

Boele - nieuws

PERSONEELSBLAD VAN
BOELE'S SCHEEPSWERVEN EN MACHINEFABRIEK B.V.
D. v. d. WETERING B.V.



DECEMBER 1982 - Nr. 229





Boele-nieuws

Uitgave ten dienste van het personeel van

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

D. v. d. Wetering B.V.
Rotterdam

Hoofdredacteur

J. G. van Beek

Telefoon Rotterdam 010-134862

Telefoon Ridderkerk 01804-18555
toestel 2014

Redaktiekommissie (alf.)

Ing. M. J. de Bel

E. H. Koch

Ir. M. J. van der Wal

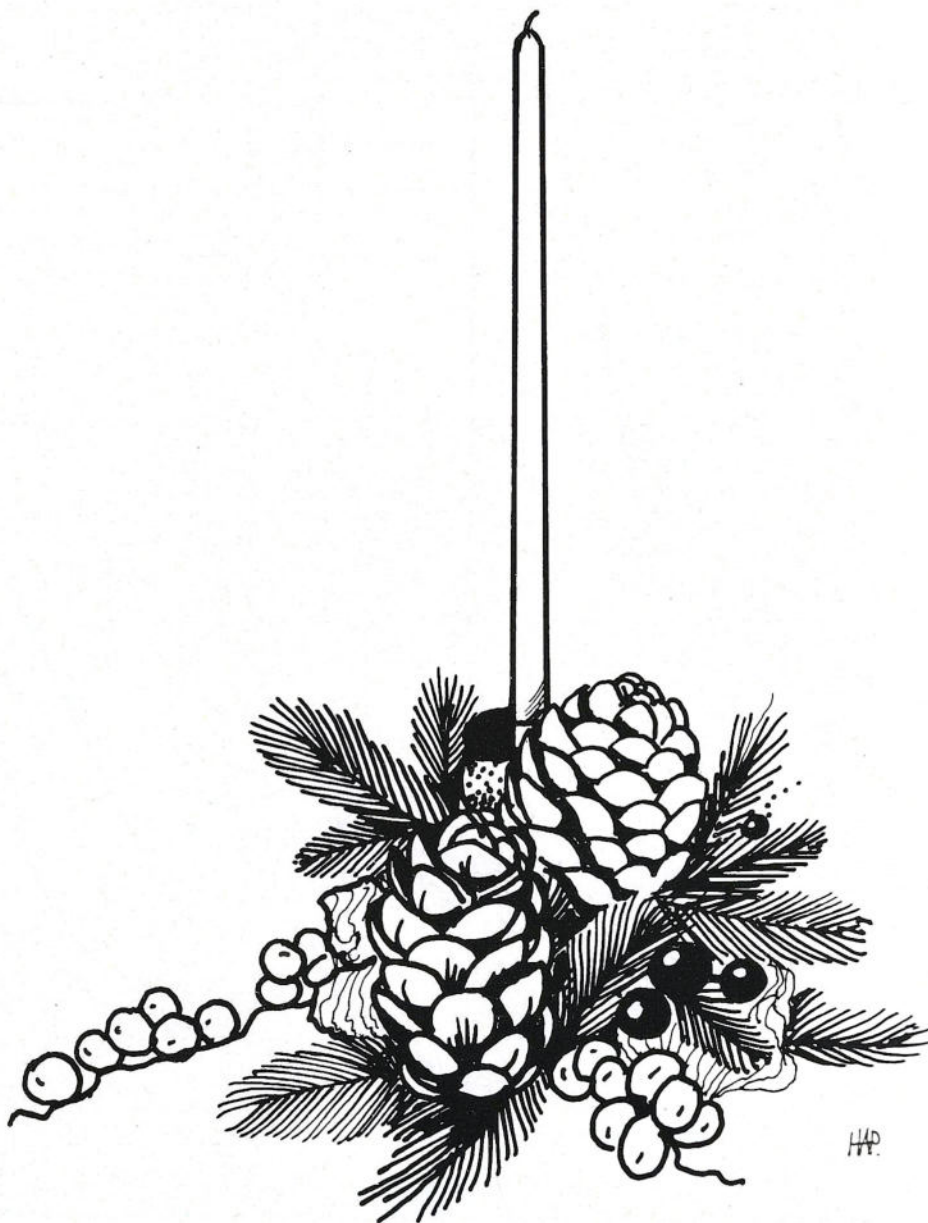
A. C. van der Wouden

BIJ DE VOORPLAAT:

*Stand van zaken rond de dokpier op
18 november 1982.*

Zonder toestemming van de redactie
mogen geen artikelen, geheel of gedeelte-
lijk, worden overgenomen.

Druk:
Vlasveld & Co., Rotterdam



HF

Beste mensen,

Weer is het zover.

Het jaar 1982 spoedt zich teneinde. Het nieuwe jaar 1983 staat vlak voor de deur.

Daarmee is het bijna een jaar geleden, dat – op de wisseling van 1981 naar 1982 – ons beleidsplan tot stand kwam. Intussen is de uitvoering van deze belangrijke investering goed op gang gekomen. Wij hopen, dat eind 1983 de eerste vruchten daarvan geplukt kunnen worden.

Wanneer we 1982, voor Boele, als geheel bezien, dan is het jaar ons tegengevallen.

Dat komt omdat ook Boele zich niet heeft kunnen onttrekken aan de invloed van de heersende recessie.

Willen wij overleven, dan zijn zeer ernstige maatregelen onvermijdelijk. Bij het schrijven van deze regels kunnen we daarover niet zwijgen. Lange tijd hebben we ernaar gestreefd en ook verwacht, dat gedwongen ontslagen tot enkele tientallen beperkt zouden kunnen blijven.

Dat is anders uitgekomen.

Het feit, dat nu toch, voor een aanzienlijk aantal van ons, gedwongen ontslag niet te vermijden zal zijn, gaat onze hele Boele gemeenschap bijzonder aan het hart. Wij willen hier getuigen van een gevoel van nauwe betrokkenheid van hen die blijven met hen die moeten gaan.

Wanneer u deze regels leest, loopt het tegen Kerstmis. Misschien kunnen we juist tijdens de Kerstdagen tijd en kracht vinden om opgelopen tegenslag uiteindelijk toch met een gesterkt gemoed te weerstaan.

Nu, veel méér nog dan anders, wensen mijn collega en ik u goede Kerstdagen toe in de huiselijke kring, en vooral ook hopen wij dat u allen het komende moeilijke jaar 1983 zult kunnen trotseren, en dat Boele de kans krijgt het begin van een opgaande lijn te vinden.

ir. O. J. van der Vorm

Symptomen van op handen zijnde veranderingen

Al in de laatste maanden van 1982 hebt u symptomen kunnen bespeuren, die wijzen op veranderingen, die in 1983 zullen plaatsvinden.

In de eerste plaats zijn dat de werkzaamheden, die verband houden met het uitvoeren van het Beleidsplan, waarover we u al uitvoerig hebben geïnformeerd. Zo hebt u kunnen constateren, dat op het Westelijk werfgedeelte het terrein geëffend is om de bouw van scheepsbouwloods en de verlenging van de bestaande lasloods ter hand te kunnen nemen en dat op het Oostelijk gedeelte driftig wordt gewerkt aan de bouw van de doksteiger. Al deze werkzaamheden lopen naar wens en – met de mededeling dat inmiddels de belangrijkste bouwvergunningen binnen zijn – kunnen we zeggen, dat alles volgens plan verloopt.

Tot zover het Beleidsplan. Maar er zijn meer symptomen, die wijzen op komende veranderingen. Zo hebt u ongetwijfeld gezien, dat een gedeelte van de oude dwarshelling no. 1 rijp gemaakt is om er portacabins op te plaatsen. Ze zijn bestemd om daarin voorlopig de afdeling Personeelszaken te huisvesten. Een ander symptoom, dat u nog niet gezien hebt maar dat we hierbij voor u afdrucken is een nieuwe salarisslip, die met ingang van 1983 de bestaande specificatie gaat vervangen.

Het heeft allemaal te maken met het voornemen om gebruik te gaan maken van een niet te stuiten ontwikkeling: computerisatie.

Dit is een onderwerp, waarvan het hoe en waarom beslist niet in enkele zinnen is af te doen en we hebben ons dan ook voorgenomen u hierover in de volgende uitgave veel meer te vertellen.

Eerst echter die nieuwe salarisslip, want daar krijgt u straks rechtstreeks mee te maken. We hebben de nieuwe slip hierbij afgedrukt, zodat u alvast kunt bekijken hoe de nieuwe specificatie er uitziet. In de loop van de volgende maand zal iedereen een informatieboekje ontvangen waarin alle details van de nieuwe slip worden toegelicht. We zijn op dit moment druk bezig met de voorbereiding van dat boekje.

Wat u voor dit moment moet weten is het volgende:

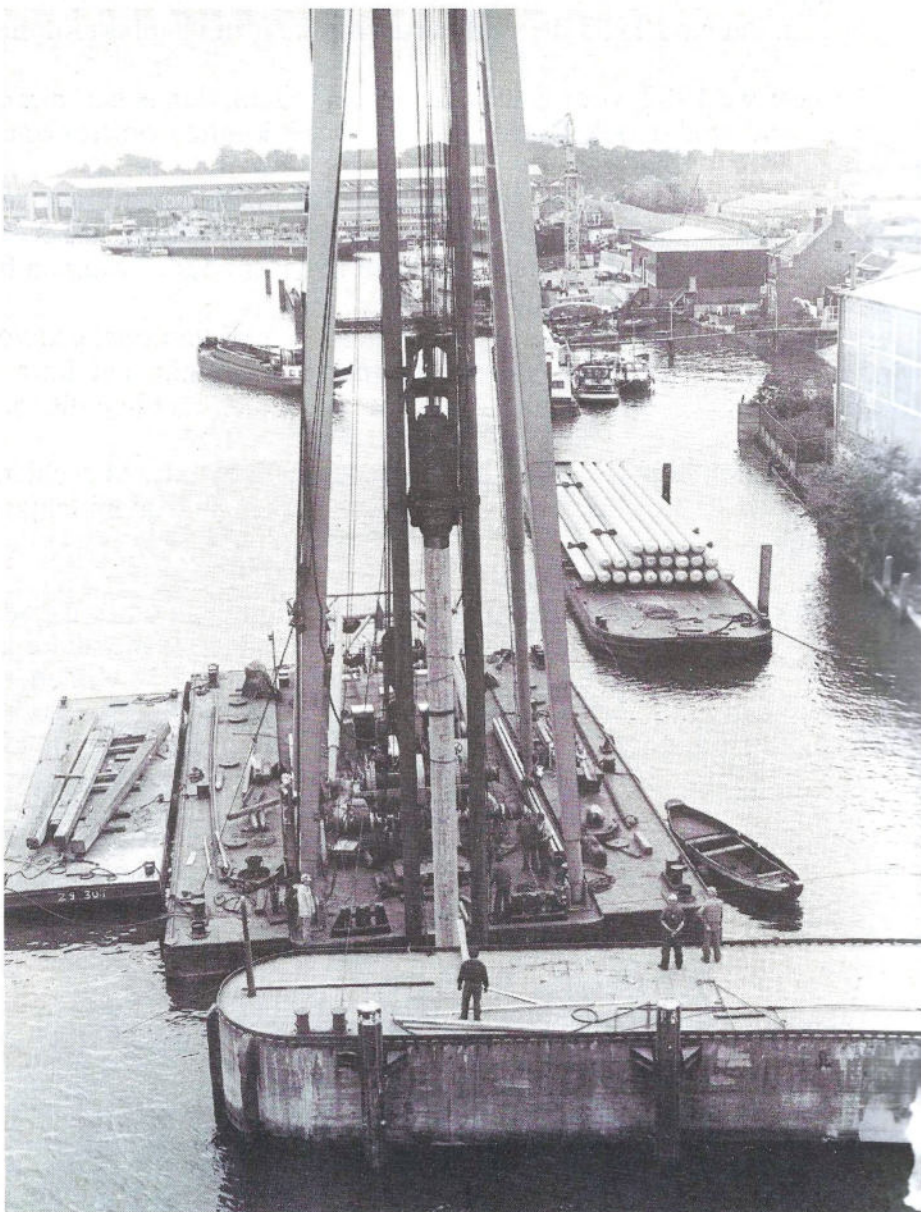
De eerste betaling in 1983, dat is dus periode 1-1983, ontvangt u op de nieuwe salarisspecificatie als netto vooruitbetaling. Dat dus in tegenstelling tot vroeger, toen we altijd uitgingen van een bruto vooruitbetaling. Tegelijk met de afrekening van periode 01-1983 ontvangt u de laatste afrekening van 1982 als periode 14 nog op de oude salarisslip. Die periode is 14 genaamd, omdat deze

belastingtechnisch nog tot 1982 behoort.

De nieuwe salarisslip wordt niet meer in eigen huis vervaardigd. Het is in handen gelegd van een I.B.M.-computercentrum, dat zich bezighoudt met de salarisverwerking van vele bedrijven tegelijkertijd. Het systeem heet A.S.A.P., dat staat voor Algemeen Salaris Administratie Programma.

Waarom dit moest gebeuren, wel, we zeiden het al, daarover hopen we u in de volgende uitgave nauwgezet in te lichten.

De eerste paal voor de dokpier werd op 29 september 1982 geslagen.



ZL90 COMPUTER DIENSTEN B.V.
 JOB, HUIZINGALAAN 265
 1066 AP AMSTERDAM

IBM / ASAP

Jaar	Volg nr	Per	Percentage Parttime	Employee nummer	Adresnummer	Bedrijfsnummer
1982	5	05		081000	80 03	ZL50
Geboortedatum				Introductie voor:		
15-03-60	01-08-78	M	1	14,59	111111	111111
Datum in dienst				Uitlooptijd		
				LB	AOW	WV
				ZW	VUT	DW

Belastbaar loon	WV-loon	Bruto netto salaris
2529,60	*	6816,35
43,77	BT	80,83-
109,43	BT	150,00
175,08	BT	
2276,64	BT	
1041,03	BT	
60,00	BT	
580,80	BT	
34,58	TAB	
46,25	T/R	
150,00	DNB	

DE HEER S. BODER
 KARPERSLOOT 21
 2724 BM ZOETERMEER

ADW/AMW TAB OVER	2477,86	290,80	6885,52
ADW/AMW BT 11,2%	OVER 4257,66	416,85	
LOONBEL. TAB OVER	2477,86	322,40	
LOONBEL. BT 14,5%	OVER 4257,66	617,36	
AMW 2,485%	OVER 6736,01	167,39	
MAD 10,750%	OVER 5028,27	540,54	
ZW 1,000%	OVER 6737,00	67,37	
ZFM 4,550%	OVER 4657,35	211,91	
PERSONEELVERENIGING		3,50	

MEDEDELING

*** DIT IS EEN VOORBEELD VAN EEN IBM/ASAP SALARIS SPECIFICATIE, INLICHTINGEN HIEROVER KUNT U INWINNEN ONDER NUMMER 079-253228. ***

Grp	Kid	Kid	Grp	Alfink	Beschikking	Afw. %	Max
klas	nr	nr	klas	og/nd	inspector	bl	leerj. nr
2	1	17043					

BETALINGSWIJZE	VAKANTIE	TEGED	VAK. RECHT	OPNAME	TOT. OPGENDOMEN	TEGED
FL 4187,40	KAS	3,00		5,00	25,00	0,00
FL 4187,40	TOTAAL	22,00				

ARB Zkel	Tabel	Tabel	Alfink	Alfink	Alfink	Alfink	Alfink
nr	nr	nr	og/nd	og/nd	og/nd	og/nd	og/nd
106	1107						

Loon in guld	Loon in bal	Totaal	Alfink	Alfink	Alfink	Alfink	Alfink
nr	nr	nr	og/nd	og/nd	og/nd	og/nd	og/nd
173,20	3,0	174,00	29,117	171,00	104,59	173,00	173,00

WV	WV	WV	WV	WV	WV	WV	WV
nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr	nr
42865	87298	17130	68036				

Weer wat nieuws: Arbeidsomstandighedenwet

De eerste fase van de Arbeidsomstandighedenwet treedt per 1 januari 1983 in werking.

Hoewel voor velen onder U het woord „arbeidsomstandighedenwet” inmiddels vertrouwd in de oren klinkt, zullen er toch ook wel medewerkers zijn, die zich bij het lezen even afvragen: „Wat staat ons dan te wachten op 1 januari van het volgend jaar?”

De „Arbo-wet”, zoals de arbeidsomstandighedenwet in kort bestek wordt aangeduid, is een nieuwe wet, die in fasen zal worden ingevoerd. De eerste fase treedt, zoals gezegd, op 1 januari 1983 in werking. De verdere invoering zal geleidelijk aan geschieden. Na ongeveer 8 jaar zal de totale wet zijn ingevoerd.

Waarom een nieuwe wet?

De Arbo-wet gaat de Veiligheidswet 1934 en enkele andere wetten ter verzekering van de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers vervangen.

De Veiligheidswet 1934 kent vele technische voorschriften ter voorkoming van ongevallen en schade aan de gezondheid. De zorg voor veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf berust volgens deze wet bij de werkgever, de medewerker wordt beschouwd als een te beschermen object.

Vanuit de maatschappelijke opvattingen uit de jaren '30, de periode waarin deze wet tot stand kwam, is de inhoud van de wet verklaarbaar.

Vooralsindes de jaren '50 hebben andere opvattingen ingang gevonden.

Bij het begrip „gezondheid” werd bij voorbeeld niet alleen de lichamelijke

maar ook de geestelijke toestand betrokken en bij het begrip veiligheid kwamen zaken zoals organisatie, gedrag en opleiding aan de orde.

Bovendien kwamen andere opvattingen en verwachtingen omtrent arbeid naar voren.

Arbeid werd niet langer alleen als een bron van inkomsten beschouwd, maar voorzag ook in een behoefte aan ont-plooiing, mondigheid, medezeggenschap e.d. Deze meer op het welzijn van de mens gerichte behoeften werden belangrijker naarmate de economische welvaart toenam.

Ook mede door een stijgend op-leidingsniveau werd het aspect welzijn in verband met de arbeid steeds belangrijker.

Mede gezien het bovenstaande is het verklaarbaar, dat er behoefte bestond aan een nieuwe wet.

VEILIGHEID, GEZONDHEID en WELZIJN zijn de 3 poten waarop de nieuwe wet, de Arbo-wet, steelt.

Verschillen

Door de nieuwe wet zal in de toekomst een aantal procedures anders worden afgewerkt, terwijl er bovendien nieuwe aan toegevoegd zullen worden. Hoewel de wet een aantal verbeteringen in zich heeft, willen wij er toch voor waarschuwen dat met invoering van deze wet niet ineens het paradijs op aarde zal ontstaan.

Immers, de wet wordt gefaseerd ingevoerd, terwijl daarnaast vele voorgeschreven procedures, zoals in de Arbo-wet genoemd, bij onze onderneming reeds gedurende langere tijd een goed gebruik zijn.

Toch zijn er punten waarop wijzigingen zullen komen.

De voornaamste verschillen, vergeleken met de huidige situatie, zijn in grote lijnen:

1. De werkgever moet niet alleen de bepalingen van veiligheidsbesluiten naleven, hij moet zelf beleid voeren. Het beeld ten aanzien van bedrijfsveiligheid verschuift van overheid naar het bedrijfsleven. In het beleid moeten sociale effecten op gelijkwaardige wijze worden meegenomen. Nog meer dan de Wet op de Ondernemingsraden vraagt de Arbo-wet om een goede samenspraak tussen ondernemingsleiding en ondernemingsraad. Verlangens van de ondernemingsraad als vertegenwoordiger van de medewerkers, op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn moeten worden besproken en zo mogelijk gerealiseerd.

Bij Boele kennen wij reeds langere tijd de zgn. veiligheidscommissie, waarin overleg plaatsvindt tussen bedrijf en vertegenwoordigers van de medewerkers.

2. Het beleid dat van de werkgever wordt geëist heeft de volgende kernpunten:
De ondernemer moet het ondernemingsbeleid mede richten op:
 - zo groot mogelijke veiligheid
 - zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid
 - het welzijnTevens dient de werkgever het beleid bij-de-tijd te houden, dus zonedig bij te stellen.
3. De medewerkers krijgen doorgaans via het vertegenwoordigend overleg (ondernemingsraad) meer invloed op het beleid.

De medewerkers (de ondernemingsraad) kunnen de overheid (Arbeidsinspectie) verzoeken de wet toe te passen, dat wil zeggen een aanwijzing geven, een eis te stellen, of het werk stil te leggen.

Ook de individuele medewerker kan, indien er sprake is van acuut gevaar, het werk neerleggen. Hij dient dan echter wel direct zijn chef op de hoogte te stellen.

4. Op meer praktisch gebied moet de werkgever grondbeginselen in acht nemen, zoals:
- de best bestaande regels der techniek
 - de stand van de bedrijfsgezondheidszorg
 - de stand der wetenschap ten aanzien van o.a. arbeids- en bedrijfskunde.

