt.

Enige tijd daarna werd ook de vervaardiging van kisten voor verzending van kaas en lijnkoeken ter hand genomen.



De eerste uitbreiding

In 1900 bleek het noodzakelijk het bedrijfje uit te breiden met een afdeling voor het verwerken van populierenhout. Dit betekende voor het kleine fabriekje heel wat. Er moesten kostbare machines worden aangeschaft en de werkers zouden zich een geheel nieuwe wijze van houtbewerking eigen moeten maken. Zij moesten leren met deze machines om te gaan. Dit populierenhout werd namelijk geschild. De meubelmakers noemen dit „fineer”, al zijn de populiereplankjes voor de fabriekage van kistjes wel wat dikker.

Deze uitbreiding van het kleine bedrijfje, als een definitieve bedoeld, bleek na enkele jaren onvoldoende te zijn. Een schuur, die gebruikt werd om het vurekisthout op te slaan, leek aanvankelijk reusachtig groot maar bleek later veel te klein. Zij werd nu brandstoffenbergruimte.



Halbertsma Grouw eind vorige eeuw

Zo groeide de fabriek met de zich uitbreidende zuivelindustrie mee. Men moest proberen aan de steeds toenemende vraag te voldoen. Maar deze groei bracht voor het houtbedrijf eigenaardige moeilijkheden met zich mede. De oorspronkelijke houthandel, die zich tot fabriekje had ontwikkeld, lag aan het water met het dorp in de rug. Driekwart van het tegenwoordige bedrijf is in de loop der jaren gebouwd op grond, waar vijftig jaren geleden nog het water van de „Grou” stroomde.

De omstandigheden wijzigden zich voortdurend. Wilde men meegaan met de industriële ontwikkeling en naar behoefte blijven produceren, dan mocht er niet vastgehouden worden aan oude methoden van fabricage en afzet en dienden steeds weer nieuwe wegen en werkwijzen gezocht te worden.

In 1908 kwam de Heer Hidde Binnert Halbertsma in het bedrijf. In 1912 kwam zijn zwager, de Heer Jan Nicolaas Mulder, op verzoek van zijn schoonvader in de zaak.

Zo tegen de eerste wereldoorlog wijzigde zich de soort kisten, welke

vervaardigd werden. Lijnkoeken-, kaas- en margarinekisten verdwenen geheel of gedeeltelijk, daarentegen nam de fabricage van andere artikelen, zoals condenskisten, melkpoederkisten, groentenkratten en eierkisten steeds toe. De populierekistenmakerij werd steeds meer de leverancier van de chocolade- en suikerwerkindustrie, vooral toen tijdens de eerste wereldoorlog de prijs van het binnenlandse populierestamhout niet in die mate steeg als het buitenlandse vurehout.

Veel afnemers waren in Leeuwarden gevestigd. Het vervoer van de gespijkerde kisten was zeer duur, zodat in 1914 besloten werd tot oprichting van het

Spijkerbedrijf te Leeuwarden

J. Terpstra



Het hout gaat thans ongespijkerd naar Leeuwarden, om daar tot kisten in elkaar te worden gespijkerd. Er was in Leeuwarden een klein spijkerbedrijf van de Heer Joh. Terpstra. Dit werd in 1914 door Halbertsma overgenomen en de eigenaar werd de bedrijfsleider. De fabriek werd gevestigd in de gebouwen van de molen „De Kroon”.

Bedrijf te Leeuwarden





De eerste wereldoorlog

Het filiaal te Leeuwarden kreeg echter spoedig met grote moeilijkheden te kampen, want een maand na de oprichting brak de eerste wereldoorlog uit. Er was een tijdelijke en grote stijging in de fabricage van de populierekisten, doch die van het botervathout en de vurekisten ging langzamerhand achteruit.

Met de botervaten ondervond men de moeilijkheid, dat Duitsland geen halfprodukt meer wilde leveren, wanneer dit voor de verzending naar de geallieerden gebruikt werd en zo kreeg het botervat het stempel van de politiek: „Nur für Holland-Inland und Deutschland”. De vaten voor Engeland en Frankrijk kregen de opdruk „vrij”.

Door het bijna geheel wegvallen van de export was de fabricage van de vurekisten zó achteruitgegaan, dat in 1918 de omzet nog maar ongeveer $\frac{1}{3}$ van vroeger was.

Tussen de twee wereldoorlogen

Na de eerste wereldoorlog ontwikkelde het bedrijf zich snel. De export van zuivelprodukten en eieren nam enorm toe en daarmee de productie van emballagemateriaal. De fabriek moest worden uitgebreid. Steeds meer werd er van de „Grou” gedempt. Het grootste deel van de tegenwoordige loodsen en kantoren werd op dit gewonnen terrein gebouwd. De leidraad van het bedrijf is steeds geweest, de klant zo goed en zo vlug mogelijk te bedienen. Mocht het gevolg daarvan zijn, dat het bedrijf moest worden uitgebreid, dan kon dit merkwaardige, voor het bedrijf soms ernstige, gevolgen hebben.

Het volgende geval laat dit duidelijk zien.

Omstreeks 1929 was de zogenaamde „zwaluwstaart”-verbinding voor de fabricage van de melkpoederkisten zeer in trek. De directie van de Halbertsma-bedrijven maakte daartegen ernstige bezwaren en wel, omdat het door deze verbinding verbrede hout gemakkelijk scheurt. Melkpoeder wordt n.l. warm in de kisten gedaan en trekt water aan. Ondanks deze waarschuwing bleven de afnemers op de gezwaluwstaarte kistdelen aandringen. Om nu de levering van deze kistdelen niet helemaal naar andere bedrijven te zien afvloeien was Halbertsma wel ge-

noodzaakt tot de aankoop van een zeer kostbare zwaluwstaartmachine over te gaan.

Zeer spoedig stelden de feiten de directie van Halbertsma in het gelijk en de vraag naar de gezwaluwstaarte kistdelen smolt als sneeuw voor de zon. Intussen stond daar de kostbare zwaluwstaartmachine!

Juist in deze tijd kwam door de ingetreden malaise ook een ernstige terugslag in de kistenfabricage, waardoor de directie voor de moeilijke taak werd gesteld voor een groot aantal mensen werk te zoeken. Men dacht eerst dit te kunnen doen door op de zwaluwstaartmachine brede schotten voor verschillende doeleinden te maken. Dit bevredigde echter niet en daarom werd besloten gezwaluwstaarte stijlen en dorpels voor de deurenfabrieken te fabriceren. Hoewel er eerst wel enige grote orders werden geboekt, leverde deze productie toch ook niet het gewenste succes op.

Ondertussen waren nog meer kosten gemaakt o.a. voor het inrichten van droogkamers. De werkgelegenheid in de kistenfabriek schrompelde snel ineen. Vele mensen dreigden werkloos te worden. Het belangrijke en ver dragende besluit werd toen genomen om de fabricage van deuren



zelf ter hand te nemen. Deze beslissing viel in 1931. Na een zeer felle concurrentiestrijd bleek Halbertsma een behoorlijk deel van de Nederlandse markt te bedienen.

Toen de beslissing genomen werd om deuren te gaan fabriceren was daarbij het voornemen om de zaak zeer ernstig aan te pakken. Dit betekende, dat men zich niet wilde beperken tot paneeldeuren, maar ook vlakke deuren zou gaan produceren.

Een en ander bracht mee, dat het machinepark wederom met enkele kostbare installaties diende te worden uitgebreid, o.a. een hydraulische pers.

De afzet van vlakke deuren bleek spoedig gering te zijn, zodat de fabricage daarvan niet lonend kon worden genoemd. Daarom werd naast de productie van vlakke deuren ook de vervaardiging van meubelplaten en triplex aangepakt. De hiervoor benodigde machines en werktuigen zijn vrijwel dezelfde als die voor vlakke deuren. Deuren maken is een moeilijk werk, omdat de grondstoffen daarvoor zuivere natuurprodukten zijn, met al hun grillige eigenaardigheden, waar men rekening mee moet houden. Men dient voortdurend waakzaam te zijn, om niet telkens voor onaangename situaties komen te staan.

Tot de tweede wereldoorlog bleef de productie in stijgende lijn gaan. Niet alleen konden daardoor de arbeiders, die door de achteruitgang van de kistenfabricage met werkloosheid werden bedreigd in het bedrijf blijven werken, maar de werkgelegenheid nam zelfs gestadig toe.

In de loop van de dertiger jaren traden voorts de kistenfabrieken te Lemmer en Groningen tot Halbertsma's N.V. toe.

De stand van zaken was zeker niet ongunstig te noemen toen

Gideon - Groningen



N.V. Stoomhoutzagerij - Lemmer



J. N. Mulder



J. Hylkema

De tweede wereldoorlog

uitbrak, die over ons land zoveel ellende en leed heeft gebracht. Ook voor het Halbertsma-bedrijf bracht deze oorlog grote moeilijkheden en zorgen. Zoveel als in haar vermogen lag, probeerde de directie te voorkomen dat arbeiders in Duitsland moesten gaan werken. De kistenfabriek te Grouw werd ingekrompen. Hierdoor werd ruimte verkregen voor de deuren- en meubelplaatfabricage. In deze tijd werd ook het filiaal te Hoorn opgericht, om in een afzetgebied, waar veel groente-emballage gebruikt wordt, een tegenwicht te vinden voor de steeds verminderde vraag naar verpakking voor zuivelprodukten.

In 1943 overleed plotseling dhr. J. N. Mulder, directeur van het bedrijf, terwijl in maart 1945 de heer J. Hylkema, prokuratiehouder, werd gefusilleerd.

Materieel kwamen Halbertsma's Fabrieken onbeschadigd uit de oorlog, al waren de voorraden hout tot een fractie van vroeger ingekrompen. Alleen het onderhoud van de machines en gebouwen vertoonde een geduchte achterstand. Deze werd echter na de oorlog spoedig ingelopen.

