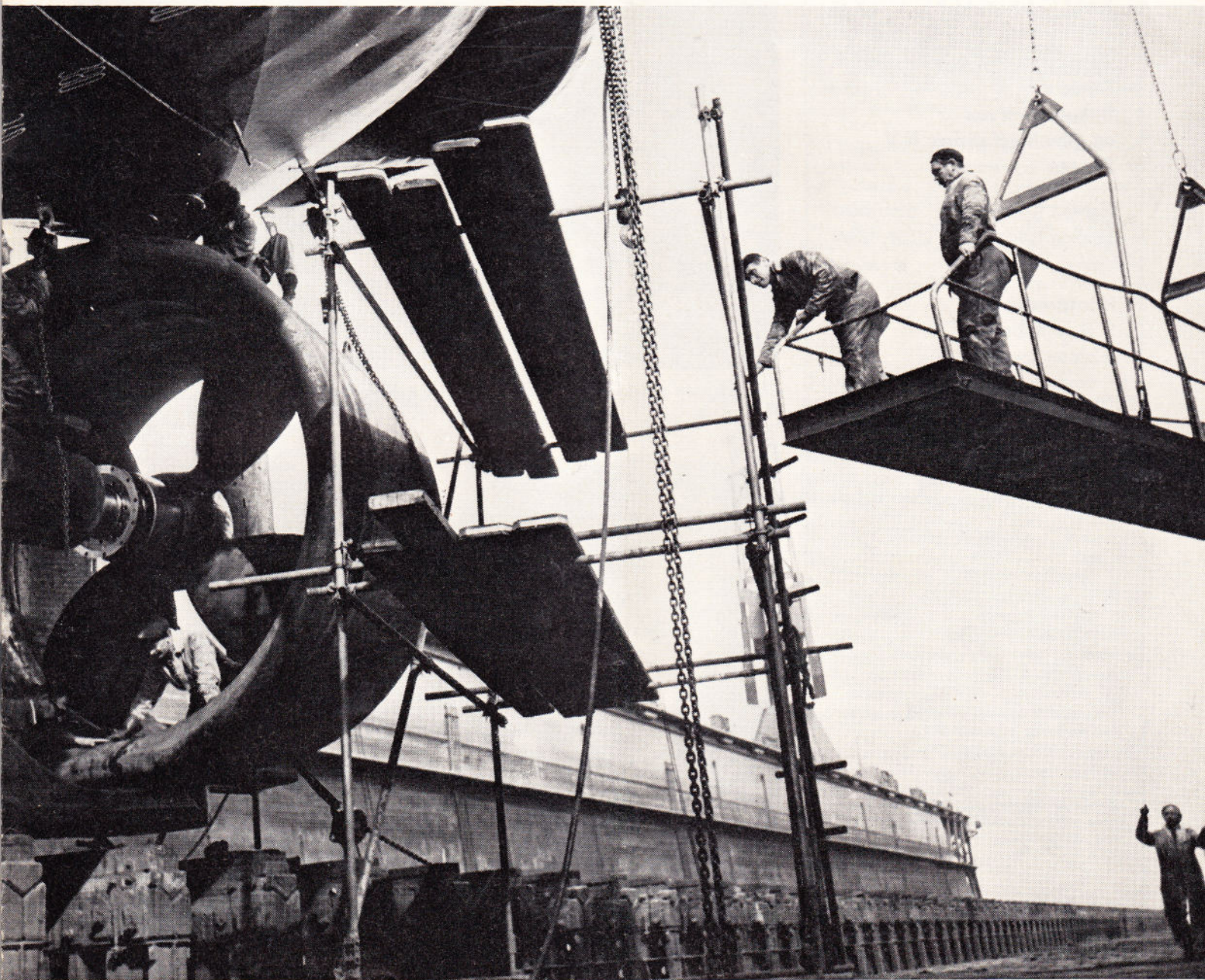


Boele-nieuws

PERSONEELBLAD VAN
BOELE'S SCHEEPSWERVEN EN MACHINEFABRIEK N.V.





Boele-nieuws

Uitgave ten dienste van het personeel van

**Boele's
Scheepswerven
en Machinefabriek N.V.
Bolnes**

Telefoon Rotterdam 010-134862
Telefoon Ridderkerk 01804- 13422

Hoofdredakteur:

J. G. van Beek
telefoon toestel 290

Redaktiekommissie (alf.)

M. J. de Bel
E. H. Koch
Ir. M. J. v. d Wal

Kopij inleveren voor de 15e van elke maand

BIJ DE VOORPLAAT:

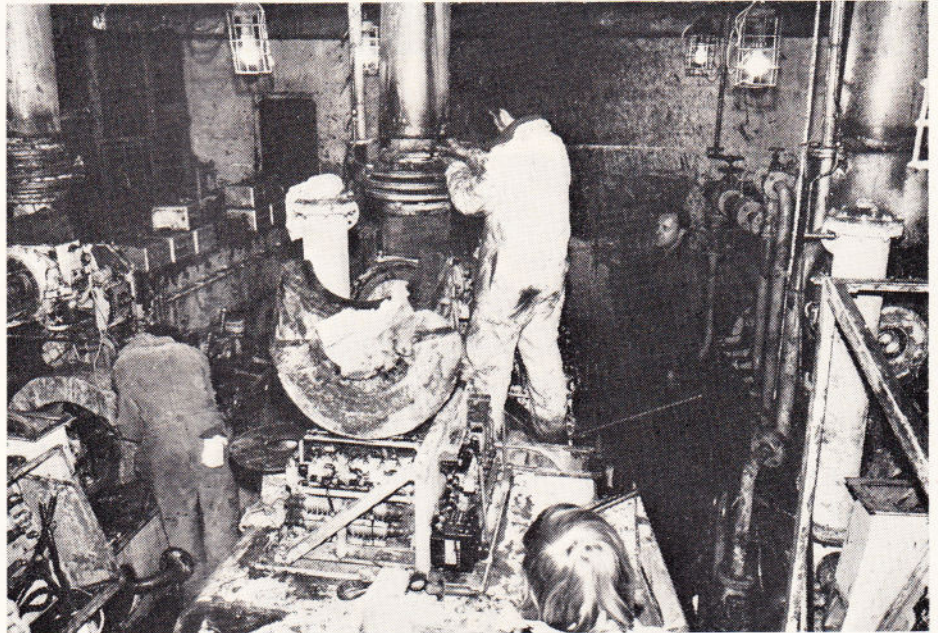
Werkzaamheden aan de straalbuis van
m.s. „Husky”.

Het volgende nummer verschijnt in de eer-
ste week van november 1972.

Zonder toestemming van de redactie mogen
geen artikelen, geheel of gedeeltelijk, wor-
den overgenomen.

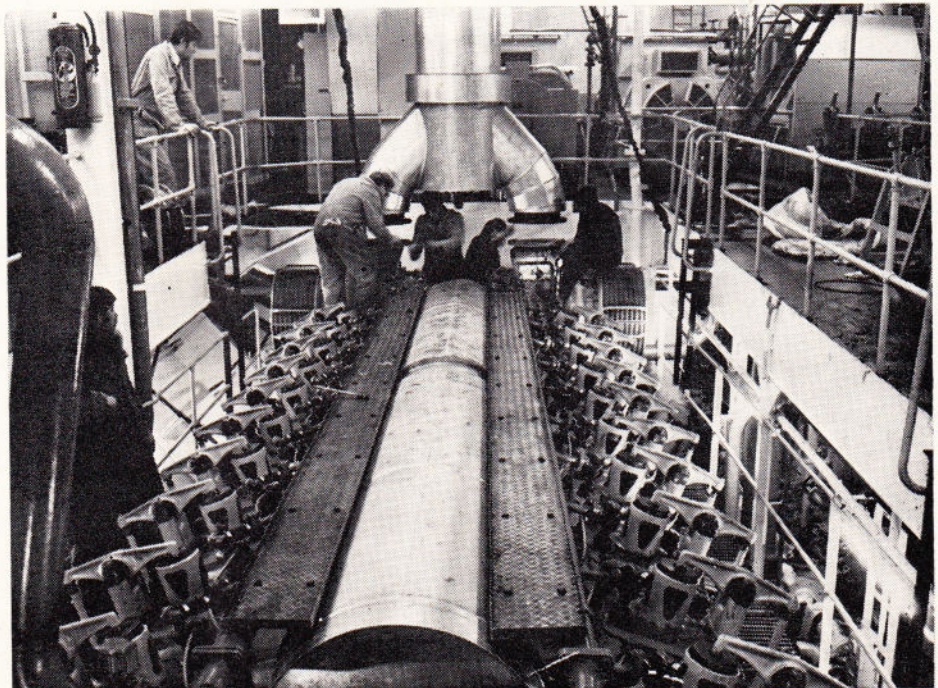
Druk: Benedictus - N.D.U. - Rotterdam

Het werk in september



Zo waren de aanvangswerkzaamheden op de H.A.M. 308.

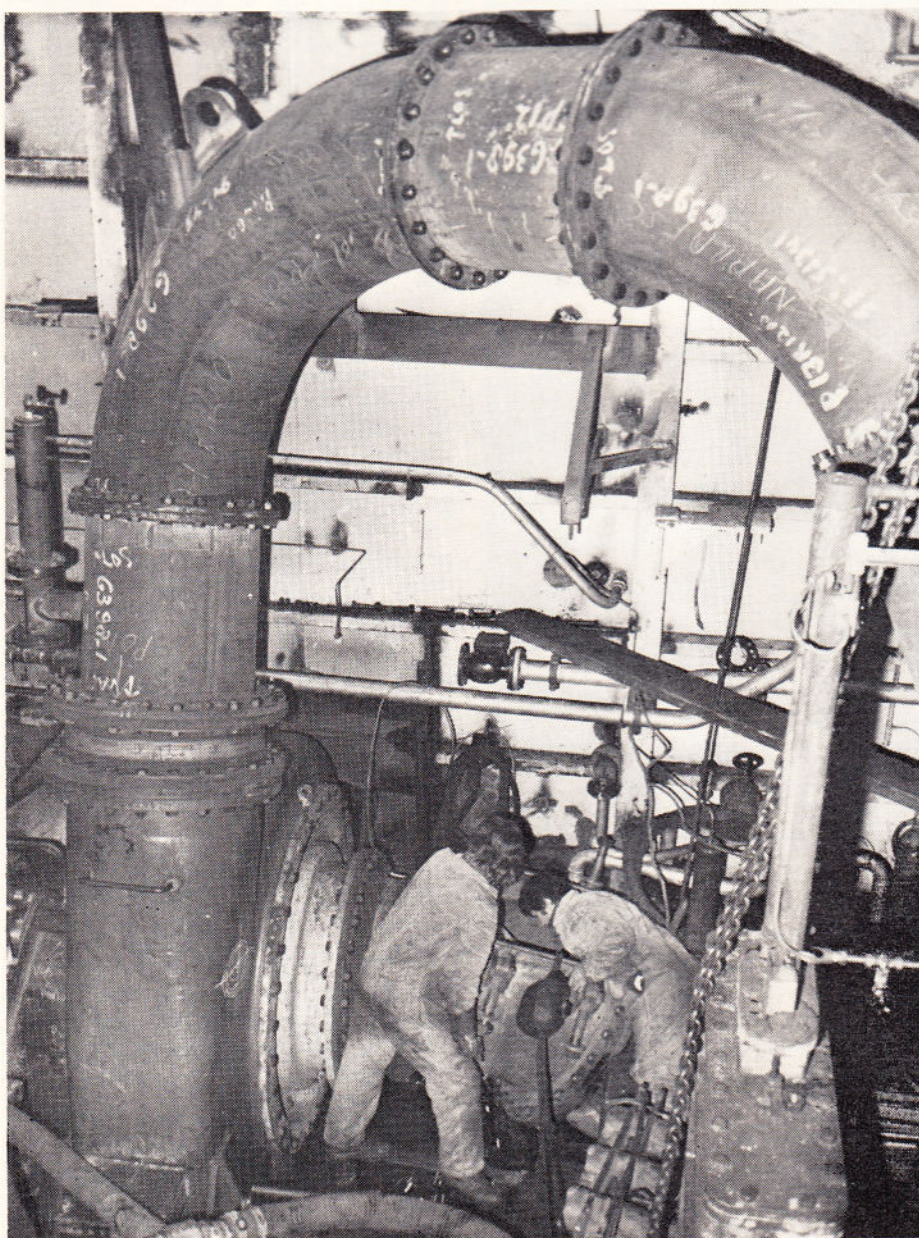
Zo ziet het er nu weer uit.





— 22 september 1972 — op weg naar zee.

Blik in de vernieuwde pompkamer van de Tees Bay.



H.A.M. 308.

Na een verblijf van 8 maanden aan onze werf is de H.A.M. 308 vertrokken.

