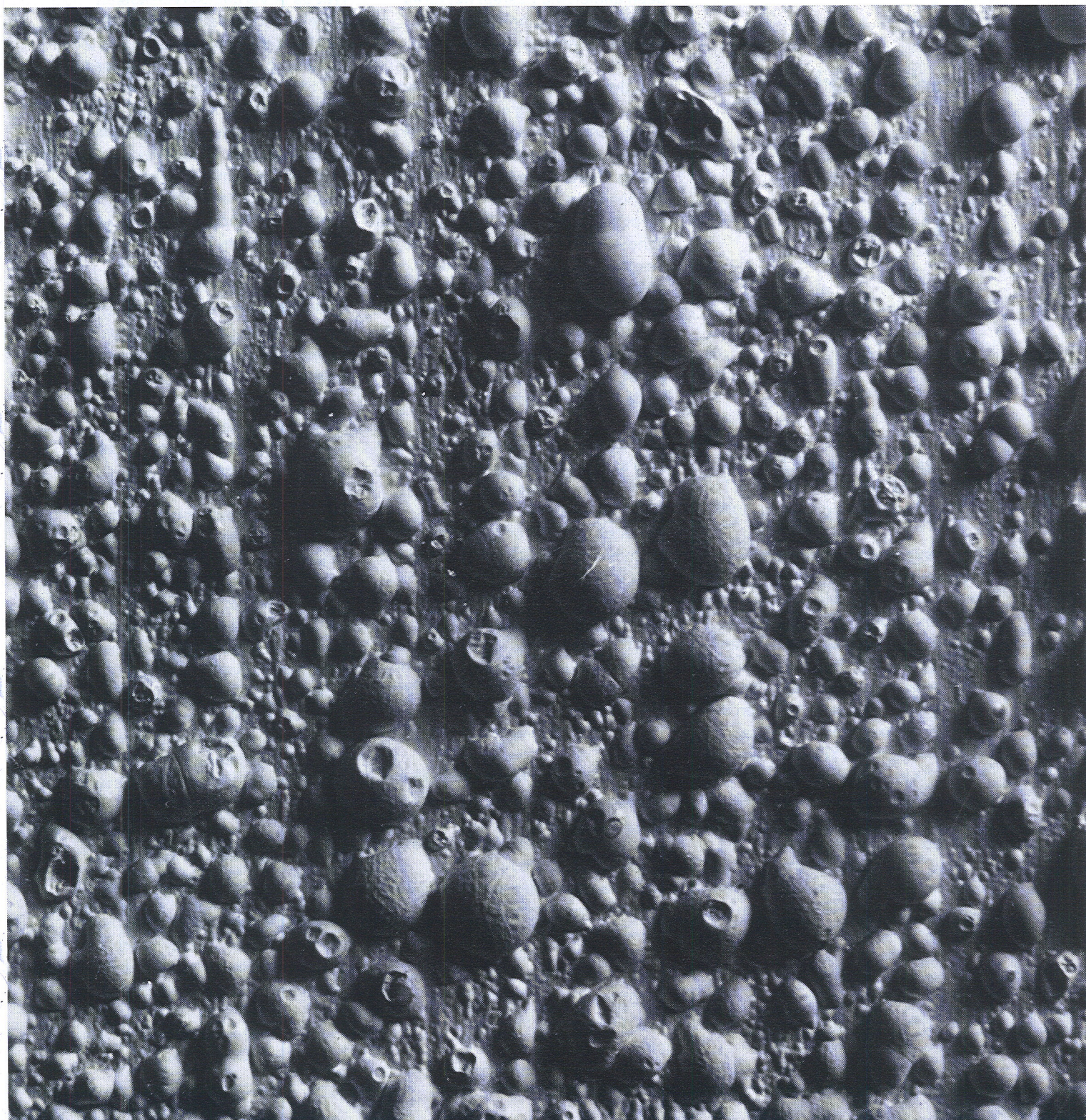


TNO KONTAKT

Personeelsorgaan van de Nederlandse Centrale Organisatie voor Toegepast-Natuurwetenschappelijk Onderzoek TNO
Oktober 1972 - jaargang 16 - nummer 10 - maandblad



Aan de medewerkers van TNO

Met ingang van 1 september 1972 werden enkele in het Handboek TNO opgenomen regelingen gewijzigd.

A. Reisvergoeding binnenlandse dienstreizen (No. 61-blauw-PZ)

In de praktijk is gebleken, dat de tarievenopbouw voor het gebruik van de eigen auto bij dienstreizen zodanig was, dat degenen die veel dienstkilometers maakten in feite meer aan vergoeding ontvingen dan de werkelijke kosten bedroegen. In verband hiermede zijn deze tarieven nog eens kritisch doorgelicht. Onderstaand vindt u de op basis daarvan tot stand gekomen nieuwe tarieven, die met ingang van 1 september 1972 van kracht werden, met daarnaast de tarieven zoals deze tot die datum golden.

Nieuw tarief:

1 t/m 5.000 km: 27 ct.
5.001 t/m 10.000 km: 22 ct.
10.001 t/m 20.000 km: 20 ct.
20.001 en meer km: 18 ct.

Ik wijs u er nog op, dat bij de recente studie is gebleken dat er geen aanleiding bestaat het tarief voor de eerste kilometers (27 ct per km) te verhogen.

Van deze gelegenheid wil ik tevens gebruik maken nog eens uw bijzondere attentie te vragen voor punt 2 van de regeling: Wijze van reizen. Zeker in de huidige situatie, die ons allen noopt tot bezuiniging, zal scherp in het oog moeten worden gehouden dat de dienstreis op de meest doelmatige manier wordt ondernomen en niet automatisch de eigen auto wordt gebruikt. Zowel van degene die de dienstreis maakt als de opdrachtgever daarvoor, wordt hiervoor de grootst mogelijke medewerking gevraagd.

B. Financieringshulp bij de koop van auto's, mede bestemd voor dienstgebruik (No. 24-blauw-Fin)

In het kader van de huidige liquiditeitssituatie en gezien het feit dat in het maatschappelijk bestel het bezit van een auto voor het doorsnee-gezin als normaal kan worden beschouwd, is besloten voortaan slechts een autolening te verstrekken aan diegenen die hun auto voor dienstdoeleinden moeten gebruiken en een salaris hebben beneden de z.g. 'welstandsgrens'.

C. Faciliteiten bij het volgen van een opleiding of cursus (No. 14-blauw-PZ)

In de praktijk is gebleken, dat de hantering van deze regeling vergemakkelijkt kan worden als de te vergoeden kosten worden

gesplitst in studiekosten en reiskosten.

Wat de te vergoeden reiskosten betreft, lijkt het redelijk dat alle cursisten die conform 2.1, 2.2 of 2.3 van de regeling voor een vergoeding van 50% van de kosten in aanmerking komen, hiervan zelf f 10,- per maand betalen; de meerkosten worden door de werkgever vergoed. Hiermede is namelijk tegemoetgekomen aan het bezwaar, dat degenen die noodgedwongen een cursus op vrij verre afstand van hun woonplaats moeten volgen, in verhouding zwaarder belast zijn dan zij die zulks in of nabij hun woonplaats kunnen doen. De reiskosten kunnen voortaan bovendien maandelijks worden gedeclareerd.

Verder zijn enkele opleidingen zodanig gewijzigd, dat in het kader daarvan blokpraktika zijn opgenomen en soms een heel jaar van de opleiding moet worden besteed aan een onderzoekstage. Aangezien dit uiteraard sterk ingrijpt in de door de cursist uitgeoefende functie, moet in dergelijke gevallen vóór de aanvang van de studie contact hierover worden opgenomen met de directeur. In overleg met het secretariaat van de desbetreffende organisatie, dat hiervoor beschikt over enkele algemene richtlijnen, geldend voor geheel TNO, zal dan op individuele basis een oplossing worden gezocht.

D. Spreekuur maatschappelijk werkster (No. 26-blauw-PZ)

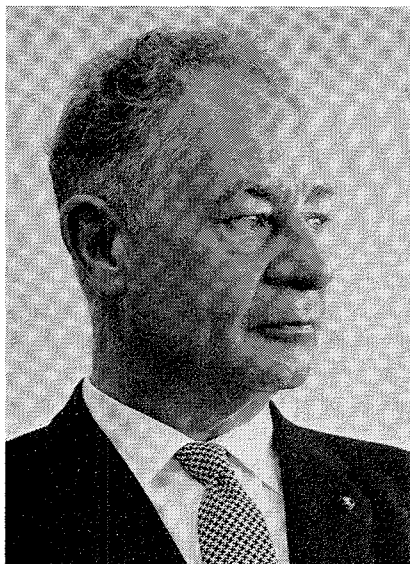
Naast de reeds bestaande spreekuren zal mevrouw Oud op de tweede en vierde woensdag van iedere maand spreekuur houden in het TNO-complex Apeldoorn en wel van 10-11 uur.

De algemeen secretaris,
(Drs. J. Jonker)

Oud tarief:

1 t/m 20.000 km: 27 ct.
20.001 t/m 30.000 km: 22 ct.
30.001 t/m 40.000 km: 19 ct.
meer dan 40.000 km: 17 ct.

Leiding Nijverheidsorganisatie TNO



Prof. Ir. H. W. Slotboom.

Prof. Ir. H. W. Slotboom, sedert 1 september 1965 voorzitter van de Nijverheidsorganisatie TNO, heeft per 1 oktober 1972 deze taak neergelegd.

Prof. Slotboom werd opgevolgd door Drs. F. Lagerwey, tot dat moment directeur van de N.V. Philips-Duphar en directeur van de Hoofdindustriegroep farmaceutische en chemische produkten van het Philips Concern. In verband hiermede hebben per 1 oktober 1972 in de leiding van de Nijverheidsorganisatie TNO de volgende wijzigingen plaatsgevonden:

De driehoofdige leiding, bestaande uit een voorzitter en twee aan de voorzitter gelijkwaardige algemeen directeuren, die in 1965 werd ingesteld en die ook na het uittreden van Prof. Dr. J. Hamaker wegens zijn aanvaarding van een gewoon hoogleraarschap aan de T.H. Eindhoven formeel bleef voortbestaan, werd per ultimo september 1972 opgeheven. Als uitvloeisel hiervan legde Dr. H. H. Mooij zijn taak als algemeen directeur per

ultimo september 1972 neer en werd de functie van algemeen directeur van de Nijverheidsorganisatie opgeheven.

Ter ondersteuning van de voorzitter in zijn vele taken werd per 1 oktober 1972 een functionaris aangesteld ter behartiging van zaken van algemeen belang met de titel van directeur algemene zaken. Deze functionaris zal de voorzitter met name in zijn interne taken terzijde staan. Uit hoofde van zijn werkzaamheden zal hij de vergaderingen van het dagelijks bestuur en van het bestuur bijwonen. Zijn eerste taak zal zijn het opstellen van de conceptbegroting 1973 van de Nijverheidsorganisatie TNO.

