

Rapport commissie NedTrainproject CSU, uitgebracht aan de Directie en de Raad van Commissarissen van CSU

A. Samenstelling commissie

De onafhankelijke commissie die op 13 september 2007 door directie en commissarissen van CSU is ingesteld om onderzoek te doen naar de beschuldigingen over de werksituatie van treinschoonmakers in Heerlen en Maastricht, bestaat uit de heren: Herman Haverkort (ex-directeur TBI Holdings en ex-voorzitter werkgeversvereniging VHG), Gerard Loof (ex-partner KPMG Accountants) en Kees Voormeulen (ex-directeur Roteb en oud-bestuurder Abva Kabo). De heer Loof treedt als voorzitter op.

B. Aanleiding onderzoek en ontwikkeling opdracht:

In september 2007 zijn in de media verhalen verschenen over vermeende misstanden op schoonmaakprojecten in treinen, perrons en stations, die CSU in opdracht van NedTrain uitvoert op de stations van Heerlen en Maastricht.

CSU werd beticht van het niet naleven van de CAO en het uitbuiten door onderbetaling van buitenlandse uitzendkrachten teneinde nog wat te verdienen aan contracten die via onverantwoord lage biedingen binnengehaald zouden zijn. Daarnaast zou een loopje genomen worden met de veiligheidseisen, hetgeen al riskante incidenten zou hebben opgeleverd. Klachten van het personeel over werkdruk zouden worden genegeerd. Het personeel zou via het predikaat: "Beste Werkgever van Nederland" onder druk worden gezet met de mededeling, dat bij zo'n beste werkgever nu eenmaal alles in orde zou zijn.

Samenvattend hebben de in de media geuite vermoedens betrekking op:

1. Niet naleven van de CAO
2. Onveiligheid
3. Verlening en gebruik certificering "Beste Werkgever"
4. Uitbuiting en onderbetaling
5. Werkdruk
6. Werksfeer en arbeidsomstandigheden

De directie van CSU heeft daarop een onafhankelijke commissie benoemd die de betrokken publicaties en de daarin verwoorde beschuldigingen op hun juistheid en feitelijkheid heeft onderzocht. Deze feiten hadden vooral betrekking op de toepassing van de CAO in de periode maart tot en met augustus 2007, zowel voor eigen personeel als voor uitzendkrachten, waaronder buitenlandse inleenkrachten, de veiligheidstoets NedTrain en de verlening en het gebruik van het predikaat: "Beste Werkgever van Nederland" door de organisatie "Great Place to Work" (GpTW).

In de loop van dit onderzoek heeft de commissie geconcludeerd, dat het zinvol is om dieper op een aantal ingebrachte zaken in te gaan. Dientengevolge heeft de commissie meer tijd besteed dan was voorzien, om voorgelegde beschuldigingen tot feiten terug te brengen. Door uitbreiding aan de haar feitelijk verstrekte opdracht te geven, krijgt het voorliggende rapport voor de opdrachtgever meerwaarde omdat daarin niet alleen, in strikte zin, beschuldigingen tot feiten teruggebracht worden maar ook aangegeven wordt welke oorzaken naar het oordeel van de commissie aan de ontstane situatie ten grondslag hebben gelegen.

In dit rapport worden achtereenvolgens behandeld: de werkwijze van de commissie; geconstateerde feiten; samenvattende conclusies; aanbevelingen.

C. Werkwijze commissie

Ingevolge haar opdracht heeft de commissie een aantal feitelijkheden uitgezocht of laten uitzoeken. Daartoe is onder meer de verloning van zowel de eigen CSU werknemers als van de buitenlandse uitzendkrachten onderzocht. Van laatstgenoemde categorie is ook gekeken naar de status op het werk en naar de aard van de overeenkomst tussen Polaris en CSU, waaronder deze mensen werken.

De commissie heeft een groot aantal schriftelijke en mondelinge verklaringen verzameld, onderzocht en geverifieerd. Deze verklaringen werden, mondeling of schriftelijk, afgenomen van betrokkenen en deskundigen van allerlei relevante partijen zoals CSU, de Duitse uitzendorganisatie Polaris, NedTrain, FNV en Great Place to Work.

De commissie heeft bezoeken gebracht aan de projectlocatie in Maastricht, en daar de schoonmaakwerkzaamheden bekeken. Op de projectlocatie Heerlen heeft de commissie bovendien met een groep van een twaalfstal werknemers gesproken en wel op verzoek van de groep.