Na de tweede wereldoorlog

De ontwikkeling van het bedrijf na de tweede wereldoorlog werd gekenmerkt door grote onzekerheid. Daardoor was het niet mogelijk een productieplan op lange termijn te ontwerpen of uit te voeren.

Aanvoer van hout

In de jaren 1946 en 1947 was de houtaanvoer nog onvoldoende. Sindsdien is deze bevredigend te noemen. Hout van goede kwaliteit is echter nog moeilijk te bemachtigen.

De aanvoer geschiedt thans, dank zij goede vaarwaters, per coaster. Maximaal kan 300 ton per coaster worden vervoerd. Hierdoor worden overslagkosten in de grote havens vermeden.

Toen de aanvoer van hout groter werd, was de voor-oorlogse productie, in tegenstelling met de verwachting, spoedig bereikt.

Het ruimte probleem werd echter wel nijpend.



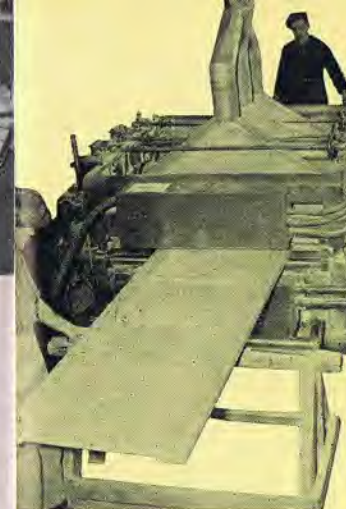
Houten emballage

Grote verschuivingen hebben zich niet voorgedaan inzake het gebruiksdoel van houten emballage. De kistenfabrikage is ook na de oorlog steeds in staat geweest te voldoen aan de nogal wisselende eisen van de klanten.

De omzet van botervathout bleef van geringe omvang en tenslotte werd de produktie gestopt in 1959.

Ook werd het een toenemende moeilijkheid voor de fabrikage van botervaten, dat er steeds minder vakbekwame kuipers te vinden zijn, omdat de opleiding van jonge mensen voor dit mooie vak vrijwel stilstaat.

Voor sommige suikerwerken vraagt men speciaal naar populieren kistjes. De reden daarvan is, dat populierhoutenkistjes het artikel een eigen cachet geven; bovendien blijft de smaak van de inhoud beter behouden, dan bij gebruik van emballage van naaldhout of karton.



DEUREN

Na de tweede wereldoorlog nam de vraag naar deuren gaandeweg toe. De produktie had in 1950 het voor-oorlogse peil reeds overschreden. Doordat de kwaliteit van het hout echter slechter was dan voor de oorlog, was het uiterst moeilijk het vroegere niveau te bereiken.

In de tweede helft van de vijftiger jaren begon de vraag naar paneeldeuren af te nemen, terwijl die naar vlakke deuren steeg. Dit maakte het voor ons bedrijf noodzakelijk zich op de produktie van steeds goedkopere vlakke deuren toe te leggen. We begonnen daarom met het maken van de flattolitedeur, daarna kwam de vericondeur en tenslotte de bocondeur.

Meubelplaten en triplex.

Bij de produktie van meubelplaten en triplex werden grote moeilijkheden ondervonden wegens de uiterst zware concurrentie van het buitenland; daardoor hadden deze afdelingen nogal een wisselende bezetting.

Ook heeft men bij deze produkten met de grillige smaak en wensen van het publiek te maken betreffende kleur en structuur van het hout. Kleine afwijkingen in het houtoppervlak, zoals kwasten en verkleuringen geven juist de levendigheid, die aan de niet-natuurlijke grondstof ontbreekt. Het is wel erg moeilijk om het de mensen naar de zin te maken! De afdeling Meubelplaten en Triplex is langzamerhand geheel gemoderniseerd, zodat er volgens de nieuwste en meest efficiënte methoden gewerkt wordt.

Halbertsma's Fabrieken voor Houtbewerking N.V.

Sedert 1923 is ons bedrijf een onderneming (en wel) in de vorm van een Naamloze Vennootschap. Aan het hoofd staat de direktie met als naaste medewerkers de afdelingschefs.

Het doel van de direktie is: Een gezond welarend bedrijf, op een zo sterk mogelijke economische en technische basis. Dit doel is alleen dan te bereiken, wanneer er een goede en doelmatige samenwerking is van allen, die, waar en in welke functie dan ook, in de onderneming werken.







- | | |
|-------------------------------|--|
| 1 Portier | 13 Vuren emballage |
| 2 Dokter | 14 "Flotainers" |
| 3 Expeditie | 15 Krachtcentrale |
| 4 Opslag | 16 Slijperij |
| 5 Afwerking meubelpl., deuren | 17 Konstr. werkplaats en Centr. Magazijn |
| 6 Overige artikelen | 18 Bouwk. afd. |
| 7 Schaverij | 19 Badhuis |
| 8 Afwerking meubelpl., deuren | 20 Kantine |
| 9 Bocon afd. | 21 Opslag |
| 10 Vericon, Bocon | 22 Werf |
| 11 Meubelpl., Flattolite | 23 Kantoor Werf |
| 12 Dreveldeuren | |

Wandeling door het bedrijf

Nu wij u verteld hebben wat wij fabriceren, willen wij een eerste wandeling met u door ons bedrijf maken. U leert het dan wat beter kennen.

Houtwerf

Wij beginnen met wat wij meestal de **Overkant** noemen.

Hier wordt het hout hoofdzakelijk per schip aangevoerd, gelost, opgeslagen en verzorgd. De verzorging van het hout, vooral van nat hout, vraagt bijzondere en voortdurende aandacht.

Direkt bij het lossen wordt alles zorgvuldig gesorteerd naar maat en kwaliteit. Huizenhoog liggen hier het ruwgezaagde hout en de opgestapelde boomstammen. De stammen die u op de wal of in het water ziet liggen, zijn uitsluitend bestemd voor verwerking tot finer. Ge

INDELING HOUTWERF



zult er okoumé- en limbastammen vinden uit Afrika, populier uit Brabant en België. Een gedeelte van deze populieren stammen wordt gebruikt voor de fabricage van kistjes. Ook dit hout wordt dus niet gezaagd, maar geschild. Van de Houtwerf gaan hout en stammen per pont of in vloten over de „Grou” naar de fabrieksafdelingen, waar de verdere bewerkingen plaatsvinden.

U kent deze afdelingen nu al wel: Het zijn:

Kistenfabriek

1e. **De Kistenfabriek.** Hier wordt het ruw gezaagde hout verwerkt tot plankjes en latten voor kisten en kratten.

De plankjes en latten worden hier pasklaar gemaakt. Zoals wij reeds eerder hebben verteld, worden in ons spijkerbedrijf te Leeuwarden de kisten en kratten bedrukt en in elkaar gezet en vandaar naar de afnemers gezonden.

De afdeling populier, een onderdeel van deze fabriek maakt kistjes uit geschild populierehout voor chocolade en suikerwerk.

Tot 1959 hadden we nog de

Vatenafdeling

De **Vatenafdeling**, ook wel **Beukenzolder** genoemd, naar het beukenhout dat daar meestal verwerkt werd. Hier werd het vathout gemaakt, bestemd voor de kuipers, die het verwerkten tot vaten voor de verpakking van boter. Dit was het produkt waarmee ons bedrijf in 1891 is begonnen. Normaal werden bij ons geen vaten gekuipt. Om de transportkosten te drukken, gebeurde dit op de zuivelfabrieken. Wij leverden de onderdelen.





"Flotainers"

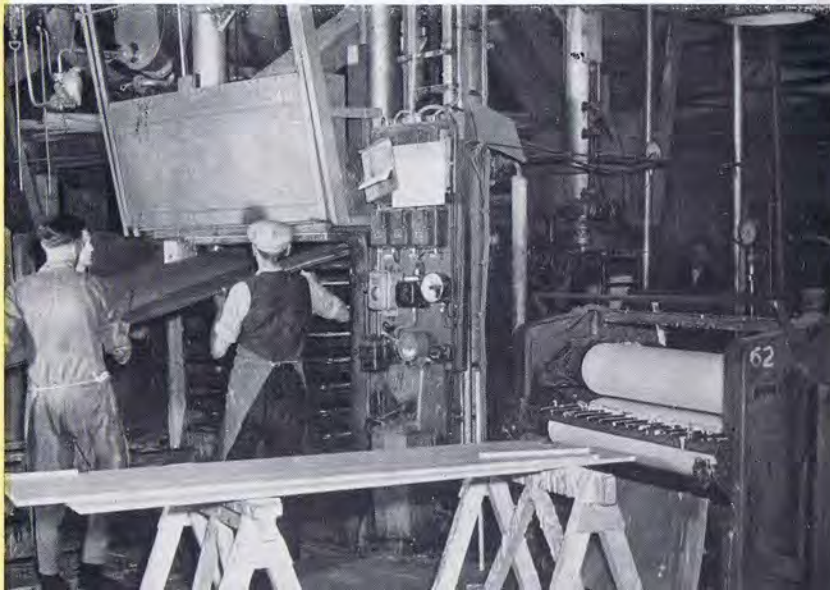
2e. Een speciale afdeling voor het maken van boxpallets.

Dreveldeuren

3e. De Deurenfabriek. Het hout wordt hier gedroogd in de droogkamers en vervolgens met behulp van speciaal daarvoor gekonstrueerde machines verwerkt tot deuren, kastborden, lijstwerk, enz.

Meubelplaten

4e. De afdeling Meubelplaten. Een deel van het hout wordt hier verwerkt tot smalle dunne latjes. Deze latjes worden dan op een bepaalde manier aan elkaar gelijmd tot een plaat.



Vervolgens worden ze bekleed met fineer en in een hydraulische pers tot een hecht geheel gemaakt.