In de functie van directeur algemene zaken werd per 1 oktober 1972 benoemd Ir. E. J. Diehl, tot die datum directeur van het Instituut TNO voor Werktuigkundige Constructies. Deze laatste taak heeft hij, bij zijn benoeming, op 1 oktober neergelegd.

Per 1 oktober 1972 werd voorts ingesteld de tijdelijke functie van gedelegeerde van de voorzitter. De taak van deze functionaris zal bestaan uit het vervullen van alle functies, die de huidige voorzitter en algemeen directeur in raden van advies, besturen etc. zowel in- als extern bekleden en die niet meteen al door de nieuwe voorzitter worden overgenomen. Hierdoor krijgt de nieuwe voorzitter de tijd en de gelegenheid zich omtrent deze functies te oriënteren en weloverwogen voorstellen te doen wie welke functie met ingang van welke datum zou kunnen overnemen. Zodra al deze functies zijn overgedragen, vervalt de functie van gedelegeerde van de voorzitter weer.

In de functie van gedelegeerde van de voorzitter werd benoemd Dr. H. H. Mooij, daarvoor algemeen directeur van de Nijverheidsorganisatie TNO.

Drs. F. Lagerwey.



Verslag van de afdeling Personeelszaken van het Hoofdkantoor over de activiteiten op Personeelsgebied in 1971

I. ALGEMEEN

Inleiding

Onder de diverse gezichtshoeken van waaruit men de TNO-activiteiten kan beschouwen neemt het sociale aspect een belangrijke plaats in.

Met het oog hierop is in het hierna volgende een overzicht gegeven van de gebeurtenissen op personeelsgebied in 1971.

Helaas moest TNO in 1971 14 gewaardeerde medewerkers missen, welke ons door de dood ontvielen.

Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd was voor 15 medewerkers oorzaak van het verlaten van de TNO-dienst. Veertig jaar in dienst van TNO waren 2 medewerkers, vijfentwintig jaar in dienst waren 32 medewerkers.

Uit de tabel blijkt, dat het totale aantal medewerkers van de Organisatie TNO is toegenomen met

ca. 2,9%. De toename van het aantal academici bedroeg ongeveer 8%.

Nevenstaande grafiek geeft een beeld van het personeelbestand per 1 januari 1972, zoals dit gespreid is over de formatiegroepen.

Kenmerkend voor een research-organisatie is de zogenaamde zandloperstructuur welke in deze grafiek herkenbaar is: in de laagste formatiegroep ziet men betrekkelijk weinig medewerkers, terwijl het aantal in de groepen 2 en 3 aanzienlijk toeneemt. Het betreft hier laboranten, analisten MBO en HBO A en ondersteunend technisch en administratief personeel. De formatiegroepen 4, 5 en 6 geven een lagere bezetting te zien dan de voorgaande, terwijl groep 7 weer een stijging vertoont. In deze laatste zijn opgenomen jonge academici en research-medewerkers voortgekomen uit de groepen 5 en 6.

De daling bij de groepen 8 en 9 completeert het beeld van de zandloper.

Personeelsvoorziening

De algemene daling der conjunctuur en de daarmee gepaard gaande ontspanning op de arbeidsmarkt heeft invloed gehad op de personeelsvoorziening. In een aantal vacatures kon in vergelijking met voorgaande jaren gemakkelijker worden voorzien. De ontspanning kwam tevens tot uiting in het grote aantal reacties op algemene personeelsadvertenties.

Bepaalde categorieën medewerkers zoals jonge administratieve krachten en medewerkers op het gebied van de administratieve en wetenschappelijke automatisering gaven nog wel enige zorg.

Het personeelsverloop nam in 1971 af en wel van 12,2% in 1970 tot 10,5%. Bij de mannelijke medewerkers trad een daling op van 9,2% naar 6,2%. Voor de vrouwelijke medewerkers steeg echter dit percentage van 21,7% tot 23,7%. Ook was er in 1971 sprake van een stijging van het kostenpeil, welke stijging niet in alle onderdelen kon worden bijgehouden door de toename van de inkomsten uit opdrachten van derden en door de toename der subsidies. Het gevolg hiervan is geweest een vermindering van activiteiten in bepaalde sectoren. Waar inkrimping van activiteiten geboden was werd getracht daarvoor in aanmerking komende medewerkers naar andere TNO-onderdelen over te plaatsen.

Interne mobiliteit

Met het oog op het bovenstaande is aandacht besteed aan een gecoördineerd verplaatsingsbeleid binnen TNO, welk beleid ook voor een goede personeelsplanning en

Personeelsbestand

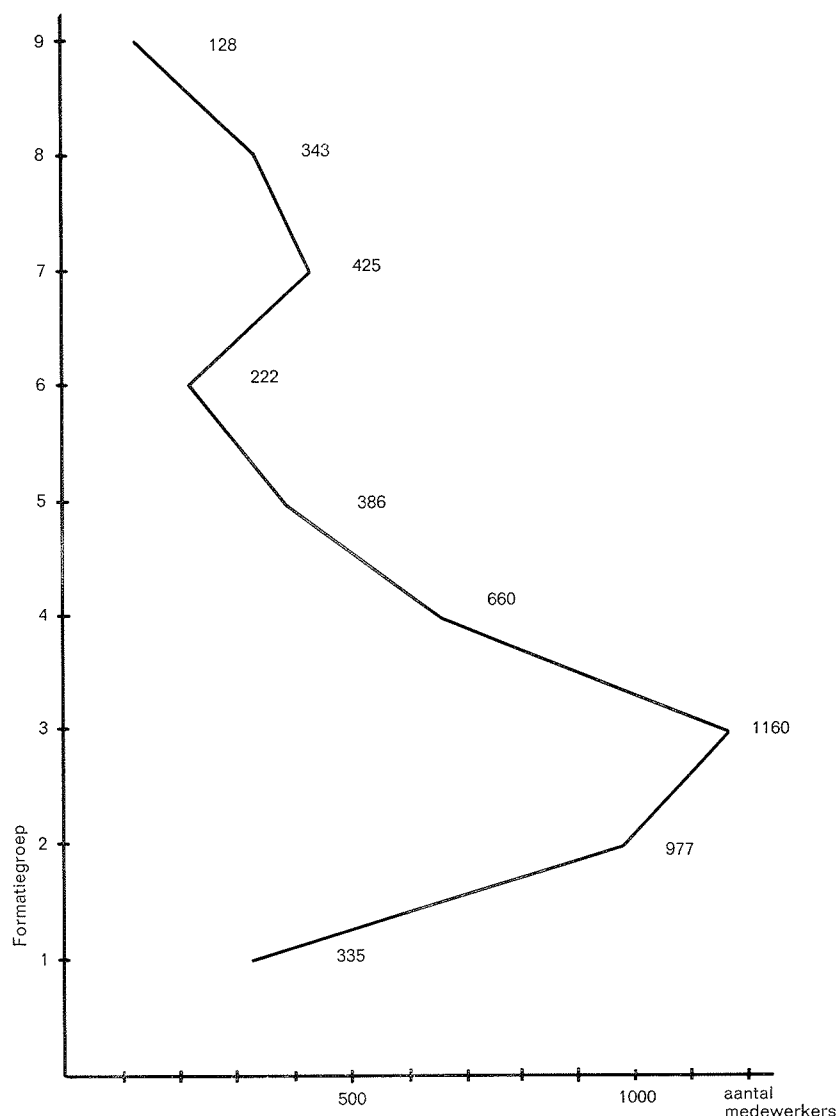
Het aantal medewerkers van de Organisatie TNO bedroeg ultimo 1971 voor de	op **			Totaal 1971	Totaal 1970
	hoger niveau	midden niveau	lager niveau		
Centrale Organisatie (inclusief Hoofdkantoor)	190	273	460	923	860
Nijverheidsorganisatie	378	495	1.018	1.891	1.892
Voedingsorganisatie	90	97	271	458	457
Rijksverdedigingsorganisatie	154	196	377	727	679
Gezondheidsorganisatie	194	169	476	839	812
	1.006**	1.230**	2.602**	4.838*	4.700*

* Hierin zijn voor 1971 914 en voor 1970 45 academici begrepen.

** Lager niveau omvat de formatiegroepen 1 t/m 3.

Midden niveau omvat de formatiegroepen 4 t/m 6.

Hoger niveau omvat de formatiegroepen 7 en hoger.



Aantallen medewerkers per formatiegroep per 1 januari 1972 exclusief medewerkers gesalarieerd op basis van rijksschalen en hoger leidinggevend personeel.

carrière-ontwikkeling van belang is. In 1971 is over dit onderwerp een studie gemaakt door de Afdeling Personeelszaken der Centrale Organisatie. Hierin werd als een belangrijk aspect gezien, dat noch de belangen van TNO noch die van de medewerker geschaad mogen worden. Verder werd openheid bepleit zowel van de medewerker als van TNO-zijde in deze over-

plaatsingsprocedures, hoewel uiteraard in een beginstadium vertrouwelijke informatie ten aanzien van de functie mogelijk moet blijven.

Aan de hand van de ontvangen commentaren zal een opzet worden gemaakt voor een werkwijze om binnen TNO bestaande vacatures aan de medewerkers bekend te maken.

In totaal konden voor 23 medewerkers van de Organisatie TNO door bemiddeling van de afdeling Personeelszaken van het Hoofdkantoor andere functies binnen TNO worden gevonden.

Dit had o.a. betrekking op de voorgenomen verplaatsing in 1972-1973 van het Metaalinstituut en Centraal Technisch Instituut, waarbij een aantal medewerkers de wens te kennen heeft gegeven niet mee te gaan naar Apeldoorn. Het zoeken naar geschikte plaatsen bij andere instituten voor de betrokkenen is in 1971 begonnen.

Huisvesting

De Huisvestingscommissie voor Delft, Rijswijk, 's-Gravenhage en omgeving kwam regelmatig bijeen. De huisvestingsmogelijkheid voor lager gesalarieerden, waaronder jong-gehuwden, wordt wel beter, doch blijft moeilijk. In vele gevallen was bemiddeling met gunstig resultaat evenwel mogelijk.

Veel aandacht is besteed aan de huisvesting van medewerkers van het Centraal Technisch Instituut en het Metaalinstituut, in verband met de verplaatsing naar Apeldoorn. Het aanbod van betaalbare huurwoningen is in die omgeving aanzienlijk kleiner dan de behoefte; deze situatie stimuleert het kopen van woningen. Voor meer dan de helft van de over te plaatsen medewerkers is intussen de huisvesting verzekerd. Door het achterblijven van de woningproductie ter plaatse levert het huisvesten van de overige medewerkers bij voortdurende problemen op.

II. ARBEIDSVORWAARDEN

Sociaal Statuut

Naar aanleiding van de behoefte voor TNO een sociaal statuut te

ontwerpen, bevattende de grondslagen voor het sociaal beleid, heeft in de commissie, belast met deze taak, een proces van meningsvorming plaatsgevonden. Dit heeft geresulteerd in een ontwerp voor een dergelijk statuut, over welks inhoud in de commissie overeenstemming werd verkregen. Genoemd ontwerp zal in 1972 gepubliceerd worden.

