

Boele-nieuws

PERSONEELSBLAD VAN
BOELE'S SCHEEPSWERVEN EN MACHINEFABRIEK B.V.



JAAERVERSLAG

1972

In memoriam

Zoals gebruikelijk beginnen wij ook dit jaarverslag met het in herinnering brengen van hen, die ons in dat verslagjaar ontvielen.

In 1972 overleden:

onze actieve medewerkers:

J. Schop	mag. administrateur
P. Booy	aanhouder
F. E. Laffeber	leermeester
H. J. Dorst	bankwerker
J. Waterham	houtscheepmaker

onze gepensioneerden:

L. B. de Snoo	brander
J. de Jong	afschrijver
P. J. den Boer	ijzerwerker
H. Kooiker	medewerker
A. Overkleeft	rekeningenafdeling
G. Stehouwer	ijzerwerker
C. A. Ouwens	kraandrijver
A. Visser	koker/hakker
J. Rijdsdijk	bankwerker
L. Combee	nagelheter
J. Bakker	scheepsbeschieter
A. de Jong	ijzerwerkersbaas
G. Roosenbrand	ijzerwerkersbaas
B. Hagoort	werfautochauffeur
A. Knegt	ijzerwerker
M. Willemstein	modelmaker
	ijzerwerker

Wanneer wij, bij het lezen van de namen van deze collega's en oud-collega's, een ogenblikje bij hun heengaan stilstaan, zullen velen van ons zich herinneren wat zij voor onze onderneming en onze medewerkers hebben betekend.

Pensioneringen

In 1972 verlieten de volgende 23 medewerkers onze dienst wegens het bereiken

van de pensioengerechtigde leeftijd:

A. Brouwer	platendrukker
H. J. G. van Heek	elec. lasser/brander
C. G. v.d. Veen	ijzerwerker
S. Verhoeven	ond. bankwerker
A. Andeweg	magazijnbediende
T. Bouman	ijzerwerker
G. de Vries	ijzerwerkersbaas
T. v.d. Ven	platendrukker
C. Dubbelman	elec. lasser
J. E. Foeken	bankwerker
J. Kalkman	portier
M. de Ruiter	magazijnbediende
G. M. Gouw	kraandrijver
P. C. van Kempen	ijzerwerker
M. J. Verkaik	ijzerwerker
J. Pecher	elec. lasser
P. Belder	magazijnbediende
W. v.d. Driest	werfautochauffeur
C. de Ruiter	kras/ijzerwerkers
T. van Wijngaarden	adm. medewerker
P. Meerman	bankwerker
A. Plaisier	beheerder logiesgeb.
P. van Pommeren	

Jubilea

De onderneming telde in 1972 het verheugend grote aantal van 41 jubilarissen, waarvan één met 50-jarig, vier met 40-jarig en 36 met 25-jarig dienstverband.

De jubilarissen dit jaar waren:

50 jaar

B. van Driel

magazijnbediende

40 jaar

J. Flach
J. de Ruyter
P. van Brugge
P. A. Ouwens

ijzerwerkersbaas
scheepsbeschieter
perser
instructeur/afschrijver

25 jaar

C. Lagendijk
H. van 't Hof
F. P. Raats
G. Eiting
J. H. v.d. Kaay
G. van Bruggen
P. Korteweg
A. Kleijn
F. Berkel
J. Brandt
H. Zwart
N. Slooff
H. M. Slegt
P. van Vugt
H. Bakker
W. Weeda
J. H. Bode
A. v.d. Stel
H. J. v.d. Spoel
T. Versluis
A. van Asperen

S. Lagendijk
W. van Gent
P. P. Koevermans
A. Hofland

M. G. Rijdsdijk
A. Rolloos
J. G. van Kampen
H. van Rees
F. F. Singewald
J. Hegeman
K. Verhoeven
J. Pecher
J. Valster
D. van Vliet
H. Moret

elec. lasser
onderhoudsdraaier
telerec tekenaar
bankwerker
constructeur/groepsb.
elec. lasser
voorman lassers
zager/draaier
magazijnbediende
machinaal-brander
elec. lasser
ijzerwerker
kras/ijzerwerkers
corveeër
werfautochauffeur
voorman electriciëns
leermeester scheepsb.
draaiersbaas
elec. lasser
magazijnbediende
techn. adm. medew.
rekeningen afdeling
machine-bankwerker
chef bouw bureau
chef bankw./draaiërij
techn. adm. medew.
rekeningen afdeling
spantenbuiger
electriciën
ijzerwerker
draaier
elec. lasser
brander/elec. lasser
bankwerkersbaas
ijzerwerker
machine-bankwerker
draaier/frezer
elec. lasser

Algemeen

Wat vorm en onderwerpen betreft, ver- toont dit jaarverslag veel overeenstemming met de verslagen over voorgaande jaren. Bepaalde hoofdstukken zijn iets ingekort, zonder echter inhoud en duidelijkheid ge- weld aan te doen, andere zijn daarentegen wat uitgebreid.

Sedert 1967 was het gebruikelijk in het jaarverslag van onze onderneming een Voorlopig Resultatenoverzicht over het ver- slagjaar met een toelichting daarop op te nemen. Wettelijk was dit geen verplichting.

Op grond van art. 24 van de nieuwe wet op de Ondernemingsraden dient, dit jaar voor het eerst, een balans van onze onder- neming per 31 december 1972 in het ver- slag te worden opgenomen. De balans wordt eerst in de loop van het derde kwar- taal van 1973 door de Raad van Commis- sarissen vastgesteld. Overeenkomstig de sta- tuten wordt de balans daarna aangeboden aan de Algemene vergadering van Aandeel- houders en vervolgens conform het hier- bovengenoemde art. 24 aan de Onderne- mingsraad.

De bedrijfsresultaten, die in 1972 konden worden behaald, mogen nog bevredigend worden genoemd, hoewel zij achterbleven bij die van het jaar 1971. Als we de samen- loop van gunstige omstandigheden, die op het resultaat van 1971 van invloed zijn ge- weest, in aanmerking nemen, dan kon ook nauwelijks worden verwacht dat 1972 het jaar 1971 in dat opzicht zou kunnen eve- naren.

Het boekjaar 1972 begon onder niet al te gunstige omstandigheden. Een in 1971 begonnen recessie in de scheepvaart zette zich begin 1972 door. Onze onderneming slaagde er desondanks in de werkbezetting in die periode op een redelijk peil te hou- den, zij het tegen scherp concurrerende prijzen. Hoewel onze onderneming begin 1972 voor een staking kon worden behoed, viel er, als uitvloeisel van de op andere grote werven heersende werkstakingen, in het voorjaar bij de buitenlandse reders toch een zekere terughoudendheid waar te ne- men om hun schepen in Nederland te laten repareren.

Gedurende het tweede en derde kwartaal van 1972 was er sprake van een iets rui- mer aanbod van reparatieschepen. Teza- men met onze nieuwbouworders en enkele opdrachten voor grote verbouwingen, was er toen sprake van een volledige werkbe- zetting. Anders werd het in het vierde kwartaal, toen, als gevolg van een sterk verminderd aanbod van reparatieschepen, een flinke onderbezetting niet kon worden voorkomen.

De laatste jaren moest ook onze onder- neming „leren leven” met de steeds verder gaande inflatie. De inflatie heeft een voort- durende aanzienlijke verhoging van de kos- tenpost „Salarissen” tot gevolg. De kosten voor de sociale voorzieningen stijgen dien- overeenkomstig. Daarbij komen dan ook nog de kostenstijgingen als gevolg van de snelle uitbreiding van de secundaire ar- beidsvoorwaarden, terwijl de overige pro- ductiekosten door de druk van de inflatie eveneens aan een voortdurende stijging on- derhevig zijn. Het tempo, waarmede de produktiekosten elk jaar omhooggaan, is dan ook onrustbarend.

Door die inflatie en de voortdurend en snel stijgende productiekosten is het op peil

houden van de liquiditeit en het financieren van de noodzakelijke investeringen een voortdurende zorg. De onderneming staat elk jaar weer voor de moeilijke opgave om financieel gezond te blijven, met andere woorden ervoor te zorgen, dat tegenover die hogere productiekosten hogere inkom- sten komen te staan.

Eén mogelijkheid daartoe zou zijn het aanpassen van de prijzen. Maar dit is nau- welijks mogelijk door de felle internatio- nale concurrentie.

De tweede en betere mogelijkheid is: door betere en meer efficiënte tijdsbeste- ding gezamenlijk meer te produceren. In hoofdzaak zal dit moeten worden gereali- seerd door diepte-investeringen, d.w.z. ver- betering en modernisering van de produc- tiemiddelen en verder door verbetering van de productiemethoden en door verbetering van de organisatie. Voor deze diepte-inves- teringen dienen uiteraard de nodige finan- ciële middelen beschikbaar te zijn.

Aan het einde van ons verslag over 1971 kondigden wij aan dat in 1972 de nadruk op de verbetering van de productiviteit zou worden gelegd. Met erkentelijkheid aan allen, die daaraan hun medewerking en in- spanning hebben verleend, mag worden geconstateerd dat, mede door het doen van diepte-investeringen en het verbeteren van de organisatie, waardoor productiever wer- ken mogelijk werd gemaakt, de onderne- ming in dit streven redelijk goed is ge- slaagd.

De gelegenheid om de productiviteit ver- der te verbeteren is echter nog in ruime mate aanwezig en wanneer *alle* mede- werkers in gezamenlijk overleg daartoe de volledige bereidheid tonen, dan kan op dit terrein nog veel worden bereikt.

Beschouwen we nu de gang van zaken in 1972 in verschillende sectoren van onze onderneming wat nader:

Raad van Commissarissen:

De Raad van Commissarissen werd het gehele jaar 1972 gevormd door de heren:

Ir. W. E. R. van Herwijnen, voorzitter
M. A. Blussé van Oud-Alblas
Ir. F. van Hattum

Directie:

De Directie bestond gedurende het ver- slagjaar uit de heren:

Joh. Boele
G. J. Boele
Ir. G. J. Klomp

Interne Organisatie

De voornaamste wijzigingen, die in 1972 plaatsvonden waren:

- het aanstellen per 1 januari 1972 van een derde directeur, in het bijzonder verantwoordelijk voor de productie.
- het samenvoegen van diverse afdelingen tot één Commerciële Afdeling Repara- tie, welke in het midden van 1972 tot stand kwam.
- diverse maatregelen ter bevordering van de productiviteit (o.a. was het transport onderwerp van studie) en een scherpere bewaking van de kosten.
- de rechtsvorm van onze onderneming en die van onze dochterondernemingen werd omgezet in een besloten vennoot- schap (B.V.).

Investeringen:

- In Scheepsbouwloods Oost werd een 10-tons kraan met vacuümhefapparaat boven de snijmachine in werking ge- steld.
- Voor gebruik overal op het terrein werd een transportabele z.g. „hoogwerker” aangeschaft.
- Begonnen werd met het maken van fun- deringen in verband met het herstel van de kraanbaan in de Machinefabriek.
- Op 16 augustus 1972 werd de eerste paal geslagen voor een nieuwe loods op het terrein van onze „Port Repair Base” D. v.d. Wetering B.V.
- Besloten werd tot het in eigen beheer bouwen van een nieuw drijvend dok met een hefvermogen van 20.000 ton. Met de uitvoering werd nog in 1972 een be- gin gemaakt.

