

# ONTWIKKELING VAN DE BOSARBEIDSRATIONALISATIE IN DE PRAKTIJK

[35 (492)]

door

J. Th. OVERBEEK

## *Inleiding.*

Het doel van de bosarbeidersrationalisatie moet ons goed voor ogen staan. We willen er iets mee bereiken. We willen een verhoogde productie per arbeider. De grond is een gegeven productiefactor, waarin arbeidsloon geïnvesteerd moet worden om hem in zo'n gunstig mogelijke conditie te brengen. De vroegere keuze van houtsoorten heeft een bosamenstelling tot gevolg gehad, die voortdurend moet worden verzorgd. Wát er aan de grond moet worden gedaan en wát aan het bos, ligt *niet* op het terrein van de bosarbeidersrationalisatie. Maar hoé het noodzakelijk werk uitgevoerd zal worden *wel*.

We menen, dat met behulp van de bosarbeidswetenschap gereedschappen, werkmethoden en werkorganisaties gevonden kunnen worden, welke leiden tot de gewenste verhoogde productie.

Deze bosarbeidswetenschap is niet een wetenschap welke op geheel exacte wijze vanuit een ivoren toren beoefend kan worden. Het is een toegepaste wetenschap.

In Holland vindt de bestudering van de bosarbeidswetenschap in hoofdzaak plaats door 3 totaal verschillende instellingen die elkaar voor dit doel gevonden hebben in een geregelde onderlinge samenwerking.

De afdeling Bosexploitatie van Prof. Ir. J. F. Kools van de Landbouwhogeschool, de Nederlandse Heidemij met zijn bosbouwpraktijkonderwijs en zijn onderzoek naar het beste gereedschap en het Staatsbosbeheer, dat de bosarbeidersrationalisatie in de praktijk toepast en dat verkregen resultaten toetst, zijn de samenwerkende instanties.

In het buitenland vindt de bestudering van de bosarbeidswetenschap veelal plaats aan afzonderlijke instituten. Men hoort daar vaak als bezwaar tegen aanvoeren, dat het in praktijk brengen van verbeterde gereedschappen en werkmethoden zo'n lange tijdruimte vergt. De weg van de wetenschap, via scholing, naar de arbeider blijkt te lang.

Het Staatsbosbeheer acht het een voordeel op deze intensieve wijze bij onderzoek en opleiding te zijn betrokken. Verkregen uitkomsten staan dadelijk ter beschikking en kunnen dus terstond in de praktijk worden toegepast.

Het Staatsbosbeheer is een overheidsdienst, welke de Staatsbosbedrijven wil rationaliseren en zich tevens tot taak stelt om op dit gebied voorlichting te geven aan de particuliere bosbedrijven. Immers de productieverbodiging van het particuliere bosbezit is evenzeer een overheidsbelang als een privé-belang. Wanneer de bosarbeidersrationalisatie zich mede vanuit de Staatsbosbedrijven gaat uitbreiden, zal hiermee een der doelstellingen van het Staatsbosbeheer verwezenlijkt worden.

Het bovenstaande wil niet zeggen dat genoemde 3 instanties de enige

zouden zijn, die zich bewegen op het gebied der bosarbeidsrationalisatie. Integendeel, er bestaan andere instellingen en ook bosbedrijven, welke een grote mate van belangstelling aan de dag leggen voor de bevordering van de rationalisatie der bosarbeid. Het Bosschap bevordert op verschillende wijze de bosarbeidsrationalisatie. Wellicht zal gedurende de bespreking gelegenheid bestaan om op enkele facetten hiervan verder in te gaan.

Dit als inleiding.

*Nu iets over de toepassing.*

In het bedrijf blijkt het heel moeilijk te zijn, om vanuit het *praat*-stadium naar het *doel*stadium te komen.

Het is gebleken van hoe groot belang het is, dat er een bereidheid bestaat om mee te werken, zowel van de zijde van de bedrijfsleiding als van de zijde der arbeiders. Voldoende stimulans is er. Na ingevoerde rationalisatie krijgt de bedrijfsleider in dezelfde tijd meer werk klaar, en de arbeiders werken met minder moeite en met meer enthousiasme; zij verdienen in tarieven of accoorden werkende ook een hoger loon.

