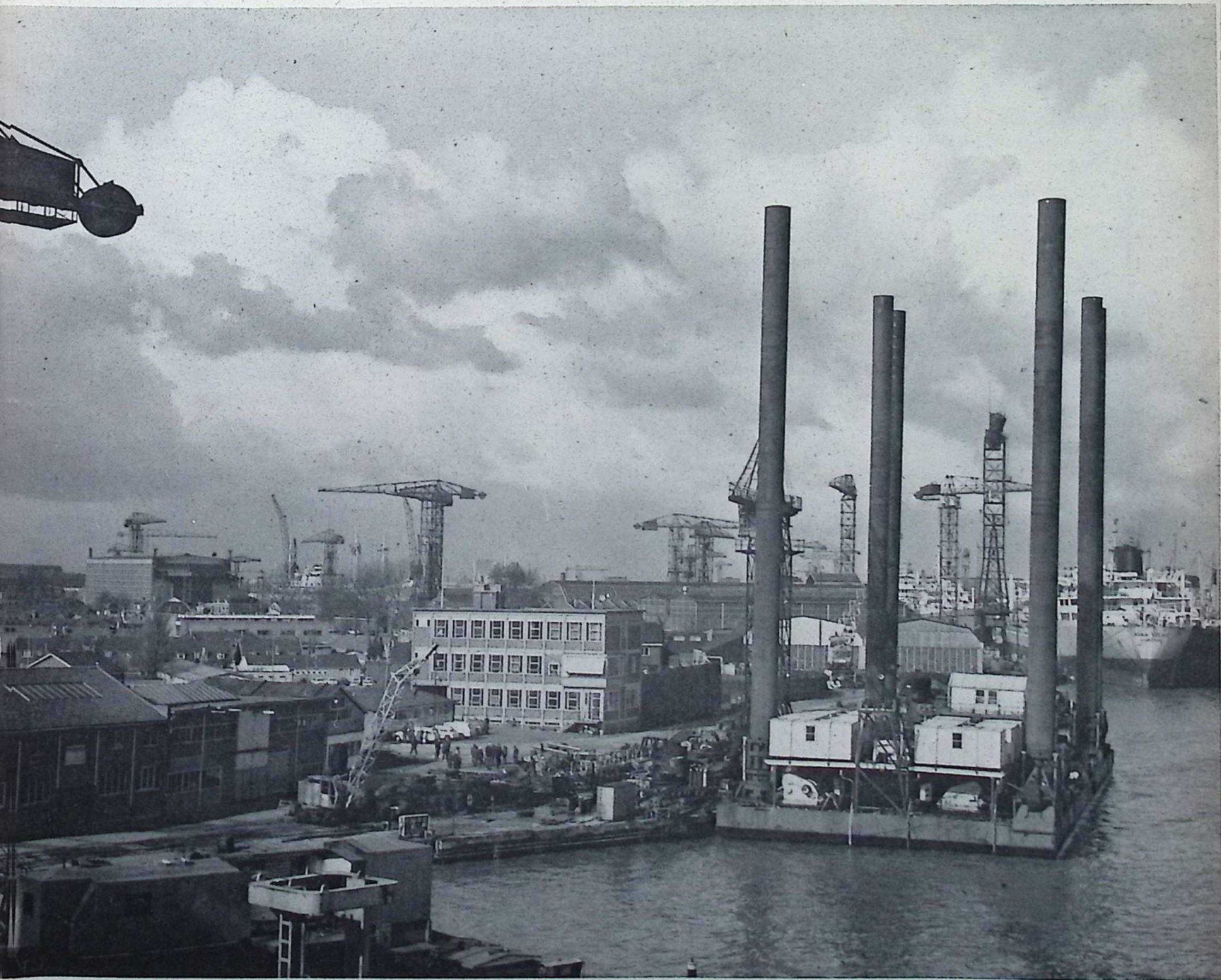


Boele-nieuws

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



APRIL 1970 No. 132





Boele-nieuws

Uitgave ten dienste van het personeel van

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

tel. Rotterdam 010-134862

tel. Ridderkerk 01804-3422

REDACTIECOMMISSIE (alf.):

L. Ardon

G. de Jong

E. H. Koch

HOOFDREDACTEUR:

J. G. v. Beek — telefoon toestel 290.
Kopij inleveren voor de 15e van elke maand.

Zonder toestemming van de redactie
mogen geen artikelen, geheel of
gedeeltelijk, worden overgenomen.

Het volgende nummer verschijnt in de eerste
week van mei 1970

BIJ DE VOORPLAAT

De werf vanaf dok II gezien.
Opname 3 maart 1970.

Druk: Benedictus - N.R.C. - Rotterdam



waarmee we maar willen zeggen dat er wel weer zo het één en ander gebeurde op de werf.

Bouwnummer 1039 kreeg de aandacht die hij verdiende. We zullen moeten bewijzen in deze tijd van grote concurrentie op de nieuwbouwmakrt in staat te zijn op efficiënte manier in korte tijd een dergelijk schip te kunnen bouwen.

Tot nu toe gaat alles prima. Als U dit leest passeerde reeds zo'n 400 ton materiaal de scheepsbouwoordsen en branders en heeft de lasloods reeds een vijftal sekties onderhanden. Eind april gaat het bouwen op de helling van start.

De balansen voor Rijkswaterstaat, CO 9800, werden eind maart afgeleverd.

Verlengingen

Op 25 maart vertrok de „Hermes” als verlengde en opgeknapte K.N.S.M.-dochter. Tezelfdertijd kwam de „Palamedes” aan de werf om haar nieuwe sektie te krijgen. Op 20 april wordt de „Socrates” verwacht als laatste van de zes „ES”-sen.

Natuurlijk hebben we dan de „Beaveroak”, die buiten haar verlenging ook nog een grote verbouwing krijgt te ondergaan.

De „Josephine” kreeg op 18 maart haar nieuwe stuk van 25 meter, en knapte daar flink van op.

De „Dirk Jan Boon” sektie wordt inmiddels op Oost gebouwd.

De „Shell 15” en „Shell 16” sekties staan al gereed op nieuwbouwhelling 1. Onze laatste opdracht, het verlengen van vijf stuks binnenvaarttankers voor v. Ommeren ging ook reeds van start. De schepen „Caucasia”, „Georgia”, „Thurgovia”, „Argovia” en „Isaria”, zullen beurtelings tussen half mei en half september aan de werf komen om hun nieuwe stukken van 20 meter lang op te halen.

De reparatie

zat niet stil, en bekijken we de lijst van „te verwachten” schepen, dan zal zij daar voorlopig geen kans voor hebben.

De scheepshond van de „Hannelore L” had op de werf vele vrienden.



Het Hannelore-zootje hielp dapper mee met het schoonmaken van de nieuwe woonruimten.



De „GEM 126” werd klaargemaakt, inbegrepen het opbouwen van haar 250 tons kraan.

De „Anna Odland” was zo'n „balkenboot” waarvoor baas De Baat speciale belangstelling blijkt te hebben.

De „Birim River” kwam voor een grote huidschade.

De „Hassel” was 2 weken onze gast om zo'n 130 m² nieuwe huidplaten te krijgen in haar voorschip. De platen waren vóór haar komst reeds klaargemaakt en gedrukt, omdat wij de beschikking hadden over een nauwkeurige spantenvloerschaal 1 : 10.

Als „Kieldrecht” gekomen en geschikt gemaakt voor grotere diepgang vertrok de „Spalmatori Engineer”, nu onder Griekse vlag.

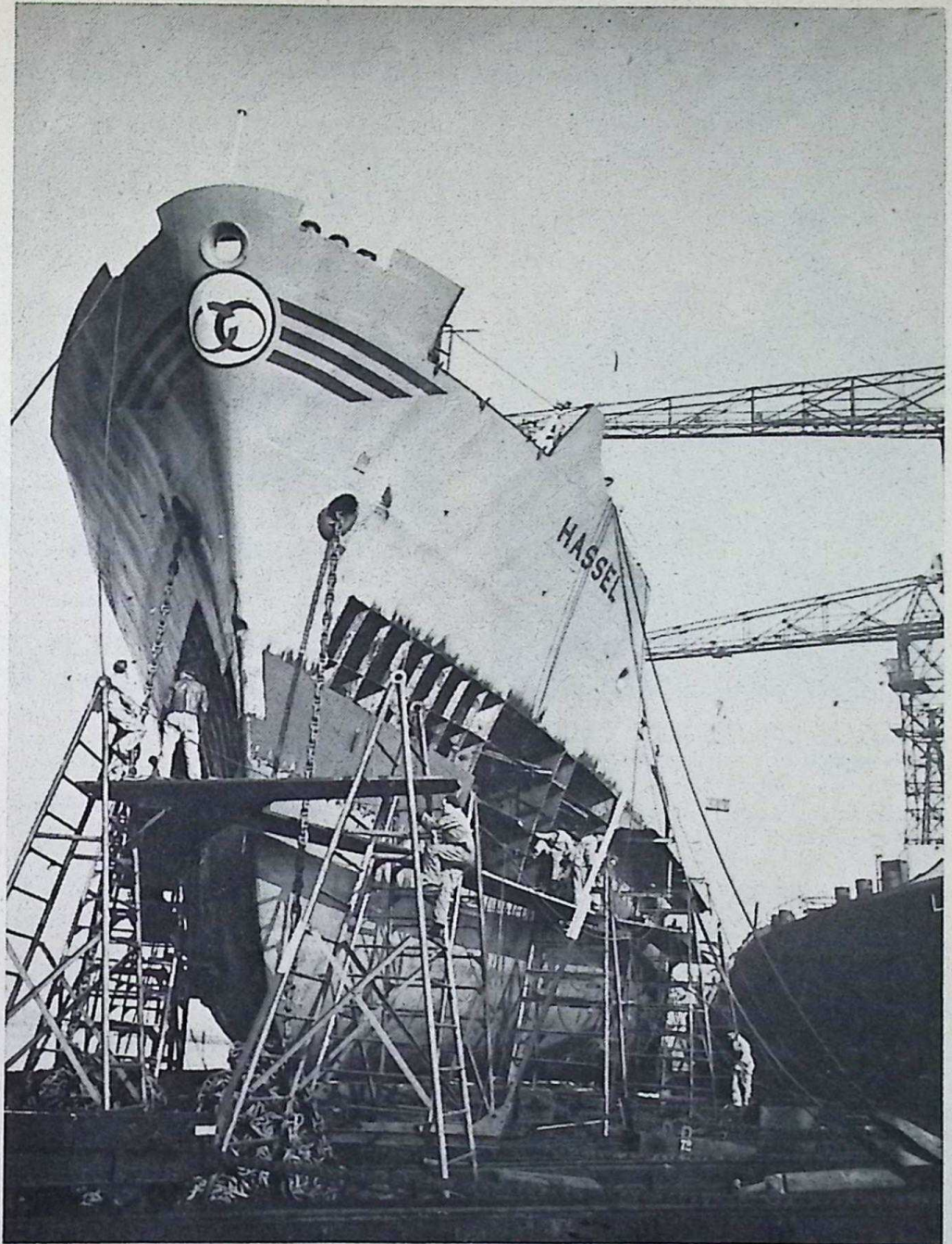
De „Hannelore L” werd na haar grote brandschade geheel door ons hersteld. Voor de moderne Noorse „lashlighter” „Acadia Forest” maakten wij diverse versterkingen en een reserveschroef-fundatie.