Wij hebben dan meubelplaten verkregen, die, op maat gezaagd, via kontrôle en expeditie naar de meubelfabrieken gaan, om daar voor meubelen te worden gebruikt.

Het fineer wordt gemaakt van z.g. rondhout (stamhout), dat, na eventueel gestoomd te zijn om het zacht te maken, geschild wordt. Het komt van het mes der schilmachine zoals papier wordt afgerold.

Vervolgens wordt dit fineer gedroogd en verder bewerkt.

Flattolite

5e. In de afdeling Flattolite wordt houtafval in speciale machines tot fijne spaanders geslagen.

Door samenpersen met een bindmiddel worden van deze spaanders, met behulp van regelwerk en fineer, deuren en andere produkten gemaakt. Deze produkten worden onder de naam Flattolite in de handel gebracht.

Vericon en Bocon

6e. De vraag naar goedkopere vlakke deuren dwong ons de fabricage van de Vericon triplexdeur ter hand te nemen. Toen na een paar jaar de boarddeur de markt veroverde, begonnen we met de Bocondeur (Boarddeur). Om het werk van de schilder op de bouwwerken te gemakkelijken, wordt de Bocondeur van een voorberekingslaag voorzien.

Nobelplate

7e. Deze afdeling voorziet boardplaten van een fraaie tekening.

Overige artikelen

8e. De behoefte aan doeltreffende opslag- en transportmiddelen deed een nieuwe afdeling ontstaan waar we pallets, plateaus en dergelijke maken.

Ter onderscheiding van de deuren- en emballage-afdelingen noemen we haar de afdeling „Overige Artikelen”.



ONZE PRODUCTEN

VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

Condenskisten
Botervaten
Melkpoederkisten en -kratten
Boterkisten
Kaaskappen
Kaasplanken
Kaaskisten en -kratten

VOOR DE LAND- EN TUINBOUW, VISSERIJ EN PLUIMVEETEELT

Aardappel exportkratten
Eierkisten
Veilingkisten
Pootjesbakken
Eierboxen
Kiembakken
Aardappel rookkratten
Perenkratjes
Gaasbakken
Viskisten

VOOR DE INDUSTRIE

Containers
Pallets
Plateaux

VOOR DE CHOCOLADE- EN SUIKERWERKINDUSTRIE

Populierenkistjes
Poederbakken

VERDER ALLE INDUSTRIEKISTEN

zoals voor:

Bakkerijgrondstoffen
Wijn, Bier
Enz. enz.
Boeken
Gedistilleerd

VOOR DE MEUBELINDUSTRIE

Meubelplaat

Triplex

VOOR DE BOUWNIJVERHEID

Lijstwerk
Kastplanken
Vlakke fineerdeuren
Speciale voor- en achterdeuren
Keeplatten
Neuten
Dreveldeuren
Triplex deuren
Stofdorpels
Suite stellen
Board deuren
Balkon- en tuindeuren
Nobelplate

Technische dienst

Wij vertellen u reeds van verschillende machines, die in ons bedrijf gebruikt worden. Het is hier de plaats om iets te zeggen over het onderhoud van ons machinepark.

In het moderne bedrijf nemen machines en werktuigen een zeer grote plaats in. Ook in onze fabrieken. Bijna het gehele arbeidsproces is gemechaniseerd. Vele machines en werktuigen treft u er dan ook aan en de meeste van deze zijn zeer kostbaar. Het zal u daarom wel duidelijk zijn, dat de bediening zorgvuldig en voorzichtig moet geschieden. Het machinepark moet voortdurend onderhouden worden. Ondanks dat zullen toch storingen en defekten optreden. Welnu, voor onderhoud, revisie en reparatie zorgt onze eigen Technische Dienst.

Behalve de zorg voor de machines, heeft de Technische Dienst ook tot taak het onderhouden der gebouwen enz. Ze brengt verbeteringen aan, ontwerpt, onderzoekt en voert nieuwe plannen uit. Tot deze dienst behoort: het personeel van de tekenkamer, bankwerkerij, slijperij, machinekamer, timmerwinkel, schilders- en elektricienswerkplaats en de garage.

De algemene leiding berust bij de chef van de Technische Dienst en zijn assistent.

Centraal magazijn

Hier zijn, behalve de gereedschappen die niet dagelijks gebruikt worden, ook sommige grondstoffen opgeslagen. Afgifte van deze goederen geschiedt uitsluitend tegen een bon, welke door de afdelingschef is getekend.

Moet u dus voor een of ander doel schroeven gebruiken, bespaar u dan een vergeefse reis naar het Centraal Magazijn, maar ga eerst de bon bij uw afdelingschef halen.

Gereedschappen en Machines

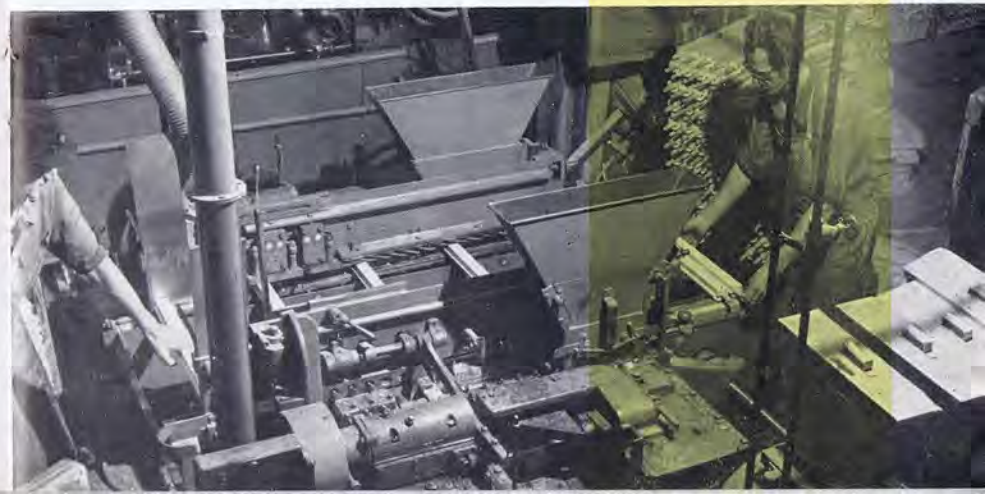
In het gehele bedrijf is gereedschap in gebruik, hetzij in de vorm van machines en werktuigen hetzij in de vorm van hulpgereedschap bij machines. Aan velen van u zijn kostbare installaties ter bediening toevertrouwd.

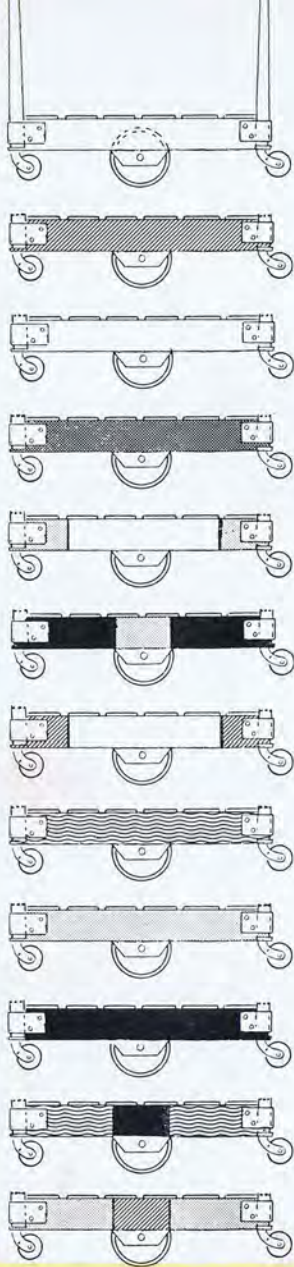
Wees uiterst zorgzaam met dit aan uw zorgen toevertrouwde gereedschap. Het zijn de middelen, die u gegeven worden om uw brood te verdienen. Behandel ze daarom met achting.

Mocht u per ongeluk een stuk gereedschap beschadigen, schaamt u zich dan niet de afdelingschef hiervan in kennis te stellen. Hij zal het u niet euvel duiden. Een ongeluk kan een ieder overkomen. Het is voor de goede gang van zaken in het bedrijf noodzakelijk, dat het betreffende stuk gereedschap zo spoedig mogelijk weer hersteld wordt.

Speciaal gereedschap wordt vaak uit het Centrale Magazijn betrokken. Afgifte geschiedt aldaar slechts tegen een bon, welke wordt afgegeven door de afdelingschef. Deze bon draagt de naam van degene, die met het gebruik van het onderhavige gereedschap belast is. Dit betekent, dat deze persoon ten volle verantwoordelijk is voor het gereedschap en dus ook direkt dient te zorgen, dat het na gebruik weer op het Centraal Magazijn wordt terugbezorgd. Denk er dus aan dat, als door omstandigheden het gebruik van het gereedschap in andere handen overgaat, dit door een bon van de afdelingschef aan het Centrale Magazijn wordt bekend gemaakt. Gebeurt dit niet, dan blijft degene, die het gereedschap gehaald heeft – wiens naam dus op de bon voorkomt – verantwoordelijk. Indien dit gereedschap verloren raakt, kan deze persoon verplicht worden het te vergoeden.

Hier zij voorts herinnerd aan de regel, dat al het gereedschap, dat van het Centraal Magazijn geleend wordt, aan het eind van de week weer moet worden ingeleverd.





Wagens

Tot de voornaamste hulpmiddelen van het fabriekproces behoren de transportwerktuigen. Het meeste transport gebeurt bij ons op wagens.

U kunt dus nagaan, hoe belangrijk het is, dat deze goed gebruikt worden. Wij hebben ze daarom in verschillende groepen ingedeeld, zodat ieder kan zien waar ze wel en waar ze niet voor gebruikt mogen worden.

