

SCHEEP



ENNIKA

22e jaargang
nummer 5
januari 1982



EREHAAG VOOR DE SCHEIDENDE FLEET MANAGER

SCHIP EN KA

Maandblad voor
het vloot- en walpersoneel van Shell
Tankers B.V.

Postbus 874
3000 AW Rotterdam
Tel.: 010-696911

Indien het toestelnummer van degene met wie u wilt spreken bekend is, kan men rechtstreeks de verbinding tot stand brengen door aansluitend na 69 dat nummer te draaien.

Medische Dienst 696131

Maatschappelijk Werk 696105
Kamer 5.06

Ondernemingsraad Vloot 696146
Kamer 5.08

Sociaal Medisch Steunfonds 696689

Tweeëntwintigste jaargang, nummer 5
januari 1982

Redactie
R. Kleijn, W. N. Wouters
010-696127

'Schip en Ka' wordt gratis toegezonden aan het huisadres van alle personeelsleden en gepensioneerden van Shell Tankers B.V. Buitenstaanders kunnen te allen tijde een jaarabonnement nemen door overschrijving van f 17,50 op girorekening 10349 t.n.v. Shell Tankers B.V. Rotterdam, of door overmaking van dit bedrag op bankrekening No. 42.17.83.249 bij de Amrobank, Coolingsingel 119, Rotterdam, onder vermelding 'Abonnement Schip en Ka'.

Hoewel Shell-maatschappijen een eigen identiteit hebben, worden zij in deze publikatie soms gemakshalve met de collectieve benaming 'Shell' of 'Groep' aangeduid in passages die betrekking hebben op maatschappijen der Koninklijke Shell Groep of wanneer vermelding van de naam van de maatschappij(en) gevoeglijk achterwege kan blijven.

Tenzij anders vermeld, zijn alle geplaatste illustraties Shell-foto's of tekeningen.

Voor het geheel of gedeeltelijk overnemen of bewerken van artikelen dient men de toestemming van de redactie te vragen. In de meeste gevallen zal die graag gegeven worden.

Vormgeving
Tijl Den Haag

Druk
Tijl Zwolle bv

IN DIT NUMMER

Afscheid Montijn	4
Jaarlijkse bijeenkomst	5
PLA	8
De eerste ronden	11
Organisatieschema	12
Ideeënbus	14
Met pensioen	16
Vestiging buitenland	17
Videonieuws	18
Weer twee kooien	24

Overleven op zee

Aan al onze schepen zijn verstrekt boekjes met bovengenoemde titel, uitgegeven door het Nederlands Maritiem Instituut en het Directoraat-Generaal Scheepvaart en Maritieme Zaken. Hoewel de ondertitel 'een handleiding voor het lijfsbehoud van schipbreukelingen' wat ouderwets aandoet, is de inhoud niet alleen boeiend, maar volkomen bij de tijd. In aparte hoofdstukken worden, kort en krachtig, zulke aspecten besproken als de behoefte aan water en voedsel, overlevingsstrategie, rantsoenering, haaien, het moreel van de groep, enz. Natuurlijk valt te hopen, dat de noodzaak om de in dit boekje gegeven aanwijzingen op te volgen, zich nimmer zal voordoen. Maar daarom kan het geen kwaad om zich eens te oriënteren omtrent de te verrichten handelingen en . . . datgene wat men in een noodgeval juist niet moet doen. Zo moet men – en we nemen maar een willekeurig voorbeeld – bij hevige koude van het water juist niet gaan zwemmen.

Hoewel men bij lage temperatuur geneigd is extra bewegingen te maken, betekent dit in koud water dat grotere hoeveelheden water langs het lichaam stromen (met als gevolg daarvan extra afkoeling). Meer dan aan lichaamswarmte wordt geproduceerd door de zwembeweging. Daarbij is een bepaalde lichaamshouding, enfin, U moet dat zelf maar lezen. Vol tips zit dit boekje, o.a. ook hoe de drinkwatervoorraad in de reddingboot kan worden aangevuld met regenwater. Zelfs van zout zeewater (dat je natuurlijk nooit moet drinken, zelfs niet gebruiken om je

mond te spoelen) kan je, al improviserend, zoet water maken. Allemaal raadgevingen die van zodanig belang zijn, dat ook in elke reddingboot een exemplaar van dit boekje zal worden gedeponeerd. Hoewel de moderne communicatietechniek opsporing en redding in de meeste gevallen bespoedigt en lang verblijf in een sloep of op een vlot op zee niet voorkomt, is in het verleden wel gebleken dat de overlevingskans ook na zeer lange tijd groot kan zijn. Maar men moet zich dan wel houden aan bepaalde regels. En die worden juist in dit boekje zo duidelijk uit de doeken gedaan.