Herziening arbeidsvoorwaarden

Door de Commissie Arbeidsvoorwaarden is in 1971 verder gewerkt aan een herziening van het Concept Arbeidsvoorwaarden (TNO-Kontakt augustus 1970) naar aanleiding van de commentaren van de studieconferentie te Noordwijk over de arbeidsvoorwaarden in oktober 1970, waaraan deelnamen de raden der bijzondere Organisaties, de Centrale Personeelsraad, de Hellingcommissie, secretarissen en het dagelijks bestuur van de Centrale Organisatie (zie TNO-Kontakt november 1970).

Regelmatig hebben de Commissie Sociaal Statuut en de Commissie Arbeidsvoorwaarden gezamenlijk overleg gepleegd teneinde de nieuwe arbeidsvoorwaarden te toetsen aan de principes van het Sociaal Statuut.

Een belangrijk deel van de beschikbare tijd van de Commissie Arbeidsvoorwaarden is besteed aan de bestudering van het voorstel voor een nieuwe pensioenregeling. Dit om na te gaan welke de relatie dient te zijn tussen deze nieuwe regeling en de arbeidsvoorwaarden.

De Commissie heeft in 1971 tevens aandacht geschonken aan de uitwerkingsregelingen welke een nadere specificatie inhouden van de nieuwe arbeidsvoorwaarden.

Het betrof hier de volgende onderwerpen:

- militaire dienstplicht;
- vakantietoelage;
- vakantieregeling;
- studiefaciliteiten;
- buitengewoon verlof.

Het Formatieclassificatiesysteem

Het nieuw ingevoerde formatieclassificatiesysteem kon aan het einde van het vorige jaar reeds in zijn opzet geslaagd heten. T.a.v. de toepassing van het memorandum *Inpassingscriteria* werd dit jaar de mening gevraagd van de diverse instituten en kernen. De resultaten van deze enquête zullen eerst in 1972 bekend worden. Een eerste indruk is echter positief; het blijkt dat bij het merendeel der organisaties inpassing zonder al te veel moeite kon plaatsvinden. Op bepaalde punten echter zullen aanvullende voorschriften en verfijning van de bestaande nodig zijn.

Memorandum 3. *De Salarisbanden*. Dit memorandum is in december 1971 voor overleg toegezonden aan directeuren en Personeelsoverlegorgaan.

Hieraan vooraf ging een vergelijkende studie door de Afdeling Personeelszaken der Centrale Organisatie en wel over de salariering bij overheid en bedrijfsleven en de salarisinpassing bij TNO.

Tevens werden aan directeuren en Centrale Personeelsraad de salarisbanden behorende bij bovengenoemd memorandum ter beschikking gesteld. Deze concept-salarisbanden kwamen tot stand na herhaalde toetsing van de nieuwe salarisbanden aan de oude. In de nieuwe concept-bandens werden

diverse aanpassingen aangebracht in navolging van overheid en bedrijfsleven. Zo werden de salarisbanden van de lagere formatiegroepen alsmede de jeugdlonen opgetrokken. Het memorandum 4, *Voorbeeld-functies*, is in 1971 in herziene en aangevulde vorm verschenen.

Het ligt verder in de bedoeling het memorandum 5, *Beoordelings-systeem*, in twee delen te doen verschijnen. Het eerste deel krijgt als inhoud de principes van het beoordelingssysteem. Hiervoor is een concept goeddeels gereed; het zal in 1972 in het overleg worden gebracht. Het tweede deel zal betrekking hebben op de procedure, de erbij behorende formulieren en de praktische toepassing. Enige ontwerpen voor beoordelingsformulieren zijn in studie.

Een vruchtbare samenwerking in de Classificatiecommissie heeft bijgedragen tot een gecoördineerde toepassing van het formatieclassificatiesysteem. Naast deze taak heeft de Classificatiecommissie zich beziggehouden met het bestuderen van functies van bepaalde groepen medewerkers waarvoor behoefte bestond aan nadere richtlijnen. In 1972 zullen deze richtlijnen voor o.a. portiers, portier-bewakers, kantinepersoneel en schoonmaakpersoneel voor toepassing beschikbaar komen.

Tevens werd door de Classificatiecommissie advies uitgebracht omtrent het functieniveau van bepaalde medewerkers.

Salarissen etc.

In 1971 werden de salarissen enige malen aangepast aan de verhoogde kosten van levensonderhoud, zulks

in navolging van het trendbeleid der Rijksoverheid:

2,84% salarisverhoging over 1970 (in januari 1971);

3% salarisverhoging over 1971 (in januari 1971);

Inbouw van 'de f 400,-' in het salaris en uitbetaling van de tweede tranche hiervan (in januari 1971);

1% salarisverhoging (in april 1971);

4½% salarisverhoging (in juli 1971);

Uitkering ineens van 3,53% (minus f 54,-) (in oktober 1971).

De loongrens voor de Ziekenfondswet werd verhoogd tot f 14.004,- nominaal.

De vakantietoelage werd per 1 juli verhoogd tot 6½%.

In 1971 zijn de gemiddelde salarissen ten gevolge van het bovenstaande en door de jaarverhogingen en promotieverhogingen in totaal met ca. 18,5% gestegen.

De kinderbijslag vanaf het derde kind werd op 1 april en op 1 juli 1971 aangepast aan de algemene kostenstijging.

Het verdrag van de internationale arbeidsorganisatie inzake gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid werd dit jaar geratificeerd en zal in juni 1972 voor Nederland in werking treden. Voor de Organisatie TNO heeft dit verdrag geen consequenties, daar bij haar een gelijk-schakeling bestaat.

Rechtsgeschillen, belangengeschillen

Ten aanzien van de regeling van rechtsgeschillen werd op grond van ontvangen commentaren van het Personeelsoverlegorgaan besloten de aandacht eerst te richten op een procedure voor belangengeschillen, waardoor in vele gevallen rechtsgeschillen kunnen worden voor-

komen. Dit betekent dat de huidige toestand ten aanzien van rechtsgeschillen namelijk beroepsmogelijkheid op de rechter voorlopig wordt gecontinueerd.

Spreiding van werktijden

Onderwerp van studie is geweest, de spreiding van werktijden. Hierbij wordt gedacht aan de mogelijkheid variatie te brengen in de huidige vaste tijdstippen van begin en einde van het werk. Hierdoor kan worden tegemoet gekomen aan wensen van medewerkers en wel in die zin, dat de werktijd kan worden aangepast aan persoonlijke omstandigheden, verkeerspieken, etc.

Dit uiteraard met inachtneming van de mogelijkheden welke er gezien de werkorganisatie in een bepaald instituut zijn.

Aangezien een spreiding van de werktijden direct afhankelijk is van de werkomstandigheden in een bepaald instituut wordt het niet als zinvol gezien tot een voor geheel TNO geldende uniforme regeling te komen. Toch zal op bepaalde punten onderlinge afstemming tussen de verschillende organisaties en instituten noodzakelijk zijn. Om deze reden is in 1971 een enquête gehouden naar de situaties zoals deze bij diverse instituten voorkomen, en welke de consequenties daarvan zijn voor een spreiding van werktijden. De vragenlijst behandelde de volgende punten:

- doelstellingen voor gespreide werktijden;
- mogelijkheden met betrekking tot de typische bedrijfsorganisatie;
- mate van spreiding;
- totale omvang spreiding (per dag, per week, per maand);
- controle;
- verantwoordelijkheid;
- personele consequenties (portiers, huishoudelijk personeel).

In 1972 zal het resultaat van deze enquête bekend worden. Een eerste indruk is, dat het onderwerp binnen TNO in de belangstelling staat, gezien de constructieve voorstellen welke hieromtrent gedaan worden.

III. PERSONEELSOVERLEG

In het vertegenwoordigend overleg waren tal van onderwerpen voor het eerst in behandeling. Ofschoon weinig onderwerpen konden worden afgesloten, werd er een duidelijke voortgang verkregen.

In het overleg binnen TNO is, overwegend door gezamenlijke commissies gewerkt aan belangrijke onderwerpen:

- sociaal statuut;
- nieuwe arbeidsvoorwaarden;
- rechtsgeschillen - belangengeschillen;
- het formatieclassificatiesysteem;
- bekend stellen van vacatures;
- spreiding van werktijden.

De overlegstructuur zelf is onderwerp van studie geweest van de Redactiecommissie Reglement Personeelsoverlegorgaan. Deze commissie heeft in de loop van dit verslagjaar rapport uitgebracht aan het dagelijks bestuur van de Centrale Organisatie en de Centrale Personeelsraad. Dit rapport is tevens aan kernen en raden toegezonden ten einde de mening der medewerkers hierover te peilen.

De Centrale Personeelsraad werd verder betrokken bij de benoeming van een nieuwe voorzitter door het verzoek voor deze functie een profiel op te stellen, gezien vanuit het vertegenwoordigend overleg. Ook bij de Gezondheidsorganisatie, de Nijverheidsorganisatie en de Rijksverdedigingsorganisatie hebben

de personeelsraden profielen voor nieuwe voorzitters van de organisatie opgesteld. Zeer veel tijd werd in het overleg besteed aan het zoeken naar een voor de medewerkers acceptabele relatie tot de vakbonden, met name tot de Samenwerkende Bonden van Overheidspersoneel, waarmee al geruime tijd kontakten bestaan.

IV. PENSIOENREGELING

Het bij de Stichting Centraal Pensioenfonds TNO in voorbereiding zijnde voorstel voor een nieuwe pensioenregeling kwam gereed (publicatie in TNO-Kontakt, juli 1971).

Het ontwerp van het nieuwe pensioenreglement en van de nieuwe statuten kwam eveneens in het verslagjaar tot stand. Kern van de voorstellen vormt de integratie van de bestaande toeslagregeling (art. 18) in de pensioenregeling. De toeslagregeling corrigeert het verzekerde basispensioen tot een uitkeringsniveau, dat vergelijkbaar is met het pensioenniveau gebaseerd op de beginselen van de Algemene burgerlijke pensioenwet. Deze wet kent een eindloosregeling, die rekening houdt met algemeen pensioen (AOW/AWW) en bevat tevens het beginsel, dat ingegane pensioenen worden aangepast aan algemene salarisontwikkelingen. De toeslagregeling geeft echter geen recht op een aanvullende uitkering. De werkingssfeer ervan is bovendien beperkt tot degenen, die in dienst van de werkgever blijven c.q. hun nabestaanden.

De onevenwichtigheden in de aanspraken en de financiering, met inbegrip van de eigen bijdrage van de deelnemer, waren voor het fonds

aanleiding tot het voorstellen van een nieuwe pensioenregeling. Het thans langs de indirecte weg van de toeslagregeling verkregen eindloos-effect en de welvaartsvastheid is hierin geformaliseerd en verbreed. Het voorstel bevat voorts wijzigingen met betrekking tot onder meer de pensioendatum, de overgang op maandbetaling van het pensioen, invaliditeitspensioen en de spaarregeling.