D. Geconstateerde feiten

1. Niet naleven van de CAO, periode maart tot en met augustus 2007

- Uit het onderzoek is gebleken dat de eigen medewerkers van CSU op de onderhavige projecten conform CAO worden beloond.
- De interne procedures van CSU maken het onvoldoende mogelijk om de volledigheid en juistheid ("gedraaide diensten") van de te verlonen uren van het eigen CSU-personeel en van het door CSU ingeleende personeel vast te stellen.
- Indien er tussen eigen werknemers en CSU nog geschilpunten vanuit de CAO liggen, zouden die, volgens de commissie, onderwerp van overleg moeten zijn tussen CSU en de vakbonden. Bij blijvend verschil van inzicht is er nog de bij CAO geregelde Bindend Advies Procedure RAS.
- De CAO regelt niet expliciet het door Nederlandse schoonmaakbedrijven inzetten van buitenlandse uitzendkrachten: een verantwoorde interpretatie is dat buitenlandse gelijk aan binnenlandse inleenkrachten behandeld dienen te worden. Dit is alsof die krachten in dienst van CSU zijn, waardoor de CAO Schoonmaak op hen van toepassing is.

- Het contract tussen CSU en Polaris had betrekking op onderaanneming, terwijl dit een contract voor de inleen van uitzendkrachten moest zijn.
- Ingevolge de CAO en de tussen CSU en Polaris gesloten overeenkomst (artikel 7), hebben uitzendkrachten van andere organisaties, ook buitenlandse, minimaal de CAO-rechten van de Nederlandse schoonmaakbranche, inclusief de brutolonen en -toeslagen.
- Polaris heeft de bij NedTrain ingezette medewerkers minder loon en toeslagen uitbetaald dan volgens de Nederlandse CAO verplicht was.
- Ingevolge de tussen CSU en Polaris gesloten overeenkomst (artikel 8), had CSU toe moeten zien op de juiste uitvoering van de CAO door partijen aan wie zij werk uitbesteedt. Dat is in dit geval niet gebeurd.
- Inmiddels zijn door CSU, voor rekening van Polaris, voorlopige nabetalingen aan een gedeelte van de bij NedTrain ingezette werknemers gedaan, waarop nog aanzienlijke suppletiebetalingen zullen volgen. Tevens zullen nog aanzienlijke nabetalingen aan het andere gedeelte van de bij NedTrain ingezette werknemers worden gedaan.
- Inmiddels is tussen CSU en Polaris een nieuwe overeenkomst getekend inzake het inlenen van uitzendkrachten.
- Uit verklaringen afgegeven door toezichthouders op wet- en regelgeving in Duitsland, heeft de commissie overigens de indruk dat Polaris een fatsoenlijk bedrijf is.
- Tijdens de duur van het onderzoek zijn de meeste, thans door de commissie, gerapporteerde problemen door CSU onderkend en heeft zij daarvoor, in open communicatie met FNV, oplossingen gekozen.

2. Onveiligheid

- De door NedTrain ingestelde procedure om via het invullen van een test het benodigde veiligheidscertificaat te halen via internet was niet waterdicht. Dit certificaat is vereist om op de projecten van NedTrain te mogen werken. Niet vast te stellen was, of een werknemer die de test ondertekent, die test ook daadwerkelijk zelf gemaakt heeft. Wat dit laatste betreft, beweert het eigen personeel dat het voorkomt dat veiligheidstoetsen voor NedTrain door productieleders ingevuld worden.
- CSU heeft inmiddels een eigen, beter sluitende procedure voor het behalen van het NedTrain-veiligheidscertificaat. Onder toezicht van iemand die niets met het onderhavige project van doen heeft, moeten kandidaten zelf de testen via internet invullen en een afdruk daarvan ondertekenen.
- Overigens heeft NedTrain niet de voorwaarde gesteld dat eerder gemaakte tests overgedaan moeten worden.
- De bewering dat met de veiligheid op de projecten een loopje wordt genomen, is niet hard te maken. Weliswaar heeft een voorman over een incident melding gedaan, maar dat wordt weerlegd door de mensen van NedTrain die zeggen van niets te weten als het om veiligheidsproblemen op de projecten Heerlen en Maastricht gaat.
- In de verslagen van regelmatig gehouden 'toolboxmeetings' waarbij veiligheid, voorschriften en richtlijnen een vast onderdeel vormen, staan wel incidenten vermeld als een kapotte waterslang, maar weinig tot niets over veiligheidsrisico's.