Nieuwbouw:

In 1972 werden de volgende nieuw ge- bouwde schepen afgeleverd:

Bouwnr. 1040 - Roll-on - Roll-off schip
„Grieg” (26-4-1972)
Bouwnr. 1042 - Vloeibaar-gastanker
„Bucklaw” (3-1-1972)
Bouwnr. 1046 - Zeegaande dekbarge
(14-7-1972)

Op 31 december 1972 waren nog onder- handen:

Bouwnr. 1044 - Opnemingsvaartuig
„Buyskes” voor de Kon. Marine
Bouwnr. 1045 - Opnemingsvaartuig
„Blommendal” voor de Kon. Marine
Bouwnr. 1047 - Zeegaande dekbarge

In het begin van 1973 werd opdracht ontvangen voor:

Bouwnr. 1048 - Zeegaande dekbarge

Verheugend is te kunnen opmerken dat de in 1972 opgeleverde nieuwbouwschepen een wezenlijke bijdrage hebben geleverd tot het in dit verslagjaar behaalde finan- ciële resultaat.

De arbitragezaak over de „Mary Holy- man” was aan het einde van het verslag- jaar nog in behandeling. Over de uitein- delijke uitslag valt nog geen voorspelling te doen.

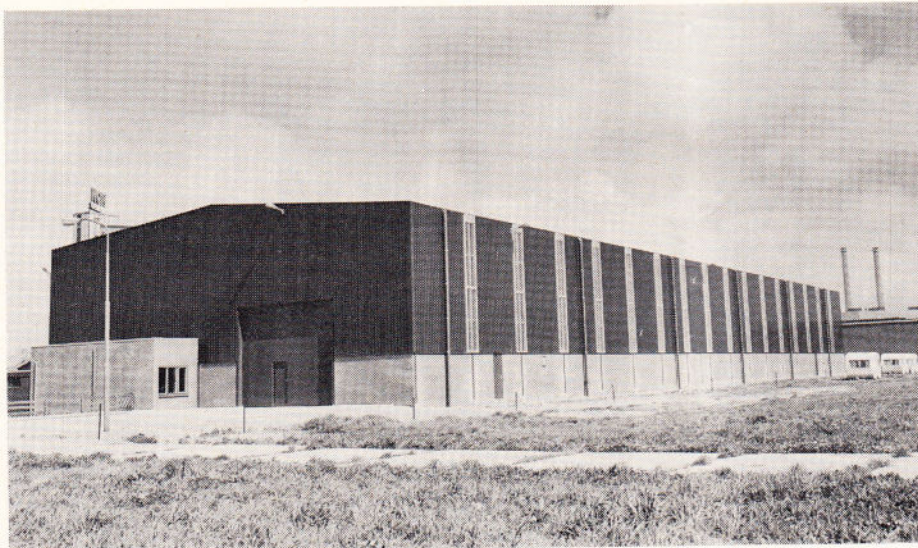
De bouw van ons derde drijvend dok zorgt in 1973 voor de bezetting van een deel van onze nieuwbouwcapaciteit.

Het aantrekken van lonende nieuwbouw- opdrachten voor het eind van 1973 en voor 1974, hetwelk medio 1973 zou moeten wor- den verwezenlijkt, verloopt niet vlot.

Reparatie:

(De getallen tussen haakjes geven de overeenkomstige aantallen van 1971 aan). De voor derden door D. v.d. Wetering ge- repareerde schepen zijn niet in deze cijfers begrepen.

In totaal werden 732 (853) schepen ge- repareerd, als volgt verdeeld:
386 (482) *zeeschepen*, waarvan
30 (58) voor Nederlandse reders
356 (424) voor buitenlandse reders
Hiervan werden:
40 (67) schepen gehellingd
81 (84) schepen gedokt
243 (305) schepen in de Rotterdamse ha- ven gerepareerd
62 (40) *kustvaartuigen*, waarvan
21 (24) voor Nederlandse reders
41 (16) voor buitenlandse reders



Nieuwe loods D. v. d. Wetering B.V.

Hiervan werden:

- 35 (28) schepen gehellingd
- 3 (3) schepen gedokt
- 17 (7) schepen in de Rotterdamse havens gerepareerd

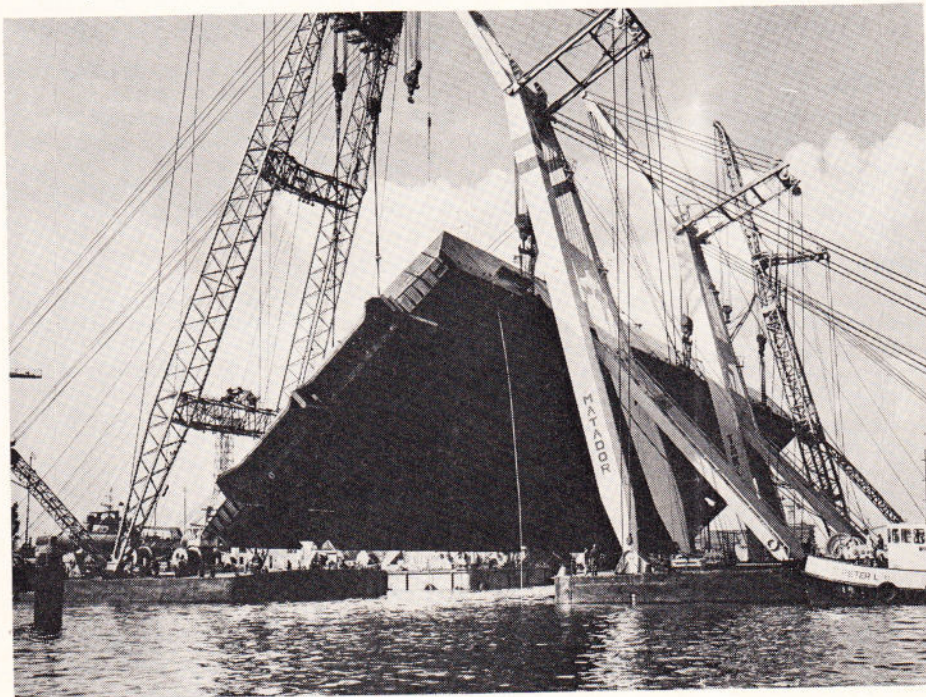
284 (331) binnenvaartschepen

Hiervan werden:

- 216 (231) schepen gehellingd
- 6 (6) schepen gedokt
- (—) schepen in de Rotterdamse havens gerepareerd

Ten opzichte van 1970 liep het totaal aantal reparatieschepen in 1971 terug met ruim 8% (van 932 naar 853) en 1972 gaf ten opzichte van 1971 een teruggang te zien van ca. 14%. Daar zijn natuurlijk oorzaken voor aan te geven. Allereerst het feit dat de activiteiten op nieuwbouwgebied in 1971 en 1972 zijn toegenomen in vergelijking met voorgaande jaren. Verder is het aantal grotere in vergelijking met de klei-

Het klapstuk van 1972.



nere zeeschepen toegenomen o.a. door de ingebruikname van dok II. Tenslotte werden zowel in 1971 als in 1972 enkele heel grote verbouwingen uitgevoerd.

De teruggang in het aantal reparatieschepen houdt dan ook niet in dat de hoeveelheid verricht werk dienovereenkomstig is teruggelopen. De toegevoegde waarde van de productie over de jaren 1971 en 1972 geeft een stijgende lijn te zien in vergelijking met 1970, waarbij vanzelfsprekend ook de gevolgen van twee jaar inflatie dienen te worden ingecalculleerd.

De dokken waren, behalve in het vierde kwartaal 1972, praktisch voortdurend bezet. Op de reparatiehellingen was daarentegen gedurende het gehele jaar enige ruimte onbenut.

De tendens van het hiervoor gesignaleerde geringere aanbod van scheepsreparatie in het laatste kwartaal van 1972 zette zich

voort in het eerste kwartaal van 1973. Als we naar de oorzaken zoeken, dan zien we dat de concurrentie van het buitenland wederom aanzienlijk toenam, b.v. van Groot-Brittannië, welk land in een gunstige positie kwam te verkeren door de devaluatie van het Engelse pond. Bovendien viel een ontwikkeling waar te nemen, dat steeds meer schepen de havens van Antwerpen gaan aandoen, inplaats van de Rotterdamse havens. Overwegingen verband houdend met de hoge kosten, die in Rotterdam voor de havenfaciliteiten verschuldigd zijn, spelen daarbij een rol. Het gevolg is dat de Reders sneller geneigd zijn om dan ook hun reparaties maar in Antwerpen te laten uitvoeren.

Contracten voor het verlengen van zeeschepen werden in 1972 noch uitgevoerd noch afgesloten. Wel zijn onderhandelingen gaande.

Grote verbouwingen waren in 1972 o.a. de „Orca”, de „Tartar Prince” (Surveyor) en de 2 grote dekponsen uit de „Vibex”. Tot de grootste karweien behoorde ook het herstel van de zwaar beschadigde HAM 308.

In de sectie Binnenvaart werden o.a. 2 verlengingen en tal van grote schade-reparaties uitgevoerd. Grote karweien op het gebied van baggervaartuigen waren o.a. de „Teesbay” en de Deltabay”.

C.O. orders

In deze sector was het bijzonder moeilijk om orders aan te trekken. Doordat het aantal aanbestedingen van konstruktiewerk door de overheid en het bedrijfsleven in 1972 sterk beperkt werd, was de „spoeling dun”. Dientengevolge waren de uitgesproken Konstruktiewerkplaatsen en Machinefabrieken bereid tegen zodanige prijzen werk uit te voeren, dat het voor onze onderneming dikwijls geen zin had aan deze felle concurrentiestrijd deel te nemen.

De weinig rooskleurige situatie in deze sector van de Metaalindustrie moge wellicht mede een aanleiding zijn om de als uitvloeisel van een „botte-bijl-politiek” boven onze hoofden hangende Wet op de Selectieve Investeringsheffing geen doorgang te doen vinden. (Het betrokken Wetsontwerp zou trouwens ook ten aanzien van bedrijven als het onze tot grote onbillijkheden leiden. Een werf als de onze zou immers nooit in de z.g. probleemgebieden gevestigd kunnen worden of aldaar zijn uitbreidingen kunnen realiseren).

Het betrokken afzetgebied blijft de aandacht van de onderneming houden omdat aanvullend werk uit deze sector als regel mede een bijdrage levert voor een goede werkbezetting.

Ondernemingsraad:

De Ondernemingsraad kwam in 1972 in vergadering bijeen op:

23 maart, 13 juni, 6 juli, 2 oktober en 7 december.