Niets is meer te bespeuren van de erbarmelijke toestand waarin de hopperzuiger verkeerde, toen ze op 21 januari 1972 alhier afmeerde. De hoofdmotoren, aangetast door zeewater en in alle onderdeeljes besmeurd met modder, gingen open en dicht, alle pakkingen werden vernieuwd. Brandstofpompen, verstuivers en 4 nokkassen werden vernieuwd.

De hulpmotoren, de meeste pompen, de stuurmachine, de schroeven, tandwielkasten, cilindrs, lieren enz. werden uitgenomen en in de machinefabriek aan een grondige beurt onderworpen. Alle afsluiters over het gehele schip, de hydraulische en pneumatische installatie en de zoetwater- en smeeroliekoelers werden aan boord gerevideerd. Vele vernieuwingen vonden plaats (o.a. de gehele elektrische installatie).

De scheepsbouwers vernieuwden de verblijven op het voorschip en repareerden de aanvaringsschade aan stuurboord. Huid- en dekplaten, de brugvleugel en de masten werden vernieuwd en natuurlijk moest het gehele schip van modder, zand en aangroeiingen ontdaan worden.

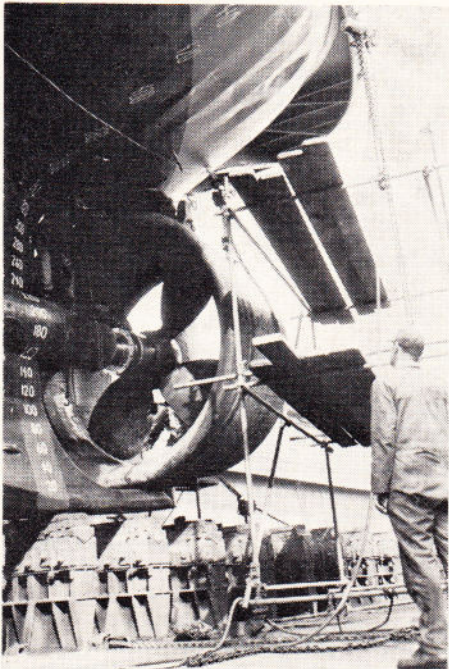
Na acht maanden ingespannen werk brak op 13 september het uur der waarheid aan... de H.A.M. 308 vertrok naar zee voor een tweedaagse proeftocht. Welnu, 't werd een perfecte proeftocht. Alle beproevingen, maar dan ook werkelijk alle, verliepen naar wens en slechts wat kleine onvolkomenheden kwamen uit de veelheid van mechanismen in dit ingewikkelde werktuig tevoorschijn.

Een succes dus, hetgeen een bekroning betekende op een lange periode van intensieve arbeid. De H.A.M. 308 vertrok op 22 september naar haar werkterrein bij Wilhelms-hafen.

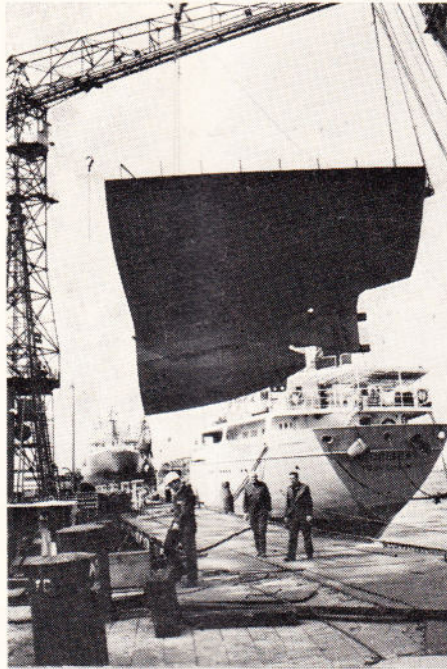
Tees Bay.

Een andere zuiger, die we bijna een jaar aan onze werfborst koesterden, was de Tees Bay.

Toen deze hopperzuiger in november van het vorige jaar aan de werf kwam was ze



Husky — werkzaamheden aan de straalbuis. Op de voorgrond baas A. Schop.



Het achterschip van bouwno. 1045 — het tweede opnemingsvaartuig — werd op 14 september 1972 geplaatst.

Reparatie autodekpontons „Blanca”.



geruime tijd in charter geweest als „Cap d'Antifer”. Voor de eigenaar Costain Blankevoort moest ze weer in de oorspronkelijke toestand teruggebracht worden. Begin februari 1972 was dat karwei rond.

Maar de Tees Bay ging niet weg, want inmiddels had Costain Blankevoort besloten om, in verband met komende werkzaamheden, de zandpompinstallatie grondig te wijzigen. Dat hield o.a. in, dat we 16 bovenkleppen moesten maken en aanbrengen, die elektrisch-hydraulisch vanaf de brug bediend kunnen worden.

De bestaande jetpomp met aandrijfmotor moest er uit en op de vrij gekomen ruimte werd een tweede zandpomp geplaatst. Natuurlijk moesten hiervoor fundaties gemaakt worden en de zuig- en persleidingen moesten grotendeels worden vernieuwd.

Voor de aandrijving van de zandpomp werd de bestaande Smit-Bolnes motor gebruikt, waartoe zowel aan voor- als achterzijde een nieuwe Lohman koppeling geplaatst moest worden. Diverse hulpwerktuigen en ontelbare leidingen moesten verplaatst of verlegd worden.

Ook aan het einde van dit omvangrijke karwei mogen we met voldoening vaststellen, dat de werkzaamheden tot tevredenheid van de opdrachtgever zijn uitgevoerd.

Andere reparaties.

De „Husky” kwam voor een haastkarweitje zogenaamd — maar 't bleek omvangrijker dan oorspronkelijk gedacht werd. Omdat haar straalbuis (die tevens haar roer is) ontzet was, moest deze gedemonteerd worden, compleet met roerkoning en stuurmachine. 't Bleek nodig de hak te kotten en het onderste draaipunt te vernieuwen. Zodoende kwam de „Husky” er niet onderuit, dat ook haar as met verstelbare schroef getrokken moest worden en het duurde daarom wel 14 dagen, alvorens ze weer naar zee vertrok.

Een vermeldenswaardige reparatie is het m.s. „Blanca”, een schip dat zowel als bulkcarrier als voor autotransportschip dienst kan doen. Dank zij scharnierende dekken kan het schip 1400 Volkswagens meenemen. Als bulkcarrier kan ze 3500 ton stortlading vervoeren.

De autodekpontons verkeerden in niet al te beste staat met het gevolg dat we niet minder dan 100 pontons moesten repareren.

Nieuwbouwopdracht.

Voor buitenlandse rekening moeten we weer een ponton bouwen, die vergelijkbaar is met de ponton, die we onder bouwno. 1046 bouwden.

Deze ponton is echter wat kleiner. De afmetingen zijn 76,20 x 25,0 x 4,9 m. De opleveringsdatum is gesteld op 29 december 1972.

Het bouwnummer is 1047.

Spraakverwarring



Onze Nederlandse taal is doorlopend in beweging. Andere talen ook, maar de Nederlandse wel erg, geloof ik. En dreigt er eens een poosje stilstand in onze taal te komen, dan is er altijd wel één of ander vaderlands ministerie dat op de bres springt.

„Hé, verdikkie, wat staat die taal toch eng stil de laatste tijd”. zeggen ze dan tegen elkaar, „daar moeten we wat aan doen”.

Dan gaan ze om een ronde tafel zitten — althans, zo stel ik, eenvoudige ziel, me dat voor — en dan proberen ze de taal weer een duwtje te geven. Zo moet het indertijd gegaan zijn met de afschaffing van de dubbele o in lopen en met sch van het Doncksche bosch. Nederland sloeg aan het vereenvoudigen. En driftig. Vooral tegenwoordig weten we van wanten. Wij zijn zo aan het vereenvoudigen geslagen, dat we er niet meer uit wijs kunnen worden. Zo'n ingewikkelde troep is die vereenvoudiging. Je kunt het van mij cadeau of kado krijgen.

Opmerkelijk bij al die vereenvoudigingsdrift is het overigens wel, dat we er geen been in zien om een massa Engels onze taal binnen te slepen. Dat is het tegendeel van vereenvoudigen.

Inschrijven op een karwei noemen we tegenwoordig tenderen. Een wasmiddel voor de auto is cleaner. Een overhemd, dat je niet hoeft te strijken, heet no-iron. We praten over een cash and carry (dikwijls zonder te weten wat het betekent), over een drive-in, over een love-in. Een grote vergadering is een meeting. We kennen vandaag een happening en we zeggen deftig eye-catcher in plaats van blikvanger. We bezoeken een showroom, we gaan naar een dancing. Er zijn mensen die drugs gebruiken. Daar wordt

je high van. We kennen snackbars, lunchrooms, sexshops en discobars. We kopen voor het vliegtuig geen kaartjes, maar tickets. We doen aan brainstorming en bodybuilding. Dat verhoogt de image.

Jaja, er is heel wat over de Noordzee komen waaien. Taalverarming is het, vind ik. Maar wie ben ik? Als ik mijn zin kreeg, dan gebeurde er iets anders. Dan zou ik aan die ronde tafel in het ministerie gaan zitten en dan zou ik zeggen: „Hoor eens hier, jongens, jullie kunnen lang praten of kort, maar ik, gewone jongen, vind dat we Nederlanders zijn en daarom Nederlands moeten praten. Ik vind, dat er maar twee mogelijkheden zijn: of Nederlands, of Engels. Of het één of het ander. We moeten kiezen. Allebei tegelijk is pet. En ik wil er nog bij vertellen, dat mijn persoonlijke voorkeur uitgaat naar Nederlands.”

Ik zou nog meer zeggen aan die ronde tafel. Ik zou zeggen: „Nou moeten jullie je eens voorstellen, jongens, dat de Engelsen woorden van ons over zouden nemen. Zo op de manier van „is everybody gelukkig?” of „oh, I love you so much my schattebout”. Dan vinden jullie dat toch waanzin zeker? Nou dan.

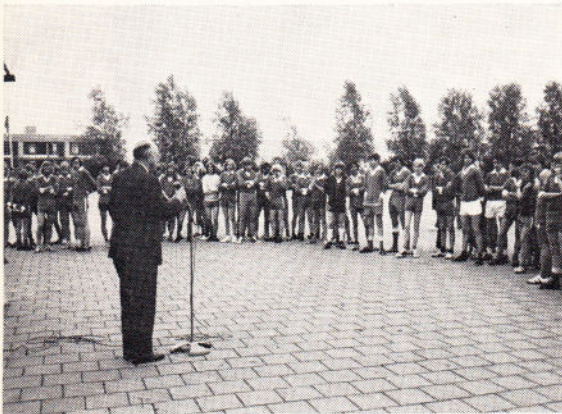
Maar goed, ik kom toch nooit aan die ronde tafel. Ik zal me er bij neer moeten leggen, dat we ons Nederlands stevig blijven mixen met English. Daarom zal onze bedrijfsvoetbalcompetitie voorlopig wel blijven voetballen om de fairplaycup en op de werf zullen we rollonrolloff schepen en ferries bouwen. En in de weekends zullen we relaxen, goed voorzien van longdrinks en sandwiches. En van een sherry-dry, medium of cream. En, last but not least, we pakken Boele-Nieuws om up to date te blijven.

COPYWRITER

Tussen de opening

en de sluiting

van Sportdag 1972 op vrijdag 8 september



was een grote variatie van wedstrijden geprogrammeerd, die hun hoogtepunt vonden in de traditionele voetbalwedstrijd tussen een bankwerkers- en een scheepsbouwersteam. Althans, de voetbalwedstrijd wordt door de jongens als het hoogtepunt beschouwd, omdat voetbal nog altijd het meest tot de verbeelding van de jongens spreekt.

De bankwerkers wonnen dit treffen met 2—1.

Hoewel het over het algemeen een goede wedstrijd was, moest men toch constateren, dat de minder prettige facetten van het hedendaagse professionele voetbal ook al doordringen in ontmoetingen, die uitsluitend voor het genoegen worden georganiseerd. Het „verdedigen tot elke prijs” gold dikwijls als principe en dat noopte de gedeceerd leidende scheidsrechter Joh. Huizer nog al eens tot het uitdelen van vrije schoppen en zelfs vermaningen.

Het aantal deelnemers aan de sportdag was dit jaar ongekend hoog, daar er een zeer groot aantal eerstejaars is bijgekomen. Dit had tot gevolg, dat diverse wedstrijden op hetzelfde tijdstip afgewerkt moesten worden, teneinde een sluitend schema te krijgen. Ook moest weer teruggegrepen worden naar een sportdag in plaats van een sportmiddag. Zodoende werden om half tien de vlaggen gehesen, nadat de heer Joh. Boele, in gezelschap van mevrouw G. J. Boele en de heer G. J. Klomp, met een korte speech de sportdag had geopend.