Essentieel in de voorgestelde wijziging in de bestuurlijke regeling is de functie, die het personeels-overleg verkrijgt bij de aanwijzing van de bestuursleden namens de deelnemers en het vervallen van de algemene vergadering van deelnemers.

De ontwerp-overeenkomst, die de financiële verhouding tussen de werkgevers en het fonds regelde, verkreeg echter niet de machtiging van het bestuur van de Centrale Organisatie, in verband met de onbeperkte welvaartsvastheid van de voorgestelde regeling. Het overleg hierover wordt echter voortgezet.

V. SOCIAAL PERSONEELSFONDS

Het Sociaal Personeelsfonds verstrekke in het afgelopen jaar verschillende leningen en een aantal schenkingen.

In een aantal gevallen werd een financiële bijdrage verstrekt bij opname in een herstellingsoord. Door het huren van een tweetal bungalows kon een aantal minder draagkrachtigen een veertiendaagse vakantie gratis of tegen gereduceerde huur genieten.

Het bestuur van het Sociaal Personeelsfonds tracht steeds de voorzieningen aangepast te houden

aan de maatschappelijke situatie. In 1971 is een statutenwijziging voorbereid, waarbij het in de bedoeling ligt het bestuur gelijkkelijk te vormen uit medewerkers via de Centrale Personeelsraad voorgesteld en afgevaardigden van het dagelijks bestuur der Centrale Organisatie. Middeels deze nauwere band met het Personeelsoverleg-orgaan hoopt het bestuur de communicatie met de medewerkers te vergroten.

VI. MAATSCHAPPELIJK WERK

De maatschappelijk werkster hield, op de daarvoor vastgestelde tijden, haar spreekuren. Geregelde kontakten met afdelingshoofden, directeuren, de Afdeling Personeelszaken, de Geneeskundige Dienst, secretariaten, de Huisvestingscommissie, het Sociaal Personeelsfonds en medewerkers, vloeiden hieruit voort. De relaties betroffen het geven van adviezen en bemiddelen bij individuele moeilijkheden op het gebied van huwelijk en gezin, ziekte en werkomstandigheden.

In een aantal gevallen traden moeilijkheden op als gevolg van slechte woonomstandigheden. In deze gevallen werd verwezen naar de Huisvestingscommissie.

Medewerkers met huwelijks- en gezinsmoeilijkheden werden vaak verwezen naar: bureaus voor levens- en gezinsmoeilijkheden en medisch opvoedkundige bureaus.

Voor een aantal medewerkers welke kampten met ziekte werden mogelijkheden gevonden o.a. in de vorm van revalidatie, werktijdverkortings- en overplaatsing naar meer geschikte functies.

Ondervoorzitter Gezondheids- organisatie TNO



Bij Koninklijk Besluit van 10 augustus 1972, no. 39, is Dr. M. A. Bleiker benoemd tot tijdelijk lid van het bestuur van de Gezondheidsorganisatie TNO voor een tijdvak van zes jaren. Het bestuur had Dr. Bleiker voor deze benoeming aanbevolen met het oogmerk hem terstond na het afkomen van het betreffende Koninklijk Besluit tot ondervoorzitter te verkiezen. Dienovereenkomstig vervult Dr. Bleiker vanaf 10 augustus de functie van ondervoorzitter van de Gezondheidsorganisatie TNO.

Het hoogste punt van de nieuwbouw aan de Technische Fysische Dienst TNO-TH te Delft werd op 4 september jl. bereikt. Ditmaal nu eens niet een foto van beneden naar boven, maar andersom. De fotograaf richtte vanaf het hoogste punt zijn toestel op de kring van TNO-mensen, die het allemaal waar moeten maken.

In memoriam

Op 21 augustus jl. is geheel onverwacht te zijnen huize op 34-jarige leeftijd overleden de heer J. W. Heskes, medewerker van de afdeling Accountantscontrole.

De heer Heskes is ruim 5 jaar bij TNO werkzaam geweest eerst op de afdeling administratie van de Zuidpolder, het laatste jaar bij de afdeling accountantscontrole.

In dat jaar was een ernstige maagaandoening, gevolgd door operatie en traag lopend herstel een moeilijk te dragen lot voor deze man die zijn uiterste best deed zijn werk goed te verrichten.

Hij zal in onze herinnering blijven voortleven als een goede en prettige collega.

Mededeling Stichting Centraal Pensioenfonds TNO

In de bestuurvergadering van 24 augustus 1972 koos het nieuwe bestuur een secretaris en plaatsvervangend secretaris. (De samenstelling van het nieuwe bestuur werd medegedeeld in TNO-Kontakt, juni 1972).

De heer J. Muetgeert (Kunststoffen- en Rubberinstituut TNO) werd herkozen in de functie van

secretaris. Tot plaatsvervangend secretaris werd gekozen de heer Ir. M. Geleedst (Stichting Waterbouwkundig Laboratorium).

Het bestuur besloot voorts een nieuwe functionaris te kiezen door de benoeming tot plaatsvervangend penningmeester van de heer A. H. Pastoor (Ned. Scheepsbouwkundig Proefstation).



PROF. KOEKEBAKKER (65) GEËERD MET BUNDEL OPSTELLEN 'MENSWETENSCHAPPEN VANDAAG - TWEE ZIJDEN VAN DE MEDAILLE' *



Onder de titel 'Menswetenschappen vandaag - Twee zijden van de medaille' is bij de uitgeverij Boom te Meppel een bundel opstellen verschenen geschreven door medewerkers en oud-medewerkers van het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde TNO. De auteurs - voornamelijk sociologen, sociaal-psychologen, psychologen en psychiaters - pogen met elkaar de balans op te maken van het wetenschappelijk en maatschappelijk potentieel en van het tekort van de menswetenschappen.

Er zijn dan ook drie soorten bijdragen. Ten eerste *algemene beschouwingen*. Enerzijds komen hierin aan de orde de beperkingen, waaraan de menswetenschappen niet alleen in wetenschappelijk,

maar ook in maatschappelijk opzicht onderhevig zijn. Anderzijds handelen deze algemene beschouwingen over meer speciale problemen van methodologische of onderzoektechnische aard, waarmee psychologie en sociologie te kampen hebben.

Ten tweede bevat deze bundel een serie bijdragen - *Wetenschappelijke vorderingen* waarin bijeengebracht zijn samenvattingen van empirisch onderbouwde theorieën, verslagen van concreet, probleemgericht onderzoek en overzichten van verricht speurwerk over specifieke probleemgebieden.

Ten derde komt in deze bundel een serie hoofdstukken voor - *Toe-passingen* - waarin de auteurs concrete voorbeelden behandelen van bepaalde diagnostische of therapeutische hulpmiddelen, welke stoelen op menswetenschappelijke inzichten en/of researchtechnieken of pogen een bepaalde maatschappelijke problematiek te verhelderen vanuit een sociaal wetenschappelijke visie.

De redactie, bestaande uit Prof. Dr. C. J. Lammers, Prof. Dr. M. Mulder, mej. M. Schröder, J. van Straten en Dr. R. van der Vlist, heeft het initiatief tot het samenstellen van het boek ontplooid ter gelegenheid van het afscheid van Prof. Dr. J. Koekebakker van het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde TNO.

Prof. Koekebakker, die onlangs de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft, was vele jaren hoofd van de afdeling Geestelijke Gezondheid en ook gedurende ettelijke jaren waarnemend directeur van dat Instituut. Hij heeft vanuit deze positie - en als buitengewoon hoogleraar in de

groepspsychologie aan de Universiteit van Amsterdam - een krachtige, stimulerende invloed uitgeoefend op de algemene ontwikkeling van de menswetenschappen in ons land en op de toegepaste research op dit gebied.

Overigens heeft de redactie gemeend - geheel in de geest van Koekebakker - slechts in een kort 'Woord vooraf' aandacht te moeten besteden aan diens persoon, terwijl in de bundel zelf - zowel in een door de redactie geschreven inleidend stuk, als in de bijdragen - uitsluitend de problematiek van de 'twee zijden van de medaille' der sociale of gedragswetenschappen belicht wordt, een problematiek, waarvoor Koekebakker altijd belangstelling en inzicht heeft gewekt bij de vele psychologen, sociaal-psychologen en sociologen die in de loop der jaren zich in zijn 'invloedssfeer' bevonden (en wél bevonden!).

Nadere toelichting

De achtergrond van het redactioneel beleid en de opzet van de bundel kunnen overigens het beste worden weergegeven door een korte samenvatting van het inleidend artikel van de redactie.

Op diverse deelgebieden van de menswetenschappen zijn de afgelopen eeuw ontegenzeglijk grote vorderingen gemaakt, maar van een rechtlijnige groei naar één alomvattende theoretische conceptie is in geen enkele menswetenschap sprake. Integendeel, vooral de laatste jaren tiert de 'richtingenstrijd' in de menswetenschappen weer welig en wordt zelfs de overtuiging verdedigd dat zo'n ontwikkeling van één algemeen aanvaarde, alles bestrijkende menswetenschappelijke visie eigenlijk verre van ideaal zou zijn!

* C. J. Lammers e.a. 'Menswetenschappen vandaag - Twee zijden van de medaille', Meppel, J. A. Boom en Zoon cv, 429 blz., f 28,75.

De gedurende de laatste jaren steeds duidelijker naar voren komende twijfel over de wenselijkheid om het 'zover te brengen als de natuurwetenschappen' hangt vermoedelijk samen met een sterk toegenomen scepsis over de goede bedoelingen van de menswetenschappers en van de instanties die van de toepassingsmogelijkheden van psychologie, sociologie enz. gebruik maken.

Staat bij deze critici het verkeerd gebruik van de menswetenschappen centraal, andere critici vertolken een onder vele menswetenschappers eveneens wijd verbreid gevoel, dat hun theorieën en methoden in de praktijk niet al te bruikbaar zijn. Ook is het vertrouwen ondermijnd om vanuit de menswetenschappen de behulpzame hand te bieden bij het beteugelen van de kwalijke gevolgen van de snelle ontwikkeling van techniek en natuurwetenschap.

Deze laatste, 'getemperde' vorm van 'vooruitgangsgeloof' kwam onder de generatie die in Nederland van na de tweede wereldoorlog de beoefening der menswetenschappen ter hand nam, vaker voor dan het integrale optimisme dat zo karakteristiek was voor het intellectueel klimaat voor vóór de eerste wereldoorlog. Met nog vers in het geheugen de jammerlijke afloop van pogingen in het Stalinistische Rusland en in het Hitleriaanse Duitsland om het 'aardse paradijs' te verwezenlijken, was men weinig vatbaar voor utopische visioenen. Wel stond sterk op de voorgrond de gedachte dat allerlei euvelen die ten dele, direkt of indirekt, te wijten waren aan de snelle voortgang van de techniek, althans tot op zekere hoogte te verhelpen zouden zijn met inzichten en methoden der menswetenschappen.