We houden op. Weer werd niet alles genoemd. In het mei-nummer hopen we U weer te ontmoeten.

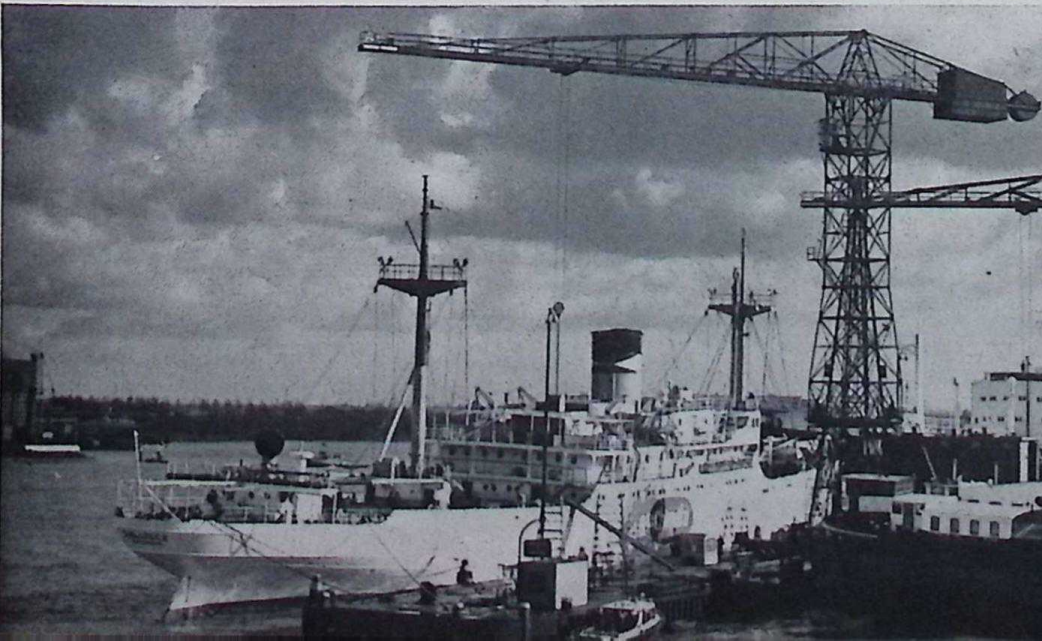
..

Nieuwe opdrachten

Half maart ontvingen wij van de MacAndrews-rederij te Londen opdracht voor verlenging en verbouwing tot container-schip van 2 schepen, de „Churruca” en de „Cervantes”. De bestaande lengte van de schepen was ca. 84 meter, waar wij 6,60 meter aan toe gaan voegen. Het zijn koelschepen voor fruitvervoer en zij zullen door ons geschikt gemaakt gaan worden voor het vervoer van fruitcontainers met open zijkanten ten behoeve van de ladingkoeling. Het eerste schip zal in september en het tweede in oktober aan de werf komen voor deze verbouwing.



Sorry mensen, de bananenboot vertrok vroeger dan we verwacht hadden. Derhalve konden we op 1 april niet voldoen aan de vele aanvragen voor goedkope bananen. Alleen Frans Singewald ging met een tros de werf af. Uit wraak op de redactie.



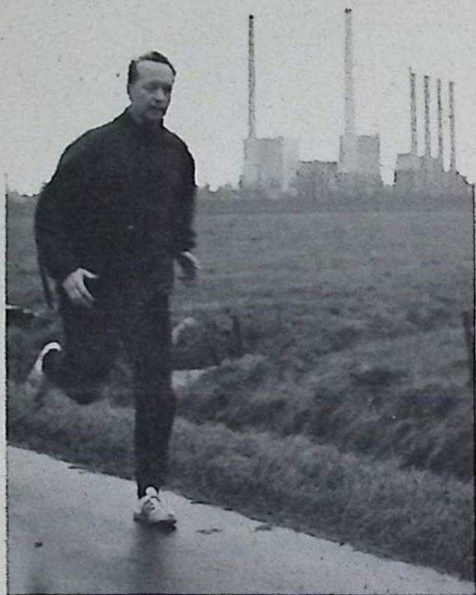
WIJ ETEN, DRINKEN EN ROKEN TE VEEL,

MAAR....

WIJ

bewegen

TE WEINIG



Weer of geen weer, onze magazijnmeester F. de Waal, gaat er 2 of 3 x per week in loopspas op uit om zijn conditie op peil te houden.

„Wij eten, drinken en roken te veel, maar... wij bewegen te weinig”.

't Is geen nieuw geluid en u hebt er vast wel eens wat over gehoord, gezien of gelezen. De bedenker van het zinnetje, dat we als kop van dit artikel gebruikten, heeft gelijk. Althans voor een deel natuurlijk. Als we de man over zouden kunnen halen om een paar weken als ijzerwerker of bankwerker of zo op de werf mee te draaien, dan zou hij zeker gaan twijfelen aan de juistheid van „wij bewegen te weinig”.

Dan zou hij al gauw tot de ontdekking komen, dat het werk op een scheepswerf een aardig vermageringsmiddeltje kan zijn. Maar in het algemeen gezien moeten we de man gelijk geven, want een feit is, dat we op het punt van lichaamsbeweging bijzonder gemakkelijk zijn. Ja, dat geldt ook voor de werkers op de scheepswerf van Boele.

Want, hoewel er bij ons aan beweging geen gebrek is, zijn er toch allerlei functies, die in een bepaalde houding of met een bepaalde beweging worden uitgevoerd. Er is beweging genoeg, maar te eenzijdig. Ons lichaam is op voorbeeldige wijze uitgerust met een samenstelsel van spieren. Die spieren moeten regelmatig in werking komen. Zo niet, dan gaan ze vastzitten. Logische zaak. Als er in de bankwerkerij een machine gebracht wordt, die een paar jaar stilgestaan heeft en waar verder

niets aan gedaan is, dan hebben ze er een best karwei aan. De hele boel zit vastgeroest en vastgerot. Alles wat stilstaat, gaat achteruit. Het menselijk lichaam is daar geen uitzondering op. Rust roest. Nu wordt het ons tegenwoordig erg moeilijk gemaakt, zeg dat wel.

Zo'n bromfiets is een verbazend gemakkelijk ding. En als je een autootje hebt, dan ben je toch gek om te gaan lopen? En als je 's avonds thuis bent, is het dan niet heerlijk om in de huiselijke kring gezellig in een gemakkelijke stoel naar de televisie te kijken?

't Is allemaal zo interessant, ontspannend en amusant. Kamerdebatten, topvoetbalwedstrijden, Bor de Wolf en noem maar op.

Tja, 't is allemaal waar. De techniek maakt het voor ons steeds mooier en steeds gemakkelijker. Fijn hoor, daar willen we niets van af doen, maar we moeten wel in de gaten hebben, dat al deze voordelen een nadeel hebben doen ontstaan. Juist, een gebrek aan lichaamsbeweging of een te eenzijdige lichaamsbeweging. De nadelen van het gebrek aan voldoende lichaamsbeweging worden vaak schromelijk onderschat. En misschien schrikt u even als u de volgende opsomming leest van de nadelige gevolgen van het huidige, gemakkelijke levenspatroon:

a. toeneming van hart- en vaatziekten

- b. afwijkende lichaamshouding
- c. vervetting (ook door te zwaar eten)
- d. mentale verzwakking (en daarmee het uitblijven van initiatieven)
- e. gevoelens van niet-fit zijn.



Prof. Dr. H. J. Heering te Leiden gaf de volgende kenschets:

„De stedeling (en wie is binnenkort in Holland geen stedeling?) kent de natuur niet meer. Hij leeft tussen asfalt en steen. De resten natuur betreedt hij met auto, brommer en transistor. Men is zelden meer lichamelijk moe van zijn werk. Spierwerk zit daar voor velen nauwelijks meer bij. Zelfs de sport beleven de meesten vanaf de tribune. De geestelijke vooruitgang van de mens



Onze minister van Verkeer en Waterstaat, drs. J. A. Bakker, zorgt voor een goed tegenwicht met al zijn beslommeringen.

is de lichamelijke ver vooruit. Terwijl wij omringd zijn door alle moderne gemakken is ons lichaam nog praktisch gelijk aan de mens, die zo'n vijftien eeuwen geleden te voet achter een hert of een wild zwijn aan moest om te kunnen eten en hij moest op zijn beurt geregeld voor zijn leven hollen om niet door een roofdier geconsumeerd te worden. Ziet u, terwijl ons lichaam nog schreeuwt om beweging, bedienen wij vanuit een funktionele stoel de T.V."

Zo ziet een hoogleraar de grote tegenstrijdigheid tussen de natuurlijke behoefte aan beweging en ons huidige leefpatroon. Maar men behoeft beslist geen hoogleraar of arts te zijn om hierin direkt de oorsprong te zien van allerlei ziekten en kwalen, met de harten vaatziekten als grootste boosdoeners. Wat kunnen we er tegen doen? Want we zullen het niet moeten laten bij het constateren van het feit, dat we te weinig of te eenzijdig bewegen. Nu ligt het uiteraard niet op onze weg om u te vertellen wat u allemaal doen en laten moet. In de eerste plaats leent het karakter van ons blad zich daar niet voor

en ten tweede zou het ons veel te ver voeren. Wel kunnen we u er op wijzen, dat er een instantie is, die in woord en beeld met raad en daad terzijde kan staan. Die instantie is de Nederlandse Sportfederatie. En laat u zich nu niet direct afschrikken door het woord sport.

Want, u zegt natuurlijk, dat u óf te oud bent voor sport óf te weinig tijd hebt om aan een sportvereniging te gaan óf dat u andere motieven hebt, die tegen sportbeoefening pleiten. Maar de bedoeling is nu juist niet om u aan sport te laten doen (hoewel dat natuurlijk niet afgekeurd wordt). Sportbeoefening is in het algemeen gesproken voor de jeugdigen. De bedoeling is om een tussenschakel te propageren tussen sportbeoefening en niets doen. Die tussenschakel heet: trimmen

Wat is trimmen? Het betekent letterlijk: bijsturen: de lichamelijke conditie op peil brengen. Trimmen is voor iedereen: jong en oud — man en vrouw (en... 't kost nagenoeg niets!). Trimmen is niet gebonden aan tijd en plaats.

Onderdelen van een trimprogramma kunnen zijn: fietsen - gymnastiek - hardlopen - wandelen - schaatsen - zwemmen - badminton - roeien enz.