Maar het begin is zo moeizaam, omdat men de beginmoeilijkheden onderschat. Men is vaak niet zo maar geneigd om offers te brengen. En deze offers zijn nodig. Eerst offers in tijd, dus ook offers in geld.

Uit de praktijk van onze Staatsbosbedrijven, blijkt wel, dat deze offers niet gering zijn. Men moet zorgen dat er goed gereedschap is. Het laatste jaar is dat wat gemakkelijker geworden. Dank zij de uitkomsten van de onderzoeken naar het beste gereedschap, behoeft dit nu niet meer door elk bedrijf afzonderlijk te worden gedaan.

Als men dan deze gereedschappen heeft, moet men zorgen, dat de mensen er doelmatig mee werken en ze goed kunnen onderhouden. Dat vraagt verdere offers: scholing van de mensen en nascholing.

Gelijktijdig hiermede dient men een passend beloningssysteem te vinden. Voorstanders van de rationalisatie zijn voorstanders van een gemeten tarief. Het is eerlijk en rechtvaardig en het verbetert de verhouding tussen bedrijfsleiding en arbeider.

Gedurende het voorbereidend stadium, het *praat*stadium, lijkt het vaak, alsof genoemde beginmoeilijkheden onoverkomelijk zijn.

*Het voeren van modern gereedschap.*

De houtvesterij „Emmen” is begonnen met het invoeren van goed gereedschap. De houtvester Blokhuis had een bezoek aan W. Duitsland gebracht en daar dit gereedschap opgemerkt. Hij bracht enkele gereedschappen mee o.a. een éénmans- en een tweemansbeugelzaag, en deze voldeden uitstekend. Aanvulling in Holland was echter nog niet mogelijk. Eerst na lange besprekingen met importeurs en later dank zij eigen activiteiten en die van de Ned. Heidemij, werd het mogelijk de juiste gereedschappen in de gewenste aantallen en met korte levertijden te verkrijgen.

Het Staatsbosbeheer verstrekt het gereedschap in bruikleen aan zijn arbeiders. Het is gebleken, dat een arbeider voor het vellingswerk moet kunnen beschikken over een set gereedschap dat hem  $\pm$  f 75 zou kosten. In de beginperiode achten we centrale aankoop het beste. Het geeft de grootste zekerheid, dat inderdaad goed gereedschap wordt verkocht.

Dit goede gereedschap vereist goed onderhoud. In de houtvesterij

„Emmen” werden cursussen in gereedschapsonderhoud gegeven. Later werden deze uitgebreid over geheel Drente en tenslotte over de verdere Staatsboswachterijen.

Thans wordt naar schatting door het Staatsbosbeheer per jaar f 25.000 aan goede gereedschappen besteed. Naar ik meen betaalt dat zich goed. Volgens Gläser verhoogt goed gereedschap de productie met 10%. Dit geeft bij een jaarlijkse uitgave van f 1.300.000 aan kosten voor velling een besparing van f 130.000.

Het invoeren van goede gereedschappen is niet iets dat op zich zelf staat. Het is een onderdeel van het *doel-stadium*. Het heeft gevolgen. De arbeiders zien de belangstelling van de bedrijfsleiding voor hun handwerk. Dat werkt voor hen stimulerend. Ze krijgen er plezier in „hun gereedschap” goed te onderhouden. Want hoewel het gereedschap in bruikleen wordt gegeven, spreekt de arbeider van „zijn gereedschap”. Hij stelt er prijs op, steeds „zijn eigen gereedschap” te mogen gebruiken; hij geeft er een merkje op en zorgt dat een ander het niet in handen krijgt.

Goed gereedschap is duur, maar het loont. Het vergemakkelijkt en veraangenaamt het werk. Een arbeider die de gelegenheid krijgt om met goed gereedschap te werken, komt gemakkelijker tot het volledige gebruik van zijn kunnen en willen. Van de vakarbeider wordt niet alleen zijn kunnen gevraagd, maar vooral ook zijn willen en dat laatste geeft hij met groter gemak, wanneer de bedrijfsleiding hem het beste gereedschap geeft.