Zo koesterden vele psychologen en sociologen de hoop allerlei als ongunstig beschouwde neveneffecten van industrialisatie en verstedelijking, zoals arbeidsonlust en -onrust, vervreemding van de arbeidende mens van zijn werk en van zijn mede-arbeider, gezinsontwrichting, gebrek aan plaatselijk gemeenschapsleven, criminaliteit, geestesstoornissen enz. - met wetenschappelijke methoden beter te leren begrijpen en bedwingen.

Overigens hadden in die tijd van na 1945 vele menswetenschappers ook de neiging om 'te doen wat de hand vindt om te doen'. Niet alleen 's lands economie, maar ook het staatkundig, sociaal en cultureel leven in ons land waren zó ontregeld, dat haast elke inspanning tot wederopbouw wel op een of andere manier vruchten afwierp. In dit wederopbouw-perspectief ervoeren dan ook vele wetenschappers hun werk als zinvol.

Waarschijnlijk ook geïnspireerd door het Amerikaanse en Engelse voorbeeld, ging menig een in de psychologie of sociologie in Nederland aan de slag om te zorgen dat de Nederlandse bijdrage aan de internationale wetenschapsbeoefening (weer) de toets der vergelijking zou kunnen doorstaan.

Los van alle direkte toepassingsmogelijkheden beschouwde deze categorie menswetenschappers haar arbeid als een stukje Nederlandse 'culturele' wederopbouw. Daarnaast zagen anderen uiteraard vooral een uitdaging in de praktische aanwending van de sociaal-wetenschappelijke inzichten en methodieken ten behoeve van de sociale of politieke wederopbouw van het vaderland.

Zelfstandige 'kracht ten goede'?

Inmiddels is echter het vertrouwen in de sociaal-wetenschappelijke research als zelfstandige 'kracht ten goede', wel verdwenen. Om de menswetenschappen dienstbaar te maken aan een beter functioneren van mensen en van het menselijk samenleven, kan (blijkbaar!) niet volstaan worden met alleen puur-wetenschappelijk onderzoek - hoe goed, hoe goed gericht, of hoe goed bedoeld dan ook. Al sorteert het sociaalwetenschappelijk onderzoek dan niet *automatisch* bepaalde heilzame effecten, dat wil nog niet zeggen dat zulk onderzoek ineffectief zou zijn. Een specifiek researchproject heeft vaak slechts een beperkte specifieke doorwerking. Niettemin heeft naar alle waarschijnlijkheid de *totaliteit* van allerlei speurwerk op het terrein van de menswetenschappen een belangrijke maatschappelijke betekenis van *indirekte* aard, omdat dit speurwerk een krachtige impuls geeft aan het algemeen sociaalwetenschappelijke denken, dat op zijn beurt weer langs verschillende wegen de maatschappij bereikt. Er zijn duidelijke aanwijzingen dat in onze samenleving op grote schaal gebruik gemaakt wordt van menswetenschappelijke kennis, inzichten en vaardigheden.

Zo zijn er allerlei methoden van gedragsbeïnvloeding - training en vorming, psycho- of socio-therapie, organisatie en reorganisatie - waarvan de professionele praktijkwerkers zich bedienen, die deels op ervaringskennis berusten, maar toch ook van sociaal-wetenschappelijke origine zijn. Die praktijkwerkers zelf zijn meestal geheel of ten dele in professionele zin gevormd in en door de menswetenschappen. Derhalve komt, nog afgezien van de min

(voortzetting op blz. 210)

Inleiding bij het Sociaal Statuut

Het verheugt mij dat ik u het ontwerp van het Sociaal Statuut van TNO kan voorleggen. Het dagelijks bestuur van de Centrale Organisatie TNO en de Centrale Personeelsraad TNO kunnen zich beide verenigen met de tekst van dit ontwerp. Ik stel er prijs op in een korte inleiding nog iets te zeggen over de totstandkoming van dit ontwerp en over de betekenis van het Sociaal Statuut.

Het onderwerp is voor het eerst ter sprake gekomen in december 1968, toen de Centrale Personeelsraad TNO het voorstel deed om de nieuwe arbeidsvoorwaarden vooraf te laten gaan door een preambule, een soort intentieverklaring over het sociale beleid van TNO. Dit idee is sindsdien onderwerp geweest van voortdurend overleg. Het is allereerst besproken tussen de toenmalige commissie voor de herziening van de arbeidsvoorwaarden en enkele medewerkers, daartoe aangezocht door de CPR. In deze besprekingen zijn de ideeën nader uitgewerkt. De naam preambule verdween, het Sociaal Statuut kwam ervoor in de plaats. In oktober 1970 kon worden overgegaan tot de vorming van twee commissies, de Commissie Arbeidsvoorwaarden en de Commissie Sociaal Statuut, die begin 1971 door mijn voorganger, Prof. Dr. H. W. Julius, werden geïnstalleerd. Deze Commissies hebben in gezamenlijke besprekingen de tekst van het ontwerp Sociaal Statuut opgesteld. Veel dank is verschuldigd aan de heren: J. C. Bastiaanse, Drs. E. Th. Cassee, M. J. van Essen, F. Smit, Prof. Ir. J. M. F. Driesser, Ir. Ph. H. Huisman, Dr. A. Schors en Dr. Ir. P. L. Walraven, leden van de Commissie Sociaal Statuut, en aan de heren: Dr. G. J. Arkenbout,

J. C. Bastiaanse, J. W. Plevier, Drs. F. H. J. Essenstam, Ir. Ph. H. Huisman en Mr. J. de Waard, leden van de Commissie Arbeidsvoorwaarden.

In zijn toespraak bij de installatie van de twee Commissies heeft Prof. Julius enkele dingen gezegd over het karakter en de functie van het Sociaal Statuut die ik hier graag citeer: 'Als men iets regelt (de arbeidsvoorwaarden) moet men het eens zijn over de beginselen (het sociaal statuut).' En ook nog: 'Het sociaal statuut moet men als het ware bij voortduring in zijn gedachtenwereld opnemen en ernáár en erméde leven. Het moet een evenwichtige omschrijving zijn van de bedoelingen, voornemens en wederkerige verhoudingen, waarmee alle TNO-komponenten elkaar tegemoet treden om de opgedragen taak gezamenlijk te dienen.'

Ik meen dat deze citaten het Sociaal Statuut raak karakteriseren. De zes punten van het ontwerp verwijzen inderdaad naar het essentiële: de maatschappelijke betekenis van de Organisatie TNO, een beleid dat erop gericht is de realisering van de doelstellingen van de Organisatie zo goed mogelijk in evenwicht te brengen met de realisering van de persoonlijke mogelijkheden tot ontplooiing van alle medewerkers van TNO en een proces van besluitvorming dat recht doet aan de capaciteiten van iedere medewerker.

Dat hiervoor effectief werkoverleg en effectief vertegenwoordigend overleg noodzakelijke voorwaarden zijn, spreekt voor mij welhaast vanzelf.

Ik meen dat het juist in de huidige omstandigheden van groot belang is de beschikking te hebben over

duidelijk geformuleerde beleidsbeginselen. De conjuncturele moeilijkheden in ons land gaan niet aan TNO voorbij. Ook is er een verandering gaande in de waardering voor wetenschap en spuurwerk en voor de toepassingen ervan. De gevolgen daarvan zullen aan onze Organisatie evenmin voorbijgaan. De zes punten van het ontwerp Sociaal Statuut geven een goede basis voor een rechtvaardig en dynamisch sociaal beleid. Het is echter duidelijk dat voorstellen tot concrete maatregelen pas kunnen worden gedaan, als allen van de werkgemeenschap TNO het Sociaal Statuut zien als de grondslag voor het sociale beleid. Ik hoop dan ook dat alle medewerkers van TNO zich zullen kunnen verenigen met de tekst van dit ontwerp.

Prof. Dr. Ir. A. A. Th. M. van Trier.

Concept Sociaal Instituut

- 1** In de Wet tot regeling van het toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek van 30 oktober 1930, staatsblad 416, en de op basis van die Wet genomen Koninklijke Besluiten, is de taak van de Centrale Organisatie TNO en van de Bijzondere Organisaties vastgelegd.

In het kort houdt deze taak het volgende in:

het bevorderen dat toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek op de meest doelmatige wijze wordt dienstbaar gemaakt aan het algemeen belang door

 - coördinatie en samenwerking te stimuleren;
 - onderzoek te verrichten of te doen verrichten;
 - advies en voorlichting te geven.
- 2** Om deze taak te kunnen vervullen moet zij worden uitgewerkt tot werkplannen en opdrachten, waarvoor mensen en middelen nodig zijn. Deze uitwerking van de door de Wet gegeven taak en de afstemming van mensen en middelen hierop vormen in onderlinge wisselwerking de inhoud van het beleid van de TNO-organisaties.
- 3** Dit beleid dient uit te gaan van twee gelijkwaardige beginselen:

 - het moet zoveel mogelijk doeltreffend en doelmatig zijn in het licht van de algemene wettelijke taak;
 - het moet voor degenen die bij TNO werken de gelegenheid scheppen zich te ontplooien.
- 4** Aan het beleid van de TNO-organisaties kan men verschillende kanten onderscheiden:

 - *de wetenschappelijke kant*, gericht op een wetenschappelijke concretisering van de TNO-taak;
 - *de maatschappij-kant*, gericht op een zo goed mogelijke dienstverlening, gemeten zowel met maatstaven van wetenschappelijke als van maatschappelijke verantwoordelijkheid;
 - *de financieel-economische kant*, gericht op het zo verantwoord mogelijk verwerven en aanwenden van de middelen;
 - *de sociale kant*, gericht op het vormen van een organisatie-structuur die optimale ontplooiing van de medewerkers mogelijk maakt en hun een zo groot mogelijke bestaanszekerheid waarborgt.

De sociale kant van het beleid, kortweg het sociale beleid, vormt een onverbreekelijk deel van het gehele beleid van de TNO-organisaties. Dit betekent dat de wetenschappelijke, maatschappij- en financieel-economische kanten door dit sociale beleid worden beïnvloed en omgekeerd.
- 5** De uitwerking van de onder 3 genoemde beginselen in het sociale beleid betekent dat er bij TNO wordt gestreefd naar een besluitvormingsproces, waarbij op ieder niveau deze beginselen op gelijkwaardige wijze een rol spelen, onder meer door:

 - een goed functionerend werkoverleg in de werksituatie tussen de betrokkenen;
 - een goed functionerend vertegenwoordigend overleg over de verschillende kanten van het beleid tussen leiding en medewerkers op verschillende niveaus.
- 6** Deze uitwerking betekent dat iedereen, zij het op verschillende niveaus bij de besluitvorming zal zijn betrokken. Het sociale beleid kan slechts slagen als een ieder bereid is de hieruit voortvloeiende verantwoordelijkheid te dragen en binnen de TNO-organisaties datgene doet, wat redelijkerwijs van hem verwacht kan worden om de goede gang van zaken te bevorderen.