Afscheid gaan nemen . . .

Op 28 januari a.s. zal er gelegenheid zijn afscheid te nemen van hen die in het afgelopen jaar de actieve dienst van onze maatschappij hebben verlaten. Voor deze receptie worden uitgenodigd het walpersoneel, alsmede al die met verlof zijnde collega's en reeds gepensioneerden die de hieronder genoemde zeevarenden kennen. De receptie vindt plaats in de grote lunchkamer van het Shell-Gebouw, 2e etage, en begint om 16.00 uur.

Gezagvoerders: E. H. Brameijer, P. Buisman, H. H. J. Dijkhuizen, P. B. Hibma en H. N. A. Snel.
Hoofdwerktuigkundigen: R. W. H. Buitenrust Hetteema, F. van Dalen en G. J. Visscher.
Scheepsvoorlieden: H. C. den Daas en P. H. A. van der Putten.
Hoofd bedienden: O. H. Noorman en L. de Vos.
SAW: F. W. J. Buys.

Mededeling van het S.M.S.

Contributie verplicht verzekerde leden

In zijn vergadering van 29 oktober 1981 heeft het hoofdbestuur van het Sociaal Medisch Steunfonds besloten de contributie van bovenbenoemde leden voor 1982 te handhaven op 0,4% van het pensioenbasissalaris.



Vrij uit zomergids 1982 is uit

Reductie voor werknemers en gepensioneerden

De nieuwe gids van Vrij uit autovakantie-reizen voor 1982 is verschenen. Het boek is gratis verkrijgbaar op een groot aantal Shell-stations in het gehele land. Evenals in voorgaande jaren zal op Vrij uit-reizen die geboekt worden door Shell medewerkers of gepensioneerden, een reductie worden gegeven van 9% op de reissom. Dit bedrag zal in de loop van het seizoen worden uitgekeerd. Shell-medewerkers moeten dan wel in eerste instantie de volle reissom aan Vrij uit betalen.

Speciaal formulier
Indien u als Shell-medewerker of gepensioneerde voor deze reductieregeling in aanmerking wenst te

komen, is het *absoluut noodzakelijk* dat u voor het boeken van uw reis gebruik maakt van een *speciaal reserveringsformulier*. Voor zeevarenden is dit verkrijgbaar bij DFP/113 - 010-696156 en voor walpersoneel bij SNV - PRS/i, kamer 16.18. Gepensioneerde collega's dienen hun formulier aan te vragen bij het secretariaat van de VOEKS, p/a Shell Internationale Petroleum Maatschappij, postbus 162, Den Haag.

Gidsen

Exemplaren van de reisgids kunt u aanvragen bij Vrij uit, postbus 141, 1170 AD Badhoevedorp. U dient daarbij wel te vermelden, dat u werknemer c.q. gepensioneerde van Shell bent.

Wij vestigen speciaal de aandacht op het gebruik van het speciale reserveringsformulier, omdat collega's die al eerder met Vrij uit hebben gereisd, enkele dagen voor de officiële verschijningsdatum de nieuwe gids thuis ontvangen en wellicht in de verleiding zouden komen onmiddellijk te boeken en daarvoor het verkeerde formulier achter in de gids te gebruiken. In dat geval verspelen zij hun korting.