#### *Arbeidstechniek en Arbeidsmethoden in de praktijk.*

In 1953 kwam de rationalisatie van de Ned. Heidemij goed op gang. Het onderhoud van het gereedschap vormde toen nog de hoofdschotel. De literatuur echter, vooral de Duitse, was al verder en wees op het grote belang van de werkmethoden. Gläser zei: Het gereedschap, daar zit 10% productie-verhoging in, maar in de werkmethoden zit meer. Naast het gereedschapsonderhoud kwam dus de verbetering van de werkmethode in het middelpunt van de belangstelling te staan. Het belangrijkste was wel, dat het éénmanswerk ingang vond.

Men moet zich voorstellen wat er gebeurt in een boswachterij waar de voorwerker en een vaste arbeider naar de cursus zijn geweest. Ze passen, teruggekomen, het geleerde toe en doen het vellingswerk nu in éénmanswerk. De andere arbeiders moeten dat nu ook proberen. Dat gaat niet vanzelf. Jarenlang wist men niet beter of men zaagde de bomen met twee man om. Voor veel ouderen is het moeilijk om tradities over boord te zetten. Men ziet lange tijd nog een splitsing tussen voorstanders en tegenstanders. Sommige mensen houden halsstarrig vast aan het tweemanswerk, anderen werken met plezier in éénmanswerk. Men kan in zo'n boswachterij de uitdrukking horen „hij staat in de rationalisatie”.

Het vergt van de bedrijfsleiding zeer veel belangstelling en voortdurende zorg om de mensen aan de goede werkmethoden te wennen en ze deze te doen vasthouden. Het is zoals Mevr. Gilbreth in 1955 gedurende haar bezoek aan Holland zei: „Het is niet juist dat de werkende mens vanzelf de beste werkmethode zou vinden, daarvoor is nodig opleiding, training en vorming en dat gaat het gehele leven door”.

Daarom wordt van de bedrijfsleiding ook de voortdurende aandacht

voor het arbeidsproces gevraagd. Slechts waar deze actieve belangstelling bestaat, heeft de rationalisatie kans van slagen.

De arbeidstechniek, het samenspel tussen de arbeider en zijn gereedschap, was het volgende punt van actie. Eigenlijk had het anderszins heeft het anders gewild. De verbetering van de methode kwam hoofdzakelijk door de Duitse literatuur in ons land. De verbetering van de arbeidstechniek kwam hier via de Noorse arbeidersscholing, vooral door het bezoek van de heer Roness, leraar en instructeur van de bosarbeiders-school te Sonsterød in Noorwegen. Hij bracht onze instructeurs de eerste beginselen bij. Meer nog dan voor de werkmethoden geldt hier, dat opleiding, training en vorming het hele leven doorgaan. Een goede techniek is er op gericht het werk gemakkelijker en dus lichter te maken; daardoor ontstaat tevens verhoging van productie. We merken dan ook in onze bedrijven dat de verbetering van de arbeidstechniek grote belangstelling van de zijde der arbeiders heeft. Het is merkwaardig te zien hoe oudere bosarbeiders hun best doen om een goede soepele arbeidstechniek te pakken te krijgen, en hoe verheugd men is, als dat lukt. Veel voorlichting van de bedrijfsleiding is daarvoor nodig.

Bedrijfs-gymnastiek is een machtig hulpmiddel gebleken bij de verbetering van de arbeidstechniek. Juist die spieren, waar het bij het zware vellingswerk op aan komt, worden geoefend en getraind. In onze boswachterijen wordt veel medewerking verleend wanneer de arbeiders aan deze bedrijfs-gymnastieklessen willen meedoen.

Maar nu vraagt u: Wat zijn de voordelen van deze verbeterde arbeidstechniek en werkmethoden voor het bedrijf?

Het is heel moeilijk om dat in cijfers uit te drukken, maar zeker is, dat men hetzelfde werk in korter tijd gedaan krijgt. Het is ook zeker, dat dezelfde arbeider van vroeger, maar nu gerationaliseerd, met een hoger loon naar huis gaat. We hebben gevallen waarin de productie per man verdubbelde, terwijl het loon met 20% steeg. Het voordeel zit aan beide kanten. Een bekend gezegde is: „een goede vakman herkent men aan zijn gereedschap”. Maar evenzeer geldt: „een goed bedrijf herkent men aan zijn arbeiders”. Deze goede arbeiders krijgt men niet of houdt men niet als ze niet genoeg verdienen. Gelukkig is het Staatsbosbeheer in de gelegenheid om prestatie-lonen te betalen. Deze laten de arbeider mede profiteren van de voordelen, verkregen uit eigen prestatieverbeteringen.