Daarom moeten:

- gevaarlijke machines, stoffen en dergelijke zoveel mogelijk worden vervangen door ongevaarlijke of minder gevaarlijke.
- de gevaren worden bestreden bij de bron.
- werk en de middelen bij het werk zoveel mogelijk worden aangepast aan de mens, zowel collectief als individueel.
- leren bij het werk en zelfontplooiing van de medewerker worden bevorderd.
- vrijheid in de inrichting van de taak, contact met collega's en inzicht in doel van, resultaten van en eisen aan de arbeid worden bevorderd.

5. Ten opzichte van de medewerkers moet de werkgever:
- de medewerkers onderricht en voorlichting geven over de gevaren en de maatregelen ter beveiliging en bescherming tijdens werkzaamheden.
6. De verantwoordelijkheden worden in de toekomst meer gelijkelijk over personen verdeeld.
- in de eerste plaats is de werkgever verantwoordelijk, maar.... ook allen die opdracht en leiding geven zijn verantwoordelijk voor de opdrachten.
 - Ook de medewerkers zijn verantwoordelijk voor de uitvoering

van taken, zover die binnen hun instructie liggen.

Overtreding van de Arbowet valt onder de wet op de economische delicten, hetgeen betekent dat bij overtreding het Wetboek van Strafrecht in het geding komt.

Op grond hiervan kan vervolging worden ingesteld en straf worden uitgesproken tegen:

- de rechtspersoon (directie)
- degeen die de feitelijke leiding had of opdracht gaf tot het verboden handelen of nalaten
- beiden

7. Uit bovenstaande blijkt al, dat: ook de medewerkers meer verantwoordelijkheden krijgen. Zij moeten voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen, zoals:
- machines e.d. op de juiste wijze gebruiken, inclusief de middelen ter beveiliging en bescherming.
 - medewerking verlenen aan onderrecht en instructie.
 - gevaren bij hun leidinggevende melden.

8. Bij al deze zaken is de Arbeidsinspectie, als overheidsorgaan, nauw betrokken. De Arbeidsinspectie ontvangt periodiek verslagen, arbeidsveiligheidsrapporten, en meldingen van ongevallen.

De Arbeidsinspectie kan werkgever en werknemer om informatie vragen en aan de hand van de verkregen informatie aanwijzingen geven of zelfs eisen stellen. Tevens heeft de Arbeidsinspectie de bevoegdheid het werk stil te doen leggen.

Ook is het mogelijk dat de Arbeidsinspectie als arbiter optreedt.

De overheid (de Arbeidsinspectie) moet haar beleid nauw afstemmen met de organisaties van werkgever en werknemers.

9. De werkgever moet deskundigheid op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn bij de arbeid aan het bedrijf verbinden.

Voor ons bedrijf betekent dit dat wij moeten beschikken over een bedrijfs-geneeskundige dienst en een veiligheidsdienst.

In de toekomst zal er wellicht sprake zijn van een gezamenlijk optredende dienst onder de naam „Arbodienst”.

Deze dienst zal zich ten doel stellen te stellen:

- De bevordering van veiligheid en hygiëne in de onderneming.
- De bescherming en de bevordering van de gezondheid in relatie tot arbeid.
- De bevordering van het welzijn bij de arbeid.

Onze diensten

In de toekomst zullen al deze voor ons toch zo belangrijke zaken, zoals reeds gezegd, gefaseerd worden ingevoerd.

De ondernemingsraad heeft haar bevoegdheden overgedragen aan de per 1 januari 1983 te benoemen commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn. De nu bestaande veiligheidscommissie houdt per 1 januari a.s. op te bestaan.

De veiligheidsdienst en bedrijfs-geneeskundige dienst zijn de diensten die regelmatig met name in de Arbo-wet worden genoemd. Gelukkig beschikken wij reeds lange tijd in onze onderneming over deze twee goed functionerende diensten.

Onze veiligheidsdienst, houdt zich bezig met zaken als:

- Ongevalsepreventie.
Wat zijn de factoren die leiden tot een ongeval?
- Voorlichting.
Wat is preventie en wat is het belang hiervan?
Wat is veilig werkgedrag?
- Adviezen over bijvoorbeeld:
hoogtebeveiliging
gehoorbeveiliging
oog- en gelaatsbeveiliging
adembescherming.

Daarnaast kennen we allemaal onze bedrijfs-geneeskundige dienst. Deze houdt met haar werk rekening met het activiteitenpatroon van de medewerker. Een belangrijk deel van het werk van de BGD bestaat uit preventieve gezondheidszorg. Wij denken o.a. aan de periodieke keuringen, waarbij de bedrijfsarts rekening houdt met de fysieke en mentale belasting, waaronder de medewerker zijn arbeid verricht.

De rol van P.Z.

Het Arbobeleid is een onderdeel van

het sociale beleid dat in de onderneming wordt gevoerd.

De afdeling personeelszaken zal een actieve rol spelen met betrekking tot een aantal procedures dat in de Arbowet staat beschreven. Deze afdeling heeft o.a. tot taak zich voldoende op de hoogte te houden van de maatschappelijke ontwikkelingen en de eventuele personele consequenties daarvan in de eigen organisatie.

Ten aanzien van de Arbowet heeft de afdeling personeelszaken een aantal adviserende, coördinerende en uitvoerende taken.

In artikel 3 van de Arbowet, handelend over algemene verplichtingen van de werkgever, wordt nader aangeduid wat onder „welzijn in relatie tot de arbeid” dient te worden verstaan.

De afdeling personeelszaken zal een aandeel leveren in de beleidsvoorbereiding en - zonodig - uitvoering geven aan een groot aantal aspecten

Als we hier het door de Arbowet voorgeschreven welzijnsaspect „rekening houden met persoonlijke eigenschappen van de medewerker bij de samenstelling en toewijzing van taken” als voorbeeld nemen, dan is een aantal delen van sociaal beleid van toepassing.

In dit geval denken we dan aan o.a. werving en selectie, opleidingen, overplaatsingen, interne werving en overplaatsing enz.

Uit bovenstaande blijkt dat het goed toepassen van de Arbowet een zeer complexe zaak is, waarbij een goed overleg in alle geledingen van de onderneming van groot belang is.

Daarnaast zullen wij ervoor moeten waken dat door de Arbowet geen onnodig ingewikkelde bureaucratische structuren worden ontwikkeld, waardoor het beoogde beleid niet kan worden gerealiseerd.

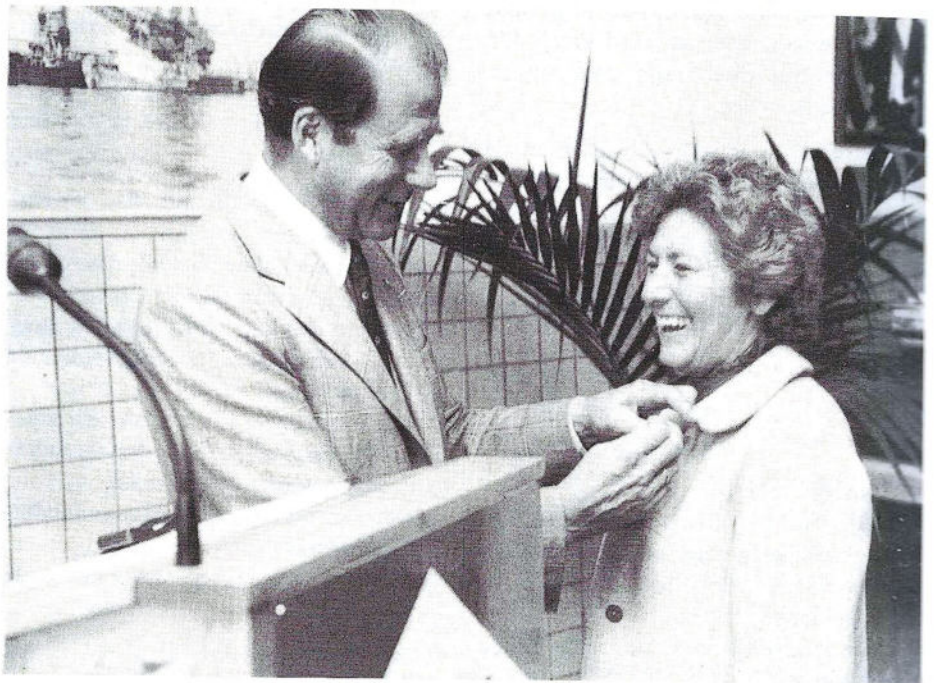
Wij hopen dat deze toch nog beknopte uitleg van de Arbowet een inzicht heeft gegeven van wat er, gerekend over een periode van 8 jaar, staat te gebeuren. Van het gedeelte dat per 1 januari a.s. verplicht wordt gesteld zijn op dit moment bij ons belangrijke onderdelen

in werking (veiligheidsdienst, bedrijfs-geneeskundige dienst).

Aan de onderdelen die op een later tijdstip ingevoerd worden zal de grootst mogelijke aandacht worden besteed. U zult t.z.t. ingelicht worden over het tijd-

stip van invoering.

Wij hopen dat met de invoering van de Arbeidsomstandighedenwet een verdere stap is gezet naar een optimaal functioneren van medewerker en onderneming.



Dames scharen zich onder de jubilarissen

Sinds de Boele-speldjes werden ingevoerd, waarmee tevens de 12½ jaardienstverbanden die eer werd aangedaan die zij verdienen, treden ook dames voor het voetlicht. Een periode van 25 jaar is een vrouw meestal te gortig, maar 12½ jaar komt binnen bereik te liggen.

Het is daarom met graagte, dat we onder het motto „dames voor” de beide laatste uitreikingen onder uw aandacht brengen met beelden van boven Enny Ruys en onder Maatje de Vogel, die respectievelijk als telefoniste/receptioniste en typiste de koperen mijlpaal bereikten.

De uitreikingen vonden plaats op 10 september en 19 november 1982.



De traditionele Kerstpuzzels



Zwaartillende puzzels kunnen best leuk zijn!

...aan fantasie heeft het onze vaste puzzelfabrikant H. Kersten
...ontbroken. Ook nu weer heeft hij een specifiek Boele-
...weten te bedenken, dat als onderwerp dient voor zowel
...als de juniorpuzzels.

...thema is: opheffen.

Welnu, we hebben in het afgelopen jaar veel ophef gemaakt van het hefeiland, dat we voor de Boskalis-groep bouwden en daarom ziet u de senior-puzzel verwerkt in zo'n bouwwerk.