En hoe dat allemaal moet? Wel, u kunt daarover gratis reclamemateriaal aanvragen bij de Nederlandse Sport Federatie, Burg. v. Karnebeeklaan 6, Den Haag. U zult daaruit kunnen vernemen, wat de beste methode voor u is om, zonder sportbeoefening, lekker fit te blijven. Hetzij alleen of in groepsverband. Wilt u in groepsverband trimmen, dan zult u in het re-

clamemateriaal adressen vinden van personen, waar u nadere informatie kunt inwinnen. Maar het belangrijkste is natuurlijk, dat u het niet bij lezen laat, maar dat u ook inderdaad wat aan uw body gaat doen.

Wie moet trimmen?

- a. Zitters. Dat zijn de mensen, die beroepshalve veel zittend werk hebben. Voor hen is beweging broodnodig.
- b. Eenzijdigen. Dat zijn degenen, die eenzijdig bewegen tijdens hun werk. Zij hebben veelzijdige bewegingen nodig ter compensatie.
- c. Rokers. We weten allemaal langzamerhand wel, dat roken ongezond is. 't Beste is dus: er mee stoppen. Wist u, dat bij normale ademhaling slechts 1/5 deel van de longen gebruikt wordt? Dat dus 80 procent van de longinhoud vaak bestaat uit met sigarettenrook verzadigde lucht? Bij het trimmen werken de longen praktisch op 100 procent. Er vindt dus grote schoonmaak plaats.
- d. Leiders (managers). Deze mensen hebben een tegenwicht nodig voor de geestelijke belasting, die ze hebben te torsen. Een uurtje trimmen en ze komen geestelijk opgefrist weer terug. Deze training is voor hen even belangrijk als eten en drinken.

Vindt u dat trim-gedoe allemaal te omslachtig of ontbreekt het u aan tijd er voor, dan raden we u toch aan om elke gelegenheid tot goede beweging aan te grijpen.



Een groepje enthousiastelingen in het Krallingse Bos, die het nut van lichaamsbeweging onderkennen. U ziet als tweede van links onze begroter H. v. d. Willt, die trouw elke zaterdagmorgen zijn body traint. Niet in wedstrijdverband, maar zuiver voor de sport.

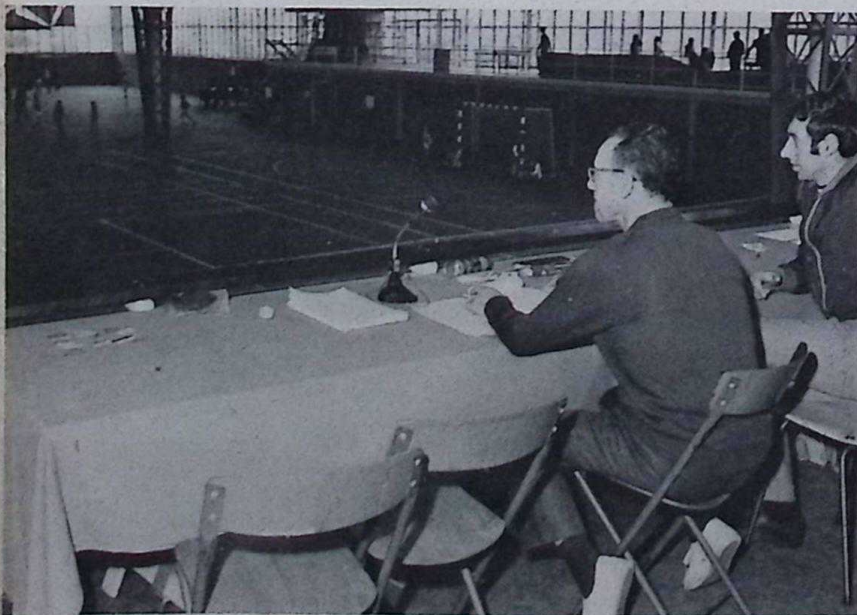


GOEDE MORGEN LUISTERAARS STAAT U ALLEN KLARE

Elke morgen om tien over zeven klinkt de welbekende stem van Ab Goubitz door de luidspreker om ons vriendelijk uit te nodigen mee te doen aan een goed begin van de dag: de ochtendgymnastiek.

We ontmoetten hem in de Expo-hal te Hilversum, waar de jeugd enthousiast aan vele soorten „binnensport” bezig was. Onwillekeurig maak je je een voorstelling van iemand, wiens stem en activiteiten je kent, maar waarvan de rest een gissing voor je is. Wel, de voorstelling klopte aardig. Hij was het wel zo ongeveer. Een lenige man van bijna zestig, aan wiens figuur geen overtollig vet kleeft en wiens vriendelijkheid overeenkomt met de indruk die hij in dat opzicht reeds via de aether heeft gevestigd. Met belangstelling bekeek hij eerst wat „Boele-nieuwsen” en bleek toen gaarne bereid tot een interview voor onze lezers. Na een algemeen praatje over het gebrek aan beweging van de mensen en de funeste gevolgen daarvan, kwamen we op de volgende vragen en antwoorden:

Ab Goubitz in de Expo-hal te Hilversum.



1. **Is ochtendgymnastiek beter dan avondgymnastiek?**
Alle gymnastiek is uiteraard goed. Maar ochtendgymnastiek heeft het voordeel van het „reserve kweken voor heel de dag”. Het is natuurlijker. Vergelijk maar met het dier. Het rekt zich goed uit en gaat voedsel zoeken. In de slaap liggen we in elkaar getrokken. Daarna behoort een natuurlijke vorm van activeren te komen.
2. **Doet U zelf ook mee?**
Ja, altijd. Toen Arie Snoek nog begeleidde, was er ook elke morgen een groepje mensen in de studio, dat meedeed. Vier jaren geleden nam Jacques Schutte het over, want Arie werd een dagje ouder. Jacques heeft echter veel avondoptreden in theaters en kon niet elke morgen zo vroeg in de studio zijn. Sindsdien wordt het op de band gezet, maar ik doe de oefeningen toch nog steeds mee.
3. **Hebt U enig idee hoeveel mensen meedoen?**
Vrij nauwkeurig zelfs. Tegenwoordig kunnen ze de luister- en kijkdichtheid vaststellen. Een onderzoek in 1967/68 wees uit, dat elke morgen 350.000 mensen de oefeningen meemaken.
4. **Realiseert U zich dat grote aantal mensen tijdens de opname?**
Nou, reken maar. Ik zie ze in gedachten in de huiskamers meedoen en ik ben me er dan terdege van bewust, dat ik bezig ben aan de „warming-up” van duizenden mensen.
5. **Voor welke leeftijd adviseert U ochtendgymnastiek?**
Van 10—80 jaar.
6. **Zijn de oefeningen daarop afgestemd?**
Inderdaad. Het is niet te moeilijk, maar ook niet al te gemakkelijk. Ik heb altijd gezocht naar een gemiddelde.
7. **Werkt U volgens een bepaald stramien?**
Ja en wel zodanig, dat in die 10 minuten, die ter beschikking staan, de hele rij van spieren een beurt krijgt. Dit is ongeveer de volgorde:
 - a. oefeningen voor armen en schouders — d.i. ter verruiming van de ademhaling.

- b. beenoefeningen — d.i. ter stimulering van de ademhaling/bloedsomloop.
- c. rompoefeningen — d.i. standoefeningen met grote bewegingen voor het gehele lichaam.
- d. oefeningen in zit-, lig- en kruiphouding voor versteviging van rug-, buik- en rompspieren.
- e. zwaai-, loop- of springoefeningen in rustig tempo ter afsluiting.

Daarmee hebben alle spieren een beurt gehad.

8. Hoe lang doet U dit werk al?

Al bijna 25 jaar. Na de oorlog is het begonnen. Ik werd gekozen uit 6 kandidaten. 'k Heb er nooit spijt van gehad, want ik doe het nog steeds met even veel plezier als 25 jaar geleden.

9. U verzorgde toch ook commentaren bij t.v.-uitzending?

Ja, maar het ging allemaal wat te veel worden. 'k Heb overdag ook veel werk als leraar lichamelijke opvoeding bij de gemeente Hilversum. Klaas Boot heeft het van me overgenomen.

10. Nog een boodschap voor onze lezers?

Ja, in de eerste plaats wilde ik zeggen, dat ik het leuk vind, dat in Uw blad aandacht aan dit onderwerp wordt besteed en ik hoop, dat ik veel Boele-mensen in mijn „klantenkring” krijg. Vooral veel zitters, want voor hen is het heel belangrijk.

We vertrokken na een hartelijk afscheid.



„Ab”-normaal voor de zestigjarige Ab Goubitz? Absoluut niet. Als je je body maar fit houdt.



IJzerwerker Jan Alderliesten kreeg een spontaan uitgeleide

In totaal werkte Jan Alderliesten 46 jaar op de werf. Om precies te zijn 43 jaren bij Pot, de laatste 3 jaar bij Boele. Hij had de naam van een man, die goed op kon schieten met al zijn collega's. Welnu, zijn nieuwe Boele-collega's konden dat al spoedig beamen.

Geen wonder, dat er op 27 februari op een hartelijke, spontane wijze afscheid van hem genomen werd. We waren er getuige van hoe hem door zijn makers een huldebetoon werd gebracht en hoe hem een afscheidscadeau (pick-up) werd overhandigd.



"The Shepherds"
hoogtepunt
van fijne kontaktavonden



't Kon niet anders of de kontaktavonden van 6 en 13 maart 1970 moesten goed worden. Nog vóór dat je de bekaarste zaal binnenstapte kon je dat al merken aan het minieme stukje papier, dat mijnheer Ringlever met een deftig gezicht uitreikte en dat kennelijk voor een programma door moest gaan. Elders krijg je dure programma-boekjes, waarin je verteld wordt hoe schitterend het allemaal gaat worden en je kunt er een lelijk woord op zeggen, dat het dan tegen gaat vallen. Wij bij Boele doen dat anders. Wij geven een klein velletje papier en zetten er op a. wie er mee doen, b. wie eerst mag en wie dan komt en c. twee consumptiebonnetjes. Zo'n avond wordt het dan!

Je verwacht weinig, maar krijgt veel. Cees de Lange lees

je op het velletje. Zo, zo, Cees de Lange weer eens, zeg je dan, die kennen we langzamerhand wel. Je verwacht niet veel. Maar als Cees tussen de gele gordijnen doorkomt, heeft hij het pleit direct gewonnen, omdat hij niet geforceerd grappig doet. Leuke praatjes zonder meer. En gelukkig hoef je niet allemaal in te haken en te schommelen. Er zijn nog plenty conferenciers die nog steeds niet door hebben, dat we daar langzamerhand tabak van gekregen hebben. Zijn vrouw, Lucie Stein, hielp Cees af en toe een bescheiden handje. Mini en Maxi en de Globetrotters overlaptten elkaar een beetje. 't Zijn herenduo's, wier repertoire hoofdzakelijk uit komische zangnummertjes bestaat. Mini en Maxi kunnen daarbij nog beschikken over een gedegen instrumentale techniek op viool, trombone en piano.