#### *Een passende beloning.*

Nadat de mensen beschikken over goed gereedschap, geschoold zijn en een goede werkinstructie hebben, komt dus het sluitstuk: het gemeten tarief.

Men werkt in onze bedrijven veel met accoorden, zogenaamde ervarings-accorden. Het werken in accoord, werkt stimulerend op de arbeidsvreugde, o.a. doordat het meer zelfstandigheid geeft. Het Staatsbosbeheer heeft meerdere arbeiders in het vellingswerk die eerst huiverig stonden tegenover de accoorden, doch later er met plezier in werkten.

Verhoogde inspanning, ook geestelijke inspanning, denkend werken, worden dan betaald. Een van de Veluwse arbeiders zei me, toen hij drie weken in accoord vellingswerk had verricht: „Mijnheer, ik vind

het fijn, de dag is om voor ik er erg in heb". Deze uitlating getuigt van inspanning en belangstelling.

Maar de arbeider moet weten waar hij aan toe is. Hij werkt in het vellingswerk niet de hele week in gelijkblijvend tempo, zelfs niet gedurende de dag. Het merkwaardige is, dat hij zelf de maat daarvoor niet gemakkelijk vindt. Hij moet aan het geveld hout kunnen aftellen, hoe ver hij met zijn loon staat. In het begin van de week maakt hij bovendien graag een kleine reserve voor tegenvallers. Om dat te kunnen doen moet hij zijn accoord vanaf het begin van het werk kennen. Dit moet hem dus van te voren bekend zijn.

Maar om goed in accoord te kunnen laten werken, moet men de wettelijke prestatie nauwkeurig opnemen. Men moet ook de prestaties van de verschillende weken en van de verschillende arbeiders met elkaar kunnen vergelijken. Daarvoor is een boekhouding nodig, een bedrijfsboekhouding, die verband legt tussen loon en prestatie. Het voert te ver om op die boekhouding hier verder in te gaan.

Aan de bestaande accoorden kleven grote bezwaren. Men hoort vaak, een half uur regen of het slijpen van het gereedschap moet in het accoord zitten. Ja, maar als dat normaal in het accoord zit, dan zit het er ook in, als het niet regent of als slijpen niet nodig is en dan is het dus niet passend. Men krijgt dan het verschijnsel „aanlonen" om de fluctuaties op te heffen. In een goed tarief is dat niet nodig, maar is het ook niet mogelijk een uur per dag in te halen, zonder overmatige inspanning. Plaatselijke accoorden of zg. ervaringstarieven zeggen weinig. Men hoort vaak de opmerking: „Beter een slecht accoord dan geen accoord". We hebben echter in onze bedrijven niet alleen veel slechte accoorden doch ook veel zéér slechte accoorden gevonden.

Wat heeft het Staatsbosbeheer als bedrijf in deze gedaan? Het bedrijf heeft gemeend, dat het moet medewerken aan het tot stand komen van gemeten tarieven. Het heeft een houtvester en twee assistenten, die tijdstudies verrichten, voorlopig hoofdzakelijk in het vellingswerk. Deze tijdopnamen geschieden bij arbeiders die met goed gereedschap werken, en een verantwoorde werkmethode gebruiken. De tijdopnamen staan onder leiding van Prof. Ir. J. F. Kools en zijn medewerkers. Bij hem worden de resultaten, ook van opnamen, die het instituut zelf uitvoerde, verwerkt. We verwachten, dat de Nederlandse bosbedrijven binnen niet te lange tijd de beschikking zullen krijgen over een gemeten tarief voor beperkte toepassing. Dit tarief zal verder moeten worden uitgebouwd, doch het zal reeds thans een stevige grondslag geven voor het bepalen van stuklonen.

Er dient echter in het bijzonder de aandacht op te worden gevestigd dat deze gemeten tarieven slechts toepassing kunnen vinden, wanneer de arbeiders goed gereedschap gebruiken en een verantwoorde werkmethode toepassen. Arbeidsrationalisatie betekent een strijd op alle fronten tegen verspillingen aan energie en tijd.