De belangrijkste onderwerpen die in deze OR-vergaderingen werden behandeld, waren:

- wijzigingen in uren- en salarisslips
- cursus instructeurs
- invoering CAO-C
- regelingen secundaire arbeidsvoorwaarden i.v.m. invoering van CAO-C
- herstel kraanbaan machinefabriek

- wijziging rechtsvorm onderneming van N.V. naar B.V.
- nieuw reglement Ondernemingsraad
- jaarverslag 1971
- vragen en antwoorden n.a.v. jaarverslag 1971.

De Kleine Commissie uit de Ondernemingsraad kwam in 1972 11x bijeen.

Op 6 juni werd een vergadering gehouden van de Kleine Commissie, met de besturen van de Afdelingskas en het Sociaal Voorzieningsfonds.

In deze bespreking kwamen ter sprake:

- wijziging in de dagloonberekening van de Z.W.

- wijziging regeling werkverzuim i.v.m. bezoek aan specialist e.d.

- wijziging in tegemoetkomingen uit het Sociaal Voorzieningsfonds.

De Jongerencommissie kwam in 1971 7x bijeen.

Het jaarverslag over 1971 gaf de Ondernemingsraad aanleiding tot de volgende aanvullende opmerkingen, namelijk:

„Wij zijn ook van mening, dat het overleg in de Ondernemingsraad en in de andere overlegorganen in het bedrijf in een goede sfeer verliep, maar zouden daaraan willen toevoegen, dat het overleg tot goede resultaten leidde.”

en
„Wij spreken de wens uit, dat wij er gezamenlijk in zullen slagen om alle medewerkers, van hoog tot laag, begrip bij te brengen, dat niet alleen vandaag maar ook in de toekomst de Ondernemingsraad een orgaan is dat niet weg te denken valt.”

Het jaar 1972 heeft de juistheid van deze opmerkingen bevestigd. Het zijn inderdaad deze overlegorganen van de onderneming, die nu en in de toekomst van grote waarde zijn. Het behartigen van de belangen van de onderneming en van allen, die in de onderneming werkzaam zijn, is doelstelling van deze overlegorganen. Dit heeft ook zijn erkenning gevonden in de nieuwe Wet op de Ondernemingsraden, die meer bevoegdheden en dus ook meer verantwoordelijkheden aan de Ondernemingsraad heeft toegekend.

Ook in de vergaderingen met de Jongerencommissie is sprake van een duidelijke groei in de overleg-structuur.

Na een wellicht wat aarzelend begin gaat deze Commissie meer en meer aan betekenis als overleg- en gespreksorgaan met de jongeren winnen. Bovendien geeft deze Commissie aan de Ondernemingsraad goede informatie over datgene wat bij de Jongeren leeft.

Personeels- en Sociaal Beleid

Integratie

In het jaarverslag over 1971 is uitvoerig ingegaan op alle werkzaamheden, die verricht moesten worden om de integratie op 1 januari 1972 grotendeels in te voeren. De verwachting werd uitgesproken dat invoering van CAO-C op 1 juli kon plaatsvinden. Daartoe werd inderdaad besloten op de vergadering van de O.R. die op 13 juni 1972 werd gehouden. Te rekenen vanaf 1 juli 1972 geldt dus voor alle medewerkers, op wie daarvoor of de CAO-A of de CAO-B van toepassing was, één CAO en wel CAO-C.

Het in 1970 ingevoerde beoordelingssysteem werd in 1972 ongewijzigd toegepast. Met het systeem is thans 3 jaar ervaring

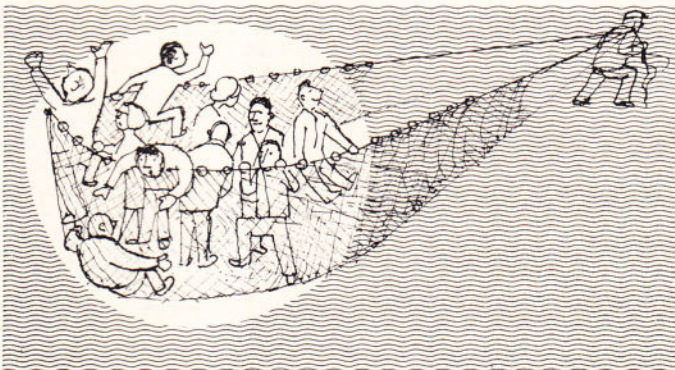
opgedaan, waarbij vastgesteld is dat dit niet in alle opzichten aan de oorspronkelijke verwachtingen voldoet. Het ligt evenwel niet in de bedoeling om hierin op korte termijn wijzigingen aan te brengen. Daarvan zal nog de nodige studie vooraf moeten gaan.

Aan de verdere uitbouw van het Personeels- en Sociale beleid werd in het verslagjaar veel aandacht geschonken. De regelingen die in 1971 werden ingevoerd, voor wat betreft de vrijwillige uitkeringen bij pensioneringen en bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid werden in dit verslagjaar 59 keer toegepast. De ervaring die daarbij werd opgedaan, wijst erop dat het treffen van deze regelingen concreet en zichtbaar gestalte geeft aan het sociaal beleid, en dat niet alleen door het materiële deel der regeling, maar wellicht in meerdere mate door de aandacht en begeleiding die in deze gevallen wordt gegeven.

Promotiebeleid:

Het heeft de voortdurende aandacht om de kwaliteiten van al onze medewerkers zo goed mogelijk tot hun recht te laten komen en om de aanwezige kwaliteiten door verdere scholing volledig tot hun recht te laten komen. Daardoor was het mogelijk dat een groot aantal medewerkers in het verslagjaar doorstroomde naar een hogere salarisgroep. 23 medewerkers maakten in het bedrijf promotie.

In het kader van de begeleiding van onze jongere medewerkers zal in 1973 een aanvang gemaakt worden met een verbeterde aanpak. De resultaten van een eenvoudige psycho-technische test zullen dan mede een uitgangspunt vormen om in overleg met deze jongere medewerkers hun ver-



dere scholing en begeleiding gestalte te geven.

Omdat de leeftijdsopbouw in 1972 niet noemenswaard veranderde ten opzichte van 1971 is thans geen overzicht daarvan opgenomen.

Personeelsbestand:

Het personeelsbestand bleef in 1972 nagenoeg gelijk aan dat van 1971. Op 31 december 1972 waren 1545 medewerkers in onze dienst, slechts 6 meer dan aan het begin van dat jaar. Wel dient rekening te worden gehouden met het feit, dat in 1972 31 medewerkers met vervroegd pensioen gingen. Met hen werd het dienstverband beëindigd op grond van de in 1971 getroffen regeling voor medewerkers, die 2 jaar volledig arbeidsongeschikt zijn.

In 1972 traden 253 medewerkers in onze dienst, waaronder 84 buitenlanders. 247 medewerkers, waarvan 96 buitenlanders verlieten onze dienst.

Het verlaten van onze dienst geschiedde om de volgende redenen:

overlijden	: 5 medewerkers
pensionering	: 23 medewerkers
vervroegde pensionering	: 31 medewerkers
militaire dienst	: 14 medewerkers
binnen proeftijd	: 21 medewerkers
eigen verzoek	: 84 medewerkers
niet op eigen verzoek	: 20 medewerkers
wegens dringende redenen	: 7 medewerkers
kontraktbreuk	: 22 medewerkers
overplaatsing naar D. v.d. Wetering B.V.	: 4 medewerkers
tijdelijk dienstverband	: 16 medewerkers

In het aantal van 84 medewerkers, die op eigen verzoek de dienst verlieten, zijn 42 buitenlanders begrepen, die na voltooiing van hun contract weer naar hun land van herkomst terugkeerden.

In het aantal van 22 medewerkers, die kontraktbreuk pleegden, zijn 16 buitenlanders begrepen, die hun vakantie doorbrachten in hun land van herkomst en daarna niet terugkeerden.

Werving:

Zoals eerder reeds vermeld, traden in 1972: 253 medewerkers in onze dienst, waarvan 84 buitenlanders. Deze buitenlanders werden in hoofdzaak door ons gewonnen in het land van herkomst.

In de 169 nederlandse medewerkers, die in onze dienst traden, zijn begrepen de 12 medewerkers, die na het vervullen van hun militaire dienst terug kwamen, 13 medewerkers met een tijdelijk dienstverband, in hoofdzaak praktikanen en 61 leerlingen voor de bedrijfsscholen.

De werving voor de bedrijfsscholen verliep dus uitstekend. Daaruit blijkt tevens dat bij de jongeren een gerichte belangstelling bestaat voor het werken in onze onderneming en het is bijzonder verheugend dit te kunnen constateren.

De wervingsacties in ons eigen land werden nog intensiever dan voorgaande jaren gevoerd. Deze acties leverden een onvoldoende resultaat op. En dat terwijl in het verslagjaar het aantal officieel geregistreerde werklozen meer dan 100.000 bedroeg. Er was noch kwalitatief, noch kwantitatief, van een voor ons bedrijf geschikt aanbod sprake. Ook was niet van invloed of wervingsacties gehouden werden in gebieden met een hoog of een laag werkloosheidspercentage. Evenmin leverden de acties, die in overleg met een groot aantal arbeidsbureaus, werden gevoerd enig resultaat op. Indien we daarbij rekening hou-

den met het feit, dat bij de werving niet de graad van vakbekwaamheid als enige selectievorm heeft gespeeld, maar daarentegen het zwaartepunt bij de selectie veel meer lag op mentale instelling en op bereidheid, zich verder te ontwikkelen, ontlokt dit de vraag of het aantal geregistreerde werklozen, ook in de metaalindustrie, wel een juist cijfer is en of het systeem van werkloosheidsuitkeringen in ons land niet aangepast zou moeten worden.

Door vele instanties zijn in 1972 publicaties verschenen over de sociale verzekeringen. Over het *gebruik*, het *misbruik* en het *oneigenlijke gebruik* ervan. Het is onze overtuiging dat met name bij de Werkloosheids- en Wachtgeldverzekering in niet onbelangrijke mate sprake is van een *oneigenlijk gebruik*. Dit leidt tot onjuiste publicaties over de feitelijke aantallen werklozen in Nederland. Dit te moeten constateren is triest. Ernstiger echter is, dat mede aan de hand van het geregistreerde aantal werklozen bepaald wordt, of er al of niet door de overheid toestemming verleend wordt om in het buitenland te werven. In 1972 kon het personeelsbestand nog op peil gehouden worden, mede dank zij de wervingen die in dat jaar volgens de nog lopende vergunningen in Spanje plaats vonden. Voor 1973 is op het moment dat dit jaarverslag wordt geschreven nog steeds geen toestemming tot werven in Spanje verleend, hoewel reeds in januari 1973 om die toestemming werd verzocht. Dit leidt tot ernstige consequenties voor het personeelsbestand in 1973, dat in de eerste vijf maanden van het lopende jaar een duidelijke dalende tendens vertoont.