Tussen de meer serieuze zaken als 100 en 3000 m. hardlopen, hoogspringen, volleybal, basketbal en estafette 4 x 400 meter, bevonden zich ook amusante aangelegenheden als hindernisbaan, touwtrekken en paaltjes lopen. Vooral het laatste is komisch. De deelnemers moeten tienmaal gebukt rond een paaltje lopen en dan wegren-

nen. Maar daar komt niets van terecht omdat het evenwicht door het gebukt ronddraaien volkomen zoek is. Meestal is het gevolg, dat de deelnemer wegloopt alsof hij zojuist enkele liters jenever genuttigd heeft.

De prijsuitreiking werd met volle overgave verricht door Johanna en Pieter Boele. Hun oudere zus en jongere broer resp. Annemarie en Cornelis hadden zich verdienstelijk gemaakt door het lossen van startschoten en het verrichten van de aftrap voor de voetbalwedstrijd.

Wie zich ook verdienstelijk maakte was de sportcommissie t.w. voorzitter J. Bakker, secretaris R. Helleman en de materiaalverzorgers A. Aandeweg, K. de Wit en B. Verheul. Mede door hun toedoen liep de organisatie als een trein.

Zowel bij de volleybal- als bij de basketbalwedstrijden was de scheidsrechterlijke taak toevertrouwd aan de heer K. v. Vlaardingen, en dus in goede handen.

De uitlagen waren als volgt: 100 m. hardlopen

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. L. de Waard | in 13.0 sec. |
| 2. M. C. van Vianen | in 13.1 sec. |
| 3. F. Haaksema | in 13.2 sec. |

3000 m. hardlopen

- | | |
|-----------------|---------------|
| 1. H. Jacobs | in 10.00 min. |
| 2. W. Breedveld | in 10.10 min. |
| 3. C. Kazen | in 10.26 min. |

Hindernisbaan Paaltjes lopen

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. C. v. Linden | 1. G. D. Verhey |
| 2. A. Brussee | 2. K. Sloof |
| 3. H. Verhoef | 3. A. P. v. Wingerden |

Hoogspringen

- | |
|---------------------|
| 1. M. C. van Vianen |
| 2. E. Koops |
| 3. C. Kazen |

Doelschieten

- | |
|-------------------|
| 1. R. Pors |
| 2. A. C. Blokland |
| 3. A. Poortvliet |

Volleybal

1. Ploeg D met E. Koops, J. Burg, E. Stuifzand, E. Boon, H. Sommer en W. Monhemius.

Basketbal

1. Ploeg A met A. Brussee, A. Kok, J. C. v. d. Voorden, C. Kazen, G. Polfliet en L. Kaleta.

Touwtrekken

1. Ploeg B met C. Kooyman, W. Breedveld, N. de Vos, A. Koops, E. Stuifzand, E. Boon, H. Sommer en A. Snijders.

Estafette 4 x 400 m.

1. L. Sintmaartensdijk, E. A. M. Brandt, A. Schelling en A. de Ronde.

Voetbal

Bedrijfsschool Machinefabriek—
Bedrijfsschool Scheepsbouw 2—1
Vermeldenswaardig is, dat vijf jongens zich dermate enthousiast in het sportgebeuren stortten, dat ze meer dan één prijs behaalden.

M. C. v. Vianen was eerste bij het hoogspringen, tweede op de 100 meter en lid van de ploeg die tweede werd met de estafette.

C. Kazen werd 3e op de 3000 meter, derde bij het hoogspringen, was lid van de estafetteploeg, die tweede werd en speelde tevens in de basketbalploeg, die de eerste prijs behaalde.

A. Brussee werd tweede op de hinderisbaan en maakte deel uit van de winnende basketbalploeg.

E. Koops was tweede bij het hoogspringen, maar hielp ook bij het winnen van de 1e prijs in zijn volleybalploeg.

R. Pors werd eerste bij het doelschieten en zat in de volleybalploeg, die „zilver won”.



„Ik schiet met twee pistolen, als ik schiet" (Annemarie Boele).



Met man en macht in touw.



Aftrapinstructie.



De Machinefabriek in de aanval.



Basketballade.



C. Kazen op weg naar de 3e plaats op de 3000 meter.

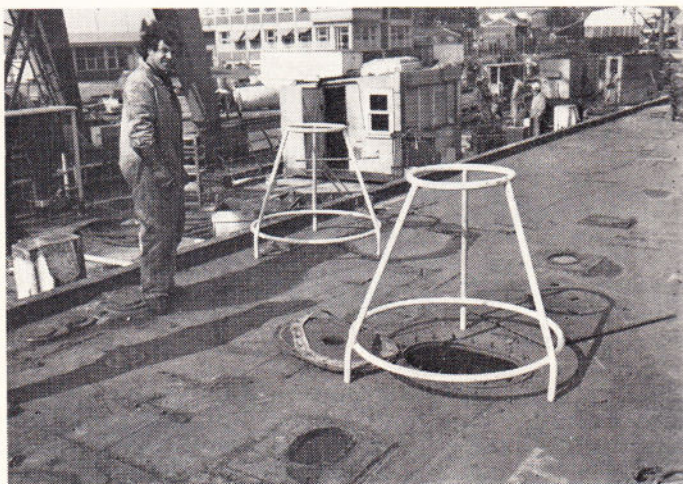
Nieuwe beveiligingen

Op nieuwbouw- zowel als reparatieschepen treft men dikwijls openingen in de dekken aan (mangaten), waaronder medewerker hun werk doen.

Deze gaten leveren natuurlijk gevaar op en ze worden dan ook altijd gemarkeerd en beveiligd.

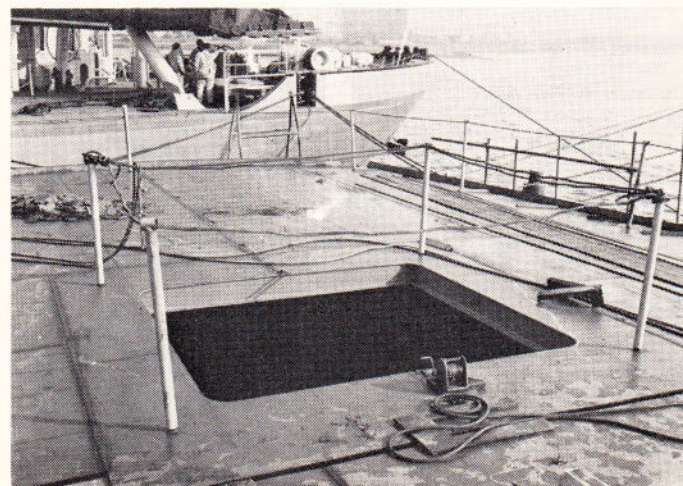
In de manier van beveiliging is nu verandering, zeg maar verbetering gebracht. Moesten

voorheen twee stellingmakers, voorzien van 8 korte pijpen en 4 pijpklemmen op pad om een beveiliging aan te brengen, nu gaat 1 man een geel hekje halen en klaar is Kees.



De bij ons in onbruik geraakte methode om een tijdelijke railing aan te brengen door middel van opschroefbare scepters, is weer in ere hersteld. Waarom deze scepters in het vergeetboek raakten, is niet duidelijk. We behielpen ons met stukken stellingpijp, die op het dek werden gelast. Met klemmen werd vervolgens railingwerk aangebracht. Nu wordt

een bout op dek gelast, waarop een scepter gedraaid wordt. Een stevige lijn wordt doorgeschooren en..... ziedaar, 't is klaar. Nu nog allemaal meewerken aan het doelmatig gebruik en de zaak is helemaal voor elkaar.



Auto Hobby Club „De Bougie”

Het is dan eindelijk zover: de Auto Hobby Club gaat draaien. Voor het gebruik als garage heeft de AHC een loods gehuurd op het terrein van het pand Havenstraat 67, Ridderkerk. Bij het ter perse gaan van dit nummer werd een aanvang genomen met de installatie van de benzinepomp.

De garage zal, voorzover de financiën op dit moment toelaten, worden geïnstalleerd. Om van de loods een echte garage te maken en ook voor de verdere installatie van de garage, doet de AHC een beroep op de vrije tijd van haar leden.

Dat de verdere installatie van de garage ook geld kost, zal een ieder duidelijk zijn. In verband hiermee doet de AHC een beroep op haar toekomstige nieuwe leden om, indien mogelijk, bij aanvang van het lidmaatschap de contributie van één jaar vooruit te betalen.

De openingsdatum van garage en pomp is voorlopig gesteld op woensdag 1 november.

Het rooster voor openingstijden garage en benzinepomp is als volgt:

Op werkdagen resp. maandag, woensdag en vrijdag 17.00-21.30 uur.

Op zaterdag 09.00-13.00 uur. Teneinde beslomeringen met geld enz. aan de benzinepomp te vermijden, worden alleen betaalcheques geaccepteerd.

De garage zal reeds voorzien zijn van een brug, doorsmeerapparaat en de meest elementaire gereedschappen voor het zelf sleutelen aan de auto.

Uit financiën van contributie en benzineverkoop zal in de loop van de tijd meer gereedschap aangeschaft worden.

Voorlopig dient ieder lid het gereedschap wat hij nodig heeft, zelf mee te brengen.

Voor het gebruik van de brug t.b.v. smeerolie verversen e.d. en ook voor het uitvoeren van meer uitgebreide reparaties aan de auto dienen van te voren datum en tijd besproken te worden. Hiervoor zal door de bestuursleden een rooster bijgehouden worden zodat wachten tot b.v. de brug beschikbaar is, zoveel mogelijk beperkt wordt. Smeerolie wordt in de garage verstrekt tegen contante betaling.

Op het programma van de AHC staat verder nog een collectieve autoverzekering t.b.v. AHC-

leden; hieraan wordt nog steeds gewerkt.

Bij volledig in bedrijf zijn van de garage hoopt de AHC ook een beter contact met haar leden te verkrijgen, zodat ook dit punt op het programma van de AHC gerealiseerd kan worden.

Voetbalelftal van D. van de Wetering N.V. is niet zomaar een ploegje

Ook onze collega's van D. van de Wetering N.V. hebben een voetbalelftal, zo vernamen we uit betrouwbare bron. 't Schijnt, dat het nog een behoorlijke ploeg is ook. Althans, onze speciale sportcorrespondent aldaar, de heer B. Offermeyer, seinde ons het volgende:

D. van de Wetering N.V., in nieuw tenue gestoken, heeft een paar wedstrijden achter de rug, die er niet om liegen. Allereerst werd een ploeg van Noorse zeelieden met 5—2 ingemaakt. 't Zag er aanvankelijk somber uit, omdat de Vikingen tweemaal de leiding namen (1—0, 1—1, 2—1), maar de rust brak aan met 2—2. Na de rust kwam de ommekeer. Doelpunten van Snoey, v. d. Burgh en Offermeyer degradeerden de Noeren tot een ploeg, die nog niet aan voetbal in E.E.G.-verband toe is.

Ook een wedstrijd tegen Boele's koperslagerij-ploeg werd gewonnen, hoewel... het zij eerlijkheidshalve vermeld, de koperslagers technisch wel wat beter waren. De ruststand was 0—0. Twintig minuten voor tijd sleutelde een koperslager de bal in het Wetering-doel: 1—0. De gelijkmaker kwam na een slalom van Camijn door de Boeleverdediging, waarna de „haven-reparateurs" de buitenspelval wagenwijd open zetten. De Boele-voorwaartsen stapten er nog herhaaldelijk in ook.

Een paar minuten voor het einde was het andermaal Camijn, die een heldendaad verrichtte. Hij benutte een vrije schop à la Pietje Keizer en de zaak was beklonken.

Onze spaanse voetballers hadden een nat toernooi

Op zaterdag 16 september werd voor ons Spaans voetbalelftal een toernooi georganiseerd, waaraan werd deelgenomen door ploegen van de v.v. Bolnes, Amrobank-Rotterdam, Boele, Matab-Smit en een bedrijfsploeg uit Rotterdam, genaamd Valencia.

't Weer werkte niet mee, want de morgenwedstrijden werden ontsierd door aanhoudende regenval. 's Middags traden enkele opklaringen op, waarvan

muziekvereniging „Excelsior” profiteerde door met drumband en majorettes de regenellende te doen vergeten. Na afloop van deze sportdag werden in de kantine de diverse prijzen uitgereikt door directeur G. J. Klomp.

De uitslagen waren als volgt:

Poule A.

Espanola—Bolnes	1—1
A.M.R.O.—Espanola	2—0
Bolnes—A.M.R.O.	0—0

Poule B.

Boele—Matab-Smit	0—1
Valencia—Boele	0—0
Matab-Smit—Valencia ...	1—1

Eindronde.

Espanola—Boele	1—0
Bolnes—Valencia	1—0
A.M.R.O.—Matab-Smit ...	4—0

Eindstanden.