Tevens dient de ontwikkeling van de organisatiestructuur en het personeelsbeleid zo te geschieden, dat de beginselen van dit statuut gerealiseerd kunnen worden.

Afscheid Dr. K. van Nes, directeur-beheerder van de Prins Mauritslaboratoria TNO

of meer systematische methodieken en technieken die zij hanteren, ook in hun wijze van denken over en benaderen van de problemen, waarmee zij zich beroepshalve bezighouden, een stuk 'toepassing' van de menswetenschappen tot stand. Het bovenstaande geldt naar alle waarschijnlijkheid eveneens voor allerlei niet-professionele of semi-professionele praktijkwerkers. Er is vermoedelijk sprake van een vrij algemene diffusie van gegevens, denkbeelden, begrippen en theorieflarden in brede lagen van de samenleving. Zo vormt bijvoorbeeld de ontvankelijkheid van vele beleidsfiguren en praktijkwerkers in bedrijfsleven en welzijnsector voor het toepassen of toelaten van allerlei advies- en trainingsmethoden (bijvoorbeeld de zogenaamde sensitiviteitstraining) een aanwijzing hoe wijd verbreid bepaalde elementen van het sociaal-wetenschappelijk denken wel zijn.

Al met al mag geconstateerd worden, dat weliswaar het ongebreideld vooruitgangsgeloof verdwenen is en ook het naoorlogse algemene optimisme onder de menswetenschappers een behoorlijke knauw heeft gekregen, maar dat er toch nog altijd reden is voor een optimisme van beperkter draagwijdte en in ieder geval voor de overtuiging dat *zonder* een wetenschappelijke optiek en methodiek er van menselijke en sociale *achteruitgang* sprake zou zijn. De menswetenschappen kunnen een unieke en onmisbare rol in het huidige tijdsbestek vervullen, een rol welke door geen andere maatschappelijke instantie of institutie kan worden overgenomen, een rol die een bescheiden, maar niettemin grote verantwoordelijkheid jegens de generaties van de toekomst inhoudt.

Met ingang van 1 september heeft Dr. K. van Nes zijn taak als directeur-beheerder van de Prins Mauritslaboratoria van de Rijksverdedigingsorganisatie TNO neergelegd in verband met zijn benoeming tot lid van het College van Bestuur van de Vrije Universiteit te Amsterdam.

Op 30 augustus werd hem een afscheidsbijeenkomst, gevolgd door een receptie (buiten, want het was prachtig zonnig weer met een zweem van de al weer naderende herfst) aangeboden.

Prof. Dr. Ir. H. J. Dirksen, voorzitter van de Rijksverdedigingsorganisatie TNO merkte in zijn toespraak tot Dr. Van Nes op, met zorg vervuld te zijn, ziende naar de vele functies, die deze in zijn kwaliteit van directeur-beheerder maar ook daar naast vervulde. Het zal moeilijk zijn een opvolger te vinden met een even grote veelzijdigheid. Hij dankte uit naam van de Centrale Organisatie, de RVO en de andere TNO-organisaties Dr. Van Nes voor diens vele waardevolle bijdragen.

Prof. Rörsch, die vervolgens het woord voerde, sprak vol humor over de tijd, dat hij met Dr. Van Nes zocht naar de oplossingen voor gerezen moeilijkheden op de laboratoria. Hij getuigde van zijn gevoelens vol waardering, doch meende als spreker namens de directeuren van de P.M. laboratoria het woord te moeten laten aan Dr. Ooms. Tot verrassing van de vele genodigden verscheen daarop diens beeld op enkele in de zaal opgestelde monitors. (Dr. Ooms was om dienstrekenen namelijk verhinderd om persoonlijk het woord tot de afscheidnemende directeur-beheerder te richten. Vanaf het schermbeeld zei de spreker, dat de

Dr. Van Nes van de groep directeuren een *eenheid* heeft gemaakt. Een boeiende persoonlijkheid vol activiteit, die slaagde in een opzet, die in het jaar van indiensttreding van Dr. Van Nes zeker reeds voor ons aller kritisch oog stond, maar waarvan de realisatie aan hem te danken is. 'Als je zeven jaar met TNO-ers hebt moeten samenwerken, dan kunnen studenten alleen nog maar meevallen', besloot Dr. Ooms onder grote hilariteit.

De directeur van het IBBC, Ir. Ligtenberg bleef in zijn toespraak nog even voortborduren over dit onderwerp. Hij kwam tot de slotconclusie, dat evenals dit in de textielindustrie het geval is men door *twisten* (tot garens) komt tot een sterker verband (weefsel). Het streven van Van Nes om te komen tot *hechtheid* en *gehechtheid* is van grote waarde geweest voor de PM laboratoria!

Nadat nog het woord gevoerd was door de heer Van Schie, voorzitter van de personeelskern en Drs. Arlman die namens alle vrienden en collega's enkele fraaie geschenken aanbod, sprak Dr. K. van Nes. Hij dankte allen en stond vervolgens uitvoerig stil bij de toekomst van de organisatie, die hij thans verlaat. Hij wenste TNO en de vele, vele vrienden die hij daar achterlaat, van harte het allerbeste toe.

In de zonovergoten tuin achter de nieuwbouw van de P.M. laboratoria werd de receptie een geslaagd experiment, waarbij de vertrekkende directeur-beheerder Dr. K. van Nes vele handen moest schudden van collega's, medewerkers en andere genodigden, die hem alle goeds toewensten op zijn verdere levenspad.

JUBILEA

'Hofland's Erzählungen' op het Centraal Laboratorium TNO



gehouden. In de eerste plaats met al die zaken, die zijn TNO-werkzaamheden betrof, want de jubilaris is bezeten van zijn vak, bezit een drang naar perfectie en rust niet eerder dan dat de aanpak van het werk er een is, die door zijn professionele gaafheid iedere kans op slagen inhoudt.

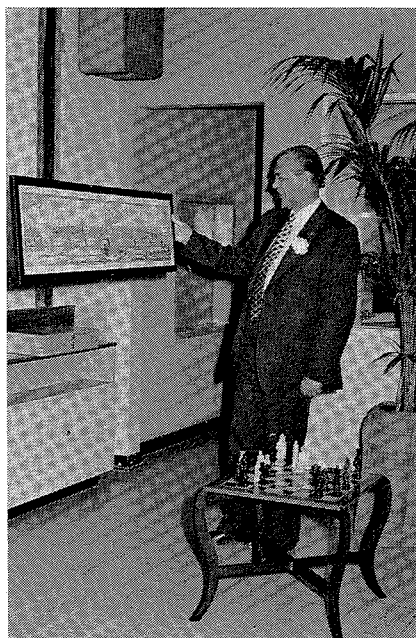
Maar naast dat werk is er voor Jaap geen sprake van rust. Hij is een uitstekend amateur-toneelspeler, opera-zanger, bergbeklimmer, cineast, astronoom, fotograaf. Hij ontrafelde het verschijnsel van de vliegende schotels, ging meerdere malen op (foto)-safari in Afrika en vindt misschien wat rust bij weer een andere hobby: modeltreinen.

Ondertussen verzamelt hij ook nog mineralen van over de gehele wereld.

Deze TNO-er pur sang heeft ondanks het feit dat zijn vooropleiding oorspronkelijk een totaal andere kant op ging door zijn grote begaafdheid, doorzettingsvermogen en niet te stuiten werklust uitnemend werk verricht voor het Centraal Laboratorium TNO. Zelf zei hij er in zijn dankwoord dit van. 'De 25 jaren bij TNO vormen voor mij een gelukkige periode, omdat ik mij volkomen thuis voel bij TNO en het werk, dat onze organisatie verricht.'

Naast enkele geschenken ontving de jubilaris ook nog een gedenkalbum, waarin de loop van zijn carrière bij het instituut nog eens humoristisch werd nagetrokken. Op het omslag prijkte de titel 'Hofland's Erzählungen', want zo'n man zit natuurlijk vol met verhalen over het werk, de bergen, leeuwen en olifanten, ufo's, sterren, treinen en opera's. Nog vele jaren!

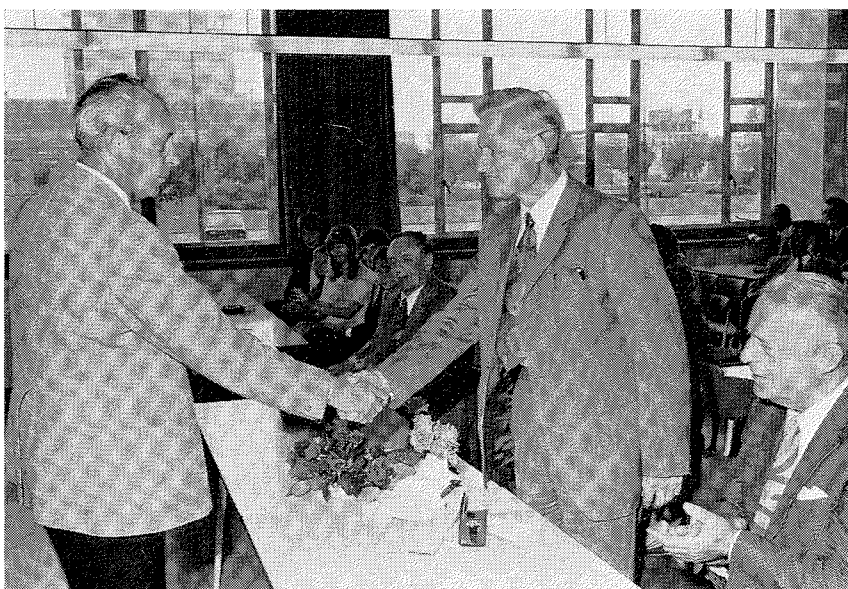
Op 31 augustus j.l. maakte de heer J. Hofland zijn eerste 25 jaar bij TNO vol. Ter herdenking daarvan werd hem in de kring van collega's, vrienden en bekenden een receptie aangeboden in de bekende kantine van de Zuidpolder-gebouwen te Delft. Met het oog op zijn overrompelende dynamiek en werklust lijdt het geen twijfel of de heer J. Hofland (voor tallozen bij het C.L. kortweg 'Jaap' vanwege het feit, dat zijn collega's voor hem zeer goede vrienden zijn geworden) is goed voor een tweede kwart eeuw bij het C.L., ware het niet dat niemand bij TNO langer dan tot zijn 65ste behoeft te werken. De jubilaris, die vergezeld was van zijn echtgenote, kinderen, schoonzoon en kleinkind, werd toegesproken door Dr. Parmentier namens de directie, door Ir. Van Duin, afdelingshoofd en de heer Huldy, die namens alle collega's dank bracht voor de talloze uren, dat de heer Hofland hun heeft bezig



DRIE JUBILEA OP HET VEZELINSTITUUT TNO

Op het Vezelinstituut TNO was op 1 augustus jl. Ir. W. A. Nienhuis 25 jaar in dienst. In verband met de vakantieperiode werd dit feit op 25 augustus met een feestelijke bijeenkomst gevierd.