Het bracht in het verslagjaar slechts geringe problemen met zich mede om nieuwe medewerkers aan een woning te helpen. De in de vorige jaren getroffen voorzieningen boden voldoende mogelijkheden om in de behoefte te voorzien. Omdat verwacht kan worden, dat in de gemeente Ridderkerk de eerstkomende jaren geen uitbreiding van betekenis zal kunnen plaatsvinden van het aantal personeelswoningen, is de onderneming ertoe overgegaan om in de gemeenten Alblasserdam en Hendrik Ido Ambacht 57 bestaande eengezinswoningen en 12 bestaande flats te kopen. Deze woningen komen geleidelijk ter beschikking voor verhuur aan onze medewerkers.

Kosten van salarissen en sociale voorzieningen

De collectieve salarisverhogingen, die uit de C.A.O. voortvloeiden, betekenden ook in 1972 weer een aanzienlijke stijging van de loonkosten. M.i.v. 1 januari 1972 stegen de salarissen met 4½% en m.i.v. 1 juli 1972 nogmaals met 4%.

Ook de stijging van de premies in de sector van de sociale wetgeving brachten een belangrijke verzwaring in het kostenpakket met zich mede. Met name genoemd worden: de stijging van de kosten voortvloeiend uit de verbetering van de B.P.F.-pensioenregeling, alsmede de salariscompensatie, die als gevolg van de hoge pensioenpremie aan een grote groep van onze medewerkers werd gegeven.

Alvorens de C.A.O. voor 1972 kon worden afgesloten, kenmerkten de eerste maanden van 1972 zich door een grote sociale onrust in de gehele metaalindustrie. Zowel op de materiële als op immateriële punten

waren de eisen van één der Industriebonden zo ingrijpend, dat overeenstemming eerst mogelijk werd, nadat door de oudrijksbemiddelaar Mr. E. J. Erdbrink een bindend advies was uitgebracht. Omvangrijke stakingen, met name in de grote scheepsbouw- en reparatiewerven gingen daaraan vooraf. Ons bedrijf werd daardoor niet getroffen. Was deze conflictsituatie en alle gevolgen daarvan op zich al bijzonder verontrustend te noemen, nog verontrustender was dat symptomen waarneembaar waren, waaruit bleek, dat de Industriebonden het harmoniemodel, dat immer in Nederland tot een voor alle partijen vruchtbaar resultaat had geleid, verlaten hadden. Het is dan ook zonder meer teleurstellend dat wij dit thans, in 1973, zo zeer bevestigd zien.

Opleiding en vorming

In het verslagjaar over 1971 spraken wij reeds onze verontrusting uit over de in 1971 aangenomen wetswijziging ten aanzien van de leerplicht. Deze wet behelsde wijzigingen om in de komende 10 jaar te komen tot een volledig ingevoerd participatie onderwijs. Deze verontrusting is alleen maar toegenomen, nu allens het streven van de overheid erop gericht is om aan de wetswijziging geleidelijk uitvoering te geven: Op 1 augustus 1972 werd de leerplicht verlengd tot 11 jaar, waarvan 9 jaar volledige leerplicht en 2 jaar partiële leerplicht. In november 1972 aanvaardden de Tweede en Eerste Kamer een wetsontwerp, waardoor ouders van partieel leerplichtige jongeren, met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 1972, in aanmerking komen voor enkelvoudige kinderbijslag voor het betrokken kind. Deze regeling hield in dat begin 1973 kon worden begonnen om met de partieel leerplichtige jongeren een 4-daagse arbeidsovereenkomst af te sluiten, in plaats van de tot nu toe gebruikelijke 5-daagse arbeidsovereenkomst.

Zo is dan in 1972 een verdere stap gezet op de weg die moet leiden tot een volledige 12-jarige leerplicht. Nu alle instanties, die daarbij betrokken zijn, en ook de jongeren zelf met de uitvoering van de in 1970 aangevaarde Beleidsnota van de toenmalige Minister van Onderwijs geconfronteerd worden, gaan meer en meer stemmen op om de in deze Beleidsnota genoemde uitgangspunten te wijzigen. Dit zal dan ook noodzakelijk zijn, als we willen voorkomen dat over enkele jaren de jongeren eerst in hun 18e of 19e levensjaar zouden kunnen starten met hun werkelijke vakopleiding. Dit zou ten koste gaan van henzelf, het bedrijfsleven en dus ook van onze nationale economie.

Op 12 oktober 1972 konden 39 Bemetel-Vakdiploma's, 18 Uitgebreid-Bemetel diploma's en 3 Bemetel-Praktijkgetuigschriften worden uitgereikt.

De vakdiploma's in 1972 werden behaald door:

- 24 metaalbewerkers in de scheepsbouw
- 11 machine-bankwerkers
- 3 afschrijvers sektie-bouw
- 1 draaier.

Het uitgebreid-diploma door:

- 9 metaalbewerkers in de scheepsbouw en
- 9 machine-bankwerkers.

En de Praktijkgetuigschriften door:

- 1 machine-bankwerker
- 1 draaier
- 1 booglasser.

De bezetting van de bedrijfsschool zag er als volgt uit:

	eind 1971	eind 1972
Scheepsbouw	34	47
Bankwerken	33	38
Booglassers	4	12
Draaien	2	—
Schilderen	1	1
Totaal aantal leerlingen	74	98

Aangezien ook jongeren en volwassenen buiten de bedrijfsschool aan de vakopleiding deelnemen, vermelden wij hieronder het aantal lopende leerovereenkomsten per 31 december 1972.

Primaire vakopleiding:

- 54 metaalbewerkers in de scheepsbouw
- 45 machine-bankwerkers
- 13 booglassers
- 1 draaier
- 1 schilder

114 Totaal

Voortgezette vakopleiding:

- 22 afschrijvers sektiebouw
- 16 scheeps- en landinstallatiemonteurs
- 1 bankwerker montage
- 1 electrotechnisch installateur

40 Totaal

Totaal 154 medewerkers, die onder leerovereenkomst aan de vakopleiding deelnemen.

Voor de leerlingen van de bedrijfsschool waren er ook in 1972 weer een aantal bijzondere gebeurtenissen, namelijk:

- Van 10 t/m 13 mei werd een jeugdreis naar Noorwegen georganiseerd, waaraan 44 jongeren uit alle afdelingen van ons bedrijf deelnamen. De reis werd een geweldige belevenis voor onze jeugdige medewerkers en mag een volledig succes worden genoemd.
- Op 29 en 30 juni organiseerde de Stichting Kunst voor de Jeugd in Rotterdam twee vakantiedagen voor werkende jongeren, waaraan ook door jeugdige medewerkers van onze onderneming werd deelgenomen.
- Op 8 september vond de jaarlijkse sportdag plaats, welke mede door het gunstige weer bijzonder prettig verliep.

Ook in 1972 waren er talrijke medewerkers op diverse afdelingen van ons bedrijf die hun opleiding voltooiden en bekroond zagen met het diploma t.w.:

- 1 diploma machine-schrijven
- 1 diploma Nederlandse Bedrijfsrespondentie
- 1 diploma Middelbare Handelsavondschool
- 1 praktijkdiploma Boekhouden



- 1 diploma Booglassen voor gevorderden
- 8 NIL- gronddiploma's Electrisch lassen
- 3 NIL- vakdiploma's constructieclassen
- 2 NIL- vakdiploma's ketelclassen
- 1 NIL- vakdiploma pijplassen
- 1 diploma V.E.V. - 2e monteur
- 4 diploma's kraanbesturen - A
- 2 diploma's pneumatiek en Hydrauliek - B
- 3 diploma's Isometrisch tekenen voor
pijpbewerken
- 7 diploma's Gezel in het scheepsmetaal-
bewerken (V.V.A.)
- 1 diploma Middelb. Techn. Avondschool
(afd. electrotechniek)
- 1 diploma Middelb. Techn. Avondschool
(afd. Werktuigbouwkunde)
- 1 diploma Hoger Technische Avondschool
(afd. Werktuigbouwkunde)

De geslaagden kwamen in aanmerking voor de in ons bedrijf geldende regeling tegemoetkoming studiekosten.

Het talenpraktikum waar onze buitenlandse medewerkers zich de nodige kennis van de Nederlandse Taal eigen kunnen maken, kon in 1972 aan 54 Spaanse en aan 7 Britse medewerkers het betreffende getuisschrift uitreiken.

Voorts volgden in 1972 ook weer tal van medewerkers in part-time verband en in de avonduren cursussen, teneinde hun vak- en/of theoretische kennis te vergroten. Door 68 medewerkers/sters werd deelgenomen aan de navolgende opleidingen:

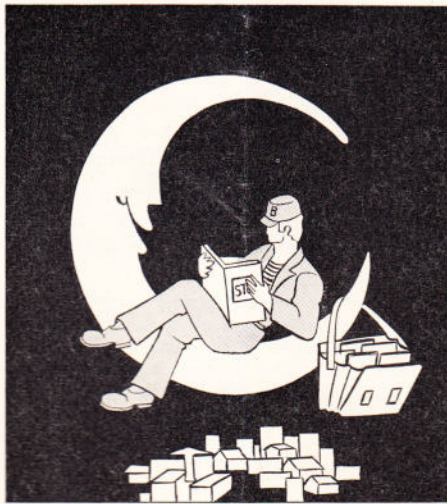
- Pneumatiek en Hydrauliek C
- Gezel- en Meester in het Scheepsmetaalbewerken
- Kraanbesturen
- Electrisch lassen
- P.B.N.A.
- Avond M.T.S. en Avond H.T.S.
- Talencursussen, t.w. Engels, Spaans en Duits, Noors, steno en typen, Moderne Bedrijfsadministratie, Hogere Bedrijfsleiding, praktijkdiploma Boekhouden, Staatspraktijkdiploma.

Teneinde de instructeurs, welke de jongeren komende uit de bedrijfsschool opvangen en voor de duur van een jaar verder begeleiden, beter op hun taak voor te bereiden, werd in het najaar van 1972 gestart met een „kursus instructeurs”. Deze opleiding werd in de avonduren aan het bedrijf gegeven en werd gevolgd door 18 van onze als instructeur werkzame medewerkers.

Wij zouden op deze plaats er voor willen pleiten dat de zo nuttige avondopleidingen blijven bestaan. Ze bieden talrijke jongeren de gelegenheid om hun (vak)kennis uit te breiden en voor wat ouderen een goede kans om hun kennis op te halen, op peil te houden of te vergroten. Er zijn voorbeelden te over van mensen, die juist door het volgen van die avondopleidingen de nodige kennis vergaarden om later promotiekanalen te kunnen grijpen. Bepaalde groeperingen in onze samenleving zijn er bewust op uit om het avondonderwijs „de nek om te draaien”. Het aantal avondopleidingen neemt dan ook op schrikbarende snelle wijze af. Het betekent een grote verarming van onze opleidingsmogelijkheden.

In het kader van de door ons bedrijf verleende studiebeurzen, teneinde een H.T.S.-opleiding te kunnen volgen, studeerden eind 1972 4 jongelui aan de H.T.S. te Dordrecht Scheepsbouwkunde en 2 aan de H.T.S. te Rotterdam Werktuigbouwkunde.