*Scholing en Herscholing van de bosarbeiders van het Staatsbosbeheer.*

Er bestaat een Stichting „Bosbouwpraktijk-Onderwijs", B.P.O. Deze Stichting stelt zich ten doel, de bevordering van de scholing in rationele bosarbeid. Dit geschiedt door de bestaande cursus voor de rationalisatie van de bosarbeid, welke geëxploiteerd wordt door de Ned. Heidemij, te steunen en te helpen uitbouwen.

Naar deze cursus stuurt het Staatsbosbeheer zijn daarvoor in aanmerking komende arbeiders en voorwerkers. Heel wat opgeleiden, zowel bosbouwkundig ambtenaren, voorwerkers als bosarbeiders, zijn daar enthousiast vandaan gekomen. Ze zijn de kern van de bedrijven geworden, van waaruit de rationalisatie voortschrijdt.

En toch bleek in de praktijk veel van het op de cursus geleerde snel te vervlakken. Nascholing is noodzakelijk. Deze nascholing binnen het eigen bedrijf heeft het Staatsbosbeheer zelf ter hand genomen. We beschikken nu over 3 ambtenaren, die onze bedrijven bezoeken en de arbeiders individueel en ter plaatse les geven in gereedschapsonderhoud, arbeidstechniek en werkmethoden.

Van elk bedrijf zijn er reeds enkelen op de cursus in Arnhem geweest; voor deze is herscholing nodig. Tegelijkertijd komen de anderen aan bod. Op deze wijze krijgt ieder een beurt. Deze bedrijfsbezoeken worden regelmatig herhaald. Daardoor kan men ook de resultaten beoordelen. We zijn van mening dat het succes van deze nascholing groot is, waardoor de dagproductie belangrijk stijgt, terwijl de arbeiders deze instructies zeer waarderen. Uiteraard zou de bedrijfsleiding, de bosbouwkundig-ambtenaar, zelf deze nascholing moeten verrichten. Zijn drukke werkzaamheden verhinderen hem evenwel, om voor de nascholing van een groter aantal arbeiders de nodige tijd vrij te maken. Later als het gaat om de nascholing van een enkeling, zal dit gemakkelijker worden.

Goede arbeidskrachten moeten aan het bedrijf worden gebonden. Dit kan o.m. geschieden door er voor te zorgen dat ze het gehele jaar doorlopend werk hebben.

Door de grote vraag naar arbeidskrachten is helaas het verloop onder onze bosarbeiders groot. En het zijn vaak juist de geschoolde mensen die naar elders gaan. Dat is een groot nadeel. We denken hierin wel verbetering te kunnen brengen door meer vaste werkgelegenheid aan te bieden. Er moet dus een goede werkverdeling zijn en dit betekent o.m. dat de vellingsperiode verlengd zal moeten worden. Dat kan meestal zonder bezwaar. We gaan dan in de richting van een vaste kern van bosvakarbeiders, die alle voorkomende boswerkzaamheden rationeel kunnen verrichten.

#### *Mechanisatie van boswerkzaamheden in de Praktijk.*

De verhoging van de productiviteit heeft men in de industrie verkregen door splitsing van de arbeidsprocessen en door mechanisatie. Het is merkwaardig dat men in de rationalisatie van de bosarbeid in Nederland andere wegen bewandelt. Het is niet zo, dat de boswerkzaamheden, bijv. het vellingswerk, zich niet zouden laten splitsen. Men kan het vellen van bomen splitsen in zagen, snoeien, schillen en uitdragen en deze onderdelen laten verrichten respectievelijk door zagers, snoeiers, schillers en uitdragers. De arbeidstechniek, welke juist voor het zware vellingswerk belangrijk is, leert ons echter het werk zó in te richten, dat het niet vermoeiend is. Voorwaarde hiervoor is, afwisseling in het werk, dat betekent zagen, snoeien, schillen en uitdragen door dezelfde man te laten verrichten. In het middelpunt staat de mens met zijn kunnen en willen, niet de machine. De machine kan steeds hetzelfde werk doen zonder moe te worden, de mens niet.