1. A.M.R.O. (Rotterdam)
2. Matab-Smit (Slikkerveer)
3. Bolnes (Bolnes)
4. Valencia (Rotterdam)
5. Espanola (Bolnes)
6. Boele (Bolnes)

Prijs voor de meest sportieve ploeg is toegekend aan de v.v. A.M.R.O.

Scheidsrechters waren de heren F. de Hon, Joh. Huizer, H. Moog en G. J. Cieraad.

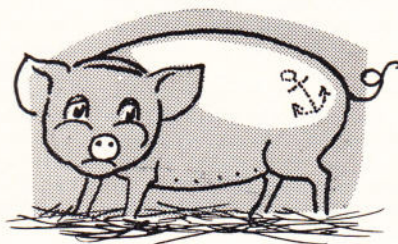
Onze Spaanse ploeg „Espanola” in actie tegen Bolnes VI.



Tussen de buien door



D v.d. Wetering N.V. handel in varkens



We komen als scheeps- en machinereparateurs allerhande vreemde zaken tegen. Niets kan zo dol zijn of we komen er toch altijd wel uit als het op het technische vlak blijft.

Het wordt echter een vreemde zaak, als je letterlijk de vraag krijgt voorgeschoteld te willen zorgen voor een varkentje. Dit gebeurde onlangs bij D. v. d. Wetering N.V. op het m.s. „Hamburger Michel”.

Kras L. Verstoep kreeg deze vraag voorgelegd van de vrouw van de 1e stuurman van het m.s. „Hamburger Michel”. Dan kijk je wel even verbaasd op en Verstoep vroeg zich derhalve af: „Meent ze dat nou?”. Om haar vraag wat geloofwaardiger te doen voorkomen, vroeg ze hem even mee te gaan naar de hut. Verstoep, die al aan een varken aan het spit begon te denken, viel echter van de ene in de andere verbazing, toen hij een hok voor zo'n dier in de hut zag. Het was dus wat je noemt menens.

Het bestellen bleek echter niet zo'n eenvoudige zaak te zijn, maar na veel zoeken en bellen slaagde tenslotte de heer de longh erin een big tegen redelijke prijs te kopen. Nu echter moest het dier nog aan boord komen. Pijpfittersbaas Snoey belaste zich met het transport. Hij reed achter de heer de longh aan naar Oud-Alblas waar de vangst begon bij de boer, bij wie het dier was besteld. Men slaagde er gezamenlijk in het varkentje te vangen. Er werd nog even naarstig geteld of het dier van het juiste aantal knopjes was voorzien, waarna het in een grote jute zak in de wagen van de heer Snoey verdween.

Door de atmosfeer in zijn wagen gedwongen, ging het met

grote snelheid naar de „Hamburger Michel” terug. Met open armen werd knor ontvangen en met vereende krachten in zijn hok gehesen. En daarmee was voor D. v. d. Wetering N.V. ook dit varkentje weer gewassen.



Vriendschappelijk voetbal uitslagen

Boele Comb.—Bakker	4—0
Mach. Fabriek—P.Smit	2—1
Boele Comb.—Taselaar	afk.
Boele Comb.—Slikkeveer	1—5
Boele Comb.—Andeweg	0—0 Gest.
L.S. Werf—Spaans elftal	Sp. N.O.
Boele Comb.—Hudig & Veder	1—4
L.S. Mach. Fabriek—Henkes	uitgest.
Combinatie—v. Ommeren	3—0
Scheepsbouw—Ommen e/d Groot	0—6
Boele Comb.—Pols	2—2
Administratie—Klinknagel	2—3
Mach. Fabriek—S.H.V.	1—3
Koperslagerij—v/d Wetering	1—2
Boele Comb.—Bolnes A	uitgest.
Scheepsbouw—Warmtekracht	2—3
Mach. Fabriek—Verolme	1—0
L.S. Mach. Fabriek—L.S. Werf	2—1
Mach. Fabriek—v. Ommeren	2—0

VRAGEN GESTELD DOOR DE ONDERNEMINGSRAAD NAAR AANLEIDING VAN HET JAARVERSLAG OVER 1971

Mijnheer de Voorzitter,
Namens de ondernemingsraadsleden een aantal op- en aanmerkingen over het jaarverslag 1971.

1. Algemeen.

In vergelijking met het vorig jaar 1970 vinden wij de uitkomsten zeer bevredigend.

Wij vinden onze vraag gesteld in één van de vorige ondernemingsraadsvergaderingen, om over het jaar 1971 een extra winstuitkering te verstrekken, een rechtvaardige zaak. Daardoor zou dan duidelijk de waardering voor de inspanning en de toewijding van alle medewerkers niet alleen met woorden, maar ook financieel tot uitdrukking worden gebracht.

Dit kan alleen maar leiden tot positieve reacties van het gehele personeel.

2. Het aantal reparaties nam wel in omvang, maar niet in aantal schepen toe.

In 1970 totaal 932 en in 1971 totaal 853.

3. De nieuwe Wet op de Ondernemingsraden geeft aan, dat de Ondernemingsraad het recht heeft om deskundigen te raadplegen en uit te nodigen, zowel van binnen als van buiten het bedrijf.

Indien de Ondernemingsraad er behoefte aan heeft om het jaarverslag te bespreken met deskundigen van buiten het bedrijf, hoe staat de leiding van het bedrijf daar dan tegenover?

4. Binnenvaart.

De binnenvaartreparaties zijn van grote betekenis voor het bedrijf. Wat denkt men te doen om deze reparaties te kunnen blijven aantrekken ondanks het feit dat de opleving in deze sector van de scheepvaart over zijn hoogtepunt heen is?

Zouden wij als middelgroot reparatiebedrijf concurrerend kunnen blijven werken tegenover bedrijven, die zich gespecialiseerd hebben in de reparatie van binnenvaartschepen?

5. Loonkosten.

a. Dat de loonkosten een grote stijging te zien geven, is een gevolg van het feit, dat de lonen een aantal jaren achtergebleven waren ten opzichte van het buitenland.

Hoe wordt verklaard, dat ondanks die grote loonkostenstijging goede winstresultaten zijn behaald?

b. Aangezien de financiële uitkomsten van de nieuwbouw niet direkt bijgedragen hebben aan de winst, maar dan toch wel indirekt, achten wij het wenselijk aparte financiële overzichten van de nieuwbouw en de reparatie samen te stellen, teneinde een duidelijk inzicht te verkrijgen.

c. Een groot deel van het staalwerk werd uitbesteed aan andere ondernemingen. Dit kon geschieden tegen redelijke voorwaarden, welke zijn deze redelijke voorwaarden? Hebben zij misschien ook negatief bijgedragen tot het geheel?

d. Welke zijn over het algemeen de resultaten van het uitbesteede werk, zowel in de nieuwbouw als in de reparatie?

6. Investerings.

a. Het investeringsbeleid wordt strak in de hand gehouden, naar onze mening misschien wel wat al te strak. Want loopt men

niet de kans door al te voorzichtig te zijn, achter te gaan lopen?

b. Het lijkt ons gewenst het investeringsbeleid apart te behandelen. Daartoe zou de leiding van het bedrijf de Ondernemingsraad een investeringsnota dienen te verstrekken voor de komende 5 jaar met een uiteenzetting over de eventuele financiële gevolgen.

c. De kleed- en wasruimten in de leerscholen werden aangepast aan de huidige eisen, maar zijn de bedrijfsscholen zelf wel groot genoeg?

d. Zou één bedrijfsschool, waarbij de verschillende opleidingen in één gebouw zouden zijn ondergebracht, niet beter voldoen?

e. De verbeteringen van de was- en kleedgelegenheden zijn alleen maar tot stand gebracht in de bedrijfsschool scheepsbouw. Worden deze verbeteringen ook aangebracht in de leerschool machinefabriek?

7. Interne organisatie.

a. De heer D. H. T. Deaves is momenteel weer in het bedrijf werkzaam om een rapport samen te stellen over de personeelsafdeling. Hoever is dit rapport gevorderd?

b. Het lijkt ons wel gewenst, wanneer men met een dergelijk onderzoek begint, dit kenbaar te maken bij de Ondernemingsraad met vermelding van de eventuele opdracht. De Ondernemingsraad kan dan beoordelen of zo'n onderzoek gewenst is en eventuele resultaten zal afwerpen.

c. De benoeming van de derde directeur, de heer I. G. J. Klomp. Kunt U ons mededelen, welke verwachtingen de leiding van het bedrijf van deze benoeming heeft?

d. Samenvoeging van diverse afdelingen tot één commerciële afdeling lijkt ons een goed idee; maar wij vragen ons wel af, of de inrichting van de kantoorruimte daar ter plaatse juist is.

e. Hoe wordt de vrijkomende kantoorruimte verdeeld en is daarover met de belanghebbenden gesproken?

f. Krijgen wij door deze samenvoeging geen gebrek aan spreekkamers, vooral voor de personeelsafdeling?

g. Wat verstaat men onder de op blz. 7 sub b 3 vermelde „uitbreiding van de productiecapaciteit“?

Moeten wij hier denken aan investeringen, medewerkers of materiaal? Of zijn de beoogde uitbreidingen nog niet duidelijk?

h. Een organisatieschema ontbreekt nog steeds, hoewel dit zoals ook bij voorgaande jaarverslagen opgemerkt, o.i. toch wel gewenst is.

i. Welke is de verhouding direkt productief personeel tot indirekt productief personeel?

8. Raad van Commissarissen.

In de samenstelling van de Raad van Commissarissen heeft geen wijziging plaatsgevonden. Indien in de toekomst daarin wijzigingen worden aangebracht, heeft daarin dan de Ondernemingsraad een stem?

De namen van de Commissarissen en van de leden van de Directie dienen zeker in het jaarverslag genoemd te worden.

9. Ondernemingsraad.

a. 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.

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.

De bevoegdheden van de Ondernemingsraad zullen geleidelijk moeten worden uitgebreid tot men zal komen tot inspraak op alle niveaus. Niet alleen het continueren van een goede verstandhouding tussen de leiding van het bedrijf en de Ondernemingsraad is van groot belang, maar wij zullen daarnaast steeds naar verbetering moeten blijven streven.

b. Een scholing van de Ondernemingsraadsleden door het bedrijf is zeer gewenst.

c. Wat bedoelt men met de zin: „De Ondernemingsraadsleden slaagden er kennelijk in de contacten met hun achterban te versterken“?

d. De verkiezing van de nieuwe Ondernemingsraadsleden werd in 1971 uitgesteld en zal in 1972 plaatsvinden. Wanneer?

lnmiddels is het nieuwe concept-reglement Ondernemingsraad gereed voor behandeling. Wanneer zou deze kunnen plaatsvinden en welke procedure van behandeling dient te worden gevolgd?

e. De Jongerenkommissie kan als contactorgaan goede diensten bewijzen. Wij vinden, dat dit onderwerp zeker wat positiever had kunnen worden benaderd.

10. Personeelsbestand.

a. Aan de H.T.S. zijn 6 medewerkers studerende.

Kan worden opgegeven onder welke voorwaarden deze medewerkers studeren?

b. De begeleiding van medewerkers die onder de W.A.O. vallen, is goed te noemen. Een woord van waardering voor degenen die deze begeleiding verzorgen, is zeker op zijn plaats.

c. Hoe groot is het aantal personeelsleden van onderaannemers dat in het verslagjaar op ons bedrijf heeft gewerkt, geweest? Hoeveel uren werden in totaal door deze personeelsleden op ons bedrijf gewerkt? Deze cijfers komen ons voor de personeelsplanning belangrijk voor.

d. Het verloop van nieuwe medewerkers is nog vrij groot.

Zijn de oorzaken daarvan bekend en onderzocht. Zo niet, dan komt het ons gewenst voor dit te doen.

11. Werving.

a. Wervingsacties in binnen- en buitenland gaan onverminderd voort. Het resultaat is niet bevredigend.

Welke zijn de kosten van deze werving en wat is het rendement?

b. Het komt ons noodzakelijk voor, het gehele wervingsbeleid eens onder de loupe te nemen en een duidelijk beleidsplan op te stellen en in de Ondernemingsraad te behandelen.

Welke aantallen medewerkers en voor welke beroepen hebben wij deze nodig?

c. Eén van de redenen waardoor te weinig Nederlanders kunnen worden aangetrokken,

zou zijn de goede sociale voorzieningen. Maar ook de voorlichting in de pers, op televisie en radio over de water- en luchtverontreiniging in het Westen zou wel wat positiever kunnen worden.

Het is niet onwaarschijnlijk, dat een aantal kandidaten uit den lande zich door deze negatieve voorlichting laten weerhouden.

d. De werving buiten Spanje raden wij ten sterkste af, gezien de resultaten van vorige wervingen.