- Uit het horen van leidinggevend van CSU die regelmatig contact met de werkvloer hebben, zijn geen relevante feiten met betrekking tot veiligheid naar voren gekomen, evenmin uit kennisgeving van periodieke rapportage inzake de NedTrain-projecten Heerlen en Maastricht.
- Ten aanzien van veiligheid op de werken zijn verder geen directe maatregelen getroffen. Veiligheid was en blijft voor NedTrain en CSU een belangrijk aandachtspunt bij het werken in en rond treinen. Bovendien ziet NedTrain daarop toe. Er bestaat binnen NedTrain geen belang om meldingen met betrekking tot de veiligheid achterwege te laten, integendeel. Veiligheid is een bijzonder zwaarwegend punt binnen NedTrain.

3. Verlening en gebruik certificering “Beste Werkgever”

- De procedure van toekenning en de daarmee verbonden enquête en onder wie die enquête wordt afgenomen, is een zaak van de toekennende organisatie Great Place to Work.
- In het geval van CSU is de enquête gehouden onder de indirecte werknemers (leiding/kantoor) en niet onder de directen (het eigen schoonmaakpersoneel). In afstemming met Great Place to Work heeft CSU op basis van een steekproef bepaald onder welke werknemers die enquête bij CSU verspreid zou worden. Deze werkwijze vond dus plaats in overleg en met medeweten van Great Place to Work.
- Voor deze werkwijze waren specifieke redenen. Tijdens eerdere deelname in 2003 aan de competitie bleek het eigen directe schoonmaakpersoneel volgens Great Place to Work een te lage respons op de enquête te geven om te kunnen spreken van een representatief beeld.
- CSU heeft onder het indirecte personeel aansporingen verspreid, maar geen dwang uitgeoefend om de enquête in te vullen en heeft ook laten weten dat men belang hecht aan dit predikaat. Dit laatste blijkt ook uit het feit dat CSU aan de Great Place to Work-competitie meedoet en de daaraan verbonden kosten betaalt.
- CSU hecht waarde aan de titel en probeert die waarde, logischerwijze, in de marketing ook te verzilveren.
- Noch de commissie noch CSU kunnen de procedures voor het behalen van dit predikaat bepalen. Great Place to Work heeft al wel aangegeven in de toekomst de enquête bij CSU en soortgelijke bedrijven ook onder de directe werknemers te willen houden. Ter verhoging van de respons suggereert men daarbij begeleiding.
- Meldingen dat het predikaat intern onjuist gebruikt is om kritiek de kop in te drukken, kan de commissie na onderzoek, niet hard maken. Mocht dit toch gebeurd zijn, dan is dit een fout gebruik van het predikaat. Dat vinden ook de directie en leiding van CSU.
- Ten aanzien van het gebruik van het eenmaal toegekende predikaat, kan de commissie alleen maar vaststellen dat het CSU vrij staat dit te doen. Oneigenlijk gebruik van dit predikaat als intern pressiemiddel, keuren zowel de commissie als de directie en leidinggevend van CSU af.

4. Uitbuiting en onderbetaling

- Van onderbetaling door CSU is geen sprake geweest. Op verzoek van de commissie is een en ander door accountantsbureau ABAB uitgezocht. Uit het onderzoek van ABAB blijkt dat het eigen personeel CAO conform beloond is. Zo niet het via Polaris ingehuurde personeel. Dat probleem is inmiddels hersteld c.q. zal verder worden hersteld.
- De beschuldiging dat CSU via onderbetaling van (vooral buitenlandse) arbeidskrachten een te laag aangenomen project alsnog winstgevend zou willen maken, is onzin. Daarvoor maken de ingezette buitenlandse arbeidskrachten een te gering deel (ongeveer 6,6 %) uit van het totaal aantal gewerkte uren op die projecten. Behoudens de (inmiddels herstelde en nog te herstellen) verloningsfouten liggen de lonen ook op hetzelfde niveau. Bovendien is het door CSU aan Polaris betaalde tarief per gewerkt uur (€ 18,75) grosso modo hoger dan de bruto loonkosten inclusief werkgeverslasten per uur van eigen CAO-conform beloonde CSU medewerkers.
- Overigens is het de commissie op geen enkele wijze gebleken dat CSU op beide projecten zwartwerkers en/of illegalen te werk gesteld heeft.
- Evenmin heeft de commissie tijdens het uitvoeren van het onderzoek aanwijzingen gekregen die op onregelmatigheden wijzen.