The Shepherds, door en door muzikaal...



Mini en Maxi, alsmede de Globetrotters, in hun komische nummer

J. Soeteman wiste de tranen uit zijn ogen.

Goochelarij en mystiek werden bedreven door mijnheer Roberto, daarbij geholpen door juffrouw Hella.

Het trio „Romantica” van Cas Oosthoek had weer de taak der begeleiding, een taak, die met waar meesterschap werd vervuld.

Karin Kent, ons welbekend, dartelde zowel moeiteloos als stemloos, maar met onmiskenbare bravour en charme over het podium.

En tenslotte... Ja, met opzet bewaarden we het trio „The Shepherds” tot het laatst. U weet heel veel van dit vermaarde trio, dat zich via origineel opgetuigde volksliedjes naar de top werkte. U weet, dat het trio bestaat uit twee broers en een zus. Jan, Nico en Helen Schaap. Jan speelt er gitaar bij en Nico contrabas (Shepherds betekent letterlijk schaapherders).

Tot zover was u op de hoogte, maar nu gaan we dingen vertellen, die u niet wist. Ten eerste krijgt u een weinig gehoorde verklaring van het grote succes, dat dit trio overal oogst. Waarom vindt iedereen dit trio zo fijn? Wij dachten, omdat het de macht van het pianissimo kent. Met andere woorden: zij buiten op een fraaie wijze de mogelijkheden uit van de klanksterktegraden. Niet alles hard en op één dreun zoals we dat tegenwoordig als een demonstratie van onmuzikaliteit te verwerken krijgen. Zo niet de Shepherds. Zacht, matig, sterk, aanzwellen, afzakken, vertragen, ver-

snellen, onverwachte wendingen. Dat is het, wat hun grote stemkwaliteiten (speciaal van Helen) plotseling in een heel ander licht plaatst. Ze zijn... door en door muzikaal! Wat u ook niet wist, is het volgende. Onze veiligheidsinspecteur, de heer A. Bosman, is een vroeger schoolvriendje van Jan Schaap. Niet alleen dat, maar ook nog muziekvriend. Boezemvriend mag je wel zeggen. De heer Bosman bezat indertijd zelf een muziekgroep, waarin hij accordeon speelde. Jan Schaap en Nico Schaap speelden er ook in. 't Was het zgn. A.B.C.-combo oftewel Ab Bosman's Combo. Helen was toen nog maar een klein meisje, dat meermalen bij Ab op schoot zat. Nu niet meer natuurlijk, maar wel toen ze nog een ukkepukkie was. Later zijn de broers en zuster Schaap hun eigen weg gegaan. „Zonde, dat Ab niet in het vak gegaan is,” vertrouwde Jan ons toe, „want hij had het helemaal”. Ab koos echter de veiligste weg en werd zodoende veiligheidsinspecteur. Maar hij denkt toch nog wel met weemoed terug aan die prachtige tijd in IJmuiden, toen hij nog met de tegenwoordige Shepherds het muzikale lief en leed deelde.

Cees de Lange raakte zijn lakschoenen kwijt. Hij liet ze de eerste avond per ongeluk staan (zegt'ie) en sindsdien zijn ze spoorloos. Voorzitter Noordanus bood hem op de tweede avond een paar werkschoenen met stalen neuzen aan. Bijzonder adrem wist Cees deze situatie uit te buiten. Maar zijn lakschoenen is hij nog steeds kwijt (zegt'ie).

De heer en mevrouw Bosman ontmoetten hun jeugdvrienden. Oude foto's werden bekeken en in de pauze werd het muzikale verleden nog eens opgeroepen.



Verslag van de vergadering van de Ondernemingsraad, gehouden op woensdag 18 maart 1970

Aanwezig de heren:

Ioh. Boele, voorzitter.

De Leden van de Ondernemingsraad, uitgezonderd de heer Lafferber, die door ziekte verhinderd is.

T. Hommel,

D. v. d. Velden, notulist.

Agendapunt 1. Opening

De vergadering wordt om klokslag 7.30 uur door de voorzitter geopend met een woord van welkom aan alle aanwezigen.

Agendapunt 2. Voorziening in vakature

Een bijzonder welkom wordt toegeroepen aan de heer M. Smalheer, die de uit onze dienst getreden heer Zanting in de Ondernemingsraad gaat opvolgen. De heer Smalheer heeft reeds eerder deel uitgemaakt van de Ondernemingsraad en „kent dus de klappen van de zweep”.

Agendapunt 3. Notulen vorige vergadering

De voorzitter laat ze bladzijde voor bladzijde de revue passeren en dit waren de punten:

Moedwillige vernieling

De daders van het ingooien van de ruiten van de leerschool op 6 januari zijn door de mand gevallen. Zij zijn duchtig onder handen genomen en mogen niet mopperen dat zij eraf komen met slechts de verplichting tot het vergoeden van de schade, hetgeen inmiddels heeft plaatsgevonden. Een goede leer voor de volgende keer!

Bedrijfsarts

In 3 dagbladen en 6 medische tijdschriften zijn grote advertenties geplaatst. Er hebben zich 3 sollicitanten gemeld. Het bedrijf heeft zich verzekerd van de adviezen van dokter W. de Loos, adviseur voor bedrijfsgeneeskunde in Rotterdam.

Dokter Boerma heeft na zijn ziekte zijn taak weer gedeeltelijk hervat en wordt daarbij door zijn, eveneens ter zake kundige, echtgenote geassisteerd. De vergadering wijst nog eens nadrukkelijk op de wenselijkheid de Bedrijfsgeneeskundige Dienst zo spoedig mogelijk „full-time” te doen bezetten.

Eurowoningen

De in de vorige vergadering besproken bijeenkomst van bewoners van Eurowoningen is nog niet vastgesteld. We wachten ermede tot een onderzoek door 2 bekende adviesbureaus heeft plaatsgevonden naar enerzijds de klachten over de dakconstructies, anderzijds de centrale verwarmingsinstallatie.

Aan Kok Beheer is door het bedrijf de eis gesteld dat op 15 september 1970 de definitieve afrekening voor de stookkosten tot 1 juli 1970 in ons bezit moet zijn.

Binnen korte tijd komt een nieuwe regeling tot stand, waardoor het mogelijk wordt meer en sneller service te verlenen t.a.v. verzoeken om onderhouds- en reparatiewerkzaamheden aan de huizen van onze medewerkers.

Slaapuren

Er hebben zich enkele probleemgevallen voorgedaan, welke nader worden onderzocht.

Sociaal Voorzieningsfonds

Verzocht wordt de nadruk erop te leggen dat ook de beampten, voor zover ze althans onder de C.A.O. vallen, recht op uitkering kunnen doen gelden. Maatgevend is dat wie premie betaalt ook uitkeringen kan krijgen.

Eén der leden stelt voor, dat het bedrijf het gedeelte van de kosten voor veiligheidsbrillen dat thans door het Sociaal Voorzieningsfonds wordt betaald, voor zijn rekening neemt. In de Kleine Commissie zal uitsluitel worden gegeven.

Regeling Vergoeding Studiekosten

In de volgende Ondernemingsraadsvergadering zal gelegenheid worden gegeven over de vanaf 1 januari van kracht geworden zijnde regeling vragen te stellen.

Uitkering bij vervroegd verlaten van het bedrijf wegens arbeidsongeschiktheid

Het opzetten van de in uitzicht gestelde regeling heeft heel wat voeten in de aarde. Er wordt naar gestreefd de nieuwe regeling te doen ingaan per 1 januari 1971.

Koperslagerij/Ketelmakerij

In de vakantieperiode zal de vloer worden verbeterd door het aanbrengen van z.g. koperslakkeien (een Hoogoven product). De leiding van de afdeling zal worden verzocht tijdens de lunchpauze het gebouw te ventileren. Dit zal ook dienen te gebeuren in andere bedrijfsruimten. Gevraagd wordt in de vakantie ook de wanden van de koperslagerij op te knappen. Deze mogelijkheid zal nog worden gezien.

Doorstromingsplan Boeluwoningen

Aan een 15-tal medewerkers kon een Dura Croignet woning worden toegewezen, 5 medewerkers konden verhuizen naar een eengezinswoningwetwoning en 7 medewerkers konden met medewerking van het bedrijf een woning aan de Bothastraat kopen. 8 medewerkers gaan verhuizen naar flats in Ridderkerk-Oost. Voor de nieuwe eengezins-koopwoningen in Bolnes-Zuid komt nog een andere regeling, omdat de Rijksbijdrage praktisch verdubbeld is.

Gereedschap Tekenaars

Besloten wordt voor tekenaars geen vergoedingsregeling tekenkamer gereedschap in te voeren. Zou te veel administratieve rompslomp betekenen voor betrekkelijk kleine bedragen. Aan het advies van de leden van de O.R. om aan jonge tekenaars desgevraagd een voorschot voor aanschaffingen op dit gebied te geven, zal gevolg gegeven worden.

De huidige regeling voor de weekend-diensten voor de bedrijfs-assistenten enz. voldoet goed. Deze medewerkers zullen ter compensatie van de bezwaren aan het soms vergeefs gedwongen thuis de wacht houden gedurende de weekends, één dag extra vakantie per jaar ontvangen.

Enquête overblijvers op de kantoren

Het aantal voorstanders van het doorbrengen van de lunchpauze in de kantoorruimten is praktisch even groot als het aantal van hen die een kantineruimte prefereren. Van de zijde van de O.R. bestaan geen bezwaren tegen het openstellen van een aparte kantineruimte voor de categorie medewerkers die we zolang de integratie nog niet volledig is doorgevoerd, beampten noemen.

Personeelsaangelegenheden

De heer H. van Lelieveld is benoemd tot chef van de afdeling Loon- en Salarisadministratie.

Pensioenregelingen

Van de geboden gelegenheid tot het verkrijgen van inlichtingen over het hoe en wat van de verschillende pensioenregelingen in ons bedrijf is geen gebruik gemaakt. Volgens de O.R. leden bestaan er toch tal van vragen. Afd. Personeelszaken blijft bereid alle mogelijke inlichtingen te verschaffen. Er wordt gewezen op het bezwaar, dat op de kaarten van het B.P.F. niet de in de diensttijd van Gebr. Pot verworven pensioenrechten staan vermeld. Hoewel men dit bedrag op eenvoudige wijze kan bijhouden door de laatste kaart uit de Gebr. Pot-diensttijd te bewaren, zal worden nagegaan of het mogelijk is dit bedrag alsnog op de huidige pensioenkaarten op te nemen.

Notulen vergaderingen Kleine Commissie

De verslagen van de 39e en 40e bijeenkomsten van de Kleine Commissie worden goedgekeurd. Gewezen wordt nog op de door de afdeling D van de Centrale Bond van Scheepsbouwmeesters gedeponeerde voorwaarden voor Onderaannemers, waarin ook rekening gehouden is met de nieuwe CAO bepalingen ten aanzien van onderaannemers.