Hierdoor liepen zeer zeker de wervingskosten in 1971 op. Het lijkt ons gewenst de acties in het binnenland te verdubbelen.

e. Door goede en goedkope woningen beschikbaar te hebben, zijn er nog wel mogelijkheden in het binnenland.

Zijn er inmiddels nog woningen bijgekomen buiten die welke in het verslag werden genoemd?

f. Als Ondernemingsraad zouden wij graag willen weten, welke regelingen bestaan voor vergoeding van verhuis- en inrichtingskosten. Deze zijn bij ons niet voldoende bekend. Wij weten dat zij er zijn, maar zij zijn nooit in de Ondernemingsraad behandeld. Het komt ons juist voor, dat de Ondernemingsraadsleden er-van op de hoogte zijn om een zo goed mogelijke voorlichting aan nieuwe medewerkers te kunnen geven.

g. Welke zijn de verhuis- en inrichtingskosten per verhuisgeval? Zijn deze verantwoord tegenover de andere personeelsleden?

12. Personeels- en sociaal beleid.

a. Integratie.

Deze is bijna vlekkeloos verlopen en een woord van dank aan allen, die eraan meegewerkt hebben om dit resultaat te bereiken, vinden wij op zijn plaats.

Voor de beroepskommissie, die een naar verhouding gering aantal problemen te behandelen gehad heeft, blijft het moeilijk om een voor beide partijen aanvaardbaar resultaat te bereiken.

Het is gewenst, dat geen maatregelen worden genomen die de beslissingen van de beroepskommissie eventueel kunnen door kruisen, want op deze wijze zou de beroepskommissie in een kwaad daglicht komen te staan.

b. Vrijwillige uitkeringen.

Zo spoedig mogelijk zou de in 1971 ingaande regeling gepubliceerd moeten worden.

c. Winstdelingsregeling.

De Ondernemingsraadsleden willen nog steeds blijven aandringen de winstdelingsregeling om te zetten in een bonusregeling.

d. Introductie.

Met de introductie van nieuwe medewerkers zijn wij op de goede weg. De introductie die men bij de intrede in het bedrijf ontvangt, is zonder meer goed, misschien zelfs in eerste aanleg wat te uitgebreid.

Enkele onderdelen zouden daarvan in de proeftijd nog eens herhaald moeten worden. Wat gebeurt er nu met deze medewerkers gedurende hun proeftijd en daarna en hoe is de begeleiding?

Volgens ons gebeurt er in dit opzicht te weinig, terwijl deze begeleiding één van de belangrijkste taken is, die de personeelsafdeling dient uit te voeren.

e. Ontslag.

Wij zouden er nog eens op willen aandringen, dat bij ontslaggevallen de Ondernemingsraad wordt ingelicht en eventueel daarover overleg wordt gepleegd.

Wij zouden graag zien, dat voor gevallen

waarin ontslag op staande voet wordt overwogen, een procedure wordt ontworpen, waarbij een schorsingstermijn wordt ingevoerd.

f. Het komt ons ook gewenst voor om onder dit hoofdstuk het verslag van het Sociaal Voorzieningsfonds op te nemen.

13. Promotiebeleid.

a. Het promotiebeleid moet nauwkeurig omschreven zijn, waarbij promotie zowel van binnen uit het bedrijf als van buiten mogelijk moet zijn.

Promotieplanning is nodig teneinde te kunnen voorzien in vervanging bij langdurige ziekte en in opvolging bij pensionering, alsmede bij uitbreiding van het aantal functies. Het lijkt ons gewenst, dat bij promoties die mogelijk en wenselijk zijn, de Ondernemingsraadsleden een voorzacht te laten doen.

b. Voor het promotiebeleid is een overzicht van de leeftijdsopbouw belangrijk, maar wij vragen ons wel af waarom dit overzicht alleen gegeven is van 4 functiegroepen. O.i. behoort zo'n overzicht gemaakt te worden van alle functiegroepen.

c. Het promotiebeleid hangt nauw samen met de opleiding die de medewerkers volgen of gevolgd hebben.

Bestaat daarin een inzicht per functiegroep?

d. Speciale aandacht willen wij vragen voor de opleiding van lassers en de eventuele bijscholing die voor dit beroep dringend noodzakelijk is.

e. Aandacht vragen wij ook voor de opleiding van koperslagers. Deze ontbreekt nog steeds evenals een leermeester daarvoor.

f. Hoeveel medewerkers gaan er met pensioen in de komende jaren?

Dit gegeven is belangrijk voor de werving, maar ook voor het promotiebeleid.

g. Hoe ontwikkelt de vakbekwaamheid zich in de verschillende beroepen, zo mogelijk verdeeld over verschillende leeftijdsgroepen.

Bestaan hiervan overzichten? Zo niet, kunnen die dan worden gemaakt?

14. Opleiding en vorming.

a. Het verslag vermeldt, dat de leiding van het bedrijf niet lijdelijk wil afwachten welke de gevolgen van een aantal wettelijke maatregelen zullen zijn voor onze bedrijfsopleiding. Welke initiatieven denkt men dan te ontwikkelen?

Men wil in de toekomst met het totstandbrengen van de binding tussen de toekomstige medewerker en het bedrijf, niet wachten tot het 18e levensjaar.

Wij vinden dit een loffelijk streven, maar hoe denkt men dit te verwezenlijken?

b. Wij hebben uit de aantallen geslaagden voor de bedrijfsopleiding kunnen opmaken, dat deze opleiding bij onze leermeesters in goede handen is. Een woord van waardering is hier zeker op zijn plaats.

c. Welke zijn de plannen ten aanzien van jongere medewerkers die een ITO opleiding aan de Technische School hebben genoten en daarna een Bemetel-opleiding in ons bedrijf hebben gevolgd?

Wanneer zij voor het praktijkgedeelte slagen, gaan zij dan verder met hun theoretische opleiding?

Welke zijn de beloningen voor deze medewerkers? Zij worden toch niet achtergesteld bij andere medewerkers?

Zijn er ook plannen om deze ITO-leerlingen

een aparte begeleiding te geven. Dit lijkt ons wel gewenst.

d. De bedrijfsopleiding is goed, maar hoe is het gesteld met de vorming?

Een vormingsplan ten aanzien van onze leerscholen lijkt ons gewenst.

Bestaan er meningsverschillen over de methode die de heer Stibbe gevolgd heeft en die welke nu door de heer v. Wissen wordt toegepast?

Een uitgewerkt plan over de opleiding en vorming voor de toekomst komt ons gewenst voor.

Dit plan dient zeker de opvattingen en de wensen van de leermeesters te vermelden ten aanzien van de te volgen methodes van opleiding en vorming.

Zou de leiding van het bedrijf bereid zijn om een opleidings- en vormingsnota op te stellen, voor nu en voor de toekomst en deze in een aparte Ondernemingsraadsvergadering te bespreken?

e. Een goed samenspel tussen bedrijfsleiding en degenen die de bedrijfsopleiding uitvoeren, is zeer gewenst.

f. Welke zijn dit jaar de voorlopige resultaten van de werving van jeugdige medewerkers.

Is men voornemens de tot nu toe gevolgde wijze van werving in de toekomst te handhaven? Wij menen te weten, dat de meningen hierover nogal verdeeld zijn. Blijft men voldoende op de hoogte van de voorwaarden die andere bedrijven bieden bij de werving van toekomstige jonge medewerkers, zoals b.v. de werktijden, gratis leermiddelen, gratis vervoer, enz.

g. Zou het niet gewenst zijn om bij de te houden excursies van de bedrijfschooljongens een Ondernemingsraadslid aanwezig te doen zijn?

h. Wat is het rendement van de bedrijfsopleiding over de laatste 10 jaar?

Hoeveel opgeleide leerlingen blijven uiteindelijk in het bedrijf werkzaam?

Wat zijn de laatste 10 jaar de kosten van de bedrijfsopleiding geweest?

i. Een speciale begeleiding van de medewerkers die bij de instructieploegen geplaatst worden en zeker voor de jonge medewerkers met ITO-opleiding, zouden wij op zijn plaats vinden.

15. Bedrijfs Geneeskundige Dienst.

a. Het verstrekte overzicht valt ons enigszins tegen, omdat de Bedrijfs Geneeskundige Dienst een zeer belangrijk onderdeel van ons bedrijf is. In de eerste plaats voor begeleiding van de ziektegevallen, maar daarnaast omdat door zijn preventieve taak dikwijls ongewenste situaties kunnen worden voorkómen, met als gevolg dat het aantal verzuimdagen wegens ziekte zou kunnen worden beperkt.

b. Uit de gegeven cijfers is duidelijk een toename van het aantal ziektegevallen op te maken. Zijn de oorzaken daarvan achterhaald?

Is er ook een vergelijking gemaakt met het aantal ziektedagen van 1970, van de gemiddelde tijdsduur en de eventuele oorzaken van de ziektes?

Het is gemakkelijk te constateren, dat het aantal ziektegevallen aanmerkelijk is toegenomen, maar wat doet men eraan?

c. Wij achten het belangrijk, dat ziektecijfers worden verstrekt per leeftijdsgroep, per functiegroep, per afdeling en van medewerkers die meestentijds op onregelde tijden werken.

Zijn er ook cijfers bekend over het per-

centage ziektegevallen van de buitenlanders en de Nederlanders afzonderlijk?

d. Uit de opstelling volgt, dat een groot aantal ziektegevallen onder de buitenlanders voorkwam. Zijn daarvoor oorzaken op te geven?

e. Het aantal ongevallen liep iets terug. Kan worden aangegeven welke de oorzaken waren, aantallen per leeftijdsgroep, per functiegroep en per afdeling?

f. Is op korte termijn de aanstelling van een nieuw bedrijfsarts te verwachten. Hoe lang is de plaatsvervangende bedrijfsarts beschikbaar?

g. Is er al eens een onderzoek ingesteld naar het grote verzuim door ziekte bij D. v. d. Wetering N.V.

h. Wij zouden het juist vinden, wanneer onder dit onderwerp het verslag van de Afdelingskas zou worden opgenomen.

16. Veiligheid.

a. Ook over dit onderwerp slechts summier gegevens.

Men zou bijna denken, dat alleen de bedrijfsbrandweer belangrijk is.

b. Wordt door de veiligheidsfunctionaris nog steeds met hetzelfde enthousiasme gewerkt als voorheen?

c. Wanneer de veiligheidsfunctionaris niet aanwezig is, door wie wordt hij dan vervangen?

d. De veiligheidsfunctionaris volgde een chemische cursus in Rotterdam. Waarom alleen maar de veiligheidsfunctionaris?

e. Het propageren van veilig werken kan alleen maar effectief gebeuren, wanneer men overweegt een aantal voorschriften bindend op te leggen aan alle medewerkers.

Er deden zich slechts 175 ongevallen voor, die tot verzuim leidden. Welke soorten ongevallen waren dan de overige 289 ongevallen?

f. Hebben zich in 1971 nog ongevallen voorgedaan die blijvende invaliditeit tot gevolg hadden?

g. Het is gemakkelijk om te constateren, dat in het eerste halfjaar van 1972 het aantal ongevallen dat tot verzuim leidde, met sprongen omhoog is gegaan, maar welke zijn de oorzaken daarvan en wat denkt men eraan te doen?

Hoeveel verkeersongevallen waren in bovengenoemde aantallen begrepen?

17. Diverse onderwerpen.

a. D. v. d. Wetering N.V.

Hoe groot is de personeelssterkte op dit moment en naar welke personeelssterkte streeft men in de toekomst?

b. Is de leiding van ons bedrijf nog steeds van mening, dat D. v. d. Wetering N.V. een eigen overlegorgaan moet hebben?

Door de medewerkers van D. v. d. Wetering N.V. zou er prijs op gesteld worden om één Ondernemingsraad te hebben.

c. Hoe groot is het verlies bij D. v. d. Wetering N.V. geweest en hoe zijn de toekomstige verwachtingen?

Een afzonderlijk financieel overzicht zou wel gewenst zijn.

d. Eurotug B.V.
Waarom is van deze onderneming een B.V. gemaakt en geen N.V.?
Hoe was het rendement van deze B.V.?

18. Een blik vooruit.

a. Het maken van een verantwoorde prognose voor het jaar 1972 lijkt ons inderdaad een moeilijke zaak, omdat een groot aantal factoren onzeker is.

b. Volgens het verslag is onze concurrentiepositie verzwakt door de steeds hogere loonkosten. De loonkosten zijn in Nederland behoorlijk gestegen, omdat wij ten opzichte van het buitenland achtergelopen hebben, maar de loonkosten in het buitenland stijgen eveneens. Er zijn toch zeker nog wel andere factoren aan te voeren die invloed hebben op onze concurrentiepositie?

c. Naar onze mening is het beleid van onze regering daar mede schuldig aan, omdat men te weinig rekening houdt met de steun die de buitenlandse scheepsbouw van haar regering ontvangt.

d. Een rederij heeft besloten om van de 10 nog te repareren schepen, er maar één te laten repareren in Nederland. Wat is de oorzaak daarvan?