Onder auspiciën van de Stichting Vorming en Opleiding voor de Metaalindustrie



Uitbreiding van vakkennis door avondopleiding.

in het Rijnmondgebied, werd in 1972 de opleiding gecontinueerd welke bekend is als de „Hogere Scheepsbouwopleiding” waaraan ook onze onderneming meewerkt. Het theoretisch aspect van deze opleiding wordt verzorgd door de H.T.S. te Dordrecht, terwijl de diverse praktische stagen in de deelnemende bedrijven plaatsvinden. Ons bedrijf verwacht medio 1973, als resultaat van deze opleiding, een tweetal nieuwe medewerkers.

Voorts werd, eveneens in het raam van de activiteiten van de hiervoor genoemde Stichting, in september 1972 gestart met een 2-jarige applicatiecursus Scheepsbouwkunde aan de M.T.S. aan de Baljuwstraat te Rotterdam. Aan de opleiding wordt deelgenomen door jongelui welke in 1972 het M.T.S. diploma Werktuigbouw hebben gehaald of in 1972 bezig waren met het praktisch jaar. Als gevolg van de activiteiten van dezelfde stichting nam het aantal jongeren dat scheepsbouwkunde ging studeren aan de avond M.T.S. te Rotterdam op verheugende wijze toe. Door middel van bedoelde applicatiecursus worden deze M.T.S.-ers Werktuigbouw in de gelegenheid gesteld tevens een M.T.S. diploma Scheepsbouw te verwerven. Ook ons bedrijf participeert in deze opleidings-activiteiten met 2 M.T.S.-ers Werktuigbouwkunde, welke in september 1972 in dienst van ons bedrijf zijn getreden en de gelegenheid kregen aan de applicatiecursus deel te nemen.

Praktijkstages werden ook in 1972 weer in ons bedrijf gelopen door 8 M.T.S.-ers en 2 H.T.S.-ers.

Verzuim wegens ziekte

Ook in ons bedrijf moeten we helaas constateren dat het ziekteverzuim toeneemt. Gelukkig volgen we daarbij niet de stijging van de landelijke cijfers, doch wel is de stijging zodanig, dat deze ons met enige zorg voor de toekomst vervult.

Teneinde dit verzuim nader te kunnen beoordelen, werden de gegevens van het ziekteverzuim over het jaar 1972 in een aantal overzichten samengevat. (Zie pag. 8). Vergelijkende cijfers met komende jaren kunnen ons dan inzicht verschaffen in aard en omvang van het ziekteverzuim.

Deze overzichten hebben betrekking op:

1. Gegevens van het ziekteverzuim, waarbij medewerkers in een aantal hoofdgroepen zijn onderverdeeld.
2. Gegevens van het ziekteverzuim per leeftijdsgroep.
3. Gegevens over de ziekteduur.

In deze overzichten worden enige begrippen gehanteerd, die een nadere toelichting behoeven, te weten: ziektefrequentie, gemiddelde ziekteduur en ziekteverzuimpercentage. Deze begrippen hebben de volgende betekenis:

Ziektefrequentie

Dit getal geeft aan het aantal malen, dat 100 medewerkers in een jaar wegens ziekte hebben verzuimd.

voorbeeld:

Indien een groep medewerkers van 200 in een jaar 250 keer ziek geweest is, is de ziektefrequentie $100 \times 250 = 125$.

200

Gemiddelde ziekteduur

Dit getal geeft aan het gemiddeld aantal verzuimde werkdagen per ziektegeval.

voorbeeld:

Indien een groep van medewerkers in een jaar 250 keer ziek is geweest en het totaal verzuimde aantal werkdagen wegens ziekte van deze groep was 2500 werkdagen, dan was de gemiddelde ziekteduur 10 dagen (2500).

(250)

Ziekteverzuimpercentage

Dit getal geeft aan het aantal dagen verzuim in verhouding tot het in een jaar beschikbare aantal dagen.

voorbeeld:

In een jaar met 260 beschikbare aantal dagen is iemand 26 dagen ziek. Het ziekteverzuimpercentage is dan $26 \times 100\% = 10\%$.

$\frac{260}{260}$

Het ziekteverzuimpercentage wordt beïnvloed door de ziektefrequentie en door de gemiddelde ziekteduur. Hoe vaker men ziek is en/of langer men ziek is, des te hoger is het ziekteverzuimpercentage.

Bedrijfsgeneeskundige Dienst:

De Bedrijfsgeneeskundige Dienst kon zijn taken in 1972 slechts gedeeltelijk uitoefenen. De bedrijfsarts nam per 1-7-1972 ontslag en de onderneming slaagde er helaas niet in tijdig een opvolger te vinden.

Tot 1 april 1973 werd dokter Petrov uit Bolnes bereid gevonden tijdelijk de hoogst noodzakelijke werkzaamheden van de Bedrijfsgeneeskundige Dienst gaande te houden en hij is daarin, mede dank zij de inzet van de overige medewerkers van deze dienst, redelijk goed geslaagd. Helaas kon begin 1973 dokter Petrov de functie van plaatsvervangend bedrijfsarts niet langer met zijn praktijk als huisarts combineren. Tot op het moment dat dit verslag verscheint, heeft de onderneming nog geen nieuwe bedrijfsarts kunnen benoemen. Dokter W. Steenks uit Zwijndrecht is tijdelijk met de waarneming belast.

De bovengenoemde moeilijkheden waren er wellicht mede de oorzaak van dat het aantal medewerkers dat op het spreekuur kwam, sterk terugliep, namelijk van 7534 in 1971 tot 6865 in 1972. Hiervan kwamen er 2256 (2970) voor consult, 3954 (4100) wegens ziekte en 655 (464) wegens ongevallen. Het getal van 6865 bestond uit 110 (161) vrouwen en 6755 (7373) mannen. Het

getal van 6755 was weer samengesteld uit 5242 (5814) Nederlandse medewerkers en 1513 (1720) buitenlandse medewerkers.

Er werden in totaal 289 (460) aanstellingskeuringen verricht. Van de Röntgeninstallatie werd een ruim gebruik gemaakt: er werden in 1972 529 X-foto's gemaakt. (De tussen haakjes geplaatste cijfers geven de getallen van 1971 aan). Een redelijke verklaring voor de toename van het aantal ongevallen in 1972 is niet te geven.

Veiligheid:

De activiteiten van de Veiligheidsdienst waren in 1972 weer gericht op het treffen van de vereiste veiligheidsmaatregelen, het propagieren van het toepassen van de beschikbare persoonlijke beschermingsmiddelen en op het schoonhouden van werkplaatsen en werkterreinen. Verheugend was, dat het aantal medewerkers dat bij het werk veiligheidshelmen draagt, steeds

toeneemt. Ongevallen met dodelijke afloop deden zich gelukkig niet voor.

354 ongevallen hadden in 1972 verzuim tot gevolg. In 1971 waren het er slechts 175. Een verdubbeling dus, waarvan de werkelijke oorzaak niet valt na te gaan.

Opvallend was daarbij de toename van het aantal oogletsels en het aantal been- en voetverwondingen.

De bedrijfsbrandweer moest in 1972 38 maal uitrukken, meestal voor kleine branden in pompkamers, motorkamers e.d. In vele gevallen moest gebruik gemaakt worden van persluchtmaskers. Zonder dat de Gemeentelijke Brandweer van Ridderkerk behoefde te worden te hulp geroepen, kon steeds schade van enig belang worden voorkomen.

De uitrusting van de Bedrijfsbrandweer kon worden uitgebreid met een Volkswagenbus, die werd verbouwd en voorzien van apparatuur voor zeer snelle brandbestrijding en voor het vervoer per brancard van gewonden of zieken.

Personeelsvereniging

Evenals in voorgaande jaren werden door de Personeelsvereniging in het vóór- en najaar wederom kontaktavonden georganiseerd. Ook werden 2 geslaagde Bingo-avonden gehouden. Omstreeks 5 december 1972 werd met de kinderen het Sint Nicolaasfeest uitbundig gevierd.

De meeste onderafdelingen ontwikkelden hun gebruikelijke activiteiten. Wegens gebrek aan belangstelling werden de Wandel-sport- en de Toneelvereniging opgeheven.

In het begrotings- en subsidiebeleid t.a.v. de Personeelsvereniging en de onderafdelingen werden ingrijpende wijzigingen aangebracht. Doel was de zelfstandigheid en zelfwerkzaamheid van de onderafdelingen te activeren en deze daardoor meer kostenbewust te maken.

Onder de leden werd een enquête gehouden om te weten te komen, welke wensen er bestonden ten aanzien van het programma op de feestavonden. De meeste leden geven de voorkeur aan één avond, waarop gevarieerde attracties worden geboden. In 1973 zal getracht worden met deze wensen rekening te houden.

Deltaschadewet en Deltawerken

Gedurende het verslagjaar werd een groot aantal besprekingen gehouden met de instanties, die belast zijn met de uitvoering van de Deltaschadewet. Begin 1973 hebben de onderhandelingen geleid tot een voorlopige overeenstemming met betrekking tot de aanpassingskosten van onze nieuwbouwhellingen op terrein Oost en die van terrein West.

De Commissie Schadebepaling bij Scheepssloperijen in verband met de uitvoering van de Deltawerken gaat niet akkoord met onze voorstellen ten aanzien van onze dwarshellingen en het extra baggerwerk in de dokputten, havens, ophellingen en langskaden, als gevolg van een sterk versnelde slibafzetting. De onderneming beraadt zich over de verdere stappen, die ten aanzien van dit probleem dienen te worden genomen. Vooral de versnelde slibafzetting in de dokputten, welke sedert de afsluiting van het Haringvliet viel te constateren, baart zorgen en betekent een aanzienlijke verzwaring van onze bedrijfskosten, wanneer geen afdoende oplossing tot stand komt.

Ziekteverzuim, onderverdeeld naar Hoofdgroepen

Hoofdgroep	Ziekte- frequentie	Gem. ziekteduur	Ziekteverzuim percentage
Werkbedrijf	250	9,2	8,9
Machinefabriek	230	9,4	8,2
Werfzaken	210	9,3	7,6
Technische Dienst en Magazijnen	170	10,4	6,8
Medewerkers van Kantoren, Tekenkamers en Toezichth. en Leidinggevende medewerkers	130	7,9	4,0
Alle medewerkers	210	9,2	7,6

Ziekteverzuim per leeftijdsgroep:

Leeftijdsgroep	Ziekte- frequentie	Gem. ziekteduur	Ziekteverzuim percentage
15 tot en met 19 jaar	270	5,0	5,1
20 tot en met 24 jaar	270	5,9	6,2
25 tot en met 29 jaar	270	6,0	6,3
30 tot en met 34 jaar	220	8,3	6,9
35 tot en met 39 jaar	200	10,7	8,2
40 tot en met 44 jaar	200	10,4	7,9
45 tot en met 49 jaar	170	11,7	7,7
50 tot en met 54 jaar	180	13,2	9,3
55 tot en met 59 jaar	120	23,6	11,0
60 tot en met 64 jaar	140	19,0	10,3
Alle medewerkers	210	9,2	7,6

Overzicht van de ziekteduur

Ziekteduur in werkdagen	Aantal ziektegevallen	Aantal ziektegevallen in percentage van totaal aantal ziektegevallen.
1	529	16,8
2	322	10,2
3	279	8,8
4	317	10,0
5	439	13,9
6	201	6,4
7	184	5,8
8	133	4,2
9	82	2,6
10	106	3,4
11 tot en met 15	209	6,6
16 tot en met 20	81	2,6
21 tot en met 25	61	1,9
26 tot en met 30	46	1,5
31 tot en met 35	26	0,8
36 tot en met 40	25	0,8
meer dan 40 dagen	115	3,7
Totaal	3155	100

Deze overzichten leiden tot de volgende conclusies:

1. Het ziekteverzuim neemt toe met de leeftijd. Deze toename wordt uitsluitend veroorzaakt, omdat men langer ziek is.
2. De oudere medewerkers zijn minder vaak ziek dan jongere.