Niettemin zijn er enkele werkonderdelen, waar het handwerk het veld

heeft moeten ruimen voor de machine. Volle groundbewerking bijv. wordt bij ons alleen nog machinaal gedaan. Het onderhouden van onze bestand tegen geschiedt ook meer en meer machinaal. Voor het zagen bestaan tegenwoordig uitstekende machines, die technisch aan hoge eisen voldoen. De mensen willen er graag mee werken. De moeilijkheid is echter om het werken met deze machines economisch verantwoord te maken. Naar de juiste werkmethode voor het werken met motorzagen, wordt nog gezocht. De tijd helpt hierin mede, doordat menselijke arbeidskracht steeds duurder wordt en de machines ten opzichte van deze menselijke arbeidskracht steeds goedkoper. Toch hebben we gemeend, om ervaringen met deze motorzagen op te moeten doen, om klaar te zijn, waar en wanneer dit vraagstuk dringend wordt.

Hetzelfde geldt ten aanzien van de kleine machines voor de verzorging van de jonge culturen, de Wiesel bosmaaier bijv., en de omgebouwde Allan motorzeis.

Het uitdragen van hout wordt steeds minder in handkracht uitgevoerd. Het Emmens uitsleepwagentje, dat in onze Staatsboswachterij „Emmen” is ontwikkeld, komt steeds meer in gebruik. Het geeft een belangrijke besparing aan menselijke energie en dus aan geld.

Hoewel de menselijke kracht als energiebron voor het boswerk voorlopig in onze bedrijven de belangrijkste krachtbron blijft, zijn we er op bedacht, dat het evenwicht tussen motorische kracht en menselijke kracht bezig is te verschuiven.

We hadden gehoopt op de studiekringdag Prof. Dr. H. Gläser, van het Instituut voor bosarbeid en bosmachinekunde aan de universiteit Göttingen, te kunnen begroeten. Dat is helaas niet gelukt.

Prof. Gläser zou juist de man geweest zijn die we voor ons onderwerp „Mechanisatie” nodig hebben. Enerzijds is hij lang genoeg medewerker geweest van de nestor van de Duitse bosarbeitswetenschap, Prof. Hilf, om de mogelijkheden en begrenzingen van de menselijke kracht als energiebron voor de bosbouw te kennen. Anderzijds heeft hij landen bezocht waar de machine reeds zeer veel in het bosvak gebruikt wordt. Onder meer bezocht hij de U.S.A.

Prof. Gläser is van mening dat door het toenemend gebrek aan goede arbeidskrachten en de steeds hoger wordende lonen de bosarbeid meer en meer gemechaniseerd zal moeten worden. Dat maakt het arbeidsproces sneller en goedkoper.

Er bestaan in Europa nog maar weinig afgesloten onderzoeken op het gebied der mechanisatie van de bosarbeid. De wetenschap is nog niet in staat om de bedrijfsleider te zeggen op welke wijze mechanisatie de grootste voordelen biedt.

De plaatselijke omstandigheden zijn sterk wisselend en de ter beschikking staande machines en transportmiddelen velerlei. Het zal uitermate moeilijk zijn om werkmethode en te ontwikkelen die onder alle omstandigheden en verhoudingen goed zijn.

Niettemin geeft Prof. Gläser vier algemeen geldende regels welke men in het oog zal moeten houden als men optimale resultaten van mechanische hulpmiddelen verlangt.

Deze vier regels volgen hieronder.

1°. De belangrijkste is dat men in het vellingswerk het vellen en uitslepen als één geheel moet beschouwen. Past men binnen het raam van

dit geheel ergens motorische of dierlijke kracht in, dan moet het gehele werkproces daarmede in overeenstemming zijn.

2°. Als men motorzagen gebruikt dan moeten de leeglooptijden beperkt blijven. Dat betekent dat het te zagen hout geconcentreerd moet worden, dus geen sortimenten zagen in het bos.

3°. Het tijdverbruik bij het transport valt te splitsen in laadtijden en rijtijden. De laadtijden worden geringer naarmate de te laden stukken groter zijn. De bovengrens wordt aangegeven door stammen welke nog juist met behulp van trekker of paard geladen kunnen worden.

Mechanisatie van de sleep biedt dus de grootste voordelen waar de stam in onverdeelde vorm uitgeslept wordt.

4°. Het gebruik van motorzagen biedt de grootste voordelen waar de zaagtijden het langst zijn, dus bij het vellingswerk in zwaar hout en bij het maken van sortimenten.

We zullen er goed aan doen om voor de Nederlandse omstandigheden meer rekening te houden met deze door Gläser gegeven regels.