Het speciale reserveringsformulier bestaat uit twee gedeelten. Het bovenste dient na invulling direct te worden gezonden naar Vrij uit in Badhoevedorp; het resterende deel stuurt men naar Shell Nederland, afdeling PER, in Rotterdam (postbus 1222, postcode 3000 BB). Alle gevraagde gegevens, zoals reserveringsnummer, factuurbedrag en vooral het betalingsadres (bank- of gironummer) moeten op dit resterende deel zijn ingevuld. Pas *nadat* u de factuur van Vrij uit hebt ontvangen, met daarop vermeld het reserveringsnummer en het factuurbedrag, kunt u het tweede deel van het reserveringsformulier opsturen naar Shell Nederland.

Kinderbijslaglijsten vroeger indienen

Van de Raad van Arbeid vernamen wij, dat de aanvraag kinderbijslag, die elk kwartaal moet worden ingediend, voortaan reeds vanaf het einde van de eerste maand van een kalenderkwartaal mag worden opgezonden, mits:

- 1) de aanvraag volledig en duidelijk is ingevuld
- 2) eventuele wijzigingen na de datum van inleveren terstond schriftelijk aan de

betrokken raad worden opgegeven, met vermelding van naam, geboortedatum en adres van aanvrager.

Natuurlijk behoudt de Raad zich het recht voor, om te veel betaalde kinderbijslag terug te vorderen. Immers, voortaan wordt uitbetaald op basis van gegevens die worden verstrekt vóórdat een kwartaal is verstreken. Echter, wel degelijk kunt u dus nu vroeger indienen dan vorig jaar, namelijk als volgt:

indienen van het formulier over	na de datum	betaling volgt tussen	mocht geen betaling volgen, dan kunt u navraag plegen vanaf
1e kwartaal	30 januari	1 april en 30 juni	1 juni
2e kwartaal	30 april	1 juli en 30 sept.	1 september
3e kwartaal	30 juli	1 okt. en 31 dec.	1 december
4e kwartaal	30 oktober	1 jan. en 31 maart	1 maart

Binnenkort hopen wij terug te komen op het in diverse dagbladen reeds

gepubliceerde bericht omtrent wie de lijsten dient te ondertekenen.

Twee gidsen

De Vrij uit gids is voor 1982 gesplitst in twee delen: Europa en de Benelux. Dit heeft geen invloed op de wijze van reserveren, maar heeft wel tot gevolg dat de totale oplage aan verkrijgbare gidsen geringer is. U zult dan ook niet lang moeten wachten met het aanvragen van een gids.

VLOOTCIRCULAIRES

Nr.	Datum	Onderwerp
1789	20.11.81	Launch Service Emiraten (PCOR)
1790	20.11.81	Aanstellingen (PCOR)
1791	20.11.81	Verslag O.R.-overlegvergaderingen (PCOR)
1792	20.11.81	Groepsresultaten 3e kwartaal (PCOR)
1793	27.11.81	Scheepsreglement deel I
1794	27.11.81	Verkiezing O.R.-leden (PCOR)
1795	1.12.81	Koersen

VERZOEKE VOOR SCHEEPSINFORMATIE TE BELLEN

(010) 130954	(010) 130955	(010) 130956	(010) 130957	(010) 130958	(010) 130959
m.s. Abida	m.s. Dallia	m.s. Ficus	s.s. Kylix	s.s. Marinula	s.s. Sepia
m.s. Acila	m.s. Daphne	m.s. Flammulina	s.s. Laconica	s.s. Meta	m.s. Tagelus
m.s. Acmaea	m.s. Diadema	m.s. Fossarina	s.s. Latia	m.s. Niso	s.s. Vitrea
m.s. Acteon	m.s. Felania	m.s. Fossarus	s.s. Latirus	s.s. Ondina	s.s. Zafra
m.s. Cinulia	m.s. Felipes	m.s. Fulgur	s.s. Lepton	s.s. Onoba	s.s. Zaria
m.s. Crania		m.s. Fusus	s.s. Macoma		

Kapitein met de admiraal aan boord

Op 24 november jl. nam Ir. J. A. P. Montijn afscheid van het personeel van diverse Nederlandse Groepsmaatschappijen. Als president-directeur van Shell Nederland B.V. is hij opgevolgd door Drs. A. C. Helfrich, die – evenals voorheen zijn voorganger – tevens commissaris is van onze maatschappij.