Daartegenover zijn er toch ook reders, die voorheen niet hier gerepareerd hebben, maar nu wel bij ons komen. Wat zijn de oorzaken daarvan?

e. Onze vennootschap zal zich meer concurrerend moeten opstellen, aldus het ver-

slag. Welke maatregelen en plannen denkt men daartoe te nemen?

f. Op blz. 20 staat geschreven „ook voor het lopende jaar en de naaste toekomst is onze vennootschap niet voornemens alles te laten afhangen van de ontwikkeling van lonen en prijzen of te vertrouwen op dezelfde samenloop van gunstige omstandigheden als het afgelopen jaar”. Graag zouden wij uitgelegd zien, wat met deze zin wordt bedoeld.

g. Verbetering van de produktiviteit is ook nu weer het devies; begrijpelijk en dringend noodzakelijk. Maar als men bijlage II bekijkt, dan is naar onze mening de produktiviteit met 4 % gestegen. Immers het aantal direkt produktieve uren in 1970 was 48 % en in 1971 52,1 % van de totale beschikbare uren.

h. Dat de nieuwe directeur alle aandacht zal besteden aan de werkomstandigheden, de produktiemiddelen en het nuttig besteden van beschikbare tijd, vinden wij juist, maar hoort hierbij ook niet het werkoverleg dat reeds in 1970 werd toegezegd?

i. Het werk van de Technische Research en Service Afdeling kan een belangrijke bijdrage leveren. Welke zijn de resultaten hiervan zowel in financieel als in economisch opzicht?

j. Hoe staat de leiding van het bedrijf er tegenover om zich te gaan oriënteren in Oost-Europa?

Het blijkt immers, dat verschillende nederlandse werven aldaar belangrijke opdrachten hebben kunnen boeken.

Mijnheer de Voorzitter,

Ondanks een aantal misschien zeer kritische opmerkingen, een woord van dank voor dit jaarverslag, vooral aan de samenstellers ervan. Wij verwachten, dat in het volgende jaarverslag met een aantal opmerkingen dat nu gemaakt is, rekening gehouden kan worden.

Tenslotte spreken wij de hoop uit, dat de werkgelegenheid in de onderneming alsmede de financiële uitkomsten het komende jaar goed mogen zijn.

Namens de Ondernemingsraad,
Secretaris,
w.g. P. Tuk.

ANTWOORD OP VRAGEN EN OPMERKINGEN, GESTELD IN DE ONDERNEMINGSRAADS-VERGADERING VAN 12 JULI '72, NAAR AANLEIDING VAN HET JAARVERSLAG OVER '71

Algemeen:

1. Zoals in de O.R. vergadering van 12 juli 1972 werd medegedeeld, werd ten aanzien van de vraag om een extra winstuitkering het volgende besluit genomen:

„Aan alle medewerkers, die in maart 1972 winstuitkering over 1971 hebben ontvangen en die op 1 oktober 1972 nog in dienst zullen zijn, zal op 13 oktober 1972 een eenmalige extra uitkering worden gedaan, ter grootte van 1/6 deel van de reeds in maart j.l. betaalde winstuitkering over 1971.”

In de O.R. vergadering van 12 juli 1972 is vastgelegd dat, aan het feit, dat deze uitkering wordt gedaan, door niemand, noch individueel, noch in collectief verband, het recht kan worden ontleend om in komende jaren te verlangen dat eventueel een dergelijke uitkering wordt gedaan.

2. Ondanks het feit dat het totale aantal schepen, dat aan de werf of in de Rotterdamse havens werd gerepareerd kleiner

werd, was de totale hoeveelheid uitgevoerd werk in 1971 aanmerkelijk groter dan in 1970, waaruit mag worden afgeleid, dat de omvang van de opdrachten op zichzelf belangrijk groter was.

3. Dit onderwerp komt aan de orde bij de behandeling van het nieuwe reglement Ondernemingsraad.

4. Binnenvaart:

Tot nu toe heeft onze onderneming zich goed kunnen handhaven op de markt van de binnenvaartreparatie. Het spreekt vanzelf, dat om concurrerend te kunnen zijn, met andere tarieven moet worden gerekend dan voor de grote zeevaart. Mede doordat ons bedrijf voor wat de levertijden betreft, vooral de grotere karweien gewoonlijk in een korter tijdsbestek kan uitvoeren dan z.g. gespecialiseerde binnenvaart werven, is de verwachting dat we het tegenover die concurrenten kunnen blijven opnemen.

5. Loonkosten.

a. De periode gedurende welke de lonen in Nederland achtergebleven waren t.o.v. het buitenland ligt al achter ons.

Dat in ons bedrijf, ondanks die grote loonstijgingen, in 1971 een goed resultaat kon worden behaald, is te danken aan het voeren van een goede prijspolitiek. Nogmaals mag vanaf deze plaats worden gewezen op de samenloop van gunstige omstandigheden, op herhaling waarvan nauwelijks mag worden gerekend.

Het verwerken van de loonkostenstijgingen in onze prijzen werkt vanzelfsprekend prijsverhogend en is mede oorzaak van het ontstaan van de z.g. prijsspiraal. Het is maar de vraag hoelang de scheepvaart de gevolgen van die prijsspiraal kan blijven opbrengen.

b. In de bedrijfsadministratie worden nieuwbouw-, reparatie- en constructie-opdrachten zoveel mogelijk gescheiden gehouden aan

de hand van de binnengekomen gegevens. Door de onderlinge beïnvloeding van alle werkzaamheden die op ons bedrijf worden verricht en die niet altijd exact vastgesteld kunnen worden, geven de afzonderlijke uitkomsten uit de bedrijfsadministratie zonder meer geen juist beeld. De kostprijsgegevens worden dan ook uitsluitend voor interne doeleinden gebruikt.

(Als voorbeeld van een onderlinge beïnvloeding kan genoemd worden het onderbreken van het werk aan een nieuwbouwsectie in de lasloods ten behoeve van een spoedopdracht in de reparatiesector.)

c. Soms kan het moeten uitbesteden van staalwerk aan andere ondernemingen betekenen dat het financiële resultaat van de betrokken opdracht ongunstig wordt beïnvloed. Dit kan het geval zijn als de ondernemingen, waar men wil uitbesteden, ook volbezet zijn. Zoals het jaarverslag vermeldt, was in 1971 het tegendeel waar. In verschillende gevallen kan gezegd worden dat het uitbesteden van gedeelten van het werk het resultaat van de betrokken opdrachten en dus ook het totaalresultaat van onze onderneming zelfs positief heeft beïnvloed.

d. In het algemeen kan worden gezegd dat het uitbesteden van werk in ons bedrijf op zodanige voorwaarden geschiedt dat het bedrijf daarvan geen nadelige gevolgen ondervindt.

6. Investeringsbeleid.

De opmerking dat het investeringsbeleid strak in de hand wordt gehouden is juist. Dit biedt de mogelijkheid om het investeringsbeleid door een tijdig bijsturen aan te passen aan de voortdurend in beweging zijnde ontwikkelingen inzake marktsituatie, behoefte e.d. Deze werkwijze stelt de leiding van het bedrijf in staat om slagvaardig op te treden en voorkomt juist het risico om achter te gaan lopen.

Als een voorbeeld kunnen de leerscholen genoemd worden.

De verlenging van de leerplicht tot 18 jaar die in de eerstkomende jaren geleidelijk aan gerealiseerd zal worden heeft een onzekere situatie geschapen omtrent de wijze waarop in de toekomst de opleiding van jonge medewerkers ter hand genomen moet worden. Nieuwe omvangrijke investeringen op dit gebied zijn op dit moment derhalve niet verantwoord.

Het is derhalve niet wel doenlijk en daarom ook niet wenselijk om een investerings-schema over langere tijd op te stellen. Er wordt echter op het ogenblik een puntenlijst opgesteld van mogelijke toekomstige investeringen. Deze lijst geeft echter slechts een grof beeld.

7. Interne organisatie.

a. t/m b. De heer Deaves heeft ten behoeve van de afdeling personeelszaken enige studies verricht, zoals ook aan de O.R. is medegedeeld. Het ligt niet in het voornemen hierover een uitvoerig rapport te doen verschijnen, doch zo spoedig mogelijk zullen de hoofdpunten hiervan aan de O.R. worden verstrekt.

c. In het op 1 november 1971 aan de O.R. leden toegezonden rapport van de heer Deaves is duidelijk omschreven waarom in onze onderneming tot aanstelling van een derde directeur zou worden overgegaan. De Voorzitter heeft in de O.R. vergadering van 11 november 1971 deze beslissing nog eens uitvoerig toegelicht, terwijl in het jaar-

rapport 1971 ook nog eens enige woorden werden gewijd aan de taak van de nieuwe directeur.

Na een inwerkperiode neemt de heer Klomp deze taak volledig waar.

d. t/m f. Het samenvoegen van diverse afdelingen tot een commerciële afdeling reparatie is weloverwogen tot stand gekomen. Alle mogelijkheden die onze kantoorruimte biedt zijn daarbij zorgvuldig overwogen. Het doorslaggevende argument dat tot de huidige oplossing heeft geleid is, dat de afdelingen begrotingen en rekeningen nu onder direct bereik van de afdeling in één vleugel zijn ondergebracht. De vrijkomende ruimte wordt uiteraard zo doelmatig mogelijk opnieuw ingedeeld en de wijzigingen worden vooraf met belanghebbenden besproken. De spreekkamer is door de wijzigingen tijdelijk weliswaar iets verminderd maar als alle verplaatsingen gerealiseerd zijn is praktisch dezelfde ruimte beschikbaar. Een verbetering van de ruimte voor de afdeling personeelszaken staat op het programma.

g. Uit diverse studies is gebleken dat bij de huidige grootte en outillage van het bedrijf een uitbreiding van het aantal direct productieve medewerkers tot de mogelijkheden behoort.

De op blz. 7 sub b3 beoogde uitbreiding van de productiecapaciteit heeft hierop betrekking. Enige investering in gereedschappen en kleinere machines zal daarmee gepaard gaan maar uitgesproken grote investeringen zullen daarmee niet onmiddellijk gemoeid zijn.

i. De verhouding direct productieve/indirect productieve medewerkers is ongeveer 3 : 1.

8. Vennootschap.

Er bestaat geen bezwaar om telkenjare de namen van de directeurs en de commissarissen van de vennootschap in het jaarverslag te vermelden.

De Directie bestond in 1971 uit de heren Joh. Boele,

G. J. Boele,

terwijl de Raad van Commissarissen bestond uit de heren

Ir. W. E. R. van Herwijnen,

Mr. A. Blussé van Oud-Alblas,

Ir. F. van Hattum.

Gezien het besloten karakter van onze „familievennootschap” zullen in de loop van dit jaar onze vennootschap en alle dochtervennootschappen in besloten vennootschappen worden omgezet.

Voor de bespreking van de algemene gang van zaken in de vennootschap krachtens de nieuwe Wet op de Ondernemingsraden heeft deze omzetting van N.V. in B.V. geen invloed.

Voor de verplichting tot het bekendmaken van financiële cijfers buiten de vennootschap is er wel een verschil tussen een naamloze vennootschap en een besloten vennootschap.

Elke naamloze vennootschap heeft in de toekomst de verplichting tot het bekendmaken van de financiële cijfers buiten de vennootschap.

Deze bekendmaking bestaat uit het neerleggen van de jaarstukken met toelichting bij de Kamer van Koophandel.

Voor de grotere besloten vennootschappen, waartoe onze vennootschap gaat behoren, bestaat echter een beperkte verplichting tot het bekendmaken van de financiële cijfers buiten de vennootschap. Deze verplichting beperkt zich namelijk tot het neer-

leggen van de balans met toelichting. De verlies- en winstrekening met toelichting behoeft dus door een grotere B.V. niet neergelegd te worden.

Aangezien Eurotug B.V. ook het besloten karakter heeft zoals hiervoren genoemd — alle aandelen in bezit van Boele's Scheepswerven en Mach.fabriek N.V. — is deze vennootschap opgericht als besloten vennootschap.

9. Ondernemingsraad.

a. De leiding van het bedrijf zal aan de Ondernemingsraad de bevoegdheden toekennen die de wet op de Ondernemingsraden en straks het nieuwe ondernemingsraadreglement van onze onderneming voorschrijven.