Agendapunt 4. Winstuitkering

De voorzitter prijst zich gelukkig te kunnen mededelen dat de voorlopig bepaalde bedrijfsresultaten over 1969 wederom een winst-

uitkering (en wel een echte) van 6 procent mogelijk maken. De betaling vindt plaats op vrijdag 27 maart 1970.

Helaas zijn er, behalve de kortingen die worden toegepast wegens ongemotiveerd verzuim, enkele gevallen van medewerkers, die op grond van de wijze waarop zij in 1969 hun functie hebben vervuld, niet of slechts gedeeltelijk voor de winstuitkering in aanmerking komen.

Na deze mededeling volgt een discussie waarin ter sprake komt de verwatering van het begrip winstuitkering, nu bij bedrijven waarvan als een paal boven water staat dat ze (zelfs zware) verliezen hebben geleden, toch uitkeringen, zij het onder een andere benaming, plaatsvinden.

Er blijkt bij functionarissen in ons bedrijf verschil van mening te bestaan of de afschaffing van het variabele tarief nu geleid heeft tot een verhoging of een verlaging van de productiviteit. Het voor en tegen van het koppelen van de winstuitkering aan de werkelijke winst wordt besproken. De vergadering is het erover eens dat in dat geval alleen periodieke informatie, bijv. per 3 maanden over de resultaten stimulerend zou kunnen werken. Uiteindelijk kwam uit de discussie de vraag naar voren of, wanneer zou blijken dat 1969 een bijzonder goed jaar geweest zou zijn, een bonus over dat jaar in overweging zou kunnen worden genomen. Bij die overwegingen zal weer rekening moeten worden gehouden met het feit dat de definitieve Balanscijfers pas aan het eind van het jaar gereed komen en dat er over het percentage van de winstuitkering overleg bestaat met de omliggende bedrijven.

Over de productiviteit wordt nog wat verder gepraat. Er zal nog worden nagegaan of de productiviteit inderdaad verbeterd of verslechterd is en wat daarvan de oorzaak is. De productiviteitscommissies komen weer ter sprake. Zij zouden een moeilijkheid vormen de medewerkers op alle niveaus meer bij het bedrijfsgebeuren te betrekken en ze meer te interesseren. De vraag komt naar voren of het wenselijk is een rouleersysteem voor O.R. leden in te voeren. Men is het er over eens dat maatregelen moeten worden genomen om de communicatie langs 2 kanalen open te houden:

- a van bedrijfsleiding via assistentbedrijfsleiders, bedrijfsassistenten, bazen, voorlieden, krassen en
- b van bedrijfsleiding via O.R. leden, productiviteitscommissies, beide vice versa.

Het besprokene zal een basis vormen voor verdere bestudering van deze materie.

In de pauze om 9.30 uur wordt de heer F. v. d. Eik, medewerker van de afdeling Personeelszaken, aan de O.R. voorgesteld.

Agendapunt 5. Voorstel vier-wekelijkse betaling

De O.R.-vergadering kan zich met het voorstel verenigen als de dag waarop uiterlijk de periodieke betaling in het bezit van de medewerker (in het voorstel de woensdag van de 4e week) kan worden teruggebracht tot het einde van de 3e week. Dit amendement zal in overweging worden genomen.

Door de vergadering wordt geadviseerd om bij invoering van betaling per bank of giro (1 januari 1971) niet meer de mogelijkheid van gedeeltelijke betaling per kas te openen, maar over de gehele linie alles op bank of giro over te maken (zoals thans reeds bij de beampten gebeurt).

Er zal veel aandacht aan de voorlichting worden besteed. Het bedrijf zal alle mogelijke medewerking verlenen bij het openen van een bank- of girorekening.

De betalings slips zullen aanmerkelijk aan duidelijkheid winnen. Ze zullen in elk geval in gesloten envelop aan de medewerkers worden gezonden of overhandigd.

N.B. De definitieve regeling voor de 4-wekelijkse betaling zal in het Boelenieuws van mei worden opgenomen.

Agendapunt 6. Integratie. Voorstel beloningssysteem

Eén der O.R.-leden stelt voor de in het voorstel genoemde vakvolwassen leeftijden alle met 1 jaar terug te brengen.

Suggesties worden gedaan ten aanzien van de verschillen in de salarisniveaus en het verschil dat elk functiejaar zou moeten uitmaken.

Na zijn 55e verjaardag zal een medewerker niet meer opnieuw worden beoordeeld en zal zijn vroegere beoordeling gelden. Vanzelfsprekend moeten enkele beoordelingen hieraan voorafgegaan zijn. Vastgesteld wordt dat dit er 3 moeten zijn.

Beroep aantekenen moet bij de afd. Personeelszaken geschieden. Hier worden de bezwaren op een speciaal formulier vastgelegd en door de betrokkene ondertekend.

Het gesprek tussen een chef en de beoordeelde zal onder 4 ogen plaatsvinden, behalve dat met buitenlanders, waarbij iemand aanwezig zal zijn die de taal goed meester is.

De suggestie wordt nog gedaan elke beoordeelde medewerker ook zelf eens zijn eigen beoordelingsformulier te laten invullen.

Bij langdurig ziekten zal het gesprek op een speciale manier plaats moeten vinden.

De O.R. gaat in principe met het beloningssysteem akkoord. Opzet en bedoelingen zijn goed. Men stelt zich er achter en is bereid het zo nodig te verdedigen.

De volledige tekst van het beloningssysteem vindt u elders in dit nummer opgenomen.

Agendapunt 7. Werkijdverkorting in juli 1970

De vraag is aan de orde: hoe stellen we per 1 juli a.s. de werkdag vast als we $\frac{1}{4}$ uur per dag korter gaan werken, vroeger eindigen of later beginnen?

De voorkeur gaat uit naar: einde van de werkdag om 16.45 uur. De werktijden zouden dan worden:

7.30 - 12.00 uur

12.45 - 16.45 uur. Het is ongewenst het tijdstip van 16.45 in de toekomst nog verder terug te brengen.

Het wordt aanbevelenswaardig geacht de aanvangstijd van de nachtploegen in dat geval op 10.15 te handhaven en deze om 7.15 te laten eindigen.

In het aantal werkuren van de beampten die thans $8\frac{1}{4}$ uur per dag werken, komt geen wijziging. Nader zal worden bezien of in de werktijden van de kantoren nog verschuiving moet komen.

Agendapunt 8. Vakantie 1970

Besloten wordt voor ons bedrijf te bepalen dat in principe vakantie van enig jaar uiterlijk 1 maart van het volgende jaar opgenomen dient te worden. Vakantiedagen na 1 maart te laten staan zal alleen in uitzonderingsgevallen toegestaan zijn en slechts dan wanneer hierover vooraf met de afdelingschef en het Hoofd Personeelszaken overleg is gepleegd.

Aandacht wordt gevraagd voor het verschil in vakantietoelage tussen uurloners (3 weken) en beampten (6 procent).

Agendapunt 9. Rondvraag

De voorzitter doet de volgende mededelingen:

a Er is een bedankbrief gekomen van Heerema Ingenieursbureau N.V. waarin ook aan onze medewerkers dank wordt betuigd voor de snelle en coulante wijze waarop door ons de fabricatie van de reductiekast voor het m.s. „Husky” verzorgd is.

b De reeds eerder in onze dienst geweest zijnde heer A. Dekker komt per 1 april a.s. onze gelederen versterken in de functie van assistent-bedrijfsleider machinefabriek.

c De heer T. Hommel is vandaag voor het laatst bij onze O.R. vergadering aanwezig. Per 1 mei aanvaardt hij de functie van Hoofd Personeelszaken bij een Aannemingsbedrijf in Amersfoort. De voorzitter bedankt hem voor de vele zorgen aan het O.R. werk besteed en wenst hem veel succes in zijn verdere loopbaan toe.

d Met ingang van resp. 1 april 1970 en 1 mei 1970 treden als nieuwe medewerkers bij de Afdeling Personeelszaken in dienst de heren G. J. Cieraad (47 jaar) en P. Gerlof (32 jaar). Beiden hebben ervaring op het gebied van Personeelszaken in de Metaalindustrie.

e Het schema voor de te houden O.R. vergaderingen in 1970 luidt als volgt:

3e vergadering: juni (jaarverslag).

4e vergadering: eerste helft september

5e vergadering: tweede helft november

f Als nieuwe opdrachten kwamen binnen:

1 De verlenging van 5 binnentankers voor het v. Ommeren-concern.

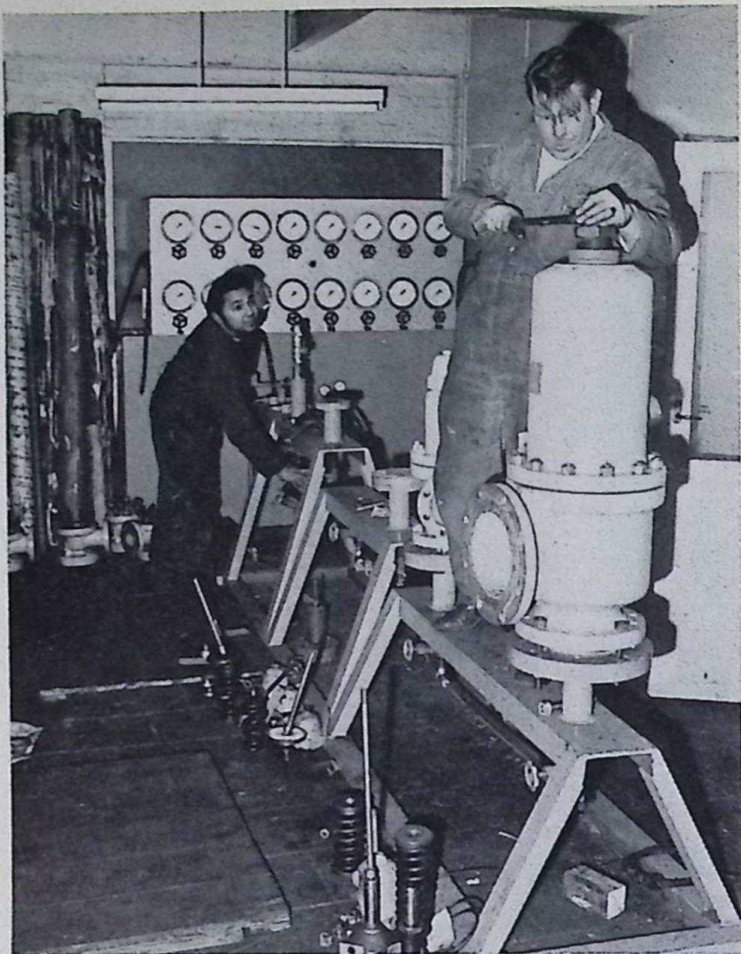
2 Het verlengen en inrichten voor het vervoer van koelcontainers van de zeeschepen „Churruca” en „Cervantes” (voor Engelse rekening).