Tijdens het bijzonder geanimeerde afscheid van Montijn waren er verschillende toespraken, o.a. door de heer J. Kasteel, adjunct president-directeur. Deze verwees naar een interview met Shell Venster (augustus 1976) van de toen pas benoemde president-directeur Montijn. 'Daarin wees je er zeer nadrukkelijk op

dat naast Shell Nederland, ook de Koninklijke en de centrale kantoren in ons land gevestigd zijn en je voegde daaraan toe: 'Ik ben weliswaar kapitein, maar dan met de admiraal aan boord!' Dat was een nuchtere beeldspraak die jou geheel typeerde. Een admiraal af en toe mee op reis is geen kleinigheid, maar een admiraal – of eigenlijk admiraals – vijf jaar aan een stuk aan boord van je schip, is geen sinecure. Interessant is dat je bemanning eigenlijk niet zoveel van die aanwezigheid heeft gewerkt. Samen met je bemanning – en als het nodig was na zorgvuldig wikken en wegen – werd de

koers uitgezet en een knappe admiraal die jou kon overtuigen dat daar nog verandering in zou moeten worden gebracht . . .

Drie generaties president-directeuren van Shell Nederland B.V. Van links naar rechts: Mr. J. R. H. van Schaik, Ir. J. A. P. Montijn, Drs. A. C. Helfrich (tevens de nieuwe commissaris van onze maatschappij)



Toespraak gehouden door onze directeur tijdens de jaarlijkse bijeenkomst op 16 december 1981

Nu ik mij, als uw directeur, voor het eerst tot zoveel collega's tegelijk kan wenden, tot u hier aanwezig in de zaal en via de video tot u aan boord, was niets mij liever geweest dan positieve berichten te melden. Maar dat zou misleidend zijn, want de toekomst ziet er niet zo rooskleurig uit.

Alvorens terug te blikken op het afgelopen jaar en in te gaan op datgene wat wij mogen verwachten, moet ik melding maken van het overlijden van een onzer wachtassistenten. Marten Jelsma werd ziek aan boord van de 'Viana' en overleed kort daarna. Niet lang daarna was het dezelfde 'Viana' die 15 schipbreukelingen oppikte in de Perzische Golf.