Zo horen de wagens met rode hoek thuis op de werf bij het lossen en stapelen. De wagens met rode zijkant zijn er om het hout van de werf naar de fabriek te vervoeren; men mag ze dus nooit in de fabriek laden met hout, dat naar een andere machine of afdeling moet. De afbeeldingen spreken verder voor zich zelf.

Er kan alleen vlot gewerkt worden, als er gelegenheid is om de gemaakte onderdelen en produkten aan en af te voeren. Het is dus in ieders belang, dat het vervoer zo snel mogelijk kan gebeuren. Daarom is het, dat we in dit boekje even aandacht aan de regels voor het gebruik van onze wagens schenken, met het doel u op te wekken het juiste gebruik ervan, naar vermogen, te bevorderen.

Niet nodeloos als opslagplaats gebruiken.

Een wagen van een andere afdeling zo snel mogelijk leeg maken en terugsturen.

PERSONEELSVORZIENINGEN

Wij beschouwen hen, die in onze bedrijven werken niet alleen als „leveranciers van werkkraft”, die voor deze leverantie „recht hebben op hun loon”, maar wij zien onze werknemers ook als mensen, die recht hebben op een menswaardige behandeling.

Fietsenstallingen

Op het fabrieksterrein en op de houtwerf bevinden zich overdekte fietsenstallingen.

Het is niet geoorloofd de fietsen elders op de terreinen neer te zetten.

Wasgelegenheid

Een ieder, die zichzelf respecteert, wil er graag verzorgd uitzien en net voor de dag komen. Daarom zijn er op verschillende plaatsen in ons bedrijf wasgelegenheden ingericht. Wij stellen het op prijs, wanneer onze mensen zich behoorlijk wassen, voordat zij het bedrijf verlaten. Dit wassen dient echter te geschieden na de werktijd. Werkers die bijzonder vuil werk verrichten, kunnen dit 5 minuten voor het einde van de werktijd doen. Zij hebben daarvoor echter de uitdrukkelijke toestemming van hun afdelingschef nodig.

Was u steeds in stromend, niet in stilstand water. U voorkomt daarmee infectie!

Kantine

De verzorging van onze mensen welke wij beogen, komt ook tot uiting in de kantine. Tijdens de schafttijden mag niemand zich in de werkplaatsen bevinden. Ook niet om te schaften. Alle werkplaatsen worden 5 minuten nadat het sein voor de aanvang van de schafttijd werd gegeven, gesloten en 5 minuten voor de aanvang van de werktijd weer geopend. Ook dit laatste wordt door een sein aangegeven. Ieder kan dan tijdig naar zijn afdeling gaan en op tijd beginnen.

De kantine is bedoeld, voor hen, die niet in de gelegenheid zijn om thuis of bij anderen de maal-



tijden te gebruiken, de huiskamer te vervangen. Men make daarom van deze kantine gebruik, zoals men dit ook van de eigen huiskamer, of die van anderen, doet. Hetzelfde geldt ook voor de toiletten, die zich op verschillende plaatsen in de fabriek bevinden. In de kantine zijn tegen een kleine vergoeding koffie, karnemelk en andere, niet alcoholhoudende, dranken te verkrijgen. Betaling geschiedt met bonnen, welke in de vorm van bonboekjes gekocht kunnen worden.

Badhuis

Na de oorlog werd het badhuis gebouwd. Ieder lid van ons personeel kan hiervan gebruik maken. Het gebouw staat naast de machinekamer, dus in de onmiddellijke omgeving van de fabriek. (No. 19 van de plattegrond, blz. 15).

Behalve 's zaterdags is het iedere werkdag van 12 tot 13 uur voor het personeel dat niet in Grouw woont geopend. Verder na werktijd, behalve 's zaterdags, voor ons personeel uit Grouw. Zij, die tegen een kleine vergoeding van het badhuis gebruik willen maken, kunnen daartoe een verzoek richten aan de personeelschef.

Het opbergen van kleding

Op verschillende plaatsen in de afdelingen hangen kleerkasten. Maak hier gebruik van en hang uw kleding niet hier of daar aan een spijker of stapel hout, want het staat niet alleen slordig, maar uw eigendommen worden er niet beter van als ze ergens onbeschermd hangen.

Pensioenfondsen

In plaats van de destijds bestaande pensioenfondsen zijn op 1 oktober 1957 2 andere fondsen opgetreden, n.l.

voor de beambten:

1. Stichting Beambtenpensioenfonds van de Naamloze Vennootschap Halbertsma's Fabrieken voor Houtbewerking te Grouw, waaraan deelnemen alle beambten, die op 1 oktober 1957 in dienst van de werkgever waren, alsmede de beambten, die naderhand in dienst getreden zijn, alles voor zover krachtens statuten en reglementen daartoe in aanmerking komende.

voor de overige werknemers:

2. Stichting Algemeen Pensioenfonds van de Naamloze Vennootschap Halbertsma's Fabrieken voor Houtbewerking te Grouw, waaraan deelnemen, die werknemers, geen beambten zijnde, die op 1 oktober 1957 reeds tot de oude fondsen waren toegetreden.

Voor degenen, die niet vallen onder de stichtingen onder 1 en 2 genoemd, komt in aanmerking het B.P.F. d.w.z. bedrijfspensioenfonds voor de Houten Emballage Industrie.

Geriefhout

Voor het personeel bestaat de mogelijkheid om tegen gereduceerde prijs materiaal te kopen tot een maximum van f 50,- per persoon per jaar. Men dient zijn bestelling op te geven aan de personeelschef. Deze zorgt dat het materiaal klaargezet wordt, waarna hij een geleidebon uitschrijft. Bij het verlaten van het bedrijf moet deze geleidebon door de portier worden afgetekend. Het verschuldigde wordt bij de eerstvolgende uitbetaling van het loon ingehouden.

Het materiaal mag uitsluitend voor eigen gebruik worden aangewend.

Ook bestaat de mogelijkheid afgekeurde materialen te verkrijgen tegen een kleine vergoeding. Hiervoor vervoegt men zich bij de betrokken afdelingschef, die bij akkoord zijn handtekening op het materiaal zet.

Hierna gaat men naar de personeelschef, die de prijs bepaalt en een geleidebon afgeeft.

De gelegenheid om dit materiaal te kopen is er maandagsmiddags van 12 - 13 uur en op maandagavond na werktijd.

Onze arbeidsvoorwaarden

Zij die reeds in dienst van onze onderneming zijn of als nieuweling in dienst treden, behoren hun rechten en verplichtingen te kennen. Het eerste recht is vanzelfsprekend het recht op uw loon.

HET LOON

De lonen, die ons bedrijf betaalt, worden niet maar willekeurig gegeven, doch zijn vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst (C.A.O.) voor Halbertsma's Fabrieken voor Houtbewerking N.V.

Deze overeenkomst, tot stand gekomen door overleg tussen de directie en het Contactorgaan van de werknemersorganisaties, is door het College van Rijksbemiddelaars goedgekeurd.

Tot het bepalen van de grondlonen is men bij ons gekomen met behulp van de z.g. werkklassifikatie. Van de meeste functies zijn de werkzaamheden, die men daarvoor verrichten moet, zorgvuldig bestudeerd, zodat vastgesteld kon worden wat men op zijn minst moet kennen en kunnen, om een bepaalde functie goed te vervullen. De functies, waaraan ongeveer dezelfde eisen gesteld kunnen worden, vormen een klasse. Zo is het mogelijk om voor gelijkwaardige arbeid hetzelfde grondloon te geven, maar ook om rekening te houden met moeilijker, extra zwaar of vuil werk.

Deze C.A.O. geeft dus de grondlonen van de klassen aan. Hiernaast bestaat het:

Tariefstelsel

Om te komen tot een zo goed mogelijk gebruik van de door het personeel geleverde arbeidsprestatie en tot een billijke beloning van deze prestatie, hebben wij een tariefsysteem ingevoerd. Een groot deel van de werkzaamheden in de produktie-afdelingen van ons bedrijf wordt in tarief gedaan.

Wat wil dit zeggen?

Wij hebben hierboven verteld, dat in de C.A.O. voor de verschillende functies grondlonen zijn vastgelegd. Deze grondlonen worden betaald voor een normale prestatie. Wordt er echter meer arbeid verricht, dan wordt deze extra prestatie met een premie beloond. De tarieven worden door ons tariefbureau vastgesteld. De arbeidsanalisten maken arbeidsstudies en nemen de tijden van de werkzaamheden op, om aan de hand van deze gegevens de tarieven te berekenen. De tarieven worden uitgedrukt in produktie-eenheden, P's genoemd. Een P is een bepaalde hoeveelheid werk. Bijvoorbeeld het uit een schip op de wal steken van 1 batting of van 4 planken, het schaven van 10 planken, het opbouwen van een meubelplaat bij de pers, enz.

Wanneer u per uur een hoeveelheid werk gelijk aan 100 P's verricht, d.w.z. volgens genoemde voorbeelden 100 battings of $4 \times 100 = 400$ planken per uur uit een schip op de wal steekt, dan hebt u een normale prestatie verricht en u ontvangt daarvoor het grondloon, zonder premie. Verzet u echter meer werk, dan ontvangt u een toeslag op het grondloon.

Deze toeslagen worden nu zo berekend, dat u voor iedere P, die u per uur meer doet dan de voor het grondloon vastgestelde 100 P's, 1% van het grondloon extra ontvangt.

Bij 101 P's per uur ontvangt u dus $1,01 \times$ het grondloon, bij 115 P's per uur $1,15 \times$ het grondloon, enz.

Het is een ieder wel duidelijk, dat deze prestaties boven 100 P's pas dan verricht kunnen worden wanneer men enige tijd in een bepaalde functie aan het werk is en door ervaring en routine bedrevenheid verkregen heeft. Aan nieuwelingen en aan mensen, die werk moeten doen, dat zij nog niet eerder hebben gedaan, wordt daarom in de eerste tijd een extra leerling- of overgangstoelage gegeven.