In de puzzel zijn op werkelijk knappe wijze plaatsnamen, personennamen en bedrijfseigen termen verwerkt, en het gaat er om al puzzelend die namen en termen aan de oppervlakte te brengen. Beter nog, in te vullen op het inliggende formulier, dat in de bus bij de portier gedeponneerd moet worden.

Ver-weg woners kunnen hun oplossing opzenden aan Redactie Boele-Nieuws, Postbus 3002, 2980 DA Ridderkerk.

De prijzen zijn als vanouds de drie royale fruitmanden met alles er op en er aan, die al vele jaren vreugde brachten in de huizen van de prijswinnaars.

De inzending sluit op vrijdag 31 december om 13.00 uur. De prijzen worden daarna nog thuisbezorgd.

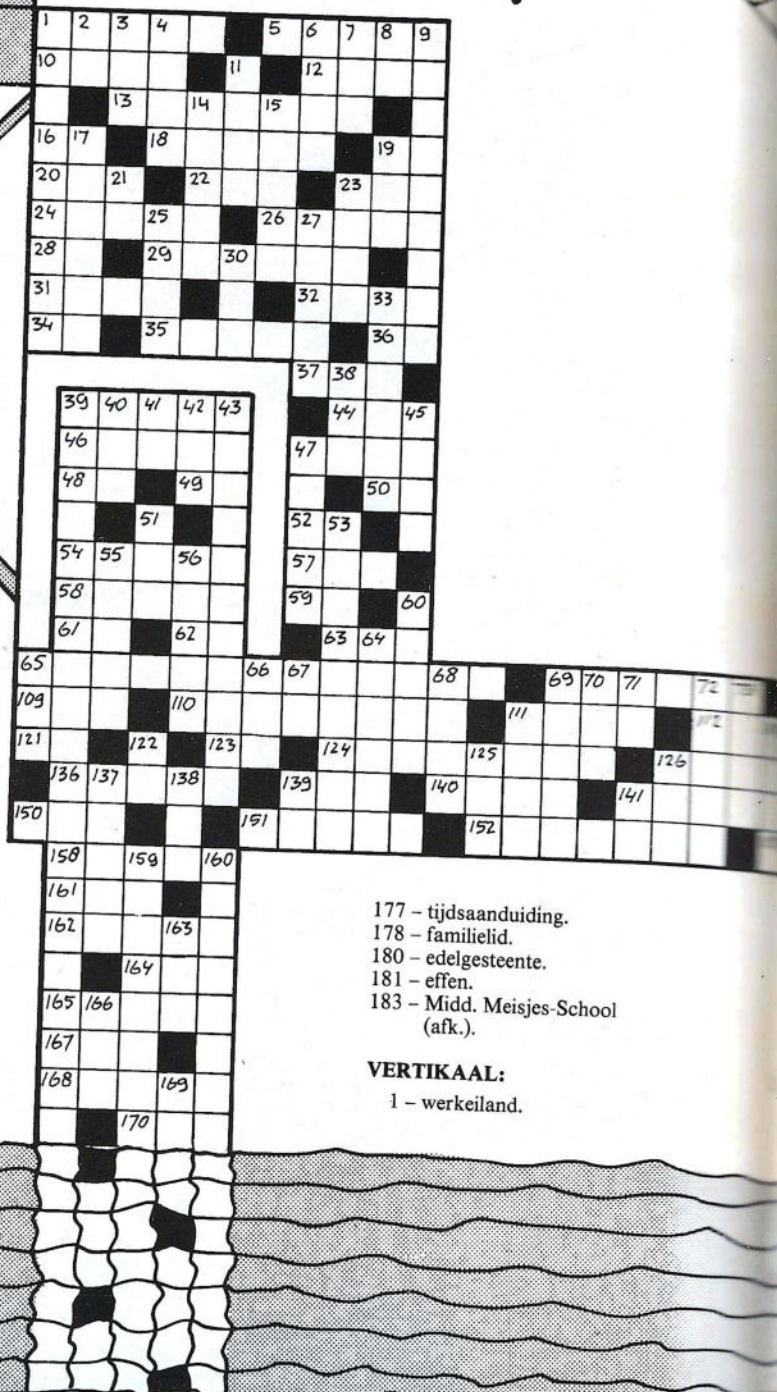
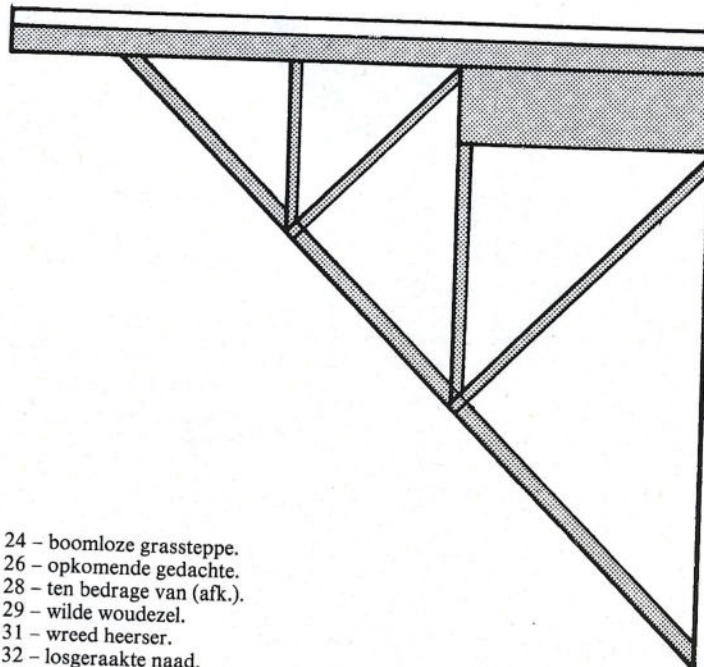
HORIZONTAAL:

- 1 - liplaats schepen.
- 5 - motief.
- 10 - geestdrift.
- 12 - Ierland.
- 13 - damestijdschrift.
- 16 - laag water.
- 18 - dik.
- 19 - lidwoord.
- 20 - electr. geladen deeltje.
- 22 - voorzetsel.
- 23 - houding.

- 74 - chef expeditie bij Boele.
- 79 - woestijn in Afrika.
- 84 - zeedier.
- 89 - verbrandingsrest rookgerei.
- 92 - troetelnaam.
- 97 - slot.
- 98 - waterdicht (afk.).
- 99 - en volgende (afk.).
- 100 - voornaam Ned. cabaretière.
- 102 - kweker.
- 103 - boerenplaats.
- 104 - godsdienst (afk.).
- 105 - scheikundige afkorting tin.

- 141 - hoofd techn. dienst en mag. bij Boele.
- 143 - staartvlak vliegtuig.
- 144 - wijk in Ridderkerk.
- 146 - scheepsonderdeel.
- 147 - de onbekende (afk.).
- 149 - deel van de mond.
- 150 - pers. voornaamwoord.
- 151 - omlijsting.
- 152 - boom.
- 153 - fluiteend.
- 154 - op andere wijze.
- 155 - laaggroeiende den.

- 156 - oppeld.
- 158 - persoon die roof.
- 161 - koud van schrik.
- 162 - mondeling.
- 164 - v/d Schuyt-v/d Boom-Stanfries (afk.).
- 165 - land in Azië.
- 167 - zijrivier Rijn.
- 168 - Griekse godheid.
- 170 - lengtemaat.
- 171 - etenbereider.
- 173 - noodsein (afk.).
- 175 - plaats in Nd-Brabant.



- 24 - boomloze grassteppe.
- 26 - opkomende gedachte.
- 28 - ten bedrage van (afk.).
- 29 - wilde woudezel.
- 31 - wreed heerser.
- 32 - losgeraakte naad.
- 34 - titel (afk.).
- 35 - deel van een trap.
- 36 - jongensnaam.
- 37 - verbindingsnaad.
- 39 - woonplaats.
- 44 - ongeluksgodin.
- 46 - orde.
- 47 - emmertje.
- 48 - dierengeluid.
- 49 - muzieknoot.
- 50 - romeinse rijk (afk.).
- 52 - lage rivierstand (afk.).
- 54 - bijbelse naam.
- 57 - Griekse godin.
- 58 - riviervtje in Nd-Brabant.
- 59 - heilige (afk.).
- 61 - soortelijk gewicht (afk.).
- 62 - bijwoord.
- 63 - bevel.
- 65 - vruchten met harde kern.
- 69 - woonwijk in Ridderkerk.

- 106 - bijbelse naam.
- 109 - lichamelijk lijden.
- 110 - zachtheid.
- 111 - land in Azië.
- 112 - vervoeging van liggen.
- 114 - krijgsmacht.
- 116 - wisselborgtocht.
- 117 - onderaardse gang.
- 118 - flink.
- 120 - vat om vet te smelten.
- 121 - de dato (afk.).
- 123 - water in Friesland.
- 124 - bezitter.
- 126 - plaats in Zwitserland.
- 128 - naam hefeiland.
- 131 - plaats in Drente.
- 133 - uitvinder galvanisme.
- 135 - kinderbouwspeelgoed.
- 136 - één der ouders.
- 139 - Europeaan.
- 140 - Europeaan.

- 177 - tijds aanduiding.
- 178 - familielid.
- 180 - edelgesteente.
- 181 - effen.
- 183 - Midd. Meisjes-School (afk.).

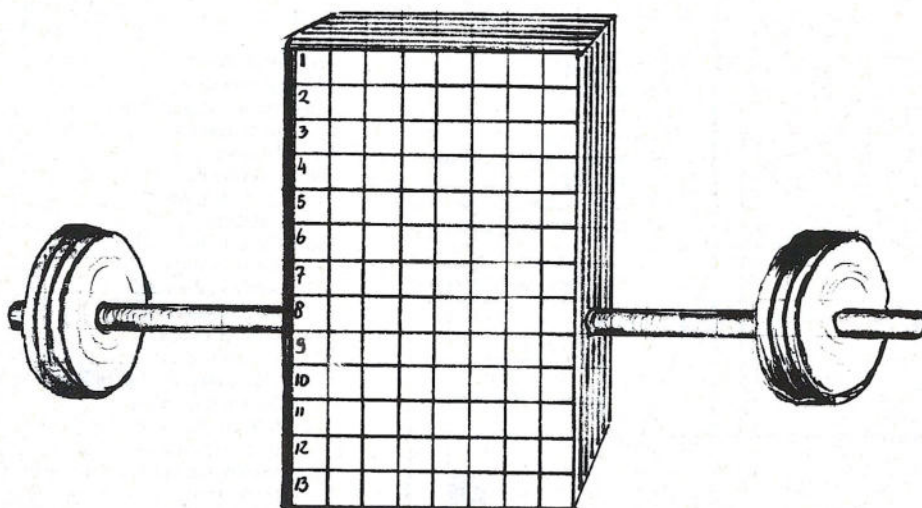
VERTIKAAL:
1 - werkeiland.