3. Van de in totaal 3155 ziektegevallen was de duur van bijna 60% (866 ziektegevallen) 1 week of korter.

4. Op het ziekteverzuimpercentage was de invloed van deze ziektegevallen van één week of korter 1,5% of bijna 20% van het totale verzuim.

Oeververbindingen Rotterdam

Onze onderneming heeft tezamen met 25 andere ten Oosten van de Maasbruggen in Rotterdam gevestigde werven en enkele aanverwante bedrijven veel werk verzet om bij een groot aantal gemeentelijke en overheidsinstanties duidelijk te maken dat het eventueel vervangen van de huidige brugverbindingen door nieuwe bruggen, met daaraan verbonden een mogelijke toekomstige verslechtering van het huidige regime van openingstijden, voor deze bedrijven en de werkgelegenheid ten Oosten van die bruggen, onaanvaardbaar zou zijn.

Tal van besprekingen en een uitvoerige studie hebben er toe geleid, dat door de Centrale Bond van Scheepsbouwmeesters in Nederland een nota is samengesteld welke in februari 1973 aan Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Rotterdam, officieel is aangeboden.

D. v. d. Wetering B.V.

Deze dochteronderneming had in het verslagjaar nog talrijke problemen te overwinnen. Het voornaamste doel waarnaar in dit jaar werd gestreefd was de „port-repair-base” (onder welke aanduiding D. v. d. Wetering B.V. steeds meer bekend raakt) weer de goede naam te bezorgen die het vroeger had op het gebied van havenreparaties en die zij in de laatste jaren dreigde te verliezen. In 1972 is de nieuwe leiding van het bedrijf, met steun van het moederbedrijf, daar een flink eind mee gevorderd. Met een zeker optimisme kan dan ook in 1973 op de ingeslagen weg worden voortgegaan.

In augustus 1972 werd een aanvang gemaakt met de bouw van een loods van 85 x 25 meter, in hoofdzaak bestemd voor de opslag van onderdelen, die D. v. d. Wetering B.V. en onze onderneming voor buitenlandse fabrieken en relaties in voorraad houden.

Het boekjaar kon worden afgesloten met een bescheiden winst, welke met het verliesaldo van voorgaande jaren zal worden verrekend. De resultaten zijn niet in het voorlopige resultaten-overzicht verwerkt.

Productie

U treft hierbij aan een aantal grafieken, welke een vergelijkend overzicht van de bestedingen van de beschikbare werkuren over de jaren 1969, 1970, 1971 en 1972 geven.

Onder beschikbare werkuren moeten worden verstaan alle normale- en overuren van het totale personeelsbestand, waarbij de Direct-Productieve uren die gewerkte uren zijn, welke rechtstreeks aan de uitvoering van orders zijn besteed.

De Indirect Productieve uren zijn alle andere gewerkte uren, zowel in de toezichthoudende, technische- en administratieve sector, alsmede in de magazijnen, het onderhoud e.d.

Duidelijk blijkt uit de vergelijking, dat het gunstige percentage „direct productieve” uren van 1971 in 1972 niet kon worden bereikt. Dat het percentage in 1972 ongunstiger zou uitvallen was te verwachten, na de vrij slappe periode van het vierde kwartaal. De vrij forse stijging van het aantal „indirect productieve” uren

wordt hierdoor voornamelijk veroorzaakt.

Waar zit nu dat verschil van 2,7% (van 52,1 naar 49,4%) in de „direct productieve” sector?

Een optel- en aftreksom maakt het duidelijk:

De indirect productieve uren stegen van 28,2 naar 32%	+ 3,8%
Vakantie-feestdagen-kort verzuim stegen van 8 naar 8,8%	+ 0,8%
Verzuim door ziekte en ongeval steeg van 7,1 naar 7,6%	+ 0,5%
	<hr/>
tezamen een stijging van	5,1%

Omlaag gingen:

de verzuimde uren als gevolg van arbeidsongeschiktheid (WAO) van 2,7 naar 0,5%	- 2,2%
de uren van ongeoorloofd verzuim en verzuim voor eigen rekening van 1,9 naar 1,7%	- 0,2%
	<hr/>
tezamen een daling van	2,4%

hetgeen als uitkomst geeft een verschil van:

+ 2,7%

De Kerstdagen vielen in 1972 op werkdagen en het aantal vakantiedagen werd uitgebreid, waardoor een stijging van deze categorie verklaarbaar is.

Voor de stijging van het verzuim door ziekte en ongeval is geen aanwijsbare oorzaak aan te geven.

Tot en met 1971 werden alle uren, die werden verzuimd door langdurige arbeidsongeschiktheid, nog tot de beschikbare

uren gerekend. Door de nieuwe regeling voor medewerkers, die blijvend arbeidsongeschikt zijn welke begin 1972 in onze onderneming werd doorgevoerd, werd het overgrote deel van dit verzuim niet meer tot de beschikbare uren gerekend. Na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid wordt nu immers het dienstverband geëindigd. Het percentage liep daarom terug van 2,7 naar 0,5%.

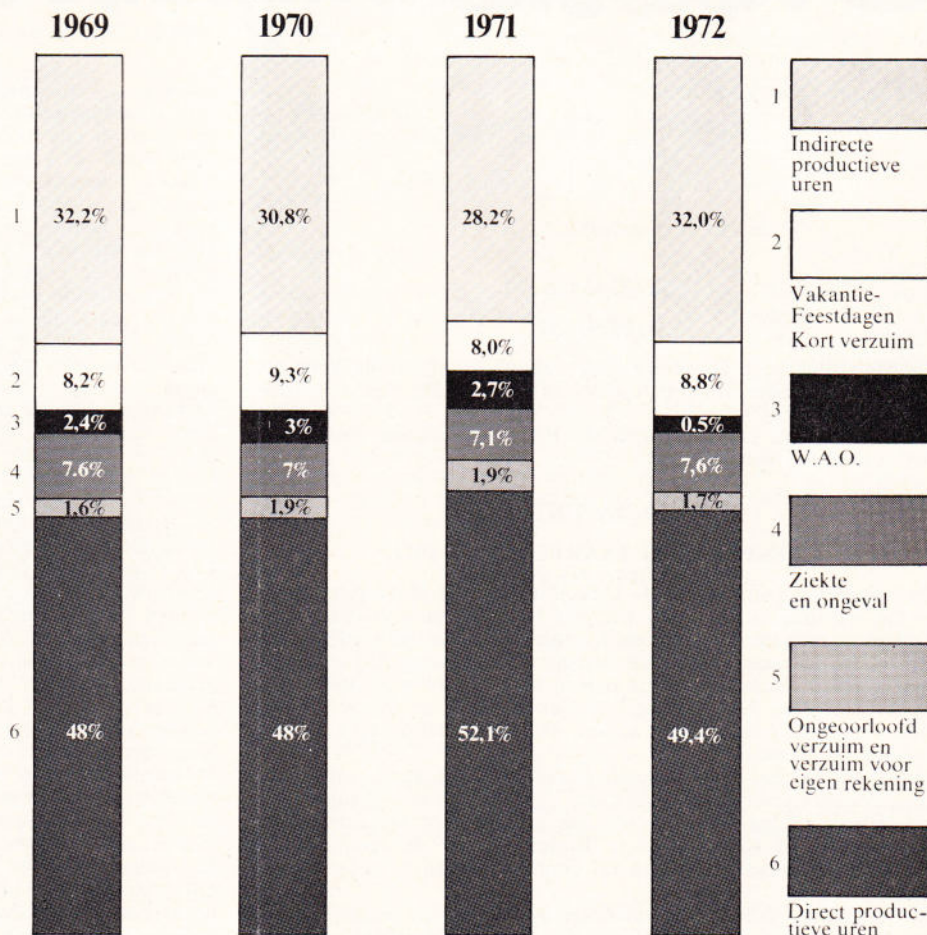
In het percentage van 0,5% zijn nu alleen nog begrepen de niet gewerkte uren van hen, die voor het tweede jaar arbeidsongeschikt zijn en onder de W.A.O. vallen, alsmede de niet gewerkte uren van de medewerkers, die gedeeltelijk onder de W.A.O. vallen, dus zij die slechts gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. Het cijfer van 1972 geeft dus nu een juister beeld dan voorheen.

Het percentage ongeoorloofd verzuim en verzuim voor eigen rekening vertoont de neiging terug te gaan naar het percentage van 1969.

Vooruitzichten

Dat het voor een bedrijf als het onze praktisch onmogelijk is een prognose te maken, heeft het afgelopen jaar weer eens aangetoond. Toch is het een goed gebruik aan het einde van een verslagjaar even stil te staan bij de verwachtingen voor het lopende jaar, waarvan inmiddels al weer vijf maanden zijn verstreken.

Gedurende de laatste drie maanden van 1972 en het eerste kwartaal van 1973 was de bezettingsgraad van het reparatie-ge-



deelte van ons bedrijf zeer matig te noemen, met het gevolg dat enkele afdelingen enige weken lang met een ernstige onderbezetting te kampen hadden. De reparatieprijzen daalden tot een bijzonder laag peil en wel ver onder de kostprijs.

Enerzijds zullen stakingsdreigingen en stakingen, vooral in het Rotterdamse Havengebied, in het begin van het verslagjaar er wellicht de oorzaak van geweest zijn, dat reders aarzelden om hier hun schepen in reparatie te geven. Er was naar alle waarschijnlijkheid ook nog een andere oorzaak. De internationale vrachtenmarkt was zich in de loop van 1972 in opgaande lijn gaan bewegen en het ziet er naar uit, dat in 1973 deze trend zich nog enige tijd zal voortzetten. Bij een verbetering van de vrachtenmarkt zullen de Reders altijd trachten het periodiek onderhoud van de schepen zo lang mogelijk uit te stellen en dit kan het laatste half jaar ook het geval

geweest zijn. Als onze veronderstelling juist is, zou dit in de loop van 1973 kunnen leiden tot een vergroting van de hoeveelheid scheepsreparatie.

Met een zeer scherpe concurrentie, zowel van binnenlandse als van buitenlandse werven, zal evenwel blijvend rekening moeten worden gehouden.

Doordat de onderneming er eind 1972 in slaagde de opdracht te verkrijgen voor het verbouwen van de tanker „VEEDOL” tot kraanschip en begin 1973 voor bouwno. 1048, mag worden aangenomen, dat tot oktober van dit jaar voldoende werkbezetting verzekerd is.