De tarieven kunnen niet gewijzigd worden, tenzij de werkmethode veranderen of een bepaalde machine op een andere wijze werkt.

Daar niet altijd alle uren in tarief gewerkt kan worden, omdat er voor verschillende werkzaamheden nog geen tarieven vastgesteld zijn en sommige werkzaamheden, zoals bijv. schoonmaken, wachten en vermijdbare arbeid niet getarifieerd kunnen worden, gelden daarvoor andere regels. Voor de z.g. „andere uren” ontvangt u het grondloon met een toeslag. Voor verliesuren wordt alleen het grondloon betaald. Aan de hand van de loonlijsten, die des avonds omstreeks 5 uur in de fabriek en op de werf worden opgehangen, berekent men de volgende week het loon waarop een ieder recht heeft. Dit loon wordt op de eerstvolgende vrijdag uitbetaald. U moet dus wel bedenken, dat hetgeen u op vrijdag in uw loonzakje ontvangt, het loon is, dat in de voorafgaande kalenderweek verdiend werd.

Om nu te voorkomen, dat een nieuweling, die bij ons komt werken, op de eerste vrijdag geen loon zou ontvangen, wordt hem op die dag het

grondloon voor 4 dagen (de z.g. voorschotdagen) uitbetaald. Bij vertrek wordt dit bedrag weer ingehouden.

Om in staat te zijn het loon, waarop u recht hebt, goed te berekenen, is het noodzakelijk, dat de administratie over de juiste gegevens beschikt. Voor deze gegevens moet u zorgen, door de werkbonnen op de juiste manier in te vullen. In vele gevallen krijgt u een werkbbon, die van tevoren uitgeschreven is. In andere gevallen dient u zelf een kaart in te vullen. Hoe u dit behoort te doen, daarover zal uw baas u volledig inlichten. In ieder geval moet er de datum, uw naam en de tijd, welke aan een bepaald werk besteed werd, op vermeld zijn. Verder een omschrijving en eventuele ordernummers. Bedenk echter, dat voor verschillende machines de werkkaarten op een speciale manier ingevuld dienen te worden. De baas zal u wel mededelen hoe u dit moet doen.

De werkbonnen dienen op de tijdstempelklokken te worden afgestempeld, dus niet de tijd met pen of potlood invullen!

Zoals reeds werd opgemerkt, kan niet alle werk in tarief verricht worden. Sommige werkzaamheden lenen zich daar niet goed voor. Voor verschillende van deze werkzaamheden is daarom een toeslag op het grondloon vastgesteld. Zo zijn bijv. onze mensen van de expeditie, in de finerloodsen en garage „permanente tijdwerkers”. D.w.z. zij ontvangen steeds het voor hen vastgestelde uurloon met toeslag, welke één keer in de 3 maanden opnieuw wordt vastgesteld, aan de hand van de door de tariefwerkers verdiende premies. Wilt u precies weten, hoe het gaat, vraagt het dan de personeelschef.

Het personeel van de Technische Dienst ontvangt het voor hen vastgestelde uurloon en bovendien een premie, op grond van de beoordeling van hun prestaties en gedragingen. Dit wordt „Merit-Rating” genoemd, wat zo ongeveer „beloning naar verdienste” betekent. Zij worden beoordeeld naar de volgende punten:

- a. Kwaliteit van hun werk.
- b. Kwantiteit van hun werk (hoeveelheid).
- c. Houding tegenover kollega's en superieuren.
- d. Begrip van eigen functie en verantwoordelijkheidsbesef.
- e. Algemene bruikbaarheid.

Voor deze punten wordt in principe door de chef, het hoofd van de Technische Dienst en een nader aan te wijzen persoon een waardering gegeven. Het totaalcijfer van de verschillende beoordelingen bepaalt de premie, die over de volgende drie maanden betaald wordt.

Werkklassifikatie

Hierover spraken wij reeds. Om volledig te zijn, moeten wij nog het volgende er aan toevoegen.

De uurlonen van de weekloners uit de produktie-afdelingen zijn vastgesteld door middel van de werkklassifikatie. Daarvoor zijn alle functies bestudeerd, om vast te stellen welke bekwaamheid, scholing, ervaring, mate van verantwoordelijkheid, lichamelijke eisen en risico's voor iedere functie in het geding zijn.

Na deze klassifikatie zijn al deze functies in 5 loongroepen ingedeeld, waarvoor grondlonen werden vastgesteld.

Aansluitend aan de grondlonen voor de volwassen werknemers van 23 jaar en ouder, worden de lonen voor de jeugdigen bepaald.

Inleertijd

Een werker wordt als volleerd (bekwaam) in een functie beschouwd, als hij deze naar het oordeel van de afdelingschef volledig kan uitoefenen. De gemiddelde prestatie moet dan in doorsnee boven het normale liggen.

Promotiemogelijkheden

Zoveel mogelijk zal de afdelingschef iemand in de gelegenheid stellen zich voor een hogere functie te bekwaamen.

Verzoeken om als leerling voor een hogere functie in aanmerking te komen, kunnen uitsluitend worden ingediend bij de personeelschef, die in overleg met de afdelingschef het verzoek in behandeling neemt.

Als de werker voor een hogere functie in aanmerking komt, wordt vastgesteld als overgangstijd (zgn. leertijd):

van klasse L naar klasse K na	4 mnd. en binnen	6 mnd.
van klasse K naar klasse J na	6 mnd. en binnen	9 mnd.
van klasse J naar klasse H na	9 mnd. en binnen	12 mnd.
van klasse H naar klasse G na	12 mnd. en binnen	18 mnd.

Daarbij geldt als voorwaarde, dat de leertijd aaneengesloten is. Kan de werker binnen de vastgestelde maximale leertijd niet als volleerd worden beschouwd, dan dient de opleiding te worden beëindigd.

Naam	Week	Aantal dagen	Tarief uren	Premie P's	Tarief-deriving P's	Totaal uren	Overuren P's	Ploegen P's
------	------	--------------	-------------	------------	---------------------	-------------	--------------	-------------

Belastbaar bedrag	Overname kolom	Premie A.O.W.	Loonbelasting	Ziekten- en W.W.-premie	Huur en Personeelsvereniging	Alval	Reisvergoeding	Kolffie	Ingehouden vorige week	Sub Totaal	Ingehouden deze week	Uitbetaald
-------------------	----------------	---------------	---------------	-------------------------	------------------------------	-------	----------------	---------	------------------------	------------	----------------------	------------

2. Splinter 117	23-7	6-15	4-20	80.2	120+	13	81.3	64	104.30	1.44	22214
--------------------	------	------	------	------	------	----	------	----	--------	------	-------

82.2402-81	5.41	6.42	3.11	27	1.30	1.70	1.00	11	80.74	70	85.0
------------	------	------	------	----	------	------	------	----	-------	----	------

Loonnummer	Verdiend loon	Afstandvergoeding	Huurcompensatie	Vakantie	Ziekte of ongeval	Totaal	Premie Pensioenfonds	Sub Totaal	Aftek. Inspectie
------------	---------------	-------------------	-----------------	----------	-------------------	--------	----------------------	------------	------------------

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Voor opklimming naar een functie die 2 of meer klassen hoger is geklassificeerd, gelden eveneens de hierboven genoemde bepalingen, dus met in achtneming van de voor elke klasse geldende leertijd. Uitzondering hierop is mogelijk, indien een vakman voor een bepaalde functie wordt aangenomen. Hij begint dan één klasse lager, om zich aan te passen aan de eisen van het bedrijf. Indien de bekwaamheid in deze functie blijkt, kan na 4 weken een verzoek tot klasseverhoging bij de personeelschef worden ingediend.

Loon direct natellen

Zoals wij verteld hebben, wordt op vrijdag bij ons het loon uitbetaald. Op de afdeling Loonadministratie wordt nauwkeurig gewerkt, maar overall wordt wel eens een fout gemaakt. Wij zijn allemaal mensen. Het is dus altijd mogelijk, dat de inhoud van uw loonzakje niet klopt met het eindbedrag, dat op het loonstrookje vermeld is.

De inhoud van het doorzichtige loonzakje moet gecontroleerd worden, zonder eerst het zakje open te scheuren. Tel daarom na ontvangst uw loon direkt na. Klopt het niet, waarschuw dan onmiddellijk degene die u het loon gaf, zodat deze het zelf kan natellen.

Is het zakje eenmaal geopend, dan kunnen wij geen klachten meer over de inhoud in behandeling nemen.

Als U een andere berekening van het loon hebt

Nu is er echter nog een ander verschil mogelijk. Stel het geval, dat de inhoud van uw loonzakje wel klopt met het bedrag, dat op het loonstrookje vermeld staat, maar dat u het niet eens bent met de berekening. In dat geval dient u zich te wenden tot de personeelschef, die dan voor u naar de loonadministratie stapt, om de zaak te onderzoeken.

Werken voor anderen

U bent thans in dienst van Halbertsma's Fabrieken voor Houtbewerking N.V. en dit betekent, dat u niet voor anderen mag werken. Artikel 6 van de C.A.O. luidt als volgt:

De werknemer mag buiten de normale arbeidsdag geen bedrijfsarbeid verrichten, noch voor een andere werkgever, noch voor partikulieren. De werkgever heeft het recht overtreding dezer bepaling te beschouwen als een dringende reden tot ontslag, in de zin van artikel 1639 p van het Burgerlijk Wetboek.