Op de foto de jubilaris, die de hartelijke gelukwensen ontvangt van Drs. Roelofsen, die het woord voerde namens de direktie van de Nijverheidsorganisatie TNO. Naast de heer Nienhuis de direktieur van het Vezelinstituut TNO, Dr. H. J. Selling, die in hartelijke bewoordingen zijn medewerker toesprak.



1 september herdacht de heer J. P. van Polvliet hetzelfde feit. Omdat hij werkzaam is op het filiaal van het Vezelinstituut te Enschede, was het aldaar dat het 25-jarig jubileum van de heer Polvliet met een feestelijke lunch werd herdacht.

Weer een maand later, op 1 oktober was de beurt aan de heer J. W. Meijer. In collegiale kring werd zijn jubileum daags daarna met een Indische rijsttafel gevierd. Onze hartelijke gelukwensen.



EN DRIE BIJ HET INSTRUMENTUM TNO



Gezamenlijk werd door een drietal medewerkers van het Instrumentum op 1 september het 25-jarig jubileum gevierd. Het was een feestelijke bijeenkomst in eigen gebouw bereid, waar o.m. de directeur van het Instrumentum TNO, de heer H. Plomp het woord richtte tot de heren W. J. M. van Yperen, J. H. Hendriks en A. H. Plomp.

Het was een rationele gebeurtenis, deze viering van drie jubilea tegelijkertijd, maar het was tevens een bijzonder gezellige gebeurtenis. De jubilarissen ontvingen fraaie geschenken en konden stuk voor stuk uit de woorden van directeur Plomp beluisteren, dat zij zeer gewaardeerde medewerkers van het Instrumentum zijn.

Nadat de heer Plomp elk van de jubilarissen persoonlijk had toegesproken, beëindigde hij zijn



met vele anecdotes doorspekte speech met:

'ik sta nu wèl voor een moeilijkheid in deze sfeer en tijd van de Olympische Spelen. Drie kandidaten, drie behaalden een afstand, alle drie

van kwaliteit. Maar ik heb géén platvorm waar een verhoging op voorkomt, omdat de afstand van 25 jaar door ieder tussen andere krijtlijnen is afgelegd. Jullie waren alle drie geweldig'.

25-jarig jubileum mej. C. M. G. van Turnhout, KRITNO



Eveneens op 1 september 1947 trad bij TNO en wel bij het toen nog zo geheten Kunststoffeninstituut in dienst Mejuffrouw Van Turnhout. Precies 25 jaar later werd zij daarvoor en daarom door haar directeur Dr. Ir. P. J. Bakker toegesproken in de kring van haar naaste collega's en vrienden. Deze vertelde uit de TNO-carrière van de jubilarisse, dat zij aanvankelijk begon als analyste met een grote belangstelling voor documentatie en dat zij nu al weer jaren leiding geeft aan de afdeling documentatie, maar nog steeds in hart en nieren een analyste is. In de kunststoffenwereld is haar werk, het opzetten en bijhouden van de documentatie met betrekking tot kunststoffen uniek en in binnen- en buitenland zeer gerenommeerd. Daarnaast bezit Mej. Van Turnhout een verrukkelijke opgewektheid en een grote mate van plichtsbetrachting, een combinatie, die zeldzaam mag worden genoemd.

Als oudste medewerker belichtte de heer J. A. Kraayenbrink de muzikliefhebberij van Mej. Van Turnhout; hij sprak bovenal woorden van grote waardering voor haar menselijke eigenschappen, die niet rechtstreeks met het werk te maken hebben maar toch o zo belangrijk zijn: vriendschappelijkheid en bereidheid tot helpen waar dat en wanneer dat nodig is.

In haar dankwoord zei Mej. Van Turnhout, dat zij het een geluk en voorrecht achtte werk te hebben gekregen dat haar wat aanleg en interesse betreft bleef boeien. Géén dag ging zij met tegenzin aan het werk. Dat zij hier bijeen is met de 'oude' vrienden, om haar 25 jaar bij het KRITNO te gedenken, stemt haar tot grote vreugde en voldoening. Een receptie voor al haar relaties, vrienden, collega's en bekenden volgde. Tallozen namen de gelegenheid waar om haar van harte geluk te wensen.

Jubileum A. J. Francken, IWECO

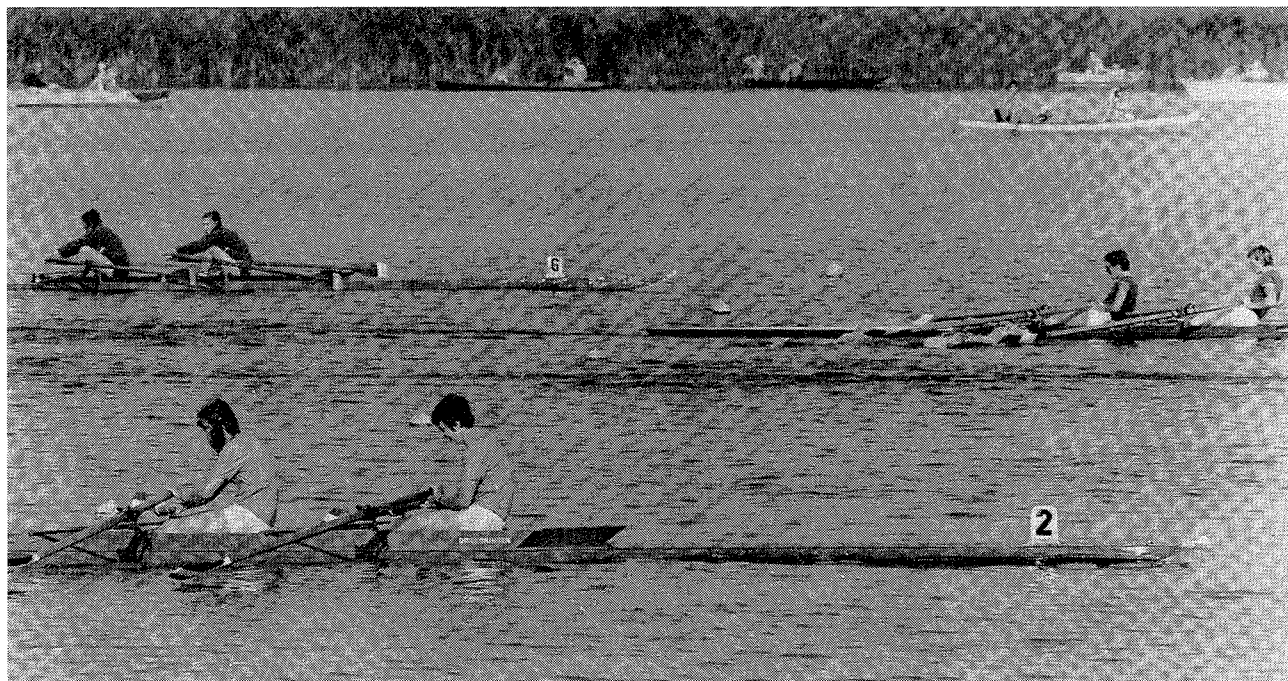
Voor het eerst in het bestaan van het Instituut TNO voor Werktuigkundige Constructies is het zilveren jubileum van één van de medewerkers gevierd.

De jubilaris, de heer A. J. Francken, trad 25 jaar geleden (op 1 augustus) in dienst van de toenmalige 'Werkgroep Trillingsonderzoek van de Commissie inzake het Onderzoek aan Constructies', de voorloper van het huidige Iweco.

Sinds 1960 is de heer Francken gestationeerd bij het Noorderlijk Technisch Instituut te Haren, waar hij aan zijn specialisatie, de dynamica, belangrijke impulsen heeft weten te geven. Op zijn verzoek is het jubileum op 12 september gevierd met een intiem diner in het Drentse Gieten.

Rondom de jubilaris en zijn gezin schaarden zich de directie van Iweco, de naaste medewerkers uit Haren en een enkele collega uit Delft en tijdens het bijzonder geanimeerde samenzijn ontbrak het, terecht, niet aan passende geschenken en waarderende woorden.

Nog eens: De Europese Kampioenschappen Roeien voor Dames, Brandenburg (Oost-Duitsland), 13-8-'72



Op maandag, 7 augustus vertrok de Nederlandse dames roeiequipe met o.a. **Truus Bauer** en **Marti von Stein** (RBI-TNO) naar het Oostduitse Brandenburg om aldaar deel te nemen aan de Europese Kampioenschappen Roeien. Marti von Stein in de dubbel vier van 'De Delftsche Sport' (DDS, Delft) zag zich geplaatst voor de moeilijke opgave om zich na de voorwedstrijd, via een zware herkansing in de finale te roeien. Ze kwamen jammer genoeg 1,9 sec. te kort en moesten aldus met een plaats in de **kleine** finale genoegen nemen. De eerste plaats die ze in die wedstrijd behaalden kreeg daardoor meer waarde, omdat ze een betere tijd maakten dan de Franse ploeg in de grote finale.

De dubbel twee met Truus Bauer en Toos van Akkeren (zelfde vereniging) slaagde er in om zich direkt tijdens de eerste voorwedstrijd voor de grote finale te plaatsen. In die finale zouden ze o.a. Rusland (goud '71), Oost-Duitsland (zilver '71) West-Duitsland (brons '71), Frankrijk en Bulgarije ontmoeten. De start van de Nederlandse Dames was traag, na 500 meter lagen ze in een bijna kansloze 6e positie met een achterstand van ruim 3 sec. op no. 1. Maar met een fenominale eindsprint werd ploeg na ploeg ingelopen en op de finish werd zelfs de Franse ploeg met een verschil van 0,1 sec. het zilver ontnomen! Op de foto op voorgrond: Nederland nog in 3e positie; Rusland niet meer te zien, Frankrijk op tweede en Bulgarije op 4e plaats, de rest van 't veld ver achter! (dit was op 250 m vóór de finish).

BRIDGE

Bij het Hoofdkantoor TNO is overgegaan tot oprichting van een bridgeclub, waaraan ook door een aantal TNO-ers van in de omgeving van Den Haag gelegen laboratoria wordt deelgenomen.