Ook de jeugdpuzzels staan in het teken van „opheffen”. De jeugd van 9 t/m 12 jaar kreeg een puzzel in een apparaat, dat gewichtsheffers gebruiken om hun kracht uit te proberen.

De jeugd van 6 t/m 8 jaar moet proberen de puzzel op te lossen die in een ander optil-ding staat, een zandemmertje.

Bij beide puzzels moet het woord gevonden worden, dat op cijfer 1 naar beneden ontstaat.

De prijzen bestaan weer uit boekenbonnen.

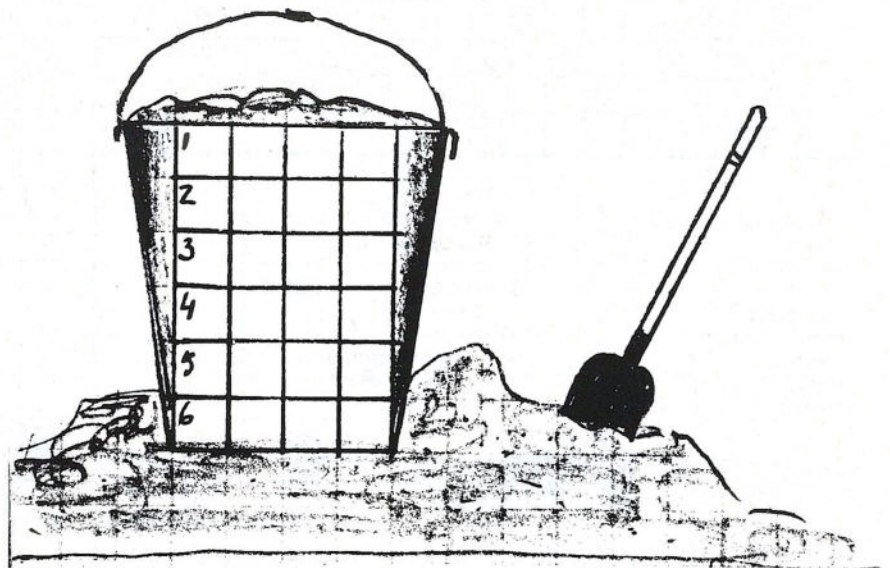


9 t/m 12 jaar

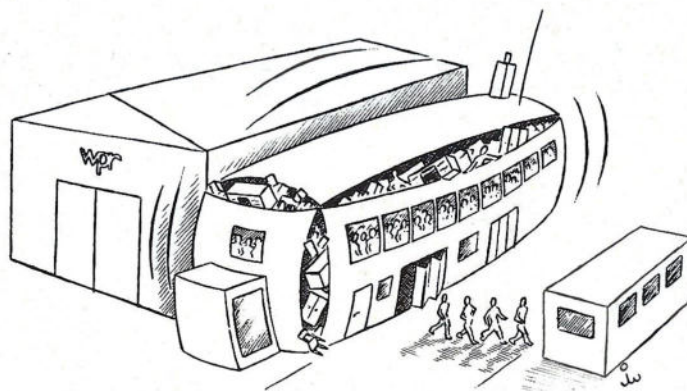
- 1 – iemand die een karwei aanneemt.
- 2 – persoon die raad geeft.
- 3 – bloemkweker- of handelaar.
- 4 – smid, die sieraden maakt.
- 5 – hij die iets inpakt.
- 6 – mevrouw die diëten opstelt.
- 7 – bestuurder van een schip.
- 8 – toezichthoudster in zwembad.
- 9 – slager die de benen uit 't vlees haalt.
- 10 – persoon die reizigers tot gids dient.
- 11 – mevrouw die etalages inricht.
- 12 – zij die analyseert in laboratorium.
- 13 – iemand die uitgeeft.

6 t/m 8 jaar

- 1 – met dit glijstoeltje kun je fijn in de sneeuw of op ijs glijden.
- 2 – in dit gebouwtje gaan ze vaak bijjarten of een biertje drinken.
- 3 – deze mannelijke kip kraait 's morgens vroeg.
- 4 – in deze vette vloeistof bak je olie-bollen en andere lekkere dingen.
- 5 – met deze 2 dingen in je gezicht kun je kijken.
- 6 – geeft 's avonds licht als hij brandt.



Snelle uitbreiding bij Van de Wetering



In juni 1971 werd het verouderde bedrijf van D. van de Wetering B.V. van de Westkousdijk overgebracht naar een moderne, ruime behuizing aan de Prins Johan Frisohaven. Wat elf jaar geleden gold als een ruime behuizing wordt vandaag aangeduid als een krappe bedoening. Het personeelsbestand groeide gestaag en het onvermijdelijke gevolg was, dat de mensen in de kantoorruimten op elkaars lip kwamen te zitten. Een oplossing werd gevonden door te grijpen naar het hedendaagse wondermiddel om ruimteproblemen op te heffen: de portacabin. Een schitterend woord, dat desondanks niet kan verhullen, dat het eigenlijk doodgewoon keet betekent. Een net aangeklede keet. Een aantal Wetering-mensen kwam aldus met nijldige gezichten in een net aangeklede keet naast het hoofdgebouw te zitten en het feit, dat de keet op romantische wijze onder een groep ruisende wilgenbomen werd geplaatst

vermocht niet de gezichten tot zelfs maar een glimlach aan te sporen.

De glimlach is er nu. Meer nog, de lach is er. Want het kantoor heeft er een verdieping bijgekregen, waardoor de ruimtelijke ordening in betere banen kon worden geleid. De nieuwe verdieping bevat nu een directiekantoor, een kantoor voor de secretaresse, eentje voor de algemeen bedrijfsleider van de handelsafdeling, een kantoor voor de handelsafdeling, één voor inkoop, één voor de service afdeling en verder nog kantoren voor de rekeningafdeling en de computerafdeling. In het bestaande kantoor kunnen de reparatieafdeling en afdeling personeelszaken op veel meer ruimte bogen en eindelijk is nu ook ruimte gecreëerd om inspecteurs van rederijen naar behoren te kunnen huisvesten.

De bouw van de verdieping mag een

heel bijzondere genoemd worden. In de eerste plaats de bouwsnelheid. Want in een tijd van drie weken was de hele uitbreiding gereed. Dat was mogelijk door een systeem van voorfabricage van 13 elementen van een zeer lichte zelfdragende constructie. Verzwaring van de fundering was daarom niet nodig. De elementen waren $8 \times 4 \times 3$ meter.

Een tweede bijzonderheid is dat de constructie dermate goed geïsoleerd is, dat de tweede verdieping zonder bezwaar gebruik kan maken van de bestaande verwarmingsinstallatie.

En hoe kom je nu van de bestaande naar de nieuwe verdieping? Zo: het oude gedeelte is met het nieuwe verbonden door een trappenhuis in een hout- + kunststof constructie, gemaakt door jachtwerf de Jong in Ossenzijl. De uitvoering van de gehele, supersnelle uitbreiding berustte bij het aannemingsbedrijf Heiwo P.P.A. in Wolvega.

1971



1982



Riet's kindje werd twaalf keer gered

Echt waar. Riet's kindje werd twaalf keer door kloeke, onverschrokken brandweerlieden uit een vlammenzee gehaald. En twaalf keer raakte Riet volkomen overstuur als bleek, dat haar baby alweer in levensgevaar verkeerde.

U bent natuurlijk een boon als u hier iets van begrijpt, maar dan moet u maar eens aan W. Boon vragen. Want hij verzon het allemaal. Als commandant van onze bedrijfsbrandweer werd hij uitgenodigd om een brandweeredstrijd uit te dokteren en te organiseren.

Zulke wedstrijden worden op gezette tijden gehouden om bedrijfsbrandweerploegen in de gelegenheid te stellen de krachten met elkaar te meten en om praktijkervaring op te doen. En dat laatste is natuurlijk het belangrijkste. Het



12x Opluchting

12x Paniek



wedstrijdelement is een bijkomend facet, dat alleen ten doel heeft het serieus oefenen nog aantrekkelijker te maken.

Boele was ditmaal dus geen deelnemer maar organisator en tevens gastheer. Een brand op een scheepswerf, zo redeneerde Wim Boon, moet wat met schepen te maken te hebben en moet specifieke moeilijkheden bevatten, die de slagvaardigheid en het overzicht van de brandweerlieden op de proef moet stellen. Hij verzon het volgende ongeluk.

Er ligt in Oost een binnenscheepje voor de wal. De schipper en zijn knecht zijn in het ruim bezig met laswerk. Dat loopt uit de hand. Er ontstaat brand en tot overmaat van ramp raakt een gasfles in brand. De schipper en de knecht liggen zwaar gewond in het ruim. De brand slaat door naar de machinekamer.

Dodelijk verschrik gaat de schippers-
rouw buiten kijken wat er aan de hand
is, maar in die tijd grijpt het vuur
zandsnel om zich heen en dreigt de
woning te bereiken. De vrouw komt tot
de vreselijke ontdekking, dat de weg
haar haar kind is afgesneden. Paniek....

Als de brandweer arriveert klampt ze
edere brandweerman aan om hem te
bewegen haar kind te redden.

Om zo'n ongeval in scène te zetten
moet vooral heel wat denk- en doerwerk
verzet worden. Bovendien moet je
kunnen beschikken over E.H.B.O.-ers
met akteertalent. Riet Bots als de
schippersvrouw, Adrie Punt en Wim van
Rixel als respectievelijk de gewonde
schipper en schippersknecht, deden dat
woortreffelijk. En twaalf maal achter
elkaar! Zo levensgecht, dat je bijna zou
gelooven dat het allemaal echt waar was.

Zo moet gespeeld worden om de
praktijk zo dicht mogelijk te benaderen.
Wat nagebootst kan worden, wordt
gedaan. Een fluitketel stond te gillen, een
stofzuiger stond nog aan (de schippers-
vrouw was aan het werk) en babygehul
kwam uit de woning.... Alleen had men
om redenen van menslievende aard een
pop in de wieg gelegd in plaats van een
echte baby.

Denk u zich eens in hoe ontzettend
moeilijk het is om als brandweerman -
al is het dan maar een wedstrijd - op
zo'n situatie afgestuurd te worden terwijl
je volkomen onkundig bent van de toe-
stand. Dat is een opgave, hoor! Boven-
dien staan er overal deskundigen op je
af om te kijken of je het goed of fout
doet. Probeer je zenuwen maar eens de
daas te blijven en een goed overzicht te
houden.