Het is in het belang van onze mensen en het bedrijf, dat wij aan korrekte naleving van het in artikel 6 vastgestelde streng de hand houden. De georganiseerde arbeidersbeweging heeft gestreden voor een 45-urige werkweek. Deze komt er nu en daaraan behoren de arbeiders zelf zich te houden. Bovendien zijn er in ons bedrijf ongevallen voorgekomen, die wij toeschrijven aan het feit, dat zij, die door dat ongeval gedupeerd werden, buiten bedrijfstijd voor anderen hadden gewerkt en oververmoeid in ons bedrijf kwamen werken. Deze bepaling geldt zonder uitzondering voor allen, die in ons bedrijf, in welke functie ook, werkzaam zijn.

De werkzaamheden, die verboden zijn, moeten in de ruimste zin des woords worden opgevat. Bijv. een winkel, petroleumhandel, krantenbezorgen, lesgeven, werkzaamheden in de landbouw, aanvaarden van werkopdrachten enz.

Wij beseffen, dat zich bepaalde omstandigheden kunnen voordoen, waarin ontheffing van deze bepaling overwogen kan worden. Voor een verzoek tot ontheffing kan men zich wenden tot de personeelschef, die dan schriftelijk toestemming kan geven. Wordt door een onzer mensen artikel 6 overtreden, zonder dat hiervoor ontheffing werd verleend, dan zal het in dat artikel bepaalde zonder aanzien des persoons worden uitgevoerd.



Vakantie

Ieder, die precies wil weten hoe het met de vakantierechten staat, moet hiervoor de C.A.O. nalezen.

In de praktijk komt het hierop neer, dat het bedrijf in de zomer gedurende een bepaalde tijd wordt gesloten (meestal 2 weken). Daarnaast worden er, in overleg met de ondernemingsraad, een paar vaste snipperdagen vastgesteld en tenslotte houdt ieder nog een aantal vrije snipperdagen (meestal drie) over, die hij naar eigen keuze kan besteden. Over het opnemen van een vrije snipperdag moet tijdig, drie dagen van te voren, met de afdelingschef worden overlegd.

Na goedkeuring krijgt u een briefje van hem, dat u bij de personeelschef moet inleveren.

Zij, die 25 jaar in dienst zijn geweest, hebben recht op 1 extra vakantiedag; na 30 dienstjaren op 2 dagen enz.

SPELREGELS VOOR DE SAMENLEVING

Overal waar mensen samen komen voor een of ander doel, gelden bepaalde regels. Samenleving van mensen is alleen mogelijk, wanneer ieder zich aan de spelregels houdt, welke voor de samenleving van kracht zijn. Dat vraagt van ieder mens zelfbeperking, zelftucht en

zelfbeheersing. Wij kunnen in een of andere vorm van samenleving nu eenmaal niet doen of nalaten wat wij wensen. In het belang van die samenleving en daarin dus van onze medemensen, dienen wij ons aan de spelregels te houden.

Ook ons bedrijf is een samenleving. Ge zult hier altijd prettig kunnen werken, wanneer gij u vrijwillig onderwerpt aan de regels, die wij voor ons bedrijf hebben vastgesteld. Dat is sportief. Die zich niet aan de spelregels houdt, maakt zich aan overtredingen schuldig en wordt ter verantwoording geroepen.

De regels, die in ons bedrijf gelden, vindt U in dit boekje en voor het overige worden ze u in ons personeelsorgaan „Halbertsma Nijs” of op de mededelingenborden bekend gemaakt. Het komt helaas wel voor, dat één of meer van onze mensen in strijd met de regels handelen. Meestal zal de overtreder, indien hij voor de eerste keer faalde, slechts een berisping ontvangen. Bij herhaling zal men er in een of andere vorm voor moeten boeten.

Helpt ook dit niet, zo geeft hij duidelijk te kennen niet te willen samenwerken, zich niet aan onze regels te willen houden. Wij kunnen dan de betreffende persoon in onze bedrijfssamenleving niet langer handhaven.

Onze werktijden

Wanneer de werkweek van 45 uur is ingevoerd, dan wordt er per dag 9 uur gewerkt. Het begin en het eind van de werktijd proberen we zo goed mogelijk aan te passen aan de dienstregeling van treinen of bussen. Bij uw indiensttreding wordt u dus medegedeeld hoe de werktijd is en wanneer de pauzes of schafttijden.

Bij bijzondere drukte in het bedrijf, is het soms noodzakelijk over te werken. Indien men deze uren later wil verzuimen, dan moet dit aan de Loonadministratie worden doorgegeven, door op de werkkaart te vermelden „overuren niet uitbetalen”. In dit geval worden de overuren niet, de toeslag wel uitbetaald. Neemt men later vrij, dan wordt over deze tijd het ingehouden bedrag uitbetaald. Het maximum-aantal overuren, dat men kan laten staan, is 9 uur (een volle werkdag). De uren boven dit maximum worden uitbetaald.

Op de werkkaarten worden de werktijden in tiende (0,1 of 1/10) uren aangegeven. Eén tiende (0,1 of 1/10) uur is 6 minuten, 9 uur en 24 minuten dus schrijven als 9,4 uur.

Op tijd beginnen

Het spreekt wel vanzelf, dat het noodzakelijk is voor de goede gang van zaken in ons bedrijf, dat u tijdig komt, om op tijd te kunnen beginnen. Wij verwachten, dat u 5 minuten voor de aanvang van de werktijd op het fabrieksterrein aanwezig bent. In de afdeling, waar u werkt, dient u vóórdat u aan het werk begint, te stempeleen op de aanwezigheidsklok. U neemt uw aanwezigheidskaart uit het rek „UIT”, stempelt en zet deze daarna in het bord „IN”.

Bij het verlaten van de afdeling, aan het einde van de werktijd, gaat u precies andersom tewerk. Ook bij de schafttijden is het parool op tijd (niet te vroeg) uitscheiden en op tijd (niet te laat) weer beginnen. Wie anders handelt, verliest werktijd en dat kost hem onvoorwaardelijk geld. Bovendien wordt door hem de geregelde gang gestoord en daartegen moeten de bazen beslist optreden.

Het spreekt vanzelf, dat u zelf uw kaart moet afstempelen en dat dit niet aan anderen overgelaten mag worden.

Roken in of bij de fabriek

In ons bedrijf bevinden zich uiteraard steeds grote voorraden hout. Het brandgevaar is daarom voortdurend aanwezig. Vandaar dat in ons bedrijf een ieder de grootste voorzichtigheid dient in acht te nemen met vuur.

Vandaar ook, dat het roken op het gehele fabrieksterrein en in de werkplaatsen ten strengste is verboden. Wij verwachten, dat allen, die in ons bedrijf werkzaam zijn, dit volkomen begrijpen en zoveel besef van verantwoordelijkheid hebben, dat zij zich aan de regels houden. De leidinggevendenden houden nauwlettend toezicht op de naleving van deze regel. Tegen overtreders moeten wij zeer streng optreden, in het belang van allen, die bij ons werken, en in het belang van het bedrijf.

Verder moeten zij, die bijv. gebruik maken van lasapparaten, daarmee uiterst voorzichtig zijn. Er zijn hiervoor speciale voorschriften, welke bij de chef van de konstruktiewerkplaats zijn gedeponeed.



Eten tijdens de werktijd

In een bedrijf als het onze, is het noodzakelijk, dat er orde heerst. We stellen het daarom op prijs, dat ieder zich aan de onderstaande regels houdt.

's Morgens wordt u in de gelegenheid gesteld de inwendige mens te versterken tijdens de pauze van zes minuten.

's Middags is er voor degenen, die ook in die tijd iets willen eten, gelegenheid dit om zes minuten voor half vier te doen.

Hoe wij trachten doelmatig samen te werken

Om in een bedrijf tot een hoogst mogelijke samenwerking te komen, zijn er 3 dingen nodig.

1. Iedere werker moet zijn taak hebben.
2. Hoe beter ieder zich aan zijn eigen taak wijdt en houdt, des te belangrijker wordt zijn bijdrage tot het geheel.
3. Ieder lid van de bedrijfssamenleving van hoog tot laag, dient zich te houden aan de regels en afspraken.

Ieder zijn eigen taak

In een bedrijf kan niet ieder hetzelfde werk doen. Het werk moet worden verdeeld en wel zo, dat iedere werker werk te doen krijgt, waarvoor hij het meest geschikt is. Welk werk dat is, hangt van vele factoren af, o.a. van aanleg, opleiding, ervaring en lichamelijke gesteldheid.

Een deel van de mensen neemt een plaats in het eigenlijke productieproces in: houtlossen, zaagmachines bedienen, deuren samenstellen enz. Anderen geven leiding bij dat werk: de bazen, chefs, bedrijfsleiders en de direkte.



Dan zijn er die de tarieven berekenen, het werk voorbereiden, de eindprodukten controleren, machines en werktuigen onderhouden, en weer anderen verzorgen de inkoop van grondstoffen, de verkoop onzer produkten, de administratie en boekhouding.

DE OPBOUW VAN DE ORGANISATIE



De organisatie van ons bedrijf lijkt op een trap met 4 treden. Onderaan staat de werker; boven de arbeider staat de baas; boven de baas de bedrijfsleider; boven de bedrijfsleider staat de alg. bedrijfsleider; en helemaal bovenaan staat de direktie.

De personeelschef staat niet op een van deze treden van de trap, want zijn plaats is niet in het productieproces. Hij heeft de zorg voor het gehele personeel. Wanneer wij zijn plaats zouden aanduiden, dan is deze naast de genoemde trap. Via hem kunt u van de bedrijfsleiding naar de direktie gaan; want dat is mogelijk, als u meent, dat dit nodig is. Voor iedere werker in ons bedrijf staat de weg naar de hoogste leiding open. Op één voorwaarde, men mag geen enkele trede overslaan.

De verdeling der werkzaamheden

Het zorgdragen dat een ieder op de plaats komt, waar hij de bedrijfs-samenleving het beste kan dienen en het toezien dat alles goed loopt, noemen wij de organisatie van een bedrijf. Hieruit volgt, dat ieder zijn eigen taak zo goed mogelijk moet verrichten en zich aan de regels en voorschriften, die in ons bedrijf gelden, houdt. De aanwijzingen van hen, die met de leiding zijn belast, dienen we stipt en nauwkeurig op te volgen. Welke mensen, met bijzondere taken belast, zijn nu voor u van belang?