In onze onderneming is het geen zeldzaamheid dat overleg in de O.R. verder gaat dan de formele bevoegdheden aangeven. Het is goed dat die formele spelregels er zijn maar belangrijker is uiteindelijk de wil om in goede verstandhouding de voor het bedrijf en de medewerkers essentiële vraagstukken met elkaar te overleggen.

b. Daar scholing van O.R. leden gewenst is werd in het winterseizoen 1970/1971 intern een uitvoerige cursus gegeven. Het ligt in het voornemen om ook met de nieuwe Ondernemingsraad aan deze scholing aandacht te geven.

c. Met het woord „kennelijk” in de zin: De O.R. leden slaagden er kennelijk in de contacten met hun achterban te versterken is bedoeld te zeggen dat het merkbaar was dat de O.R. leden in hun opzet slaagden.

d. Getracht zal worden zo spoedig mogelijk overeenstemming te bereiken over het door de O.R. leden ingediende concept O.R. reglement. Daarvan zal afhangen op welk tijdstip de nieuwe verkiezingen zullen plaatsvinden. Uiteraard dient de procedure te verlopen volgens de regels, die in het nieuwe O.R. reglement zullen worden vastgelegd.

e. 1971 was het eerste jaar waarin de Jongerencommissie functioneerde. Het viel niet te verwachten dat over dat eerste jaar markante punten zouden te vermelden zijn. Meer en meer gaat blijken dat dit contactorgaan niet alleen nuttige diensten kan bewijzen maar dit ook metterdaad doet. In het jaarverslag over 1972 zal dan ook stellig meer aandacht gegeven worden aan de Jongerencommissie.

10. Personeelsbestand.

a. de 6 jongelui die met een beurs van ons bedrijf aan de H.T.S. scheepsbouwkunde of werktuigbouw studeren hebben zich verplicht na het behalen van het diploma gedurende 3 jaar bij Boele te komen werken. Zij zijn eventueel vrij om dit niet te doen maar zijn dan verplicht de bedragen die zij gedurende hun studie van Boele hebben ontvangen, terug te betalen. Verlaten zij het bedrijf na 1 jaar dan betalen zij $\frac{2}{3}$ van het bedrag terug, na 2 jaar $\frac{1}{3}$ gedeelte.

c. Onderaannemers voeren in hoofdzaak werk op ons bedrijf uit dat door zijn gespecialiseerde aard normaliter wordt uitbesteed. Zij werken tegen vooraf overeengekomen prijzen en de door hen gewerkte uren worden door ons niet geadministreerd. Werk uitgevoerd door onderaannemers, dat ook door onze eigen medewerkers kan worden verricht en dus eigenlijk wordt uitbe-

steed wanneer we teveel van dit werk hebben (of te kort aan eigen medewerkers) maakt van dit totaal een klein percentage uit.

d. Met iedere medewerker, die de wens te kennen geeft het bedrijf te willen verlaten, vinden gesprekken plaats, mede om vast te stellen of daarbij redenen voor de ontslaanvraag zijn die we in de toekomst kunnen voorkomen. Een zeker verloop van medewerkers met een kort dienstverband zal desondanks niet vermeden kunnen worden. Vrij groot is dit verloop echter niet.

11. Werving.

a. De kosten van de werving in 1971 waren weliswaar hoger dan in 1970, doch daarbij dient in ogenschouw te worden genomen dat zowel in binnen- als buitenland intensieve wervingsacties zijn gehouden.

b. Vanzelfsprekend geschiedt de werving niet zomaar op goed geluk. Het mag bekend worden verondersteld, dat gestreefd wordt naar een geleidelijke uitbreiding van het aantal direct produktieve medewerkers. De behoefte is evenwel steeds aan wijzigingen onderhevig. Over de vraag, welke aantallen en voor welke beroepen moet worden geworven vindt regelmatig overleg plaats.

e. Dit jaar krijgt het bedrijf op verkoopbasis de beschikking over 30 z.g. Roosflats in Ridderkerk-West. Verder zijn aangekocht 21 eengezinswoningen in H. I. Ambacht, 36 eengezinswoningen en 12 flats in Alblasserdam.

f/g. De O.R. leden kennen uiteraard de Boele-doorstromingsregeling. Daaraan werd indertijd een speciaal Boele-Nieuws gewijd. Het bedrijf vergoedt in de regel aan medewerkers die van buiten de gemeente worden aangetrokken de kosten van een verhuisauto. Van geval tot geval wordt bezien of en zo ja tot welk bedrag een medewerker voor vergoeding van inrichtingskosten in aanmerking komt.

12. Personeels- en sociaalbeleid.

12. Introductie.

De begeleiding van de nieuwe medewerkers dient nog verder ontwikkeld te worden. Tijdens de proeftijd wordt wel regelmatig door de afdeling Personeelszaken contact met en over de nieuwe medewerkers gehouden.

e. Het toepassen van een schorsingstermijn, indien een ontslag op staande voet wordt overwogen kan slechts dan gedaan worden indien dit in het belang is van een in te stellen onderzoek.

f. Het publiceren in het Boele-Nieuws van het verslag van het Sociaal Voorzieningsfonds lijkt vooralsnog de aangewezen weg.

13. Promotiebeleid.

In de jaarverslagen van 1970 en 1971 is in het kort uiteengezet hoe de leiding het promotiebeleid denkt te ontwikkelen.

Mede daarvoor dienen de overzichten van de leeftijdsopbouw die een inzicht geven van het aantal medewerkers dat binnen afzienbare tijd met pensioen gaat en die derhalve vervangen dienen te worden.

Voor het promotiebeleid is niet zo zeer het opleidingsniveau per functiegroep belangrijk als wel het opleidingsniveau van de individuele medewerker.

Bij de afdeling Personeelszaken zijn vrijwel alle gegevens omtrent de opleiding, die onze medewerkers hebben gevolgd, bekend.

De bijscholing van lassers en de opleiding van koperslagers hebben de bijzondere aandacht.

14. Opleiding en Vorming.

a. Welke initiatieven zullen worden ontwikkeld om aan de problemen, die de nieuwe wettelijke regelingen, die op het gebied van de leerplicht van kracht worden, het hoofd te bieden, valt nog niet met zekerheid te zeggen. De O.R. zal tijdig in eventuele plannen betrokken worden.

c/d. Jonge medewerkers met een I.T.O.-opleiding ontvangen in de bedrijfsscholen dezelfde opleiding als de jongeren met een L.T.S.-opleiding. Hun theoretische opleiding duurt 1 jaar langer, doch in ieder geval krijgen zij de kans om het volledige Bemetel-diploma te behalen. In de praktijk ontvangen zij al reeds een extra begeleiding in het 3e jaar van hun bedrijfsopleiding.

Hun beloning ligt vast in ons salarissysteem. Van achterstelling bij andere medewerkers kan dan ook geen sprake zijn.

Een plan voor de opleiding en vorming voor de toekomst kan eerst ontwikkeld worden als de mogelijkheden die deze toekomst biedt volledig bekend zijn. Het ontwikkelen van het beleid is niet een kwestie van persoonlijke inzichten. Het beleid wordt door de leiding van het bedrijf na overleg met de direct verantwoordelijke functionarissen vastgesteld.

f. Op 1 september 1972 waren 58 jongere medewerkers voor de bedrijfsscholen in dienst getreden. In vergelijking met voorgaande jaren is deze werving geïntensiveerd en zijn daarin ook gebieden betrokken waar voorheen geen werving plaatsvond. Het ligt niet in het voornemen het systeem van de werving op principiële punten te wijzigen. De arbeidsvoorwaarden die andere bedrijven bieden bij werving van toekomstige jonge medewerkers zijn ons niet onbekend. Mede gezien het resultaat van de werving in dit jaar mag vastgesteld worden dat onze arbeidsvoorwaarden in vergelijking daarmee volledig acceptabel zijn. Het ligt niet in het voornemen daar wijziging in aan te brengen.

g. De excursies voor de bedrijfsscholen maken een onderdeel uit van het totale programma voor de opleiding en vorming van de leerlingen en vinden plaats onder directe verantwoordelijkheid van de met deze opleiding en vorming belaste functionarissen. Het komt ons minder gewenst voor, dat bij één dezer onderdelen een lid van de O.R. aanwezig is.

h. Het rendement van de bedrijfsopleiding is moeilijk aan de hand van exacte cijfers vast te stellen.

Vergelijkingsmateriaal met andere bedrijven c.q. bedrijfstakken om op die wijze het rendement te beoordelen is niet beschikbaar. Uit de overzichten blijkt wel dat de leeftijdsopbouw van onze medewerkers bijzonder gunstig is. De opleiding via onze bedrijfsscholen draagt in belangrijke mate bij aan deze gunstige leeftijdsopbouw.

i. Aan de begeleiding van de instructieploegen wordt thans bijzondere aandacht gegeven. Ook de cursus voor de instructeurs, waarmede binnenkort wordt begonnen, zal daartoe kunnen bijdragen.

15. Bedrijfsgeneeskundige Dienst.

a. t/m c. en e. Het hoofdstuk over de B.G.D. was in het verslag over 1970 wat uitvoeri- ger omdat in dat jaar de B.G.D. onder

leiding was komen te staan van een nieuwe bedrijfsarts en deze inderdaad zeer belangrijke dienst in een daartoe nieuw ingericht gebouw was geïnstalleerd.

Het ziekteverzuim was in 1970 7%; in 1971 7,1%. Er is dus geen sprake van een belangrijke toename van het ziekteverzuim. Er zijn tot op heden nog geen gegevens van het ziekteverzuim van afzonderlijke groepen medewerkers verzameld. Er wordt naar gestreefd om alle ziektegevallen met ingang van 1 januari 1973 via de Mechanische Administratie op een zodanige wijze te verwerken dat ook over afzonderlijke groepen medewerkers een inzicht kan worden verkregen. Ook de ongevallen zullen hierbij betrokken worden.

d. Het aantal buitenlanders dat op het spreekuur van de bedrijfsarts kwam, was in verhouding tot vorig jaar aanmerkelijk hoger. Wellicht vond deze toename zijn oorzaak in het feit dat de bedrijfsarts vloeiend Spaans sprak en dat zij daardoor eerder de bedrijfsarts raadpleegden dan de huisarts.

f. Er is nog geen nieuwe bedrijfsarts aangesteld. Wel zijn we, zoals bekend is, met een nieuwe, zich in Bolnes vestigende huisarts overeengekomen dat hij voorlopig voor halve dagen onze bedrijfsgeneeskundige dienst waarneemt.

g. Het verzuim door ziekte bij D. v. d. Wetering ligt hoger dan bij Boele. Hiernaar is tot op heden geen onderzoek ingesteld. Indien dit verzuim hoger blijft zal het instellen van een onderzoek zeker overwogen worden.

16. Veiligheid.

a. Het bevorderen van de veiligheid is heel belangrijk voor ons bedrijf en zijn medewerkers. Er worden dan ook kosten noch moeite gespaard om de veiligheidsmaatregelen als maar te verbeteren. De bedrijfsbrandweer vormt een belangrijke factor in het bewerkstelligen van die veiligheid.

Onze bedrijfsbrandweer treedt dikwijls op en gewoonlijk met succes. Het is dan ook volkomen terecht dat daaraan in het jaarverslag van 1971 enige aandacht werd besteed.

b. Het is niet bekend dat door de veiligheidsfunctionaris met minder enthousiasme zou worden gewerkt dan voorheen.

c/d. Het werd niet noodzakelijk geacht dat ook andere medewerkers de chemische cursus te Rotterdam volgden. Indien de veiligheidsfunctionaris afwezig is wordt zijn taak waargenomen door het Hoofd van de Technische Dienst, de heer H. J. Breeman.

e. Een aantal veiligheidsvoorschriften zijn bindend voorgeschreven voor alle medewerkers. De leiding van het bedrijf ziet op het ogenblik geen aanleiding dit aantal uit te breiden.

Van het totaal aantal ongevallen in 1971: 464, moest in 175 gevallen het werk gestaakt worden. In de overige 289 gevallen kon volstaan worden met een medische behandeling.

f. Waarschijnlijk zal 1 ongeval blijvende invaliditeit tot gevolg hebben.

g. Toen de gegevens van het jaarverslag 1971 werden verzameld (april 1972) was het aantal ongevallen in het eerste kwartaal 1972 pas bekend.

Ook de cijfers van het tweede kwartaal waren hoger dan die van het tweede kwartaal van 1971. Een duidelijk aanwijsbare oorzaak is niet aan te geven.

17. Diverse onderwerpen.

- a. D. v. d. Wetering heeft op het ogenblik een bezetting van ruim 90 medewerkers. Streefgetal voor de komende 2 jaar is 150.
- b. De leiding van ons bedrijf is inderdaad van mening dat D. v. d. Wetering een eigen personeelsvertegenwoordiging dient te hebben. Er bestaat tussen D. v. d. Wetering N.V. en ons een goede samenwerking maar de aard en opzet van de bedrijven vertonen grote verschillen. Samensmelting van beide personeelsvertegenwoordigingen ligt niet in de bedoeling.
- c. De oorzaken van het verlies bij D. v. d. Wetering N.V. over 1971 zijn bekend. D. v. d. Wetering N.V. is een kleine besloten vennootschap, waarvan geen financiële gegevens worden gepubliceerd.
- d. Voor beantwoording zie punt 8.