Onze onderneming heeft in 1972, zoals eerder in dit verslag werd opgemerkt, door het treffen van een aantal maatregelen ter verbetering van de productiviteit en mede dank zij de inspanning van onze medewerkers redelijke resultaten kunnen behalen. Om de concurrentie het hoofd te kun-

nen blijven bieden, zal de aandacht bij voortdurend op de verbetering van deze productiviteit gericht moeten blijven.

Hoe de bedrijfsresultaten voor het lopende jaar zullen worden, laat zich moeilijk voorspellen. Behalve dat een aantal factoren die hierboven zijn belicht, daarbij een grote rol spelen, zal ook veel afhangen van de vraag of gedurende de komende maanden van het jaar de inmiddels teruggekeerde arbeidsrust zal kunnen worden gehandhaafd. Opnieuw optredende arbeidsonrust zou ernstig afbreuk doen aan de werkgelegenheid in onze bedrijfstak.

Daarnaast is het voor het voeren van een goed bedrijfsbeleid onontbeerlijk dat het intern overleg goed functioneert.

De leiding van de onderneming zal dan ook in het belang van de onderneming en van haar medewerkers de wettelijke of van bedrijfswege ingestelde overlegorganen nu en in de toekomst blijven stimuleren.

Verslag van de Vergadering van de Ondernemingsraad gehouden op dinsdag 3 juli 1973

Ondernemingsraad



Aanwezig: De Voorzitter,
Twaalf gekozen leden van de Ondernemingsraad;
Ir. W. E. R. van Herwijnen, voorzitter van de Raad van Commissarissen;
De secretaris van de Jongerencommissie,
G. J. Cieraad;
F. de Hullu (notulist).

AGENDAPUNT 1.

OPENING

De voorzitter heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering. De medewerkers die ons het afgelopen jaar zijn ontvallen worden herdacht.
In aanwezigheid van de heer W. E. R. van Herwijnen wordt eerst het jaarverslag behandeld.

AGENDAPUNT 3.

BESPREKING JAARVERSLAG 1972.

De voorzitter geeft een korte toelichting op het jaarverslag:

1. De bedrijfsresultaten over het jaar 1972 mogen bevredigend genoemd worden, hoewel zij minder waren dan die over 1971. Zowel in de eerste als in de laatste maanden van 1972 was de marktsituatie slecht. Dit heeft zich in de eerste twee maanden van 1973 voortgezet. Een gunstiger ontwikkeling in de overige maanden van 1972 heeft, naast andere factoren, geresulteerd in een redelijk eindresultaat.
Nadat de balans 1972 is goedgekeurd door de Raad van Commissarissen en vervolgens door de Vergadering van houders van prioriteitsaandelen zal deze worden gedeponneerd ter griffie van de Kamer van Koophandel te Rotterdam. In de eerstvolgende Ondernemingsraadvergadering zal deze balans aan de orde worden gesteld.

De voorzitter heeft er in principe geen bezwaar tegen dat de gekozen leden de balans met een deskundige bespreken.

2. De post Vennootschapsbelasting op het Resultatenoverzicht van 1972 is aanmerkelijk hoger dan vorig jaar. De gekozen leden vragen hierover een toelichting.

Deze wordt als volgt gegeven:

Naast incidentele omstandigheden zijn er twee belangrijke posten die tot grote verschillen in de belastbare winst van verschillende boekjaren kunnen leiden.

Met een eenvoudig voorbeeld licht de voorzitter toe hoe de verschillen in de hoogte van de te betalen vennootschapsbelasting in de verschillende boekjaren kunnen ontstaan.

Stel dat een machine, die f 100.000,— heeft gekost 25 jaar in het bedrijf kan worden gebruikt, maar voor de belasting in 10 jaar mag worden afgeschreven. Na 10 jaar is de waarde van deze machine voor de belasting nul, maar het bedrijf is nog niet aan vervanging toe: de machine kan immers nog 15 jaar mee. Over ieder van de tien voorgaande jaren is f 10.000,— afgeschreven. Over het elfde jaar na de aanschaf van deze machine kan dit bedrag niet langer worden afgeschreven voor de belasting. De kosten in dat jaar zijn dan f 10.000,— lager en de winst f 10.000,— hoger, als alle andere posten gelijk gebleven zijn.

De vennootschapsbelasting (47%) is dan f 4700,— hoger.

Een tweede belangrijke post die tot groot verschil in Vennootschapsbelasting tussen verschillende jaren kan leiden is „Onderhanden Werk”. Een gedeelte van de toekomstige opbrengsten van karweien waaraan op 31 december van een jaar nog gewerkt wordt moet tot de opbrengsten van het afgelopen jaar worden gerekend, zodat er vennootschapsbelasting over verschuldigd is. Van jaar tot jaar kunnen hier grote verschillen in voorkomen.

3. Met de uitvoering van enkele grote projecten werd in 1972 een begin gemaakt:

— Begonnen werd met de verbouwing van de Machinefabriek.

— Met de bouw van een drijvend dok met een hefvermogen van 20.000 ton werd een begin gemaakt.

4. Het personeelsbestand heeft in 1972 geen wijziging van betekenis ondergaan.

De gekozen leden hebben op 30 juni 1973 schriftelijke vragen en opmerkingen over het jaarverslag ingediend. In verband met de geringe tijd die voor beantwoording van deze vragen ter beschik-

king stond zullen de antwoorden later verschijnen en aan de gekozen leden worden toegezonden.

De voorzitter gaat op twee punten verder in:

5. Over B.G.D. heeft vorige week een bespreking plaatsgevonden met het College van Bijstand en Advies voor de Bedrijfsgeneeskunde. Het college toonde zich tevreden over de in deze bespreking verstrekte informatie. Na de vakantie zal een volgend gesprek plaatsvinden, waarbij naar wegen zal worden gezocht om uit de huidige impasse te geraken.

Vervolgens deelt de voorzitter mede dat de heer A. Euwijk tijdelijk tewerkgesteld zal worden op de Bedrijfsgeneeskundige Dienst. In het bijzonder zal hij zich bezighouden met de begeleiding van arbeidsongeschikten.

6. Beginnend in de tweede helft van augustus zal de reeks bazenbesprekingen onder leiding van de heer Klomp worden voortgezet. De voorlopige opzet is dat iedere baas tenminste eenmaal per kwartaal bij een bespreking aanwezig zal zijn. Na verloop van tijd zal worden bezien of deze opzet in de praktijk bevredigend werkt.

AGENDAPUNT 2.

MEDEDELINGEN DOOR DE VOORZITTER.

De aankoop van een Carousselbank voor de Machinefabriek is bijna rond. De levertijd is 12 maanden. Deze bank zal in de plaats komen van de huidige kopbank.

AGENDAPUNT 5.

NOTULEN VAN DE VERGADERING VAN DE O.R. VAN 24 MEI 1973.

Met ingang van 27 augustus 1973 zal de secretaris van de O.R. zich twee dagen per week aan O.R.-werkzaamheden kunnen wijden. Hierover zal gelijk met de 8e salarisbetaling bericht aan de medewerkers worden gestuurd.

AGENDAPUNT 4.

REGELING VOOR TEGEMOETKOMING IN REISKOSTEN.

Op het voorstel voor een regeling tegemoetkomsten in reiskosten woon-werkverkeer is schriftelijk gereageerd door de gekozen leden. Zij hebben een aantal wijzigingen voorgesteld. Hun suggesties worden besproken.

Verwachtingen van de medewerkers.

Door de lange tijd die de voorbereiding van de regeling gevegd heeft zijn, volgens de gekozen leden, verwachtingen gewekt, vooral bij de medewerkers die geen gebruik kunnen maken van het groepsvervoer.

De voorbereidingen hebben inderdaad lang geduurd, maar als er daardoor verwachtingen zijn gerezen dan worden deze bij het inwerkingtreden van de regeling ook ingelost.

— Medewerkers die buiten het gebied dat omsloten wordt door de rivier de Nieuwe Maas, de rivier de Noord, Rijksweg 15, Rijksweg 16 (E 10), Verbindingsweg, Dordtse Straatweg en de spoorbaan Rotterdam-Dordrecht wonen, zouden een tegemoetkoming in reiskosten krijgen, ook als zij met een eigen vervoermiddel reizen.

— De al eerder genoemde datum van invoering van de tegemoetkoming in de kosten van individueel reizen, 1 januari 1973, zal in ieder geval worden aangehouden. De verwachtingen die bij de groep buiten het uitgesloten gebied woonachtigen zijn gewekt, worden zodoende ingelost.

Verhoging eigen bijdrage.

De gekozen leden willen bij voorkeur de eigen bijdrage op f 1,— per week handhaven. Ook vinden zij een geleidelijke verhoging tot f 3,— per week in de periode van heden tot 1 januari 1975 te snel. Overeengekomen wordt dat deze geleidelijke verhoging nader bezien zal worden. Rekening dient gehouden te worden met het feit dat de kosten van de bedrijfsbussen in de afgelopen 4 jaar verdubbeld zijn. Voorts moet niet vergeten worden dat de verhogingen van de regelingen voor koffiegeld, vrijwillige uitkeringen bij overlijden en bij volledige arbeidsongeschiktheid regelmatig aangepast worden door het bedrijf.

Bedrijfswoning en tegemoetkoming in reiskosten.

Met de volgende passage in de concept-regeling kunnen de gekozen leden zich niet verenigen:

„Medewerkers die wel in aanmerking komen voor een bedrijfswoning en aan wie zo'n woning is aangeboden maar daarvan geen gebruik wensen te maken, komen niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van individueel reizen.”

Door deze formulering blijkt een misverstand te zijn ontstaan. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling door deze bepaling de werfingsmogelijkheden te beperken.

Deze bepaling heeft betrekking op nieuwe medewerkers. Aan ver weg wonende sollicitanten, met wie men een arbeidsovereenkomst wil sluiten, wordt altijd een woning aangeboden in de buurt van het bedrijf. Als hij echter niet wil verhuizen en het bedrijf de sollicitant toch in dienst te nemen, dan krijgt de nieuwe medewerker een reiskostenvergoeding.

Weekendreizen.

De gekozen leden willen eenzelfde regeling voor ongehuwde en gehuwde medewerkers, die niet in de gelegenheid zijn om dagelijks heen en weer te reizen tussen hun woonplaats en het bedrijf en die daarom alleen in het weekend naar huis gaan.

Tegen eenzelfde regeling voor gehuwden en ongehuwden tot 27 jaar besstaan geen bezwaren. De leeftijdsgrens van 27 jaar is echter al hoog en zou daarom aangehouden moeten worden. Boven een zekere leeftijd kunnen ongehuwden als geheel zelfstandig en los van het ouderlijk huis worden beschouwd. Een leeftijdsgrens van 27 jaar lijkt hiervoor juist, temeer daar alle medewerkers op die leeftijd de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt.

Uitbreiding van de regeling.