5. Werkdruk

- Er is zeker geen sprake van hoge werkdruk. NedTrain heeft zelfs tot op bepaalde hoogte gedefinieerd welke schoonmaakactiviteiten in de treinen kunnen vervallen wanneer door vertragingen er onvoldoende tijd is om het werk volledig uit te voeren. Het komt er dan op neer dat in de beschikbare tijd alleen het hoognodige hoeft te gebeuren.
- Als bekend bij NedTrain, heeft CSU de “leeglooptijd” van schoonmaakploegen die op een volgende trein moeten wachten, deels opgevuld met schoonmaakwerk aan perrons en stationsgebouwen. Dit wordt door sommigen ervaren als toegenomen werkdruk.
- NedTrain noemt de projecten in Heerlen en Maastricht de best presterende van al haar locaties in Nederland. Sinds de overname van het personeel van het vorige schoonmaakbedrijf door CSU, is het ziekteverzuim op deze projecten teruggelopen van op het moment van overname ordegrrootte 16% naar nu 6,5 %.

6. Werksfeer en arbeidsomstandigheden

- Sommige werknemers hebben problemen met de uitvoering van de CAO door CSU op het gebied van arbeidsomstandigheden (CAO: hoofdstuk Arbeidsomstandigheden (artikelen 39 en 40)) en worden daarin door FNV ondersteund.
- Twaalf mensen van het project Heerlen hebben ten overstaan van de commissie klachten geuit over de werksfeer en de manier van omgaan met elkaar. Tevens bestonden klachten over de stijl van leidinggeven van een van de vijf productieleiders.
- Voornoemde twaalf mensen hebben ten overstaan van de commissie ook geklaagd over werkdruk en veiligheid. Wat dit laatste betreft is beweerd dat enkele veiligheidstoetsen voor NedTrain door productieleiders ingevuld zijn. Gevraagd is om een werkdrukmeter te laten bepalen. Deze vraag is ook al in mei 2007 aan CSU gesteld, maar tot nu niet gehonoreerd.
- Een aantal van de medewerkers in de nachtdienst in Heerlen ervaart een verschil in de hoeveelheid uit te voeren werkzaamheden ten opzichte van de dag- en nachtdienst in Maastricht en de dagdienst in Heerlen. Als reden geeft men de loopafstand tussen de verschillende treinen in de nachtdienst. Bij het project NedTrain in Maastricht en bij de dagdienst in Heerlen is geen melding gemaakt van werkdruk. Wel heeft een aantal medewerkers vanaf 55 jaar en ouder aangegeven dat zij een enkele keer moeite hebben om het tempo van jongere collega's bij te houden.

Met betrekking tot de klachten van werknemers over werksfeer, werkdruk en onvrede van het directe personeel ontkomt de commissie niet aan de indruk dat CSU daar alerter mee om kan gaan door daaraan eerder aandacht te geven. De commissie heeft ter plekke in Maastricht en Heerlen geen overmatige werkdruk kunnen constateren. Toch denkt de commissie dat CSU er goed aan zou doen om serieus aandacht te geven aan het verzoek van het personeel te Heerlen om een werkdrukmeter te laten bepalen, ook al is een werkdrukmeter een subjectief bepaald instrument.

E. Samenvattende conclusies

0. Voorweg

- Tijdens haar onderzoek heeft de commissie vast moeten stellen dat naast enkele harde feiten, het vooral zachte factoren waren die in dit conflict spelen. Dat zijn zaken als onvrede over hoe met klachten is omgegaan, klachten over de werksfeer en over het ontvangen van leiding et cetera.
- Naar het gevoel van de commissie speelt ook onvrede mee die al bestond voordat CSU het onderhavige contract, met het daarop werkende personeel, van het vorige schoonmaakbedrijf overnam. Meerdere werknemers hebben aangegeven CSU een betere werkgever te vinden dan hun vorige bedrijf. Dat gevoel wordt mede gestaafd door cijfers over ziekteverzuim en personeelsverloop. Bij de overname van het vorige schoonmaakbedrijf was het ziekteverzuim ordegrrootte 16% en nu 6,5%. Het personeelsverloop geeft een stabiel beeld en ligt in lijn met dat van andere projecten.