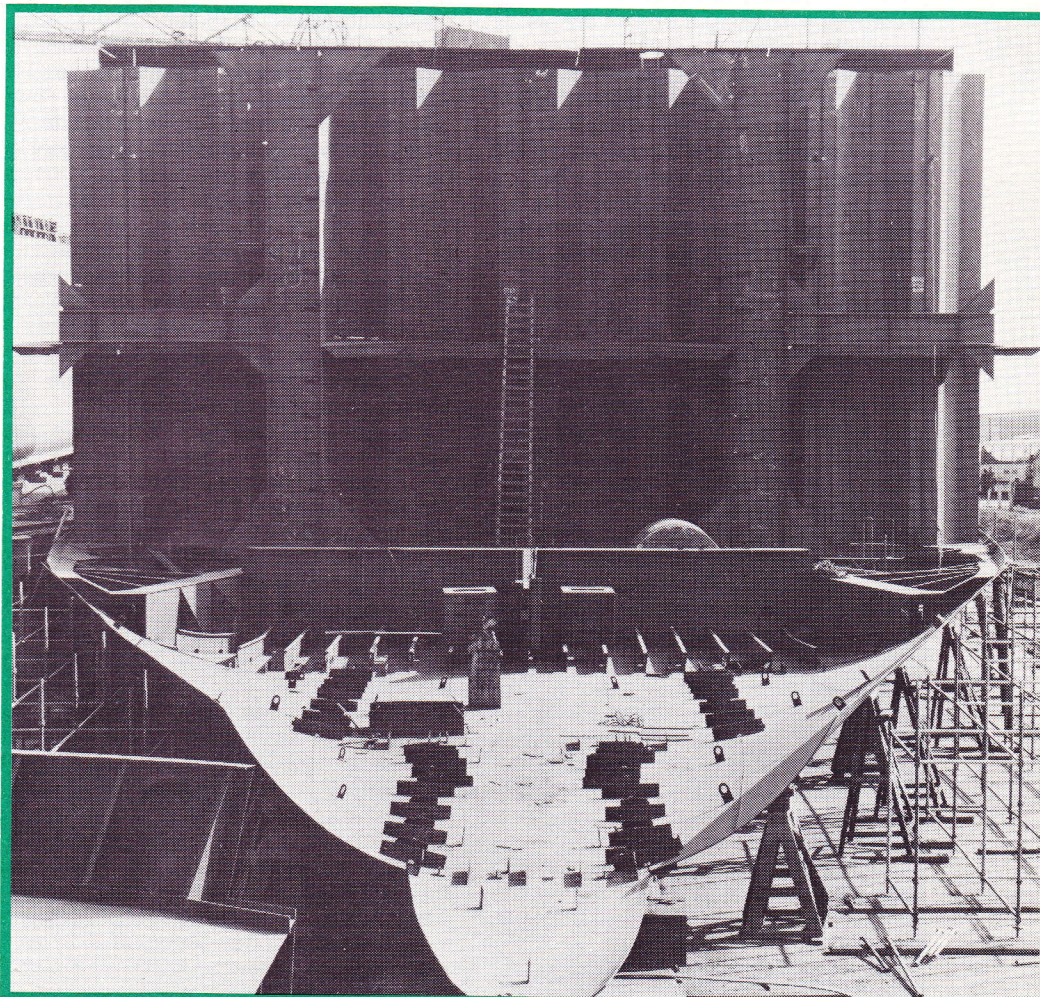
Ik twijfel er niet aan of een ieder is er zo langzamerhand wel van doordrongen dat de wereldtankermarkt een minder florissante periode doormaakt. Het zou evenwel te ver gaan om te stellen dat de huidige situatie op de wereldtankermarkt enkel een gevolg is van de stagnerende wereldeconomie. Er is sprake van een aantal structurele en permanente veranderingen, zowel op het gebied van de energieconsumptie als het aanvoerpatroon. De gevolgen van wat men dan wel de eerste en de tweede oliecrisis noemt, worden nu duidelijk zichtbaar. Voor wat betreft de vraag naar olieproducten zien wij een toenemende doelmatigheid in het gebruik en een vervanging van wat duurdere vormen van energie door goedkopere. Wat het aanvoerpatroon betreft, zien wij niet alleen het in gebruik nemen van olievelden die dicht bij de voornaamste consumptiegebieden liggen, en in dit verband behoef ik slechts de Noordzee, Mexico en Alaska te noemen, maar zien wij ook een toenemend gebruik van pijpleidingen, zoals b.v. de Yanbu en Sumed pijpleiding. Ook wil ik noemen het toenemend gebruik dat van het Suez-kanaal kan worden gemaakt en als gevolg waarvan de lange reis rond de Kaap meer en meer tot het verleden gaat behoren. Daar komt nog bij dat de wereld worstelt met een groot overschot aan

tankertonnage. Als wij de invloeden van 'slow steaming' even buiten beschouwing laten dan ligt dit overschot vandaag de dag in de orde van grootte van maar liefst 40% van de totale tankercapaciteit!

Het zal u duidelijk zijn dat het gaat om een internationaal, zeg maar rustig wereldwijd probleem. Shell Tankers opereert als internationaal bedrijf over de gehele wereld. Als de gehele wereldtankermarkt moeilijkheden ondervindt dan kan dit uiteraard onze deur niet voorbij gaan. Eerder dit jaar is gezegd dat er ernstig rekening mee moest worden gehouden dat de vloot aan het eind van dit jaar 32 schepen zou bedragen. Na de verkoop van de 'Dosina', 'Diloma', 'Dione', 'Mytilus' en 'Viana' zijn het er 33 geworden. In de planning voor 1982 wordt rekening gehouden met het afstoten van in elk geval 2 schepen. Gezien de huidige

situatie op de wereldtankermarkt zijn er geen redenen om onze eerdere prognose bij te stellen. Er wordt nog steeds van uit gegaan dat in 1985/86 de vloot zal bestaan uit ongeveer 25 schepen.