Een der O.R.-leden informeert nog naar de mogelijkheid van werken door beampten op 30/4 en 5/5 a.s. Deze mogelijkheid zal nader worden onderzocht.

Op een vraag van één der leden wordt geantwoord, dat bij het vaststellen van de nieuwe salarissen voor de beampten per 1 januari 1970 rekening is gehouden met een feitelijke verbetering zoals de uurloners kregen doordat deze in plaats van 2 procent ziektepremie per die datum 1 procent gingen betalen.

Desgevraagd deelt de voorzitter mede dat bij het vertrek van de heer Hommel per 1 mei 1970 de heer D. v. d. Velden tijdelijk met de waarneming van de functie van Hoofd Personeelszaken zal worden belast.

De voorzitter sluit de vergadering om ca. 12.30 uur.



De testbank met op de achtergrond het manometer-paneel. Vooraan ziet u Ben Offermeyer — bij het paneel Ben Barkey.

Aan de lapmaster, d.i. gereedschap voor het fijn slijpen van kleppen.



BIJ DE „BENNEN” VAN D. V. D. WETERING N.V.

Het bedrijf van onze dochtermaatschappij D. v. d. Wetering N.V. te Rotterdam loopt op zijn laatste benen. Althans daar aan de Westzeedijk. Splinternieuwe benen zijn echter in voorbereiding aan de Eemhaven en we hopen u daarvan in de toekomst op de hoogte te houden.

Aan het onderhoud van het oude bedrijf is de laatste jaren weinig aandacht meer besteed. 't Moet er toch verdwijnen en het zou dus zonde zijn van het geld. Wel is er twee jaren geleden geld besteed aan de uitbreiding van de service-mogelijkheden op het gebied van de chemische en olie-industrie.

V. d. Wetering N.V. begon namelijk onder de naam „EURO VALVE SERVICE NV” een aparte afdeling voor de revisie van hogedruk veiligheden.

Deze EURO VALVE SERVICE N.V. houdt zich bezig met het overhalen, testen en afstellen van veiligheidsafsluiters. In afwachting van betere mogelijkheden op het complex aan de Eemhaven werd voor deze nieuwe N.V. tijdelijk de timmerloods ingeruimd, die nu de EURO VALVE SERVICE binnen zijn muren herbergt.

In deze stenen loods bedienen voorman Ben Offermeyer en zijn assistent Ben Barkey (toevallig bennen het allebei Bennen) de compressor installatie die uit de volgende onderdelen bestaat:

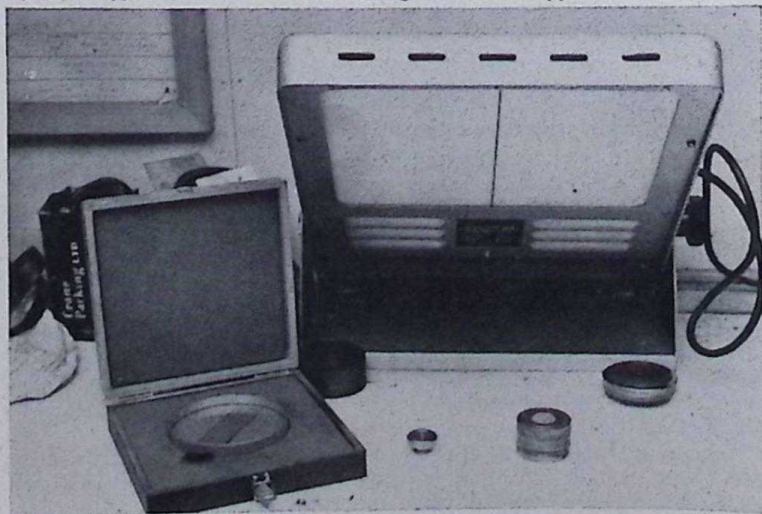
- 1 compressor met een werkdruk van 7 kg/cm².
- 1 compressor met een werkdruk van 100 kg/cm².
- 1 booster pomp (gevoed door de compressor van 7 kg/cm² en 100 kg/cm²), die de druk op kan voeren tot 585 kg/cm².
- 1 testbank met 6 aansluitpunten (van verschillende grootte), waarop de veiligheidsafsluiters beproefd worden.
- 1 manometer paneel, in dubbele uitvoering (vereist door het Stoomwezen) waarop de druk op de diverse aansluitpunten afleesbaar is.
- 1 Lapmaster, voor het lappen van kleppen en zittingen.

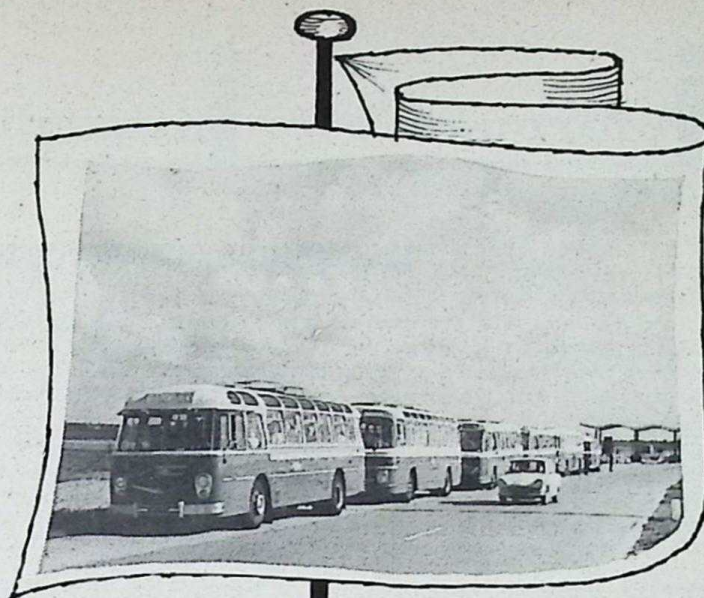
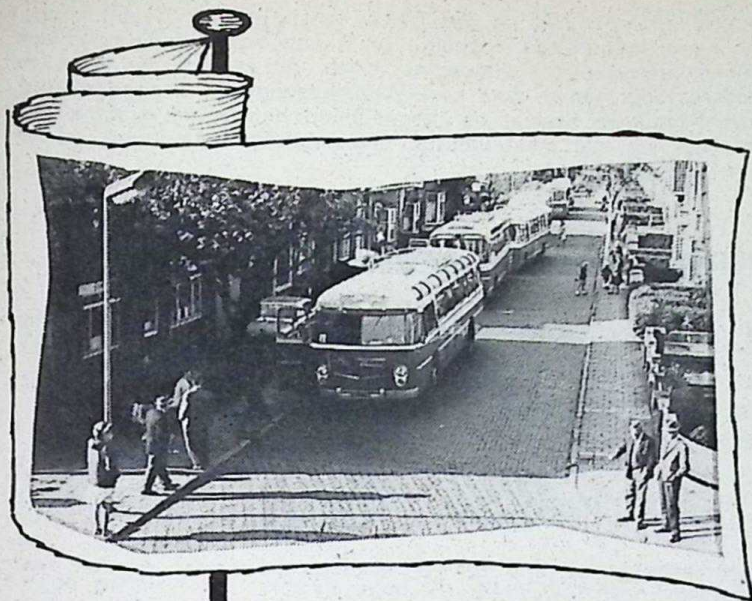
Voor de controle van geschuurde kleppen wordt gebruik gemaakt van optische apparatuur.

Met deze installatie neemt D. v. d. Wetering N.V. in zekere zin een unieke positie in, want naar beste weten zijn er in Nederland slechts totaal twee soortgelijke installaties met deze hogedruk capaciteit.

Er zijn dan ook al opdrachten uitgevoerd voor zeer grote maatschappijen zoals Esso-Chemie, Gulf, Albatros, Petro-Chemie etc.

Optische apparatuur voor controle van geschuurde kleppen.





de reisvereniging jubileert!

Dit seizoen gaat de reisvereniging voor de 25ste maal op stap.

En om aan deze reis een extra tintje te geven, heeft het Bestuur ervoor gezorgd, dat deze reis een bijzonder aantrekkelijke zal worden. We kunnen u nu al mededelen, wat de plannen zijn! Allereerst het reisdoel. Geheim. Strikt geheim. U stapt 's morgens in met de zalige onwetendheid van een baby. Maar u zult wel uw ogen goed de kost moeten geven, want u wordt uitgenodigd tot deelname aan een

jubileum-reisprijsvraag

In de uitgave van Boele-nieuws voorafgaande aan de reisdatum, zult u foto's aantreffen van een flink aantal kerken. U zult moeten uitmaken aan welke plaatsen die kerken toebehoren. Natuurlijk zijn die plaatsen in het reisplan opgenomen. Leuke prijzen zullen ten deel vallen aan de winnaars. De prijsuitreiking vindt plaats tijdens een voortreffelijk diner, dat in Upschotera-deelhuizen genuttigd zal worden.

De reisdatum is geen geheim meer. Daar de verplichte snipperdag na Hemelvaartsdag tot het verleden behoort, was het bestuur in de gelegenheid een iets

„verderop gelegen” datum te kiezen. Het werd *vrijdag 5 juni 1970*. Omdat dit tijdstip vroeg vastgesteld werd, kon een uitermate gunstige regeling getroffen worden met De Bilt. 't Kostte een paar centen uiteraard, maar we weten nu in ieder geval zeker dat de zon schijnt. En mocht De Bilt contractbreuk plegen, welnu, op die dag zullen we onze stemming niet door zo'n bijkomstigheid laten bederven.

De broodmaaltijd wordt genuttigd in Langopneerhuizenbroeksloot (West, want in het centrum is weinig parkeergelegenheid).

Kerken kijken (Ap. Visser met zijn zuster)



„Tja, ik zal mijn aardrijkskunde op moeten halen, mensen!” (G. Legerstee — de heer en mevrouw W. Bendeler.)



informatie over integratie

BELONINGSSYSTEEM VOLGENS PERSOONLIJKE BEOORDELING

1. De medewerkers, voor zover vallende onder de huidige C.A.O. bepalingen, zullen op grond van de door hen uitgeoefende functies, worden ingedeeld in 11 Salarisgroepen, waarvan de salarisgroepen 1 t.m. 6 voorlopig zullen worden gevormd door de huidige werkclassen 1 t.m. 6.

Er wordt naar gestreefd zo spoedig mogelijk te komen tot een geïntegreerde functielijst, waarbij de huidige functielijst voor de werkclassen 1 t.m. 6 zo veel mogelijk zal worden vereenvoudigd en aangepast aan de in ons bedrijf werkelijk uitgeoefende functies en werkomstandigheden.