1. De baas

De baas, onder wiens direkte leiding u werkzaam bent, is de man met wie u in eerste instantie steeds te maken hebt. Tot hem dient u zich te wenden, wanneer er moeilijkheden zijn met uw werk, of wanneer u zelf met iets zit.

Vlot het niet best met uw werk? Is er met de machine iets niet in orde? De baas is de man, die u helpen kan, of de weg weet, waarlangs hulp voor u kan komen.

Moet u naar de dokter? Wilt u over 4 dagen een snip-perdag opnemen? Voelt u zich zó ziek, dat u uw werk niet goed kunt doen?

Ga naar de baas en leg hem uw moeilijkheden voor. Vraag wat u weten wilt niet aan uw kollega's, tenzij de baas u dat opdraagt. De baas is er om antwoord te geven en te helpen.

2. De chef

Nu zal het meermalen voorkomen, dat uw baas in bepaalde gevallen niet direkt antwoord kan geven op uw vragen, omdat hij eerst overleg moet plegen met de afdelingschef. Ook kan het wel eens gebeuren, dat u iets hebt van meer persoonlijke aard, waarover, u de afdelingschef wilt raadplegen. Vraag dan aan de baas, of hij bij de chef wil informeren, wanneer u hem kunt spreken.

Wellicht kan hij helpen en zo niet, dan zal hij adviseren met de personeelschef contact op te nemen. Wees overtuigd dat uw baas, uw chef en de personeelschef, kortom allen die tot de leiding behoren, gaarne bereid zijn te helpen.

3. De personeelschef

De personeelschef is speciaal belast met de zorg voor de werkers in ons bedrijf. Met alle moeilijkheden inzake het werk en de bedrijfssamenleving, waar de baas u niet kan helpen, kunt u bij de personeelschef terecht. Ook voor vragen van persoonlijke of huishoudelijke aard heeft hij een open oor. U kunt hem voor en na de werktijd op het hoofdkantoor spreken. Mocht het noodzakelijk zijn, dat u de personeelschef tijdens het werk moet spreken, vraagt u de baas dan om toestemming.

Ondernemingsraad

Behalve dat u via de verschillende trappen van organisatie in ons bedrijf voortdurend in contact staat met de hoogste leiding, is er nog een andere instantie, waarin u dit contact hebt, n.l. de ondernemingsraad (O.R.).

Deze ondernemingsraad is van grote betekenis in de samenleving en samenwerking in ons bedrijf.

De O.R. is samengesteld uit vertegenwoordigers van de verschillende afdelingen van het bedrijf. Zij worden door het personeel van die afdelingen gekozen, voor de tijd van twee jaar. Als voorzitter treedt een der direktieleden op.

Alle zaken die voor het bedrijf en het personeel van belang kunnen zijn, worden in de ondernemingsraad besproken, uitgezonderd de lonen en andere arbeidsvoorwaarden.

Ideeënbus



Het mag u bekend zijn dat een uitvinding vaak alleen maar een kwestie is van „op het idee komen”. Al beschikken wij in de fabriek ook over de modernste machines en de meest efficiënte werkmethodes, toch is er vaak nog een verbetering mogelijk. En daarvoor zijn er op enkele plaatsen in de fabriek zgn. ideeënbussen geplaatst, waarin u uw ideeën (uitvindingen dus) ten opzichte van verbeteringen van machines, werkmethodes of iets dergelijks kunt deponeren.

Eénmaal per week worden deze bussen geleidigd en de ideeën door een speciale commissie bestudeerd.

Blijkt het idee inderdaad een verbetering op te leveren, dan ontvangt u hiervoor een beloning, die bepaald wordt in overeenstemming met de waarde, die de verbetering in de praktijk heeft.



Personeelsvereniging

Deze vereniging is door ons personeel na de tweede wereldoorlog opgericht, met het doel de onderlinge band te versterken. De personeelsvereniging organiseert lezingen, filmavonden, gezellige bijeenkomsten enz. Ieder, die 3 maanden in onze dienst is, wordt uitgenodigd om lid van de Personeelsvereniging te worden.

Uitgaande van deze vereniging werd een Fonds voor Bijzondere Noden ingesteld, waaruit leden der vereniging in bijzondere noodgevallen financiële bijstand kunnen krijgen.

Verder werd de Muziekvereniging „Foarút” in het leven geroepen. Vanzelfsprekend verleent zij bij belangrijke gebeurtenissen en gelegenheden haar muzikale medewerking.

Wordt lid van onze Personeelsvereniging!

Personeelsorgaan

„Halbertsma Nijs” heet het maandblad, dat door de Personeelsvereniging wordt uitgegeven. Ieder lid van het personeel ontvangt gratis een exemplaar. De inhoud wordt verzorgd door leden van ons personeel en bestaat uit artikelen over onderwerpen, die met ons bedrijf verband houden, mededelingen, jubilea enz. Ook uw bijdrage zullen wij graag ontvangen.

Bibliotheek

Aan ons bedrijf is een bibliotheek verbonden, waarvan alle leden van ons personeel gratis gebruik mogen maken. In deze bibliotheek, nu reeds bestaande uit ongeveer 700 boeken, is zowel studie- als ontspanningslektuur te vinden. Er is een catalogus van de in de bibliotheek aanwezige boeken in de kantine ter inzage. Uw afdelingschef heeft ook een exemplaar, dat u kunt raadplegen. Ook is de bibliothekaris gaarne bereid u van advies te dienen. De boeken kunnen worden afgehaald en terugbezorgd op de tekenkamer van de Technische Dienst op het hoofdkantoor en wel dagelijks van 12 uur tot 12.15 uur en van 17.12 uur tot 17.25 uur, uitgezonderd 's zaterdags.

De uitleentijden kunnen met de bibliothekaris worden overeengekomen. Is het geleende boek echter voor het bedrijf nodig, dan moet het onmiddellijk nadat het opgevraagd is, worden terugbezorgd.

Onze boeken zijn in de eerste plaats bestemd voor gebruik in het bedrijf; daarom mogen boeken nooit aan derden worden uitgeleend.

Vakopleiding

Aan het bedrijf is een vakopleiding verbonden, afgekort V.O.L., onder een eigen bestuur.

De directie heeft deskundige leraren aangesteld. In de lessen worden niet alleen de houtbewerkingsmachines behandeld, maar is ook een belangrijke plaats ingeruimd voor houtkonstrukties, veiligheid, tekening lezen, het materiaal hout en algemeen vormend onderwijs.

Bij het algemeen vormend gedeelte worden naast vakken als rekenen, wiskunde, krachten- en bewegingsleer ook vakken van geheel andere aard behandeld. Dit zijn: sociale wetgeving, eenvoudige economie, staatsinrichting, tarifiering.

Een cursus, waarin al deze vakken behandeld worden, noemen we een algemene cursus. Daarnaast zijn er nog een aantal speciale cursussen. De totale duur van een algemene is twee, van een speciale cursus meestal één cursusjaar.

Aan het tweede deel kan slechts worden deelgenomen, als het eerste met goed gevolg is doorlopen.

Het cursusjaar loopt van 1 oktober tot 1 juni.

Voor hen, die de 18-jarige leeftijd **nog niet** hebben bereikt, zullen de lessen gedurende de werktijd met behoud van loon worden gegeven. Aan hen die met goed gevolg deze tweejarige cursus volbrengen, zal een diploma worden uitgereikt.

Voor oudere werknemers wordt de algemene cursus in de avonden gegeven. Deze duurt ook twee cursusjaren.

De speciale cursussen zijn voor werknemers, die in het bedrijf werkzaamheden verrichten of in de toekomst zullen verrichten, welke hierin worden behandeld.

De groepen hiervoor worden samengesteld door de afdelingschef en het bestuur van de V.O.L.

Elk jaar verschijnt er op de aanplakborden en in „Halbertsma Nijs” een oproep voor aanmelding.

Inlichtingen over de vakopleiding zijn bij de personeelschef te verkrijgen.

Verzuim daarbij vooral niet naar het Reglement Vakopleiding te vragen.

Leerlingenstelsel

Voor hen, die om een of andere reden niet aan de bedrijfsopleiding wensen deel te nemen, staat opname in 't z.g. leerlingenstelsel open. Dit is een vorm van opleiding, die buiten het bedrijf door de overheid is georganiseerd. Inlichtingen hieromtrent zijn bij de personeelschef te bekomen.

De opleiding volgens het leerlingenstelsel voor machinale houtbewerking gaat thans nog niet zo ver als de vakopleiding in het kader van ons bedrijf en is niet afgestemd op de behoeften van de machinale houtbewerkingsindustrie in het algemeen.

Wanneer het anders loopt dan wij graag wensen

Wij hebben nu wel verteld, hoe de organisatie van ons bedrijf in elkaar zit en wat wij allen moeten doen of nalaten, om tot een goede bedrijfs-samenleving en doelmatige samenwerking te komen, maar het loopt niet altijd zoals wij graag willen. Een mens kan ziek worden, een ongeluk krijgen, of er kan iets anders gebeuren, waardoor het niet allemaal precies zó gaat, als wij wel wensen.

Sociale wetgeving

Er zijn in de eerste helft van de 20e eeuw een indrukwekkend aantal wetten tot stand gekomen, welke tot doel hebben om de werkers en hun gezinnen tegemoet te komen bij de financiële gevolgen van ongevallen, invaliditeit, ziekte en ouderdom. Ook het Ziekenfondsbesluit en de Kinderbijslag kunnen tot deze sociale voorzieningen gerekend worden. De uitvoering van deze sociale wetten is toevertrouwd aan een aantal organen als: de Rijksverzekeringsbank, Raden van Arbeid, Centraal Beheer en een groot aantal bedrijfsverenigingen en ziekenfondsen.