Toen wij eerder dit jaar de plannen bekend maakten, hebben wij geluiden gehoord in de trant van: het zal allemaal wel meevallen. Ik denk dat dit een misrekening is, want u zult moeten toegeven dat als wij in 2 jaar tijd minimaal 7 schepen kwijt raken, d.w.z. ongeveer 20% van de gehele vlootsterkte, de uitdrukking 'het zal allemaal wel meevallen' niet op zijn plaats is. Het kan niet anders of het inkrimpen van de vloot heeft gevolgen voor de werkgelegenheid zowel op de vloot als aan de wal. Het streven is gericht op het zo geleidelijk mogelijk verminderen van het vlootbestand ten einde plotselinge grote personeelsoverschotten te voorkomen en een ieder en onszelf optimale kansen te geven bij het vinden van een andere baan. Door de afdeling Personeel wordt veel tijd besteed aan het zoeken van geschikte banen en carrière-mogelijkheden, zowel binnen als



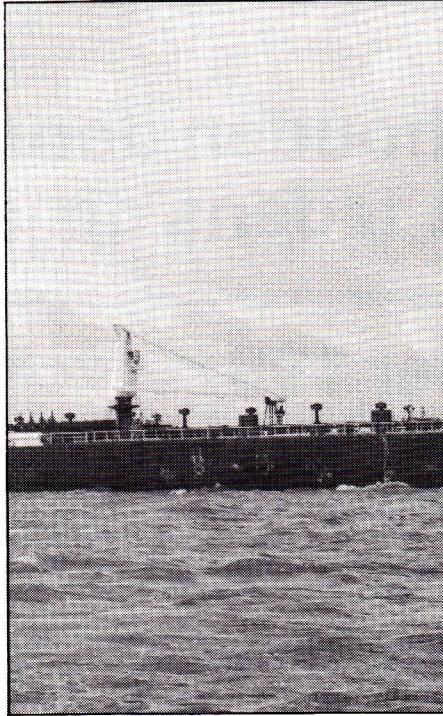
... zal de eerste, die de naam 'Caurica' zal krijgen, in april 1982 te water worden gelaten.



Het 'plus' gebeuren zal in 1982 een nieuwe stimulans krijgen wanneer de 'Flammulina' . . .

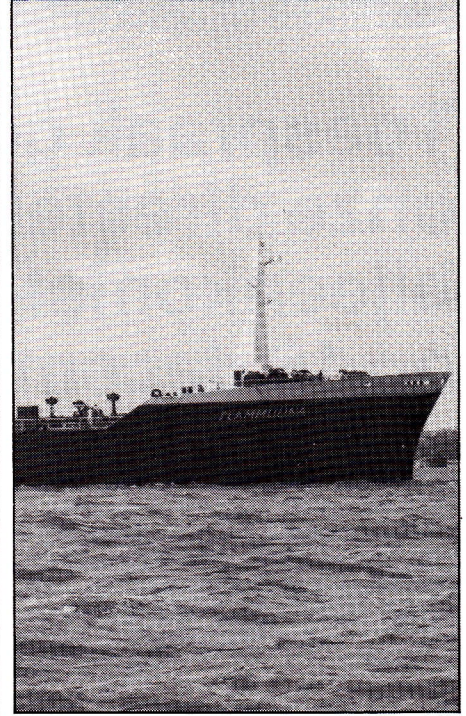
buiten Shell. De pogingen om het probleem op deze wijze op te lossen kunnen alleen maar slagen als er ook bereidheid is van de zijde van het personeel. Bereidheid om de carrière in een andere dan de oorspronkelijke richting voort te zetten, bereidheid om bij- en om te scholen, bereidheid om zo nodig te verhuizen. Het spijt mij dat er enkele gevallen zijn geweest waar mogelijkheden elders er wel waren, doch men niet over voldoende flexibiliteit en mobiliteit bleek te beschikken. Dat de mensen hierdoor zowel zichzelf als STBV benadelen zal een ieder duidelijk zijn.