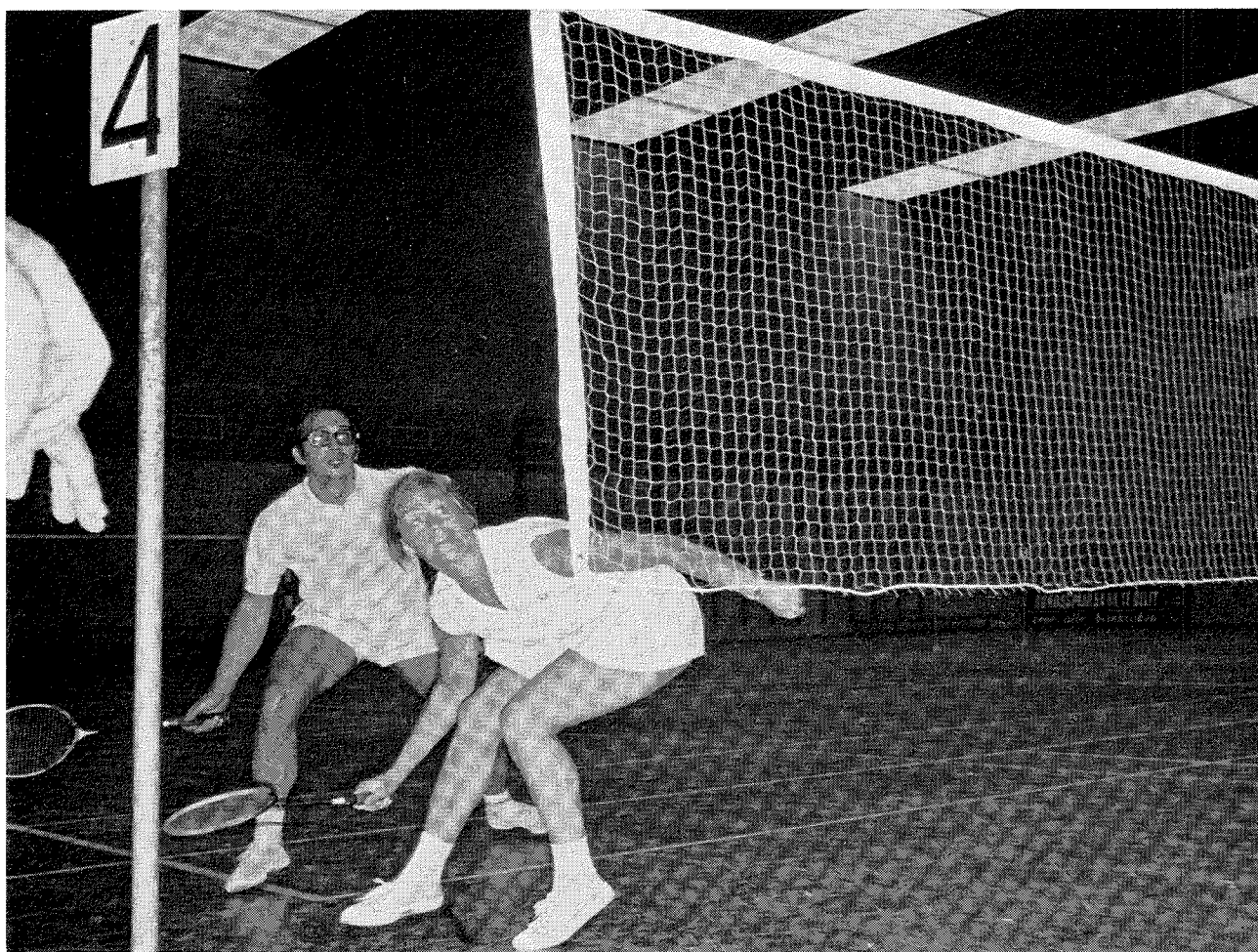
Gespeeld wordt eens in de twee weken op dinsdagavond in de

kantine van het Hoofdkantoor TNO, Juliana van Stolberglaan 148, Den Haag.

Voor de beginnende bridgers zal les worden gegeven door Mevrouw van Dam, een van de leden van het damesteam, dat dit jaar door de Nederlandse Bridge Bond werd afgevaardigd naar de wereldkampioenschappen in Miami. De eerste les heeft reeds plaats

gehad op dinsdag 3 oktober j.l., het is echter geen bezwaar om bij de tweede of derde les te beginnen.

Degenen, die zich voor deze bridgeclub willen opgeven kunnen dit doen bij de heer A. Penning de Vries of Mej. R. H. v. d. Valk (telefoon 81.44.81, toestel 441, respectievelijk toestel 435). De eerste bijdrage (tot het eind van het jaar) is vastgesteld op f 10,- per persoon.



2 september 1972

TNO badmintontournooi

Vanwege de enorme belangstelling voor de gemeentelijke sporthal te Delft om toernooien te organiseren, was de Sportcommissie TNO genoodzaakt om haar eerste toernooi zo vroeg in het seizoen '72/'73 te houden.

Er waren nog vrij veel speelsters en spelers met vakantie. Ook was er een groot aantal sportlui nog met de tenniscompetitie bezig. Het aantal inschrijvingen was dan ook kleiner dan in 1971.

Het dames enkel en dames dubbel kon helaas geen doorgang vinden (behalve het D.E. voor echtgenotes van TNO-medewerkers). De heren

enkels en heren dubbels waren in een A en B groep ingedeeld. Er werd fanatiek maar sportief gevochten om de puntjes. Sommige spelers moesten meer dan 10 partijen (minimaal 20 sets) spelen. De heer Penninger Nieuwland moest zelfs 14 partijen spelen (in het H.E., H.D. en M.D.) alvorens met een tweede prijs in het heren dubbel B naar huis te mogen gaan. Een compliment voor de sportieve manier van doorgaan van de heer Penninger Nieuwland is hier dan ook wel op zijn plaats, als u weet dat hij niet een van de jongste deelnemers was. Het onderlinge krachtsverschil in de

B groep was niet zo heel erg groot. En het H.E. B had de heer IJsseling drie sets nodig in de halve finale om vervolgens in de finale met 15-12 en 15-9 te winnen van de heer Royers. Het H.D. B werd een duidelijke zege voor het dubbel IJsseling-Bakker. Ze wonnen met 15-2 en 15-3 in de finale van de heren Meijer en Penninger Nieuwland. In het D.E. (echtgenotes van TNO-ers) werd zoals verwacht de eerste prijs in de wacht gesleept door mevr. Saanen. De enige die haar eventueel een voet dwars kon zetten, was mevr. Ratten. Na een spannende eerste set moest

mevr. Ratten toch het onderspit delven in 2 sets (12-11 en 11-4). Zes M.D. streden om de TNO-titel en na negen partijen kwam het echtpaar Saanen als winnaar uit het strijdperk te voorschijn. In de finale werd het echtpaar Ratten met 15-5 en 15-6 naar de tweede plaats verwezen.

Het H.E. A werd een royale overwinning voor de heer Saanen. De heer Van Velzen kon het in de finale niet bolwerken.

In de A groep was het krachtsverschil wel erg groot. Dit was vooral merkbaar in de H.D. A finale waarin het dubbel Hasper-Saanen in twee sets (15-1 en 15-4) met het dubbel Zandman-Ratten afrekende. Na afloop van de finales reikte de voorzitter van de Sportcommissie TNO, de heer J Borst, de prijzen aan de winnaars uit.

Tot slot bedankte de heer Saanen de sportcommissie voor de goede organisatie van het toernooi.

J. H.



Hieronder volgen de uitslagen:

Mixed dubbel

1. Hr. Saanen-mevr. Saanen;
2. Hr. Ratten-mevr. Ratten;
3. Hr. Zandman-mej. Ten Thye (V.J.).

Heren dubbel A

1. Hr. Hasper (RBI)-
Hr. Saanen (Ph. lab.);
2. Hr. Zandman (KRITNO)-
Hr. Ratten (KRITNO);
3. Hr. De Koning (IBBC)-
Hr. Gill (IWIS).

Heren dubbel B

1. Hr. IJsseling (IBBC)-
Hr. Bakker (IBBC);
2. Hr. Meijer (Ph. lab.)-
Hr. Penninger Nieuwland
(Ph. lab.);
3. Hr. Foss (IBBC)-
hr. Manders (Ph. lab.).

Dames enkel (niet TNO)

1. Mevr. Saanen;
2. Mevr. Ratten;
- Hr. Manders (Ph. lab.).

Heren enkel A

1. Hr. Saanen (Ph. lab.);
2. Hr. Van Velzen (CL RVO);
3. Hr. Zandman (KRITNO).

Heren enkel B

1. Hr. IJsseling (IBBC);
2. Hr. Royers (KRITNO);
3. Hr. Jongenburger (TL-RVO).





Puzzel 188

De oplossing van de doorloper is:

En de optelling luidt:

$$\begin{array}{r}
 1972 \\
 t7e1 \\
 826459 \\
 689790 \\
 \hline
 1304590
 \end{array}$$

De doorloper bleek niet veel moeilijkheden op te leveren; een enkeling kon 'geen begin vinden' en kwam daardoor ook niet tot een eind. Voor de rekenaars was de olympische optelling een zacht eitje, hetgeen de nodige harde punten opleverde.

Winnaars van de maand:

hr. J. J. L. Willems, 1145 pnt.;
hr. C. W. van Noort, 1140 pnt.
Waarvoor hulde en een Horass-fanfare!

Aan de top van de ladder staan nu:

1. hr. G. de Mik, 1060 pnt.;
2. hr. E. A. van Dura, 1025 pnt.;
3. mevr. H. J. Dijkstra-Kranenburg, 990 pnt.;
4. hr. A. G. W. van Brummelen, 955 pnt.;
5. mevr. N. Saur-de Mooij, 940 pnt.

M O N D H A R M O N I K A W A T T
 A K E R A R E O M E T E R E M O E
 A S T O R M E N T T E L E F O O N
 N A G E L B E D R E M I G R A N T
 D A R S E A L V E L D M U I S B Y
 A L O E K N O O K R U I N E E E S
 G E N M Y D E N L O E N S S O E S
 K E I A N P I D O O L S T I L L E
 I N N R U I H E K S R E E D S D L
 N T G O R D E L D I E R T O T E M
 D O E M B A L I A R I A E L O G E
 E T N A A M A N T A N A N A S G E
 R O S G A A F G U N S T S A T E R
 M E N E N S L A M E L A R T I N T
 E L E V A T O R U L E V E L T O R
 E D D A B R O E R K E R S E I R E
 L O E T T A P S N E P O T I S M E

Puzzel 190

A. *Filippine-puzzel.*

In het bovenste diagram moeten 16 woorden worden ingevuld, waarvan de beschrijvingen zijn:

- Taalkundig begrip;
- De aardoppervlakte betreffend;
- Aritmetisch virtuoos;
- Uitstervend beroep;
- Aktueel getal;
- Vogel;
- Militaire toestemming;
- Angstaanjaging;
- Gemeente in Zuid-Holland;
- Stichtelijk woord aan het eind van de dag;
- Water in Midden-Nederland;
- Het parallel lopen;

M. Gezamenlijke wegen onder toezicht van de staat;

N. Onmenselijkheid;

O. Vogelvoer;

P. Zeker legerorder.

De beginletters van de woorden geven, van boven naar onder, de naam van een vermaarde schrijver en het land van zijn herkomst. De letters (die daartoe genummerd zijn) van het bovenste diagram worden vervolgens overgebracht naar het tweede diagram, naar de plaats die door het nummer is aangegeven.

Bij juiste oplossing ontstaat een citaat van de gevraagde schrijver. Het is voldoende als u het citaat inzendt; het levert dan 30 pnt. op.