Om nu bij ziekte, ongeval, enz. in aanmerking te kunnen komen voor de schadeloosstelling, moet men de daarvoor krachtens de wet geldende bepalingen goed in acht nemen.

Wat men in geval van ziekte of ongeval moet doen

Wanneer u wegens ziekte of ongeval niet in staat bent om te werken, moet u dit terstond **vóór 10 uur 's morgens bij de personeelschef melden** of laten melden en wel schriftelijk, telefonisch, of door iemand die ook in het bedrijf werkzaam is. U blijft zelf echter verantwoordelijk voor de juiste en tijdige opgave aan de personeelschef.

Onjuiste of te late opgave betekent geen uitkering en kost u geld.

De personeelschef zorgt voor het invullen van de nodige formulieren. Vervolgens behoort u ook zo spoedig mogelijk de huisdokter te ontbieden, uiterlijk op de tweede dag van uw ziek-zijn. En..... beslist thuis blijven, totdat de controlerende arts is geweest.

De uitkering bij ziekte is geregeld in de C.A.O. Er is één wachtdag, waarvoor u geen loon ontvangt. De dag van ziekmelding (indien dit vóór 10 uur 's morgens is geschied) wordt als eerste ziektedag, dus als wachtdag berekend. Voor elke dag, dat u zich na de eerste ziektedag meldt, mist u een dag loon. Denk hier vooral goed om.

Bij langdurige ziekte wordt de wachtdag als nog doorbetaald.

Bij ongeval moet u eveneens zo spoedig mogelijk, uiterlijk op de dag na het ongeval, de dokter raadplegen.

In geval van een ongeval gaat de uitkering direkt in en bedraagt ze het grondloon vermeerderd met de tariefderivingstoelage.

Deze uitkering bij ziekte of ongeval worden door ons bedrijf als voorschot uitbetaald, doch alleen dan, wanneer u de hierboven vermelde bepalingen in acht genomen hebt.

Houdt u daarom aan de voorschriften. **Het is in uw eigen belang.** De voorschriften in geval van ziekte zijn door de Bedrijfsvereniging, die voor ongevallen door de Rijksverzekerings Bank vastgesteld.

E.H.B.O.

Aan ons bedrijf is een arts verbonden, die iedere werkdag spreekuur houdt vanaf 8 uur in de spreekkamer tegenover de portiersloge. Ieder kan zich laten behandelen, op vertoon van een verwijsbriefje, afgegeven door de personeelschef. Op dit verwijsbriefje is vermeld, hoe laat men zich bij de bedrijfsarts dient te voegen. Deze verwijsbriefjes kunnen uitsluitend vóór de aanvang van de werktijd afgehaald worden en moeten getekend worden door de afdelings-chef. Hij behoort ook te weten, waarom er mensen uit zijn afdeling afwezig zijn.

Verder bevindt zich in het kantoor van elke afdeling een E.H.B.O.-post. Laat u daar behandelen, wanneer u gewond bent. **Verwaarloos ook zelfs de kleinste verwonding niet!**

Laat ook de kleine verwondigen door splinters enz. verzorgen, dit voorkomt gevaar voor infectie.

Bij een ernstige verwonding of een ongeval, waarschuwe men direkt de E.H.B.O.-post op het kantoor van uw afdeling. Zo nodig onbiedt men daar de dokter.

Zorg dat u weet waar de E.H.B.O.-post is!

Ongevallen op weg naar huis of naar het bedrijf

Mocht u op weg naar de fabriek, of wanneer u op weg naar huis bent, een ongeluk overkomen, dan moet u direkt naar de **personeelschef** gaan.

Is dit niet mogelijk, doordat het ongeval te ernstig is, laat dan in ieder geval zo spoedig mogelijk daarvan kennis geven aan het bedrijf.

Een ongeval op weg naar, of van het bedrijf, geldt n.l. als een bedrijfsongeval, dat recht geeft op uitkering als het nodig mocht zijn, maar

alléén als u de kortste weg van of naar huis hebt gevolgd. Wederom geldt het: **denk om de regels!**

Wees voorzichtig!

Denk om de veiligheid

Het is een feit, dat voorzichtige mensen bijna nooit iets overkomt. Men kan nooit te voorzichtig zijn; daarom houde ieder zich aan de veiligheidsvoorschriften.

In ons bedrijf is voor de veiligheid van onze werkers zo goed mogelijk gezorgd. Om draaiende delen van machines en werktuigen zijn beveiligingen aangebracht, teneinde de mensen te beschermen.

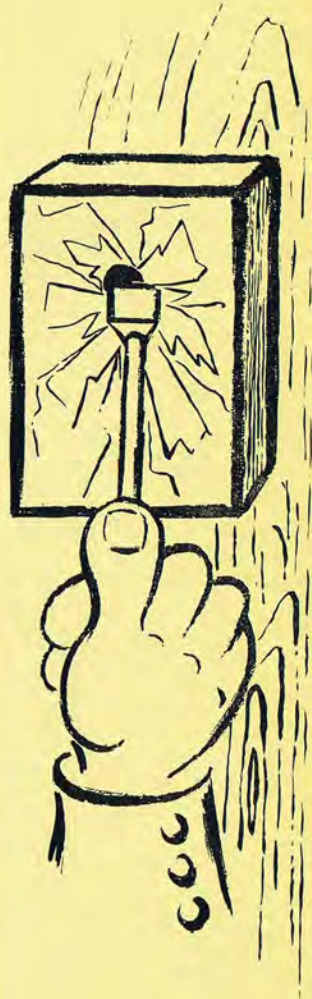
Toch blijft voorzichtigheid geboden, omdat het gevaar een ongeluk te krijgen nooit uitgesloten is; daarom bijvoorbeeld, niet stoeien tussen de machines. Er is eigenlijk niets gevaarlijker, dan dat de mensen elkaar spelenderwijs aanpakken, duwen en met elkaar stoeien tussen de machines. Een kleine onverhoedse duw, men verliest zijn evenwicht en raakt met zijn hand of kleren tussen draaiende machine-delen en de gevolgen zijn niet te overzien.

Stoei nóóit tussen of in de buurt van machines; als u stoeien wilt, doe het dan buiten de fabriekspoort. Wij kunnen dat in de fabriek **beslist niet toestaan.**



ALS ER BRAND IS

Ontstaat er brand, dan moet zeer snel worden ingegrepen. Voor het onmiddellijk bestrijden bevinden zich in de werkplaatsen en op de fabrieksterreinen een groot aantal brandemmers, brandtonnen en brandladders. Deze mogen vanzelfsprekend nooit voor een ander doel worden gebruikt. Ze moeten steeds goed bereikbaar zijn. Ook is er een z.g. Sprinkler-installatie in de gehele fabriek aanwezig, die automatisch in werking treedt, zodra de temperatuur in een deel van de fabriek te hoog wordt. Voor het overige is de bestrijding van brand de taak van de Brandweer. U dient er echter voor te zorgen dat u weet, waar u in geval van nood de bovengenoemde brandweermiddelen kunt aantreffen.



Onze fabrieksbrandweer

Fabrieksgroep

Motorgroep

Stootploeg

Technische groep

Ordedienst

Bovenstaand ziet u de diverse onderdelen, waaruit de fabrieksbrandweer bestaat.

Veel zin heeft het niet, hieraan aandacht te wijden. Belangrijker is te vermelden, wat u kunt doen ingeval van brand en welke mogelijkheden er voor u zijn om medewerking te verlenen. Daarom wordt in de eerste plaats gewezen op de blusmiddelen, die in de fabrieksgebouwen te allen tijde voor een ieder bereikbaar zijn. Dit zijn brandemmers, ook in de brandtonnen zijn emmers aanwezig en op diverse punten brandblusapparaten. Tijdens het werk kunt u zorgen, dat deze middelen goed bereikbaar en goed bruikbaar zijn en blijven, zodat ze ingeval van nood direkt ter beschikking staan.

Bij het ontdekken van brand moet direkt de brandweer worden gewaarschuwd. Daartoe zijn op verschillende plaatsen in de fabriek en op de werf brandmelders geplaatst. De bedoeling hiervan is duidelijk en het gebruik eenvoudig. Een hamertje, dat bij het helrood geverfde kastje is opgehangen, dient om het glaasje kapot te slaan, waarna de knop kan worden ingedrukt. Daardoor gaat niet alleen een sirene in de fabriek, maar er wordt ook bij enkele leden van de brandweer thuis alarm gegeven. Zodoende is zowel tijdens als buiten werktijd de brandweer bereikbaar en u kunt dus vertrouwen door deze handeling binnen de kortst mogelijke tijd de juiste mensen te hebben gewaarschuwd. In de tijd die de brandweer nodig heeft te komen, kunt u alsnog trachten de brand te blussen met de ter beschikking staande middelen. Is de brandweer aanwezig, dan wordt verwacht dat u zich verwijderd, tenzij u een verzoek krijgt assistentie te blijven verlenen. De groep, die op deze manier door u wordt gealarmeerd, is de stootploeg en het alarm wordt klein alarm genoemd. Pas nadat de brandmeester het nodig oordeelt, wordt groot alarm gegeven en dan komt de gehele fabrieksbrandweer in actie en ook de gemeentelijke brandweer. Groot alarm wordt gegeven door de stoomfluit in werking te stellen.

Het is de taak van de fabrieksbrandweer elk begin van brand in de kiem te smoren. De leden van de brandweer geven daartoe hun vrijwillige medewerking. Alle anderen kunnen helpen, door voortdurend zorg te besteden aan de in de gebouwen en op de terreinen aanwezige blusmiddelen, waartoe naast eerder genoemde ook de brandladders behoren.