Afijn, aan het eind van die zaterdag
30 oktober 1982) was elke deelnemer er
van overtuigd, dat Boele's brandweer-
ploeg voor een uitstekende wedstrijd had
gezorgd waarvan men veel had geleerd.

En met die overheersende gedachte
'Egaf men zich naar de kantine om de
slag te vernemen en om te zien hoe
recteur O. J. van der Vorm de prijzen
reikte aan de best geplaatsten. De
vslag is natuurlijk van ondergeschikt

1. v. d. Giessen de Noord
2. Du Pont de Nemours
3. Streefkerk
4. Ned.Staal
5. Vinkenwaard
6. Fokker
7. Joh. de Wit

belang, maar volledigheidshalve volgt
hier de ranglijst:

8. Verolme
9. G.E.B.
10. De Biesbosch
11. Akzo
12. Jonker en Stans

Tenslotte: verdiende lof aan de orga-
nizatoren en dank aan Frank Rijdsdijk
B.V. voor het beschikbaar stellen van
een voor de sloep bestemd binnenschip.



De slachtoffers worden afgevoerd.



De 40-jaar jubilarissen kwamen nu van bankwerkerszijde

Dirk Combee



Dirk Combee trad op 20 augustus 1942 bij ons in dienst als bankwerker. Tien jaar ging hij met zijn maats schip-op en schip-af om te repareren wat er te repareren viel.

Toen kwam de grote tegenslag. Hij werd getroffen door polio, waardoor hij gedeeltelijk verlamd raakte. Maar met een bewonderingswaardig doorzettingsvermogen kwam hij terug. Het werk aan boord van schepen behoorde natuurlijk tot de verleden tijd, maar hij legde zich toe op reparaties van verstuivers, brandstofpompen en ander werk, dat aan de werkbank verricht kan worden. Zo maakte hij zichzelf weer een nuttig lid van het produktie-team.

Het fijnere werk heeft hij ook in zijn hobby doorgevoerd, want hij beoefent de kunst van fotograferen. Als lid van de fotoclub hoopt hij de fijne kneepjes van deze boeiende liefhebberij onder de knie te krijgen. Natuurfotografie trekt hem het meeste aan, temeer, daar hij in Vught een caravan in de natuur heeft staan.



Cor van der Jagt



Na de Ambachtsschool ging onze bankwerker Cor van der Jagt werken op een fabriek van weegschalen. Eentonig werk, dat wel, maar vergeet niet dat hij er 10 cent per uur verdiende en dan wil je wel. Totdat hem het grote wonder ter ore kwam, dat je bij Boele 12 cent per uur kon verdienen. Hij er op af, want wie wil nou niet rijk worden?

Hij werd aangenomen en is nooit meer weggegaan. Hij is er dan wel niet rijk van geworden in de letterlijke betekenis, maar figuurlijk is hij het wel. Hij floreerde als bankwerker. Bouwde in de goeie ouwe nieuwbouwtijd motoren in, hier en op andere werven, werd binnenbankwerker en de laatste jaren werd hem het materiaalbeheer toevertrouwd.

In zijn vrije tijd leeft hij zich uit in zijn grootste liefhebberij: de sportvisserij. Zozeer heeft deze hobby vat op hem, dat hij elk jaar tien dagen in Scandinavië doorbrengt om dag in dag uit zijn sport te beoefenen in het zo mooie viswater van een Noorse fjord.



Verlag van de Overlegvergadering

gehouden op 20 september 1982

Aanwezig zijn de heren: ir. O. J. van der Vorm, voorzitter, G. J. Cieraad.

Van de Ondernemingsraad zijn aanwezig de heren: M. J. de Bel, J. G. Geutjes, M. Hollander, F. A. A. Grootveld, C. Donkersloot, R. K. Lantink, J. M. Schop, J. van Sinderen, R. Veerman, B. Westerbeek, J. van der Ven, K. J. Vinkes, W. A. Verhoeven, P. Tuk.

Wegens vakantie is afwezig de heer J. Nijholt.

Notuliste: mej. W. van Eijk.

Ten behoeve van het onderwerp „Mededelingen” zijn aanwezig de heren: G. Bovenhoff en H. J. Breeman.

Voorts ten behoeve van het punt Computerisatie de heer P. Koorevaar (Van Dien + Co.).

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering met een woord van welkom aan de aanwezigen.

2. Mededelingen

De voorzitter deelt het volgende mede.

Reeds eerder is in de O.R. gesproken over de vraag of het niet verstandig zou zijn het geld, dat in onroerend goed (woningen) zit vrij te maken ten behoeve van werfactiviteiten. Vandaag kan hierover iets meer verteld worden zonder dat echter een afgerond plan ter tafel gebracht kan worden.

Wij hebben een zeer bevriende en dicht bij de werf staande relatie, die het onroerend goed in z'n geheel wil overnemen. Het huizenbestand wordt dan gesplitst in een Boele-bestand en een niet-Boele-bestand. Het Boele-bestand zal omvatten alle woonruimte, die op dit moment in gebruik is bij Boele-medewerkers, gepensioneerden, weduwen enz. Boele zal het beheer hebben over het totale huizenbestand, doch de beschikking slechts over het Boele-bestand. Elk halfjaar kan Boele laten weten of ze het bestand wil verruimen of verkrappen; naar gelang de ontwikkeling zal de relatie dan nagaan of dit uit het niet-Boele bestand kan worden aangevuld. Hiermede is een garantie verkregen, dat het bedrijf waar gewenst medewerkers aan woonruimte kan helpen. Anderzijds wordt door de verkoop tegen contante betaling geld t.b.v. het bedrijf vrijgemaakt.

Er is een principe-overeenkomst. Zodra zulks mogelijk is zal de naam van de relatie bekend gemaakt worden. De overdracht is echter een gecompliceerde zaak, die ook in de Raad van Commissarissen binnenkort weer aan de orde zal komen. In het geheel

speelt ook de structuur van de vennootschap een rol.

De voorzitter zegt toe, dat als het plan afgerond is voor bespreking in de Overlegvergadering, de O.R. schriftelijk vooraf geïnformeerd zal worden.

Op een desbetreffende vraag antwoordt de voorzitter, dat het om een principe-overeenkomst gaat, waarop alle bij het overleg betrokken partijen wijzigingen kunnen voorstellen.

Het gehele project heeft de naam Merode gekregen.

Met betrekking tot het Beleidsplan kan medegedeeld worden, dat op 10 september j.l. aan Simon B.V. de opdracht voor de bouw van de doksteiger is verstrekt. Met de werkzaamheden is inmiddels een aanvang gemaakt. De eerste paal wordt op 28 september a.s. geslagen. De voorbereidingen voor de bouw van de scheepsbouwoods en verzorgingsruimten lopen. Het wachten is o.a. op de vergunningen.

De uitvoering van het Beleidsplan loopt volgens budget.

Ten aanzien van de aanpassing van het dijktracé hebben wij nog hoop, dat er een oplossing komt. De beslissing of de „bult” er al of niet komt, zal naar wij verwachten nog dit jaar genomen worden. Op de eerste fase van de uitvoering van onze plannen heeft het al of niet doorgaan van de bult geen invloed. Wel op toekomstige mogelijkheden buitendijkse grond te verwerven. Komt de bult er niet, dan zitten wij op dat gedeelte zeer krap in onze jas.

De uitvoering van de verschillende werkzaamheden zal steeds meer zichtbaar worden op de werf. Het zal noodzakelijk zijn een einde te maken aan het binnen de poort parkeren van privé-auto's.

De O.R. vraagt waarom het verstrekken van de opdracht aan Simon zo lang heeft geduurd. De voorzitter antwoordt, dat ook nog de mogelijkheid onderzocht diende te worden de opdracht aan een van onze relaties te gunnen. Simon heeft een prijsopgave gedaan op basis van het systeem van de open begroting. Er vindt een discussie plaats over de vraag of een openbare aanbesteding een lagere prijs oplevert dan de methode van de open begroting. Bij de keuze van de leverancier speelt echter niet alleen de prijs een rol, aldus de voorzitter, doch ook kwaliteit en betrouwbaarheid van de uitvoerder. Het ligt niet in de bedoeling voor de andere projecten een aanbesteding te organiseren.

Ook het Bureau Aronsohn maakt een begroting van de kosten van elk project. De cijfers van de open begroting worden hiermede dan vergeleken. Waar mogelijk wordt nagegaan welke onderdelen van het werk door ons zelf kunnen worden verricht.

In antwoord op een vraag deelt de heer Breeman mede, dat het niet in de bedoeling ligt op dit moment een nieuwe 500-tons pers te kopen. Bij de bouw van de loods is echter wel rekening gehouden met een toekomstige aankoop.

De voorzitter overhandigt 3 exemplaren van een lijst van investeringen 1982 aan de O.R. en geeft hierop een nadere toelichting. Een groot deel van de voorgenomen plannen is reeds uitgevoerd. Het ligt in de bedoeling begin 1983 opnieuw een dergelijke lijst te verstrekken en daarop b.v. 2x per jaar informatie te geven over de uitvoering.

De werkzaamheden aan dok III kunnen niet worden uitgevoerd als gevolg van de baggerproblematiek. Het zou noodzakelijk zijn daar te baggeren, doch we kunnen het slib nergens kwijt. Het is een levensgroot probleem waarvoor niemand op dit moment een oplossing ziet voor de korte termijn. De financiële mogelijkheden spelen hierbij ook een belangrijke rol.

Een belangrijke investering betreft voorts de installatie van de computer-ruimte in het hoofdkantoor, op de plaats waar nu Personeelszaken is gehuisvest. Ten behoeve van Personeelszaken zullen enkele Portakabins op de oude helling I worden geplaatst. Vooraf is over deze oplossing uitvoerig overleg gepleegd o.a. met de betrokken medewerkers; daarna werd de bouwcommissie van de O.R. ingelicht.

Bij deze beslissing hebben diverse factoren een rol gespeeld o.a. het feit, dat plaatsing van de computers in het hoofdkantoor een aanzienlijke kostenbesparing geeft. Op dit onderwerp zal nog nader ingegaan worden als de computerisatie ter sprake komt.

Vanuit de O.R. wordt er op aangedrongen bij de vaststelling van het Investeringsplan 1983 ook rekening te houden met het aanbrengen van airconditioning in sommige afdelingen.

3. Notulen Overlegvergadering d.d. 17 aug. 1982

Deze worden onveranderd goedgekeurd.