- De werkdruk op de projecten in Heerlen en Maastricht vindt de commissie, na gesprekken met betrokkenen en bezoeken ter plaatse, zeker niet extreem. Het is naar de mening van de commissie eerder de werksfeer, en dan met name tijdens de nachtdienst van het project Heerlen, die ontevredenheid heeft gewekt.
- Naar het zich laat aanzien heeft deze ontevredenheid vervolgens uitweg gevonden via klachten over werkdruk en veiligheid.

1. Ten aanzien van niet naleven CAO, periode maart tot en met augustus 2007

- Het contract tussen CSU en Polaris had betrekking op onderaanneming, terwijl dit een contract voor de inleen van uitzendkrachten moest zijn.
- Polaris heeft de bij NedTrain ingezette medewerkers minder loon en toeslagen uitbetaald dan volgens de Nederlandse CAO verplicht was.
- Ingevolge de tussen CSU en Polaris gesloten overeenkomst (artikel 8), had CSU toe moeten zien op de juiste uitvoering van de CAO bij partijen bij wie zij werk uitbesteedt. Dat is in dit geval niet gebeurd.
- Inmiddels zijn door CSU, voor rekening van Polaris, voorlopige nabetalingen aan een gedeelte van de bij NedTrain ingezette werknemers gedaan, waarop nog aanzienlijke suppletiebetalingen zullen volgen. Tevens zullen nog aanzienlijke nabetalingen aan het andere gedeelte van de bij NedTrain ingezette werknemers worden gedaan.
- Tijdens de duur van het onderzoek zijn de meeste thans door de commissie gerapporteerde problemen door CSU onderkend en heeft zij daarvoor, in open communicatie met FNV, oplossingen gekozen.

2. Ten aanzien van onveiligheid

- De door NedTrain ingestelde procedure om via het invullen van een test het benodigde veiligheidscertificaat te halen via internet, was niet waterdicht.
- CSU heeft inmiddels een eigen, beter sluitende procedure voor het behalen van het NedTrain-veiligheidscertificaat.
- Overigens heeft NedTrain niet de voorwaarde gesteld dat eerder gemaakte tests over gedaan moeten worden.
- De bewering, dat met de veiligheid op de projecten een loopje wordt genomen, is niet hard te maken. Weliswaar heeft een voorman over een incident melding gedaan, maar dat wordt weerlegd door de mensen van NedTrain die zeggen van niets te weten als het om veiligheidsproblemen op de projecten Heerlen en Maastricht gaat.

3. Ten aanzien van verlening en gebruik “Beste Werkgever”

- De procedure van toekenning en de daarmee verbonden enquête en onder wie die enquête wordt afgenomen, is een zaak van de toekennende organisatie Great Place to Work.
- In het geval van CSU is de enquête gehouden onder de indirecte werknemers (leiding/kantoor) en niet onder de directen (het eigen schoonmaakpersoneel). In afstemming met Great Place to Work heeft CSU op basis van een steekproef bepaald onder welke werknemers die enquête bij CSU verspreid zou worden. Deze werkwijze vond dus plaats in overleg en met medeweten van Great Place to Work.
- CSU heeft onder het indirecte personeel aansporingen verspreid, maar geen dwang uitgeoefend om de enquête in te vullen en heeft ook laten weten dat men belang hecht aan dit predikaat. Dit laatste blijkt ook uit het feit dat CSU aan de Great Place to Work-competitie meedoet en de daaraan verbonden kosten betaalt.
- Meldingen dat het predikaat intern onjuist gebruikt is om kritiek de kop in te drukken, kan de commissie na onderzoek, niet hard maken.

4. Ten aanzien van uitbuiting en onderbetaling

- Van onderbetaling door CSU is geen sprake geweest. Uit het ABAB onderzoek blijkt dat het eigen personeel CAO conform beloond is.
- De beschuldiging dat CSU via onderbetaling van (vooral buitenlandse) arbeidskrachten een te laag aangenomen project alsnog winstgevend zou willen maken is onzin.
- Overigens is het de commissie niet gebleken dat CSU op beide projecten zwartwerkers en/of illegalen te werk gesteld heeft.
- Evenmin heeft de commissie tijdens het uitvoeren van het onderzoek aanwijzingen gekregen die op onregelmatigheden duiden.