Indeling van de medewerkers op grond van de door hen uitgeoefende functies geschiedt als volgt:

in salarisgroep	1:	werknemers van 21 jaar en ouder
—	—	2: — — 21 — — —
—	—	3: — — 21 — — —
—	—	4: — — 23 — — —
—	—	5: — — 23 — — —
—	—	6: — — 25 — — —
—	—	7: — — 25 — — —
—	—	8: — — 25 — — —
—	—	9: — — 25 — — —
—	—	10: — ongeacht hun leeftijd
—	—	11: — — — — —

De werknemers beneden de in lid 1 vermelde leeftijden worden ingedeeld op basis van hun opleidingsniveau:

A :	werknemers van 14 t/m 20 jaar
B :	— — 15 — 20 —
C :	— — 18 — 22 —
D :	— — 21 — 24 —

waarbij onder opleidingsniveau wordt verstaan een niveau vergelijkbaar.

Voor A: met I.o.

Voor B: met L.T.S. resp. 3 jaar (m).u.i.o.

Voor C: met U.T.S. resp. (m).u.i.o. + specialistische opleiding van min. 1 jaar (b.v. praktijkdiploma boekhouden of Nederlandse handelscorrespondentie + handelscorrespondentie in één der moderne talen).

Voor D: met H.T.S. resp. H.B.S. + S.P.D. I en II, H.B.S. + M.O. (b.v. boekhouden of handelswetenschappen of moderne taal)

Salariëring

De salarisschalen zullen door de onderneming worden vastgesteld in overleg met Ondernemingsraad, Werkgeversverenigingen en Vakverenigingen. De salarisschalen zullen in het algemeen gebaseerd zijn op de in de onderneming bestaande betalingen. De salarisschalen zullen worden ingedeeld naar leeftijdsgrenzen (jeugdschalen en aanloopclassen) tot de vakvolwassen leeftijd en overigens naar functiejaren:

jeugdschalen te onderscheiden naar opleidingsniveau. aanloopclassen tot de vakvolwassen leeftijd op basis van functieniveau

in salarisgroep	1:	werknemers van 21 resp. 22 jaar
—	—	2: — — 21 — 22 —
—	—	3: — — 21 t/m 23 —
—	—	4: — — 23 resp. 24 —
—	—	5: — — 23 t/m 25 —
—	—	6: — — 25 resp. 26 —
—	—	7: — — 25 t/m 27 —
—	—	8: — — 25 t/m 27 —
—	—	9: — — 25 t/m 27 —

Belofte maakt schuld en dus hierna zoals in het Boele Nieuws van maart beloofd, de volledige tekst van het Beloningssysteem volgens persoonlijke beoordeling, zoals dit in principe door de Ondernemingsraad en door de Districtsbestuurders is goedgekeurd. Vanzelfsprekend bestaat de mogelijkheid dat in de praktijk hier en daar nog wat moet worden bijgeschaafd, maar veel zal dit niet meer zijn.

Hierbij is er van uitgegaan dat voor de functies in de salarisgroepen 10 en 11 geen aanloopclassen nodig zijn omdat het begrip vakvolwassen leeftijd voor deze groepen geen rol speelt.

vakvolwassen leeftijden

salarisgroep	1: 23 jaar	salarisgroep	6: 27 jaar
—	2: 23 —	—	7: 28 —
—	3: 24 —	—	8: 28 —
—	4: 25 —	—	9: 28 —
—	5: 26 —		

Het aantal functiejaren zal per salarisgroep nader worden vastgesteld.

In elke salarisgroep zal een differentiatie worden aangebracht, bestaande uit 5 salarisniveaus. Elke medewerker wordt op grond van zijn persoonlijke beoordeling in één van de salarisniveaus ingedeeld, terwijl in het toegekende salarisniveau weer verschil kan bestaan als gevolg van het aantal functiejaren. Onder functiejaren worden verstaan: jaren gedurende welke een medewerker, te rekenen vanaf de vakvolwassen leeftijd, werkzaam is in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld.

Bij de toepassing van het principe van functiejaren wordt aangenomen een toeneming van de ervaring gedurende een beperkt aantal jaren, waarin een functie wordt uitgeoefend. In bepaalde omstandigheden, b.v. bij het aannemen van nieuwe medewerkers en promotie naar een hogere salarisgroep kan het wenselijk of noodzakelijk zijn een aantal fictieve functiejaren toe te kennen.

De 5 salarisniveaus in elke salarisgroep worden aangeduid met de letters A, B, C, D en E waarin A het laagste en E het hoogst bereikbare niveau voorstelt. C kan worden gezien als het gemiddelde van de groep. De verschillen tussen de niveaus en de verschillen veroorzaakt door het aantal functiejaren zullen nog nader worden vastgesteld. De persoonlijke beoordeling vindt plaats volgens onderstaand beoordelingssysteem:

Beoordelingssysteem

Inleiding

1. Het bevroren van de tarieven per 23 juni 1969 op 37 procent was een tussenstap om te komen tot een beter beloningssysteem. Het doel van het nieuwe beloningssysteem is te komen tot een vaste beloning, die afhankelijk is van de mate waarin de betreffende medewerker bijdraagt tot het bedrijfsresultaat en tot de handhaving en/of verbetering van de efficiëntie en de productiviteit in het bedrijf.

Het is nodig dat wordt nagegaan in hoeverre elke medewerker zijn taken verricht en door zijn persoonlijke prestatie invloed uitoefent op de gang van zaken. Deze individuele prestatie zal worden beoordeeld volgens een aantal kenmerken, aan de hand waarvan indeling in de salarisniveaus plaatsvindt.

2. Beoordelingskenmerken

Bij een beschouwing van de kenmerken, die van belang kunnen zijn, komt men op een zeer groot aantal en elk hiervan zou eigenlijk in meer of mindere mate mee moeten tellen. Dit is praktisch niet uitvoerbaar en daarom is mede als resultaat van een aantal proefbeoordelingen gekozen voor een beoordeling aan de hand van een aantal uitgezochte kenmerken en sub-kenmerken, terwijl op het beoordelingsformulier ruimte zal worden gelaten voor speciale, niet met name genoemde kenmerken, individueel te vermelden. Op deze wijze is het mogelijk om bijzondere individuele eigenschappen mee te laten spelen, waar dit gewenst is.

De Hoofdkenmerken voor de beoordeling zijn:

- kwaliteit
- kwantiteit
- persoonlijke instelling

Elk kenmerk is onderverdeeld in een aantal sub-kenmerken, aangegeven op het beoordelingsformulier.

Per kenmerk of sub-kenmerk heeft de beoordelaar de mogelijkheid de volgende maatstaven aan te leggen:

zwak
matig
goed
zeer goed
uitmuntend

De beoordeling geschiedt met gebruikmaking van een beoordelingsformulier door het met een X aangeven van de van toepassing zijnde maatstaf. Aan de hand van een indelingstabel wordt vastgesteld hoe de eindbeoordeling voor de beoordeelde luidt.

Eindbeoordeling „zwak”	—	—	—	—	A
— „matig”	—	—	—	—	B
— „goed”	—	—	—	—	C
— „zeer goed”	—	—	—	—	D
— „uitmuntend”	—	—	—	—	E

De beoordeling heeft betrekking op de wijze waarop de beoordeelde zijn functie verricht in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld. (Voor de salarisgroepen 1 t.m. 6, dus voorlopig de werkklasse waarin hij is geplaatst).

Na de eerste twee beoordelingen op grond waarvan inschaling plaatsvindt, zal in principe 1 x per jaar worden beoordeeld en wel in de maand oktober van enig jaar. Degenen, die een afwijkende beoordeling hebben gekregen, of die het met hun beoordeling niet eens zijn, kunnen een tweede beoordeling aanvragen. Deze vindt dan plaats in april van enig jaar. Jeugdigen worden zowel in april als in oktober beoordeeld.

Medewerkers van 55 jaar en ouder worden niet meer beoordeeld. (behalve bij de eerste twee beoordelingen, die voor de inschaling noodzakelijk zijn).

Aangenomen wordt, dat vanaf deze leeftijd de wijze waarop men zijn taak verricht niet meer aan ernstige schommelingen onderhevig is, terwijl een lagere beoordeling, welke het gevolg is van verschijnselen die met de leeftijd verband houden, de beoordeling in feite niet mag beïnvloeden.

Iedere medewerker wordt uitsluitend door zijn directe chef beoordeeld. De naast-hogere chef heeft uitsluitend een coördinerende en controlerende taak. Medewerkers met meerdere directe chefs (komt in ons bedrijf veelvuldig voor) worden beoordeeld door deze meerdere chefs. Juist hier heeft de naast-hogere chef een coördinerende taak. Deze laatste dient alles in het werk te stellen om met de chefs overeenstemming voor een gelijkluidende beoordeling te bereiken. **De naasthogere chef beoordeelt dus niet zelf.**

Tot degenen die beoordelen mogen, moeten worden gerekend:

- bazen en werkplaats chefs
- hoofdbazen
- sous-chefs
- afdelings chefs
- bedrijfsleiders
- diensthouders

Bij wijze van uitzondering kunnen niet-meewerkende voorlieden beoordelen, in die gevallen wanneer zij personeel onder zich hebben en geen baas boven zich hebben maar rechtstreeks onder een hogere chef ressorteren.

De eerste twee beoordelingen worden door de chef na vaststelling van de eindbeoordeling met elke medewerker onder vier ogen besproken. Verdere beoordelingen worden door de chef slechts besproken met betrokkene, wanneer de beoordeling naar boven of naar beneden afwijkt van de voorgaande, of de beoordeelde zelf de wens te kennen geeft zijn beoordeling te bespreken.

De besprekingen worden door de afdeling Personeelszaken gearrangeerd.

De mededelingen omtrent de beoordeling van de medewerker zullen aan betrokkene worden gedaan uiterlijk 30 november van enig jaar en bij een tweede beoordeling uiterlijk 31 mei. De mededeling geschiedt schriftelijk, met vermelding van functie, salarisgroep, salarisniveau, functiejaar en salaris. De wijzigingen in de beloningsniveaus gaan in op 1 januari respectievelijk 1 juli van enig jaar.

Beroepscommissie

Indien een medewerker niet akkoord gaat met de uitslag van zijn beoordeling bestaat voor hem de mogelijkheid om binnen 14 dagen beroep aan te tekenen. In eerste instantie dient hij zich hiertoe te wenden tot zijn beoordelaar. Indien geen overeenstem-

ming wordt bereikt, kan betrokkene via de afdeling Personeelszaken beroep aantekenen bij de Beroepscommissie.

Deze beroepscommissie wordt gevormd door:

- Het Hoofd Personeelszaken
- De bedrijfsleider/of het diensthoofd, waaronder de afdeling van betrokkene ressorteert
- De secretaris van de Ondernemingsraad
- Een O.R. lid van de afdeling van betrokkene of aanverwante afdeling

De beroepscommissie zal binnen 4 weken na de datum waarop het beroep wordt aangetekend, uitpraak doen onder schriftelijke bevestiging. De beroepscommissie heeft de plicht de beoordeelde en de beoordelaar(s) te horen.

Indien de laatste beoordeling op een minder beoordelingsresultaat uitkomt, zal niet direct het toegekende salaris naar een lager salarisniveau worden gebracht.