Naar aanleiding van deze notulen worden nog de volgende opmerkingen genoteerd:

- Het handhaven van de dokdiscipline is

geen eenvoudige zaak. In één geval is een medewerker van een onderaannemer op staande voet ontslagen.

- De heer Breeman zegt toe er zorg voor te zullen dragen, dat ook 's nachts snel materiaal voor b.v. het opruimen van olie-resten te verkrijgen is.

- De voorzitter zegt, dat de tijd nog niet rijp is tot het opmaken van een rapportage over de gang van zaken rond het hefeiland. In dit verband wordt vanuit de O.R. nogmaals aangedrongen op een afzonderlijke organisatie voor de offshore activiteiten.

Voorts wordt opgemerkt, dat meer aandacht moet worden besteed aan het instrueren van de medewerkers inzake het werken met roestvrij staal.

- De O.R. vraagt naar de situatie van het bedrijf op dit moment, daarbij verwijzend naar hetgeen over 1980 werd gezegd, toen we ook met een aanzienlijk verlies te maken hadden. De voorzitter wijst er op, dat we thans in een veel gunstiger situatie zitten, omdat de financiële basis gezond is. Dit neemt niet weg, dat opstapeling van verliezen funest is. We zullen er hard voor moeten knokken het beter te doen dan we het nu hebben gedaan. Onze kostprijzen moeten naar beneden.

- Aan de O.R. zal een opgave verstrekt worden van de leegloopuren 1981.

- De salarisbetaling van 24 december a.s. zal 24 uur vervroegd worden met het oog op de feestdagen.

- Het probleem W.A.O.-ers/SUM-ers in het Sociaal Voorzieningsfonds is nog niet opgelost.

- Inzake het Personeelshandboek wordt thans een inventarisatie van de regelingen en wijzigingen daarop gemaakt. Onderzocht wordt of niet volstaan kan worden met een beknopt overzicht t.b.v. alle medewerkers en een meer uitgebreid handboek t.b.v. leidinggevend en O.R. leden. Het lijkt een goede gedachte, dat enkele O.R. leden hierover nader van gedachten wisselen met P.Z.

- De voorzitter stelt, dat bekeken moet worden of een betere procedure gevonden kan worden voor de behandeling van het Financieel en Sociaal Jaarverslag met de O.R. De behandeling zoals die dit jaar plaatsvond was niet geheel bevredigend.

- Een regeling voor buitenlandse medewerkers van onbetaald verlet om in het moederland een werkkring te zoeken, bestaat niet. Wil men na verloop van tijd terugkomen, dan is de gebruikelijke sollicitatieprocedure van toepassing.

4. Computerisatie

De heer P. Koorevaar komt ter vergadering voor het geven van nadere

informatie ten aanzien van de vorderingen van dit project. Aan de O.R. leden wordt uitgereikt het Rapport Automatiseringsplan d.d. 1 september 1982 met bijbehorende bijlagen.

Vanuit de O.R. worden enkele vragen gesteld, die men graag in de loop van deze vergadering beantwoord wil zien t.w.

- Wat zijn de gevolgen voor het personeel?

- Wat zijn de financiële voordelen/gevolgen?

- Wat bereiken we dit jaar al?

- Wat is het effect op de organisatie op het vlak van verbeteringen?

Met betrekking tot de tijdschrijverij merkt de O.R. op, dat deze over het algemeen redelijk loopt; bij weinig werk geldt de kwalificatie slecht tot knoeierig.

De heer Koorevaar krijgt hierna het woord en zegt, dat aan de O.R. dezelfde informatie wordt verstrekt als aan de Raad van Commissarissen en staf. Alleen in de bijlagen is de gedetailleerde opgave van de investeringen om commerciële redenen weggelaten bij de O.R. leden.

Het proces informatiesysteem kan pas goed ingevoerd worden als de organisatie daartoe geschikt gemaakt is. Om goed met het systeem te kunnen werken is het nodig, dat ook een mentaliteitsverandering plaatsvindt. De invoering zal dan ook zeker niet abrupt kunnen geschieden.

De keuze van de plaats van de computerafdeling wordt bepaald door b.v. financiële consequenties, betrokkenheid van deze afdeling bij de andere afdelingen in het bedrijf, beveiliging e.d.

Ten aanzien van de consequenties voor het personeel is er nog geen afgerond standpunt te geven; de kwaliteit van de medewerkers speelt hierbij een belangrijke rol. Ook de organisatiestructuur is hierop van invloed. Met dit aspect houdt de zgn. Junioren groep zich momenteel bezig. De O.R. vraagt tijdig over de gevolgen voor het personeel te worden ingelicht.

Door de O.R. wordt naar voren gebracht, dat de belangrijkste vraag op dit ogenblik is: Hoe overleven wij? Als we daarop geen goed antwoord kunnen geven, is het straks te laat voor alle personeelsleden.

De heer Koorevaar zegt, dat we ons niet moeten vergissen in de spankracht van de organisatie. Een kans om te overleven is de overschakeling niet te bruusk te doen, doch stap voor stap. Eerst zullen we de gemakkelijke dingen doen en die, welke het meest opleveren. We werken er op de financiële administratie per 1-1-1983 op de computer over te schakelen.

Besloten wordt, dat op korte termijn een volgende Overlegvergadering zal worden gehouden, waar de heer Koorevaar nader zal ingaan op de relatie tussen het Beleidsplan en het automatiseringsproject.

5. Garanties voor 55-jarigen en ouder

De heer Cieraad deelt mede na een speurtocht in oude archieven een bijlage bij notulen van een O.R. vergadering d.d. 10-9-1971 te hebben gevonden, waarin de bedoelde afspraak is vastgelegd. De O.R. zal copieën van deze documenten ontvangen.

De heer Cieraad wijst er op, dat in deze afspraak is vastgelegd, dat medewerkers van 55 jaar en ouder, die om medische redenen een andere functie krijgen, die in een lagere salarisklasse valt, er in salaris niet op achteruit zullen gaan. Deze regeling is sinds 1971 ook altijd toegepast. De loonronden zijn altijd op de gebruikelijke wijze verwerkt.

De O.R. is van mening, dat deze afspraak ook inhoudt, dat als de functie van een collega, die het zelfde werk verricht, door een ander beloningssysteem, hoger wordt gewaardeerd, ook de medewerker die om medische redenen een andere functie is gaan vervullen, een hoger salaris dient te ontvangen.

De heer Cieraad zegt, dat dit nimmer de bedoeling van een afspraak van 1971 kan zijn, omdat toen absoluut niet te voorzien was, dat bij de invoering van het I.S.F./S.A.O. systeem zich deze situatie zou voordoen.

De O.R. zal zich nader over deze zaak beraden.

6. Werktijden nachtdienst rond de feestdagen

Ten behoeve van de dagen rond Hemelvaartsdag 1982 is destijds een afspraak gemaakt in de Kleine Commissie.

Doordat de afspraak niet overal consequent is toegepast, zijn er moeilijkheden ontstaan.

Ten einde meer duidelijkheid te krijgen wat de mensen willen, vraagt de O.R. onder de betrokken medewerkers een enquête te houden.

De directie heeft hiertegen geen bezwaar, doch waarschuwt ervoor, dat de uitslag van deze enquête niet alleen bepalend zal zijn voor de beslissing ten aanzien van de feestdagen eind 1982. Het belang van het bedrijf in deze tijd is, dat het werk uitgevoerd wordt.

7. I.S.F./S.A.O.

De heer Cieraad doet over dit onderwerp de volgende mededelingen:

Het is onbegrijpelijk waarom niet al eerder de indeling van de beamtten aan de O.R. is verstrekt. Het verzuim wordt meteen goedge maakt.

De kosten van de vaste S.A.O. toeslag bedroegen 5,4% van de totale loonsom, 3,5 voor 1981, 0,7 voor 1982 en 0,6 voor 1983 en 1984. Ruwweg is de S.A.O. de helft van de I.S.F. toeslag, zowel vast als variabel.

Inmiddels is van de Bedrijfsvereniging

goedkeuring ontvangen voor het aanpassen van de pensioengrondslagen voor 55-jarigen en ouder op grond van de I.S.F. De verrekening vanaf 1 januari 1982 zal geschieden in de 11e, 12e en 13e periode 1982.

Voor de vaste S.A.O. toeslag zal een zelfde regeling gelden als voor de ploegen-toeslag d.w.z. in de vorm van een risico-verzekering.

Zodra de schriftelijke bevestiging van een en ander binnen is, zullen de betrokkenen worden geïnformeerd.

Van de systeemhouder is bericht ontvangen inzake een aantal aanvullingen op functies. Binnenkort zullen die in de beroepscommissie behandeld worden. In een enkel geval zal dit voor de betrokkenen een wijziging in het functie-niveau betekenen. De

beroepscommissie zal nog een rapport uitbrengen.

8. Rondvraag

Om des tijdszake wordt slechts een korte rondvraag gehouden:

- De O.R. herinnert aan de uitspraak van de Raad van Commissarissen, dat geen verliesgevende nieuwbouwprojecten meer mogen worden ter hand genomen. Geldt dit ook voor verbouwprojecten?

De heer Van der Vorm zegt, dat de Raad van Commissarissen gesteld heeft, dat dergelijke opdrachten niet aanvaard mogen worden zonder haar voorkennis. Op grond van de feitelijke situatie zal per project een beslissing genomen worden.

- De O.R. wil graag informatie over de werkloze jongeren, die in ons bedrijf een Bemetopleiding gaan volgen.

De heer Cieraad antwoordt, dat het hier een project betreft om jongeren, die reeds geruime tijd werkloos zijn, een opleiding te geven met behoud van hun sociale uitkering. De selectie vindt plaats door het G.A.B. Het bedrijf krijgt een vergoeding voor de plaatsing van deze leerlingen. Ze zijn niet bij Boele in dienst en krijgen ook geen garantie, dat ze na voltooiing van hun opleiding bij ons kunnen blijven. Het is een experiment, waaraan wij onze medewerking geven.

Besloten wordt op 27 september a.s. om 14.— uur een speciale Overlegvergadering te houden, waarop de heer Koorevaar nader zal ingaan op de door hem onder punt 4 gegeven presentatie en de relatie Beleidsplan/computerisatie.

De voorzitter sluit de vergadering met dank aan de aanwezigen voor hun inbreng.

Verslag van de voortgezette Overlegvergadering gehouden op 27 september 1982

Aanwezig zijn de heren: ir. O. J. van der Vorm, voorzitter, W. Rotscheid.

Van de Ondernemingsraad zijn aanwezig de heren: M. J. de Bel, J. G. Geutjes, M. Hollander, F. A. A. Grootveld, C. Donkersloot, R. K. Lantink, J. van Sinderen, B. Westerbeek, J. van der Ven, K. J. Vinkes, W. A. Verhoeven, J. M. Schop, P. Tuk.