19. Een blik vooruit.

b. Inderdaad hebben zich ook in andere landen forse loonstijgingen voorgedaan, maar het tempo waarin de verhogingen in Nederland zich voltrokken had tot gevolg dat de loonsverhogingen in Nederland in een vrij korte tijd veel verder uitliepen dan in andere landen. We lopen nu niet meer achter, maar een heel eind voor. Natuurlijk zullen er ook andere factoren zijn (de laatste devaluatie van het Engelse pond b.v. is er een van) die onze concurrentiepositie nadelig beïnvloeden.

c. Hoewel in E.E.G.-verband naarstig wordt gestreefd naar een voor alle lidstaten gelijk systeem van subsidie aan de scheepsbouw, is deze situatie nog lang niet bereikt. Uiteraard heeft de subsidie (of rente-overbrugging), waarvan we in Nederland spreken, uitsluitend betrekking op nieuwbouw en grote verbouwingen en verlengingen en is dus van geen invloed op de reparatie.

d. Er is een voortdurende competitie tussen Nederlandse werven, waaronder ook de onze, en buitenlandse werven om nieuwbouw- en reparatie-opdrachten te verkrijgen.

Mede doordat in Nederland in de afgelopen jaren een veel grotere loon- en kostenstijging heeft plaatsgevonden dan in de ons omringende landen, is wat de prijs betreft ons land en dus ook ons bedrijf in de competitie duidelijk in het nadeel gekomen. Indien derhave alleen de prijs doorslaggevend is voor het verstrekken van een opdracht dan verkeert ons bedrijf in een ongunstiger positie.

Het is dus van het allerhoogste belang om ten aanzien van kwaliteit, service (weekend-service!) en levertijd op een der bovenste treden van de competitieladder te staan. Dit zijn dan ook redenen dat reders, die voorheen niet bij ons reparaties hebben laten uitvoeren, dit thans wel laten doen.

Ook is gebleken dat de rederij die slechts één van de 10 nog te repareren schepen in Nederland laat repareren bijzonder hoge waarde toekent aan kwaliteit, service en levertijd en thans dan ook wederom een aantal reparatie-opdrachten bij ons heeft geplaatst.

e. Wat het bedrijf van plan is om voldoende concurrerend te zijn (en daarbij toch nog proberen positieve resultaten te behalen) staat omschreven op blz. 21 van het jaarverslag. In het kort kan gezegd worden: door zo efficiënt mogelijk te werken.

f. Hier is eigenlijk hetzelfde van toepassing als vermeld onder e. Niet afwachten maar die maatregelen nemen, waardoor we zo concurrerend mogelijk kunnen werken.

g. De begrippen produktie en produktiviteit worden nog al eens door elkaar gehaald. In het kort komt het hierop neer:

Produktie is een hoeveelheid geproduceerde (gemaakte) goederen uitgedrukt in b.v. aantallen en geld of zoals bij een serviceverlennend bedrijf als het onze, in bestede produktieve uren (aantal en geld).

Produktiviteit is echter een graadmeter, zoals ook de temperatuur een graadmeter is, men moet hierbij iets meten.

Men kan zeggen dat de temperatuur vandaag hoger is dan gisteren. Dit doet men door het vergelijken van metingen. Deze metingen dienen echter wel precies volgens dezelfde uitgangspunten te geschieden.

Zo kan men zeggen, dat de produktiviteit daalt of stijgt naarmate in de eenheid van eenzelfde tijdslimiet b.v. één uur, met dezelfde kosten minder of meer dezelfde produkten gemaakt worden.

Zijn er dus in een bepaald jaar vergeleken met een vorig jaar minder feestdagen, dus meer werkdagen, dan zijn er voor ons bedrijf meer produktieve uren beschikbaar met het gevolg dat de produktie hoger is dan in het jaar daarvoor.

Dit behoeft echter geenszins te betekenen, dat de produktiviteit als zodanig gestegen is. Omgekeerd, als in 1972 het aantal feestdagen hoger zal zijn dan in 1971, zal hierdoor de produktie verminderen, doch de

produktiviteit op zichzelf kan wel gelijk blijven of wel hoger komen te liggen.

h. Het werkoverleg waarvan reeds bij de behandeling van het jaarverslag 1970 sprake was is nog niet of in elk geval onvoldoende van de grond gekomen. Het ligt inderdaad in de bedoeling dat de nieuwe directeur ook het werkoverleg op gang gaat brengen. Men zal zich moeten realiseren dat hiermede veel tijd gemoeid zal zijn, zodat men niet op al te korte termijn resultaten ervan moet verwachten.

i. Het werk van de technische research en service-afdeling laat zich moeilijk in cijfers uitdrukken.

Vaststaat dat het werk van deze afdeling mede de kwaliteit van ons werk zeer ten goede komt, hetgeen een gunstige invloed heeft op de goede naam van ons bedrijf. Het aantrekken van „reparatie-licenties” heeft ons daarbij in de gelegenheid gesteld de vakbekwaamheid en specialisatie op het gebied van diverse motoren te vergroten.

Ook door de technische documentatie en dus informatie voor onze medewerkers, zoals b.v. van de begrotingsafdeling, bedrijfsleiding, rekeningenafdeling, is deze afdeling van grote waarde voor het bedrijf, evenals het geven van adviezen aan onze klanten.

j. De leiding van het bedrijf overweegt niet om zich te gaan oriënteren in Oost-Europa.

Blik vooruit op Kerstmis

Het stond reeds weken geleden met grote koppen in diverse dagbladen, dat men door „opoffering” van drie snipperdagen het jaar 1972 kan afsluiten met tien dagen vrij zijn.

Wat is namelijk het geval? De beide kerstdagen vallen dit jaar bijzonder gunstig, namelijk op maandag en dinsdag. Nieuwjaarsdag 1972 valt óók op een maandag.

Door het opnemen van 3 snipperdagen kan men dus aaneengesloten vrij zijn van vrijdagavond 22 december 1972 tot 2 januari 1973.

Voor velen die nog snipperdagen hebben een aantrekkelijke mogelijkheid.

Maar ook in deze periode zal het werk doorgang moeten vinden.

Daarom willen we graag tijdig weten, wie het voornemen heeft om voor één of meer dagen in de periode van vrijdag 27 t/m vrijdag 29 december a.s. verlof aan te vragen.

Dat is dan ook de reden dat wij aan alle medewerkers gevraagd hebben hun verlofaanvraag vóór 16 oktober a.s. in te dienen.

U weet dan begin november of uw plannen door kunnen gaan en het bedrijf kan rekening houden met de toezeggingen aan onze klanten als we weten wie wel aanwezig is.

Als iedereen zijn medewerking aan deze regeling verleent en dat wil dus zeggen aanvragen vóór 16 oktober a.s., worden teleurstellingen vermeden.

AGENDA

Personeelsvereniging

De kontaktavonden zijn, het is U reeds medegedeeld, vastgesteld op 27 oktober en 3 november. De laatste datum is bestemd voor Bolnessenaren en Rotterdammers.

Het Sintnicolaasfeestje wordt dit jaar gehouden op zaterdagmiddag 2 december.

Op 15 december wordt, als afsluiting van de activiteiten in 1972, een Bingo-avond georganiseerd.



PERSONALIA

JUBILEA:

25 jaar

- 27-10 J. Hegeman, brander/elec. lasser
K. Verhoeven, bankwerkersbaas

IN DIENST GETREDEN ZIJN:

- 13-8 A. de Kock, H.T.S. Dordrecht
21-8 A. C. van der Giessen, praktikant tekenkamer
G. J. Jacobuss, praktikant werktuigb.
C. F. Zuiderwijk, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
R. van der Veen, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
P. van Hengel, I.I. machine-bankwerker
C. C. Sigterman, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
H. Verhoef, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
G. van Willigen, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
A. Oosterom, I.I. elec. lasser
A. v. d. Padt, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
A. Poortvliet, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
A. Punt, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
A. Rietveld, I.I. machine-bankwerker
C. Tukker, I.I. machinebankwerker
W. Buitendijk, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
J. J. Dorst, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
C. v. d. Graaf, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
J. Herrewijnen, I.I. elec. lasser
P. Keijmel, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
H. Kramp, I.I. elec. lasser
J. A. van Leusden, I.I. machine-bankwerker
J. van Luijk, I.I. machine-bankwerker

- 22-8 V. Wiergo Compañ, ketelmaker
28-8 A. C. Blokland, I.I. machine-bankwerker
30-8 R. Alonso Dobarro, elec. lasser
1-9 M. J. Heijman, typiste rekeningafdeling
4-9 S. Escudero Otero, h-bankwerker
C. A. Rademakers, koperslager
E. W. Grauss, I.I. mach.-bankwerker
P. Horlings, h-koperslager
B. K. de Bruijn, koperslager
11-9 A. van Osch, I.I. elec. lasser
P. A. Noot, I.I. elec. lasser
12-9 S. Bol, I.I. metaalbewerker in de scheepsbouw
18-9 G. W. Dalm, h-ijzerwerker
M. T. van Dessel, h-ijzerwerker
J. K. van Brakel-Rienks, secretaresse afd. Ontwerp + begr.
H. L. v. d. Hurk-Richards, typiste/telexiste
T. Kuyt, I.I. bankwerker

TERUG UIT MILITAIRE DIENST:

- 8-9 C. C. Kortland, bankwerker
11-9 R. Verwaal, bankwerker

DE DIENST VERLATEN HEBBEN:

- 18-8 J. Bontes, h-bankwerker
23-8 N. I. Lamas Villar, bediende algemene dienst
24-8 A. Vela Vazquez, elec. lasser
25-8 J. Sanchez Rivas, handbrander
J. Pastor Olivo, ketelmaker
30-8 M. Camon Fuentes, elec. lasser
31-8 N. de Haan, bankwerker
1-9 J. Kruisinga, elec. lasser
Th. G. Rouffaer, elec. lasser

DE DIENST VERLATEN WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID:

- 15-9 Ch. Kooy, koker/perser

VOOR EERSTE OEFENING NAAR MILITAIRE DIENST:

- 1-9 A. J. Kooyman, h-ijzerwerker

GEPENSIONEERD:

- 15-8 P. Belder, elec. lasser
5-9 W. v. d. Driest, magazijnbeheerder

GEBOREN:

- 15-8 Sander Willem, zoon van de heer en mevrouw Visser-Koen

- 17-8 Miranda Rosalia, dochter van de heer en mevrouw Saunders-Jansen
23-8 Amparin, dochter van de heer en mevrouw Sanchez-Salij
24-8 Femke, dochter van de heer en mevrouw Tichelaar-de Kluyver
27-8 Alexander, zoon van de heer en mevrouw Hammerstein-Fransen.

GEHUWD:

- 28-6 de hr A. Ros met mej. J. W. H. Bodewes
22-8 de hr G. Cillari met mej. A. M. van Vliet
1-9 de hr H. Wassink met mej. J. de Vries.

Op 24 augustus 1972 overleed op 78-jarige leeftijd de heer

LEENDERT COMBEE

die van 5 februari 1931 tot en met 23 mei 1931 en vanaf 6 januari 1947 tot en met zijn pensionering 10 maart 1959 in dienst van ons bedrijf is geweest als scheepsbeschieter. Wij gedenken hem als een medewerker die zijn werkzaamheden immer met grote toewijding heeft verricht. Wij wensen zijn familie de kracht toe om dit verlies te kunnen dragen.

Op 4 september 1972 overleed op 76-jarige leeftijd de heer

JAN BAKKER

die van 19 februari 1937 tot aan zijn pensionering op 19 februari 1960 in dienst van ons bedrijf is geweest als ijzerwerkersvoorman en vanaf 17 maart 1941 als ijzerwerkersbaas. Wij gedenken hem als een medewerker die met grote toewijding zijn werkzaamheden en taak als leidinggevende verrichtte. Tevens zullen zijn opgewekt karakter en gevoel voor kameraadschap, waardoor hij ook na zijn pensionering kontakten bleef onderhouden, lang in herinnering blijven. Wij wensen zijn familie de kracht toe om dit verlies te kunnen dragen.

Op 26 september 1972 overleed zeer plotseling op 51-jarige leeftijd de heer

FRANCISCUS EDMONDUS LAFFEBER

die vanaf 28-4-1952 tot en met dec. 1961 als bankwerker en vanaf 1962 tot aan zijn overlijden als leermeester voor de machinefabriek in dienst van ons bedrijf is geweest. Tevens was hij vanaf 1962 lid van de ondernemingsraad. Wij gedenken hem als een medewerker, die zeer nauwgezet en toegewijd zijn werkzaamheden verrichtte en bovenal blij gaf van een intense betrokkenheid bij het sociaal en maatschappelijk gebeuren. Wij wensen zijn familie de kracht toe om dit verlies te kunnen dragen.