Dit zal eerst geschieden wanneer de 2e beoordeling (in april) hetzelfde mindere resultaat oplevert. Het salaris zal met niet méér dan één salarisniveau per keer worden aangebouwd. Eventuele wijziging van salaris geschiedt dan per 1 juli van dat jaar. De beoordeling zal nimmer tot gevolg hebben, dat het vast te stellen salaris in één keer meer zal stijgen dan één salarisniveau binnen dezelfde salarisgroep. Bij verandering van functie en/of salarisgroepindeling zal de vaststelling van het salaris plaatsvinden aan de hand van een beoordeling afgestemd op de nieuwe functie c.q. salarisgroepindeling.

Voor de vaststelling van de hierboven genoemde leeftijden van een vakvolwassen medewerker geldt de leeftijd die op 1 juli van het betreffende jaar zal worden bereikt. Voor jeugdige medewerkers zullen gelden de leeftijd op 1 april en 1 oktober van het lopende jaar.

Bijzondere gevallen

1. Beoordeling van nieuwe aangestelde medewerkers geschiedt als volgt:

- binnen 8 weken na indiensttreding wordt een proeftijdbeoordeling opgemaakt met gebruikmaking van het beoordelingsformulier.
- nadien vinden beoordelingen op normale wijze plaats.

2. Beoordeling bij overplaatsing in een andere functie geschiedt als volgt:

- binnen 8 weken, dan wel op de normale tijd — welke van beide zich het eerste voordoet — vindt beoordeling in de nieuwe functie plaats.
- nadien vinden beoordelingen plaats op de normale wijze.

3. Beoordeling van medewerkers van 55 jaar en ouder kan weer plaatsvinden, wanneer zich regelmatig wijzigingen in de functie-uitoefening gaan voordoen.

4. Voor medewerkers, die niet aan de gestelde eisen voor de volledige vervulling van hun functie voldoen, worden andere maatstaven aangelegd, nl. voor:

- minder-validen. Ook zij die minder-valide worden tijdens het dienstverband.
- buitenlanders, die door moeilijkheden in de communicatie extra zorg vereisen.
- volwassenen, die nog geen vaklieden zijn en een opleiding ontvangen.

Voor deze medewerkers wordt de salariëring op andere wijze vastgesteld.

Tot zover de omschrijving van het beloningssysteem. De in het Boelenieuws van maart aangekondigde beoordelingen hebben inmiddels plaatsgevonden en wij zijn druk bezig de beoordelingstaken te rubriceren en verder uit te werken opdat de bazen de definitieve resultaten ervan met ingang van 15 april a.s. met elke medewerker afzonderlijk kunnen gaan bespreken. Voorwaar geen eenvoudige taak voor de bazen. Ook zij moeten daarin weer de nodige ervaring opdoen. Wij hopen dat al de medewerkers voor wie thans zo'n beoordeling is opgemaakt zich positief tegenover het systeem zullen opstellen en er ook bij het gesprek met hun directe chef het nodige begrip voor zullen kunnen opbrengen. Het hele systeem wordt uiteindelijk opgezet om te komen tot een meer verantwoorde salarisopbouw in ons bedrijf. Beseft u goed dat én uw directe chef én het bedrijf er geen enkel belang bij hebben minder goede beoordelingen te maken. Integendeel. Als de beoordeling maar objectief en verantwoord is. En houdt u vooral goed in de gaten, dat wanneer de beoordeling niet strookt met uw eigen opvattingen, u van april tot augustus nog de gelegenheid hebt te tonen hoe deze dan wel wezen moet.

PERSONALIA

Jubilea

40 jaar

- 7-4 W. Schouten, elektrisch lasser
2-5 S. Heiden, voorman ketelmakers

In dienst getreden zijn:

- 20-2 J. M. Aneiros Lorenzo, ketelmaker
R. Fernandez Soutiño, hakker
E. Simon Alonso, brander
A. Rodriguez Pereira, boorder
J. J. Paraños Alonso, nagelheter
E. Martinez Saiz, hulp-bankwerker
E. G. Tome Lopez, elektrisch lasser
M. Otero Barros, elektrisch lasser
23-2 H. J. den Breejen, magazijnbediende
R. Diz Oubiña, boorder
27-2 M. Gil Gil, elektrisch lasser
2-3 Mevr. M. Babos-Simiglia, werkster (logiesgebouwen)
H. Visser, kantoorbediende (boekhouding)
J. C. Verschuur, ijzerwerker
M. Peña de las Casas, elektrisch lasser
D. Pronk, aanpikker/transporteur

- J. M. Strik, praktkant (werktuigbouw)
K. A. Meyer, ijzerwerker
H. Moes, ijzerwerker
5-3 Mevr. J. v. d. Sluis-Legendijk, werkster (logiesgebouwen)
6-3 D. Rodo Rama, lasser
9-3 M. J. F. Wagner, elektrisch lasser
13-3 M. Velez Benitez, hellingbediende
J. Carrero Armario, brander

Terug uit militaire dienst:

- 9-3 C. Oudijk, ijzerwerker

De dienst verlaten hebben:

- 7-1 J. H. Vos, leerling-draaier
20-2 T. H. Catersels, machinebankwerker
H. van Dijken, onderhoudsbankwerker
23-2 J. Seljas Paz, transporteur
27-2 C. D. v. d. Grijp, praktkant (scheepsbouw)
S. J. Scholtens, ijzerwerker/sectiebouwer
L. Groeneveld, kantoorbediende (rekeningenafdeling)
3-3 M. Ramos Crespo, elektrisch lasser

- 6-3 F. Outeiral Lamadrid, bankwerker
13-3 P. Keesmaat, ijzerwerker
C. M. Meerburg, hulp-ijzerwerker

Gepensioneerd:

- 27-2 J. Alderliesten, ijzerwerker

Gehuwd zijn:

- 20-2 De heer K. W. Siertsema met Mej. L. T. Bernardus
27-2 De heer J. B. Rijkeboer met Mej. M. Bonaccorsi.

Geboren zijn:

- 15-2 Pieterella Mathilde, dochter van de heer en mevrouw van Dongen-Quist
27-2 Juan Manuel, zoon van de heer en mevrouw Camarena-Alvarez
25-2 Julio, zoon van de heer en mevrouw Fernandez-Soriano
3-3 Cornelis Gert Jan, zoon van de heer en mevrouw Visser-van Beek
5-3 Angélique Maria Regina, dochter van de heer en mevrouw Hebels-van Wingerden.

Geslaagden:

Voor het vakdiploma ketellassen van het Nederlands Instituut Lastechniek slaagde de heer E. R. Leiwakabessy.

Voor het diploma typist A van de federatie „Grootte“ slaagden de dames mej. M. Goedegebuure en mej. M. E. van der Staay.

Voor het diploma typist B slaagde mej. C. Vlasblom.

Koning Bedrijfsvoetbal gaat op 11 april rollen

Onderling toernooi

Op zaterdag 11 april gaan onze voetballers het nieuwe seizoen beginnen met een groot onderling toernooi. Deelnemers zijn de ploegen van de lasloods, scheepsbouw, koperslagerij, machinefabriek, administratie en een „combinatieploeg“. Aanvang 9.00 uur.

Zomeravondcompetitie

Het programma voor de bedrijfscompetitie is als volgt.

- 13 april Boele 1—Schram
14 april Boele 2—Pols
15 april Boele 3—Nugteren
16 april Boele 4—Oosterhout
20 april Boele 4—v. Dam 2
21 april Boele 1—V.A.F.
22 april Boele 2—Verolme
23 april Boele 3—Kemper
27 april Boele 3—v. d. Vliet
28 april Boele 4—P.T.T.
29 april Boele 1—v. Splunder
1 mei Boele 2—De Veer
11 mei Boele 2—Gr.e/v. Vliet
12 mei Boele 3—Koutstaal
13 mei Boele 4—v. Oort
14 mei Boele 1—v. Dam 1

- 19 mei Boele 1—Combinatie
20 mei Boele 2—Contact
21 mei Boele 3—Bakker
22 mei Boele 4—De Blaak
25 mei Boele 3—Nugteren
26 mei Boele 4—Oosterhout
27 mei Boele 1—Schram
28 mei Boele 2—Pols
1 juni Boele 4—v. Dam 2
2 juni Boele 3—Kemper
3 juni Boele 2—Verolme
4 juni Boele 1—V.A.F.
8 juni Boele 1—v. Splunder
9 juni Boele 2—De Veer
10 juni Boele 3—v. d. Vliet
11 juni Boele 4—P.T.T.
15 juni Boele 4—v. Oort
16 juni Boele 1—v. Dam 1
17 juni Boele 2—Gr. e/v. Vliet
18 juni Boele 3—Koutstaal
22 juni Boele 3—Bakker
23 juni Boele 4—De Blaak
24 juni Boele 1—Combinatie
25 juni Boele 2—Contact

Onderlinge competitie

En dit is het programma voor de onderlinge voetballers:

- | Dag | Datum | Wedstrijd |
|-----|----------|----------------------|
| Za. | 18 april | Lasloods —combinatie |

- | | | |
|-----|----------|------------------------------|
| Za. | 18 april | Scheepsbouw —koperslagerij |
| Za. | 18 april | Mach.fabriek —administratie |
| Za. | 25 april | Lasloods —mach.fabriek |
| Za. | 25 april | Combinatie —scheepsbouw |
| Za. | 25 april | Koperslagerij —administratie |
| Za. | 2 mei | Mach.fabriek —koperslagerij |
| Za. | 2 mei | Administratie —combinatie |
| Za. | 2 mei | Scheepsbouw —lasloods |
| Za. | 9 mei | Scheepsbouw —mach.fabriek |
| Za. | 9 mei | Lasloods —administratie |
| Za. | 9 mei | Combinatie —koperslagerij |
| Za. | 16 mei | Administratie —scheepsbouw |
| Za. | 16 mei | Koperslagerij —lasloods |
| Za. | 16 mei | Mach.fabriek —combinatie |
| Za. | 23 mei | Combinatie —lasloods |
| Za. | 23 mei | Koperslagerij —scheepsbouw |
| Za. | 23 mei | Administratie —mach.fabriek |
| Za. | 30 mei | Mach.fabriek —lasloods |
| Za. | 30 mei | Scheepsbouw —combinatie |
| Za. | 30 mei | Administratie —koperslagerij |
| Za. | 6 juni | Koperslagerij —mach.fabriek |
| Za. | 6 juni | Combinatie —administratie |
| Za. | 6 juni | Lasloods —scheepsbouw |
| Za. | 13 juni | Mach.fabriek —scheepsbouw |
| Za. | 13 juni | Administratie —lasloods |
| Za. | 13 juni | Koperslagerij —combinatie |
| Za. | 20 juni | Scheepsbouw —administratie |
| Za. | 20 juni | Lasloods —koperslagerij |
| Za. | 20 juni | Combinatie —mach.fabriek |