De gekozen leden zouden de regeling uitgebreid willen zien met bepalingen over de volgende onderwerpen:

1. proefvaartregeling;
2. reizen van buitenlandse medewerkers;
3. reizen bij overwerk, zowel in het weekend als 's avonds;
4. dienstreizen naar het buitenland;
5. autovergoedingen.

Het eerste punt heeft geen betrekking op reizen tussen woning en werk, zo wordt geantwoord. Het tweede betreft speciale gevallen. Beide punten kunnen daarom het beste buiten de regeling worden gehouden.

Over de overige suggesties van de gekozen leden zal advies worden uitgebracht door een werkgroep bestaande uit de heren G. J. Cieraad, W. Boon, J. Schop, J. van Sinderen, P. Tuk en A. Verschoor. Deze werkgroep komt op 11 juli a.s. bijeen.

Groepsvervoer.

Geïnformeerd wordt naar de plannen omtrent busvervoer voor „beambten”. Op korte termijn is hier geen verandering in te verwachten, antwoordt de voorzitter. Bij de toekomstige arbeidstijdverkorting kan dit probleem mogelijk tot een oplossing worden gebracht. Ook deze zomer zullen evenals in voorgaande jaren, veranderingen in het groepsvervoer moeten worden aangebracht, doordat er een aantal nieuwe medewerkers van het groepsvervoer gebruik gaat maken. Dezelfde procedure als vorig jaar zal worden gevolgd, waarbij tijdig overleg met de busleiders zal plaatsvinden. Bij het opstellen van de plannen zal terdege rekening worden gehouden met de reistijden.

OVERIGE ONDERWERPEN

Spaarloon.

De gekozen leden vestigen de aandacht op de wettelijke mogelijkheid om een gedeelte van het salaris in de vorm van spaarloon uit te betalen.

Vakantiedagen.

De minimum vakantie wordt gebracht op 20 dagen. De maximum vakantie blijft 25 dagen. Aan iedere medewerker zal bericht over eventuele wijziging in zijn vakantierechten worden gezonden.

De voorzitter wenst allen een prettige vakantie en sluit de vergadering om 16.15 uur.

Personalia

JUBILEA:

25 jaar

16-8 J. v. Wingerden rep. bankwerker
 16-8 L. Verspoor adm. medewerker
 rek. afd.
 25-8 T. Saly klinker
 7-9 C. Merrelaar constructeur
 11-10 J. H. Wilstra houtscheepmaker
 transp.adm.
 11-10 D. Bijl coördinator

IN DIENST GETREDEN ZIJN:

2-7 Mej. P. van der Giessen secr. alg. zaken
 2-7 J. v. Mulligen bedrijfsassistent
 2-7 D. Jurres bedrijfsassistent
 9-7 G. Verschoor elec. lasser
 16-7 H. Visser hellingschipper
 23-7 L. Groenewegen werfautochauffeur
 30-7 J. Bontes prakt. werkt.bouw
 30-7 B. Veldhoen prakt. werkt.bouw
 30-7 L. M. Vermeer l.l. bankwerker
 30-7 S. P. v. Rees l.l. bankwerker
 30-7 G. C. van der Linden l.l. bankwerker
 30-7 H. Hakenkruger l.l. bankwerker
 30-7 J. W. B. Disch bankwerker/
 donkeyman
 1-8 Mej. A. E. Bieren typiste rek.afd.
 1-8 Mevr. J. Verhaar-de Kluyver adm. ass. bedr.
 geneesk.dienst
 1-8 M. Garcia Morales elec. lasser
 Torres prakt. werktuigb.
 6-8 J. v. Randwijk prakt. werktuigb.
 6-8 P. C. Mastenbroek prakt. werktuigb.
 6-8 J. J. v. Vugt l.l. bankwerker
 6-8 R. Visser l.l. bankwerker
 6-8 J. C. v. Driel l.l. ijzerwerker
 6-8 M. v. d. Blom elec. lasser
 6-8 H. Tukker prakt. werktuigb.
 6-8 H. J. de Ruyter l.l. bankwerker
 6-8 C. Lodder l.l. metaalbew.
 13-8 Mej. M. T. v. Berkum adm.assist rek.afd.
 13-8 Mej. N. M. Meijer adm.ass. sal.adm.
 13-8 J. v. Alfen elec. lasser
 13-8 N. B. Alkema l.l. metaalbew.
 13-8 J. A. Bakelaar l.l. metaalbew.
 13-8 J. Belder l.l. bankwerker
 13-8 W. J. J. Feder l.l. metaalbew.
 13-8 A. A. de Gans l.l. bankwerker
 13-8 G. Gravendeel l.l. metaalbew.
 13-8 W. J. Hagendoorn l.l. bankwerker
 13-8 J. H. Huisman l.l. metaalbew.
 13-8 A. de Jong l.l. metaalbew.
 13-8 K. J. Kalle l.l. metaalbew.
 13-8 R. Kranenburg l.l. metaalbew.
 13-8 L. Kreeft l.l. bankwerker
 13-8 G. Krijtenberg l.l. bankwerker
 13-8 J. Luring l.l. elec. lasser
 13-8 A. Mierop l.l. metaalbew.
 13-8 C. T. Molendijk l.l. metaalbew.
 13-8 P. de Munck l.l. bankwerker
 13-8 J. A. Bakelaar l.l. metaalbew.
 13-8 W. B. de Leeuw l.l. metaalbew.
 13-8 J. Koppelman l.l. metaalbew.
 13-8 J. A. v. d. Nieuwendijk l.l. metaalbew.

13-8 G. W. C. v. Nimwegen l.l. metaalbew.
 13-8 R. Prins l.l. metaalbew.
 13-8 L. L. Rokven l.l. elec. lasser
 13-8 J. C. v. Soest l.l. metaalbew.
 13-8 N. B. G. Stege l.l. bankwerker
 13-8 C. M. Sterkman l.l. metaalbew.
 13-8 E. v. Wilgenburg l.l. elec. lasser
 13-8 F. Wessels l.l. metaalbew.
 13-8 K. G. J. v. Welie l.l. metaalbew.
 13-8 H. A. van der Veen l.l. bankwerker
 13-8 G. van der Velden l.l. metaalbew.
 14-8 G. J. Bevaart l.l. metaalbew.

UIT DIENST GETREDEN ZIJN:

22-6 A. Herrero Rodriguez hakker
 26-6 A. Reina Garcia bankwerker
 29-6 G. W. Ista transp./aanpikker
 29-6 J. P. Bruins stellingmaker
 29-6 J. R. M. Kollenaar ketelmaker
 29-6 P. A. v. Kranenburg koperslager
 5-7 F. Romero Luque koperslager
 5-7 H. N. Smit koperslager
 6-7 J. A. Flores Garcia handbrander
 6-7 J. Mendoza Gonzalez ijzerwerker
 6-7 D. W. J. Noorlag prakt. elektrotech.
 6-7 P. J. Brand prakt. werktuigb.
 6-7 J. Lopez Sanchez elec. lasser
 6-7 E. Lli Ibor koperslager
 10-7 A. Fernandez-Aragon koperslager
 13-7 Mej. A. Dijkman adm. ass. sal. adm.
 13-7 A. Velez Benitez elec. lasser
 13-7 J. Hobo prakt. werktuigb.
 13-7 J. W. Roobol prakt. scheepsb.
 20-7 J. Fernandez Fernandez boorder
 20-7 A. v. Tol hellingschipper
 27-7 H. J. Jansen binnenbankwerker
 27-7 J. P. J. Karreman rep. bankwerker
 27-7 A. G. T. Lemkes prakt. scheepsb.
 31-7 W. Otterspeer l.l. machinebankw.
 31-7 H. Broersen diesel autochauff.
 31-7 J. van der Ree bankwerker
 31-7 J. Jansen kras stell.makers
 31-7 M. Iovane rep. bankwerker
 31-7 W. A. Tuk rep. bankwerker
 31-7 M. J. Ponsen malleenm./afschr.
 31-7 Mej. M. J. Heijman typiste rek.afd.
 3-8 H. J. Beringer hellingschipper
 7-8 J. Carrero Armario stellingmaker
 9-8 J. Dominguez Cardenas transporteur
 9-8 J. Carrasco Diaz elec. lasser
 9-8 E. Rodriguez Rodriguez bankwerker
 9-8 V. Bolea Moliner elec. lasser
 10-8 O. Vink hulp-ijzerwerker
 10-8 J. Osorio Fernandez lasser
 10-8 F. Morales Durau lasser

DE DIENST VERLATEN HEBBEN MET VERVROEGD PENSIOEN:

20-6 P. Geene bankwerker

GEPENSIONEERD:

18-7 L. Mastenbroek scheepsbeschieter
 17-8 F. de Munnik bedrijfsassistent
 21-8 F. Rijdsijk ijzerwerker

VOOR EERSTE OEFENING MILITIRE DIENST:

6-7 A. de Bondt ijzerwerker

TERUG UIT MILITAIRE DIENST:

2-7 L. Vos tekenaar
 2-7 J. Karsbergen bankwerker

BENOEMINGEN:

30-7 J. Bartels begroter rep.

GEBOREN:

22-6 Richard Menno, zoon van de hr. en mevr. G. Wisse-Verhagen.
 3-7 Francisco José, zoon van de hr. en mevr. F. Dorado Santana-Mayo Rubio.
 3-7 Lena Johanna Cornelia, dochter van de hr. en mevr. G. J. Anninga-Ritmeester.
 6-7 Gijsbertus Johannes, zoon van de hr. en mevr. S. Kerkhof-van Spijk.
 9-7 Willem Joris, zoon van de hr. en mevr. J. van Driel-van de Waal.
 21-7 Salvador Miguel, zoon van de hr. en mevr. M. A. Santos Crespo-Bakker.
 10-8 Manfred, zoon van de hr. en mevr. A. A. W. Hijmering-de Kluyver.
 11-8 Pauline Barbara, dochter van de hr. en mevr. K. Huyzer-Verveer.

GEHUWD:

28-6 De heer J. G. J. L. Steverink met mej. M. Scholten.
 5-7 De heer E. H. N. Siertsema met mej. H. Matthijs.
 10-7 De heer J. W. v. Steenbergen met mej. I. T. Jonker.
 22-7 De heer J. M. Gonzalez Taboas met mej. M. M. Santos Payo.
 17-8 De heer E. de Kruijff met mej. A. Uytdeboogaardt.

D. v. d. Wetering:

IN DIENST GETREDEN ZIJN:

23-7 J. Hagenus brander/ijzerw.
 30-7 P. W. M. Niemer administrateur
 30-7 C. v. Eck buiten bankw.
 1-8 J. S. Stark l.l. bankwerker

UIT DIENST GETREDEN IS:

1-7 C. A. van der Vlies bankwerker

GEBOREN:

19-7 Brenda, dochter van de hr. en mevr. F. A. Timmer-Benschop.

Boele's Scheepswerven en
Machinefabriek B.V.

September 1973

MEDEDELING

Met ingang van **1 september 1973** zijn de heren

G. J. CIERAAD
hoofd personeelszaken

en

J. VELDHUIS
chef commerciële afdeling reparatie

benoemd tot procuratiehouder van onze vennootschap.

De directie.