Afwezig de heren: J. Nijholt (vakantie), R. Veerman (ziekte), G. J. Cieraad (vakantie).

Notuliste: mej. W. van Eijk.

Voorts is uitgenodigd: de heer P. Koorevaar (Van Dien + Co.).

1. Opening

De voorzitter herinnert eraan, dat op de bijeenkomst van 20 september j.l. het onderwerp computerisatie vanwege de tijd niet afgerond kon worden. Een ieder heeft echter nu de gelegenheid gehad om de documenten te bestuderen. Het is de bedoeling vandaag het onderwerp computerisatie ook in een breder verband te plaatsen t.w. de relatie met het Beleidsplan te laten zien.

2. Computerisatie

Het woord is hierna aan de heer Koorevaar, die ingaande op een aantal vragen die vanuit de vergadering worden gesteld, diverse aspecten van het gehele project nader toelicht.

Er is een indeling in fasen gemaakt, elk een jaar bestrijkend. Tegen het eind van elk jaar wordt de beslissing voor de volgende fase genomen. Als de omstandigheden daartoe aanleiding zouden geven, is het mogelijk te beslissen tot niet-invoering van de volgende fase zonder dat daarmee de reeds genomen beslissingen teruggedraaid moeten worden.

Er is inmiddels besloten tot overschakeling van de financiële administratie per 1-1-1983 op de computer en onderbrenging van de salarisadministratie bij het IBM-servicebureau. Voor het personeel houdt dit in, dat er een ander model salarisslip gebruikt gaat worden. T.z.t. zal men hierover nader worden geïnformeerd.

Gezien de omschakeling van systeem zal aan alle betrokken medewerkers een cursus automatisering worden gegeven in het kader van algemeen vormend onderwijs. Ook als men t.z.t. niet bij de computerisatie betrokken zou worden, heeft men voor de toekomst nut van een dergelijke cursus, daar wij er rekening mee moeten houden, dat steeds meer terreinen, ook buiten het bedrijf, bij de automatisering betrokken zullen worden.

Door deze overschakeling zullen diverse soorten werk komen te vervallen. Het is niet te zeggen welke consequenties hieraan voor de verschillende betrokken medewerkers verbonden zijn. Er vindt een verschuiving van werkzaamheden plaats, doch over de periode waarin de overschakeling op de computer zal geschieden (plm. 5 jaar) zullen we er toch rekening mee moeten houden, dat enkele tientallen arbeidsplaatsen komen te vervallen. De afdeling Personeelszaken is nauw bij deze ontwikkeling betrokken en gaat na wat de beste oplossing is.

Vanuit de O.R. wordt er op aangedrongen de betrokken medewerkers zo snel mogelijk te informeren over hun positie, daar onzekerheid in dezen een slechte zaak is. De voorzitter wijst er op, dat als gevolg van de gekozen stap-voor-stap-methode, nu nog niet het volledige beeld tot het eind bekend is. Zodra er op een bepaald punt duidelijkheid

is, zal dit met alle betrokkenen worden opgenomen. We zullen er ook niet aan ontkomen deskundige mensen aan te trekken. Er wordt van uitgegaan, dat voor elk onderdeel, dat geautomatiseerd wordt, pas na een half jaar de gevolgen nadelig zichtbaar zijn.

De bedoeling van het gehele project is te komen tot een efficiëntere manier van werken en een betere greep op de gegevens en het feitenmateriaal. Een ieder zal zich verantwoordelijk moeten voelen voor de juistheid van de door hem verzamelde gegevens en zo nodig ook ter verantwoording geroepen moeten worden.

Uitgangspunt bij alle plannen is de continuïteit van het bedrijf. We maken momenteel een moeilijke tijd door omdat er niet voldoende werk is. We geloven echter in de mogelijkheden en kansen van ons bedrijf.

De O.R. verzoekt dringend aandacht te besteden aan goede informatie van alle medewerkers. Als de mensen de gelegenheid krijgen mee te denken, zal de motivatie toenemen.

Eind van dit jaar dient de beslissing genomen te worden voor de investeringen in 1983 ten belope van f 1.020.000.— Overeenkomstig de daarvoor gemaakte afspraak verzoekt de voorzitter de O.R. advies uit te brengen over deze investering. De Raad van Commissarissen heeft zich inmiddels met deze investering akkoord verklaard.

Deze week zal de voorzitter een schriftelijke advies-aanvraag aan de O.R. doen toekomen.

3. Rondvraag

- De O.R. vraagt wat de consequenties zijn nu de in het Beleidsplan opgenomen prog-

Vervolg van vorige blz.

nose resultaat 1982 belangrijk zal afwijken van het werkelijk resultaat.

De heer Van der Vorm antwoordt, dat dit een reden te meer is om de verwachtingen voor 1983 waar te maken. We behoeven niet in de war te zitten, maar er is wel

bezorgdheid bij de directie.

- Mede met het oog op de stroom van geruchten vraagt de O.R. of het niet nuttig zou zijn via de lijnorganisatie de medewerkers te informeren over de stand van zaken en de uitvoering van de verschillende plannen. De directie zegt toe zich hierover

nader te zullen beraden met de leidinggevendens.

Niets meer aan de orde zijnde, sluit de voorzitter de bijeenkomst met een woord van dank, speciaal aan de heer P. Koorevaar voor zijn uiteenzettingen.

Personalialia

JUBILEA 40 JAAR:

23-11 L. Teeler Chef afdeling expeditie en opslag

JUBILEA 25 JAAR

04-11 J. Herwig instr. bankwerkers
22-11 H. Lodder lasser/brander
09-12 A. Ouwens baas onderhouds-electriciëns

IN DIENST

16-09 K. Fokkema leerm. bedrijfsschool
11-10 P. G. A. Nieuwendijk medew. afd. ontwerp en begroting

TERUG UIT MILITAIRE DIENST

25-10 M. Ruiz Cordon pijpenbewerker
01-11 M. van Pelt metaalbew. reparatie
08-11 P. Opmeer bankwerker

UIT DIENST

30-09 R. Schonewille transporteur
06-10 A. W. Fransen metaalbew. reparatie
11-10 A. Alias Montesino aank. metaalbew. in de scheepsbouw
20-10 J. van Lenten l.l. bankwerker 1e jrs.

VOOR 1e OEFENING NAAR MILITAIRE DIENST

29-10 L. G. Schönhage l.l. metaalbewerker
01-11 J. van Buuren l.l. metaalbewerker sectiebouw
01-11 E. de Wit l.l. bankwerker
02-11 J. G. van der Ham l.l. pijpenbewerker
02-11 J. Ponsen l.l. lasser

VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN

29-10 J. G. Punt ass. hoofdbaas

GEPENSIONEERD

05-11 J. de Ruyter houtbewerker

VERVROEGD GEPENSIONEERD

29-10 D. Kooi metaalbewerker
29-10 A. T. Ham lasser
29-10 H. Dokter lasser/brander

GEBOREN

04-08 Mirjan, dochter van dhr. en mevr. Smits-hoek
25-10 Athan, zoon van dhr. en mevr. Özgerek
26-10 Juan Manuel, zoon van dhr. en mevr. Martinez Quintana
26-10 Margaretha Geertruida, dochter van dhr. en mevr. Korf

29-10 Johanna Jonie, dochter van dhr. en mevr. Van Ree

29-10 Ernesto, zoon van dhr. en mevr. Gonzalez Rey

31-10 Cornelia Geertruida, dochter van dhr. en mevr. Reedijk

02-11 Sven, zoon van dhr. en mevr. Kraak

11-11 Maria Bianca, dochter van dhr. en mevr. Garcia Bellas

17-11 Sebastiaan, zoon van dhr. en mevr. Van der Ster

21-11 Ruben, zoon van dhr. en mevr. Bazuin

HUWELIJK

01-08 Dhr. A. K. Boukahri met mej. S. Bachtour

24-09 Dhr. P. Slingerland met mej. G. A. Stuy

01-10 Dhr. H. P. E. Muntz met mej. A. M. A. van Erve

08-10 Dhr. L. P. A. Défilet met mej. W. van Ee

13-10 Dhr. L. J. de Witte met mej. M. J. C. de Heer

D. v. d. Wetering B.V.

UIT DIENST

08-10 E. M. C. J. de Lille ijzerwerker/lasser
29-10 R. Kamp bankwerker buiten

GEBOREN

22-10 Saira, dochter van dhr. en mevr. Akhtar

HUWELIJK

03-11 Dhr. H. Etnel en mej. E. M. Hiwat

IN MEMORIAM

Op 5 november 1982 is overleden op de leeftijd van 52 jaar de heer

B. VAN DEN BOLSEM

Gedurende 7 jaar is hij bij ons bedrijf in dienst geweest als chef administratie/personeelszaken.

Wij gedenken hem als een medewerker die gedurende een reeks van jaren zijn beste krachten aan ons bedrijf heeft gegeven.

Mogen de familieleden de kracht vinden het verlies van hun dierbare te kunnen dragen.

IN MEMORIAM

Op 13 juli 1982 is overleden op de leeftijd van 73 jaar de heer

B. VAN DRIEL

Gedurende 52 jaar is hij bij ons bedrijf in dienst geweest als klinker en magazijnbediende.

Op 4 oktober 1982 is overleden op de leeftijd van 92 jaar de heer

J. SPARREBOOM

Gedurende 17 jaar is hij bij ons bedrijf in dienst geweest als verver en magazijnbediende.

Op 13 november 1982 is overleden op de leeftijd van 86 jaar de heer

W. A. TIELEMAN

Gedurende 20 jaar is hij bij ons bedrijf in dienst geweest als magazijnbediende.

Wij gedenken hen allen als medewerkers die gedurende vele jaren hun beste krachten aan ons bedrijf hebben gegeven.

Mogen de familieleden de kracht vinden het verlies van hun dierbaren te kunnen dragen.

Op 15 november 1982 is overleden op de leeftijd van 79 jaar de heer

M. VAN ZUILEKOM

Gedurende 50 jaar is hij bij ons bedrijf in dienst geweest als hoofd personeelszaken.

Op 19 november 1982 is overleden op de leeftijd van 81 jaar de heer

A. P. WOLS

Gedurende 29 jaar is hij bij Gebrs. Pot in dienst geweest als ijzerwerker.

Op 24 november 1982 is overleden op de leeftijd van 76 jaar de heer

K. MIDDELDORP

Gedurende 13 jaar is hij bij ons bedrijf in dienst geweest als bankwerker/kraandrijver.