*Het arbeidsklimaat.* We weten dat het verkrijgen van goede resultaten bij de arbeidsrationalisatie alleen mogelijk is bij een goed arbeidsklimaat. Voorwaarde voor een goed arbeidsklimaat is belangstelling over en weer; actieve belangstelling. Deze actieve belangstelling uit zich in de behoefte om wat voor elkaar te doen.

Het is naar onze mening niet mogelijk om voor te schrijven, hoe men deze belangstelling moet tonen en wat men moet doen om dat arbeidsklimaat gunstig te maken of te houden.

De vruchten van een goede samenwerking tussen bedrijfsleiding en arbeiders, kunnen velerlei zijn.

Op enkele plaatsen kennen we bijvoorbeeld het houden van praatavonden, waar tussen bedrijfsleider en arbeider over allerlei onderwerpen van gedachten wordt gewisseld. Vooral onderwerpen betrekking hebbende op het bosvak trekken veel belangstelling. Voor de bedrijfsleiding, die weet te luisteren, zijn dit buitengewoon leerrijke avonden.

Ook kent men wel cursussen, die gehouden worden door mensen van binnen of buiten de dienst. Onderwerpen over rationalisatie zijn zeer in trek. Deze cursussen verhogen de belangstelling en versterken de band.

Reeds is gezegd dat we in vele boswachterijen op het ogenblik lessen in bedrijfsgymnastiek kennen. Het voordeel is niet alleen dat deze bedrijfsgymnastiek de spieren oefent en traint, doch gedurende deze lessen leert men elkaar waarderen. Ze zijn een goed middel om de arbeidsverhoudingen gunstig te beïnvloeden. Onze bedrijven steunen deze gymnastieklessen door de kosten gedeeltelijk te vergoeden.

Tenslotte kennen we sportwedstrijden tussen naburige boswachterijen, soms excursies met dames.

Bovengenoemde uitingen van een gunstig arbeidsklimaat komen vanzelf als men een wederzijdse actieve belangstelling kent. Dan zijn de verhoudingen tussen bedrijfsleiding en werknemer goed. Dat verhoogt de sportieve geest en dat maakt bedrijfsleider en werknemer tot gelijkwaardige partners in het arbeidsproces, bereid tot wederzijds vertrouwen en respect.

*Besluit.* In onze Staatsboswachterijen staat het rationaliseren van het boswerk nog maar aan het begin. Het verst gevorderd is het vellings-



werk. De rationalisatie van het plantwerk en van het verzorgingswerk beginnen zich te ontwikkelen.

Het zal nog een hele tijd duren, voordat alle bedrijven geheel gerationaliseerd zijn. De ontwikkeling tot een wetenschappelijk beheerd bedrijf eist veel tijd, geld en voortdurende belangstelling van de bedrijfsleiding.

De tot dusverre bereikte resultaten wekken het vertrouwen dat de uitkomsten ook in de toekomst gunstig zullen zijn.

Het streven dient er op gericht te zijn hetzelfde werk te doen met minder arbeiders maar dan vakarbeiders en tegen een hogere beloning.

Dit leidt tot het realiseren van een voorspelling die Taylor deed in 1911 „Rationalisatie voert tot maximale welstand van het bedrijf en dat is maximale welstand voor alle bedrijfsgenoten”.

---

## Mededelingen van de Nederlandsche Boschbouw Vereeniging

### PERSONALIA

---

Aan W. Boerhave Beekman, directeur van de Nederlandse Hout-academie, werd het eredoctoraat verleend door het curatorium van de Internationale academische federatie voor wetenschappelijk onderzoek in Azië, Afrika en Amerika, welke federatie 18 vrije universiteiten en instituten omvat en die samenwerkt met de organisatie der verenigde naties en de Unesco.

Ir E. H. P. Jura werd als houtvester geplaatst bij de afdeling Arbeids-rationalisatie van het Staatsbosbeheer. Dr R. W. Becking, adjunct-houtvester bij het Staatsbosbeheer, werd bevorderd tot houtvester in Algemene Dienst.

---

### ADRESVERANDERING

---

Ir J. D. Wassink te Apeldoorn, verhuisde naar Jachtlaan 7.

---

### JAARTAL APRILNUMMER

---

Ik verzoek U op de omslag van het aprilnummer het foutief gedrukte jaartal 1959 te wijzigen in 1956.

De secretaris van de Redactie.

---