5. Ten aanzien van werkdruk

- Er is zeker geen sprake van hoge werkdruk. NedTrain heeft zelfs tot op bepaalde hoogte gedefinieerd, welke schoonmaakactiviteiten in de treinen kunnen vervallen, wanneer door vertragingen er onvoldoende tijd is om het werk volledig uit te voeren.
- Sommige werknemers ervaren werkdruk bij het verrichten van andere schoonmaakwerkzaamheden in de leeglooptijd van het reinigen van treinen. Die druk leidt kennelijk niet tot kwaliteitsverlies. Integendeel. NedTrain noemt de projecten in Heerlen en Maastricht de best presterende van al haar locaties in Nederland. Bovendien is op die projecten het ziekteverzuim aanzienlijk terug gelopen.

6. Ten aanzien van werksfeer en arbeidsomstandigheden

- Een behoorlijk aantal medewerkers te Heerlen heeft zich beklaagd over de werksfeer, meer in het bijzonder over de manier van leiding ontvangen.
- Daarnaast wordt werkdruk in de nachtdienst in Heerlen ervaren via vergelijking met andere diensten en locaties alsmede ten gevolge van loopafstanden tussen de treinen ter plekke. Bij beide projecten geeft een aantal medewerkers van 55 jaar en ouder aan een enkele keer moeite te hebben met het bijhouden van het tempo van de jongeren.
- Met betrekking tot de klachten van werknemers over werksfeer, werkdruk en onvrede van het directe personeel ontkomt de commissie niet aan de indruk, dat CSU daar alerter mee om kan gaan door daaraan eerder aandacht te geven.

F. Aanbevelingen

- **Voorweg:** naar het oordeel van de commissie heeft CSU tijdens het onderzoektraject van de commissie af en toe een tekort aan zorgvuldigheid getoond. Niet met een vooropgezet doel, maar veeleer als gevolg van snel, en daardoor ad hoc, willen handelen waardoor interne afstemming en controle tekort hebben geschoten. De commissie adviseert CSU om de uitkomsten van het NedTrain-onderzoek te evalueren en daaruit leerpunten te halen, met name voor de bedrijfsmatige aspecten communicatie en controle.
- **Naleven CAO:** voor door CSU op projecten ingezette binnen- en buitenlandse inleenkrachten, adviseert de commissie gebruik te maken van het “controlerecht inlener”, teneinde door middel van een boekenonderzoek vast te stellen dat de uitlenende organisatie zowel voldoet aan de verplichtingen uit hoofde van de inleenovereenkomst - en dus ook ten aanzien van de naleving CAO Schoonmaak - als aan regelmatige afdracht aan belastingdienst en uitvoeringsinstellingen.
- **Naleven CAO:** indien er tussen werknemers en CSU nog geschilpunten liggen vanuit de CAO dan adviseert de commissie die onderwerp van overleg te maken tussen CSU en de vakbonden. Bij blijvend verschil van inzicht is er nog de bij CAO geregelde Bindend Advies Procedure RAS.
- **Naleven CAO:** ten aanzien van de onvolkomenheden in het bepalen van de nabetaling aan medewerkers van Polaris die in de onderzoeksperiode voor CSU werkzaam zijn geweest, adviseert de commissie om de directies van CSU en Polaris in gezamenlijkheid te laten bepalen hoe de onvolkomenheden hersteld kunnen worden. Tevens beveelt de commissie de directie van CSU aan om door middel van een controle ter plekke vast te stellen dat de desbetreffende medewerkers daadwerkelijk de bedragen hebben ontvangen waarop zij recht hebben.

- **Werksfeer:** de commissie vindt dat de leiding van CSU alerter moet reageren op geluiden van de werkvloer op de projecten in Heerlen en Maastricht.
- **Werkdruk:** de commissie geeft de directie van CSU in overweging om serieus aandacht te geven aan het verzoek van het personeel in met name Heerlen om een werkdrukmeter te laten bepalen, ook al is een werkdrukmeter een subjectief instrument.

Hattem, Alphen (NB), Den Haag, 29 november 2007
H.Ph.H. Haverkort, G.J. Loof, K. Voormeulen