Laat ik u wat voorbeelden geven van de mogelijkheden die recent gevonden zijn: vlootofficiëren zijn in opleiding voor computerdeskundige bij Shell Nederland Informatieverwerking, ze zijn coördinator bij de nieuwbouw van Shell-kantoren, ze zijn werkzaam als veiligheidskundige, in Pernis en bij de NAM. Vooral bij deze laatste maatschappij lijken er in de toekomst goede mogelijkheden te zijn voor ons personeel. Zo zijn er meer voorbeelden te noemen. Ik raad u daarom aan om het overzicht van beschikbare banen dat maandelijks wordt verzonden, zorgvuldig te bestuderen. Misschien is er iets voor u bij en wees er van overtuigd dat, indien u hierop reageert of om nadere informatie vraagt, dit op geen enkele wijze tegen u wordt gehouden. Tot dusverre zijn we er in geslaagd om voor zo'n 15-20 officieren andere, passende banen te vinden. Een 25-tal officieren zijn op tijdelijke basis werkzaam bij andere rederijen. In 1982 zal voor de kust van Tunesië een zgn. Floating Storage Unit in bedrijf worden genomen. Deze omgebouwde tanker zal worden bemand met STBV officieren en betekent werk voor zo'n 35 man. Ik hoop dat ik u heb kunnen duidelijk



maken dat onzerzijds al het mogelijke wordt gedaan om een zo goed mogelijke oplossing te vinden voor het personeelsoverschot. Ook in 1982 blijft het oplossen van dit probleem één van de topprioriteiten, maar, het zij nogmaals gezegd, we kunnen alleen slagen met realiteitszin en flexibiliteit. Met betrekking tot Nederlandse gezellen zijn onze problemen van andere aard. Zeker met het oog op de toekomst zullen wij ons moeten blijven inspannen voldoende gemotiveerde en gekwalificeerde gezellen aan te trekken en in dienst te houden. Hun groeiende vakbekwaamheid kwam mede tot uitdrukking in de officiële erkenning van onze gezellen algemene werkploeg door de Scheepvaart Inspectie als 'geïntegreerd scheepsgezel'.

In 1982 zal een eerste aanzet worden gegeven aan de verjonging van de vloot. Van de twee in aanbouw zijnde smeerolieschepen zal de eerste, die de naam 'Caurica' zal krijgen, in april 1982 te water worden gelaten. In 1983 volgt de tweede. Wanneer en in welke mate daarna meer zullen volgen hebben we voor een deel in eigen hand. Vooropgesteld dat er behoefte is aan nieuwbouwschepen, is het aan ons om aan te tonen dat wij deze beter en doelmatiger kunnen varen en exploiteren dan wie dan ook. Het accent zal de volgende jaren dan ook dienen te liggen op het verbeteren van de 'performance' en het beheersen van de exploitatiekosten. Toen 5 jaar geleden een aanvang werd gemaakt met het PLA project werd gesteld, en ik citeer nu uit de oorspronkelijke PLA brochure: 'PLA heeft als doel te komen tot optimale verhoudingen in economisch en sociaal opzicht.' Wat toen gold, geldt vandaag de dag in onverminderde mate. Vandaar dat we doorgaan met enerzijds het uitbouwen van de in het verleden genomen initiatieven die hun waarde in de praktijk



hebben bewezen. Anderzijds zullen nieuwe initiatieven worden genomen. Het trainen van bemanning en officieren gaat door. De cursus 'Werkoverleg' waarmee dit jaar een aanvang werd gemaakt zal, indien de binnenkort te houden evaluatie gunstig uitvalt, in 1982 worden voortgezet. Doorgegaan zal worden met het introduceren van de Centrale Administratie Ruimten en Planborden op de schepen. De continuïteit in de 4 topangen is in de praktijk waardevol gebleken en zal in 1982 ook worden geïntroduceerd op de L-klasse schepen. Continuïteit is met name belangrijk bij het dokgebeuren. We zullen daarom streven naar een grotere mate van continuïteit in de 4 topangen op de schepen die in 1982 gaan dokken. In deze gevallen zal de continuïteit zich beperken tot twee dienstperioden aan boord van hetzelfde schip, namelijk één voorafgaande aan het dokken en één waarin het werkelijke dokgebeuren plaatsvindt. Het 'plus' gebeuren zal in 1982 een nieuwe stimulans krijgen wanneer de 'Flammulina' zal gaan varen met een bezetting van gezagvoerder, hoofdwerktuigkundige, 1e stuurman, 2e werktuigkundige, radio officier, de normale sterkte bij de Civiele Dienst en de bemanning alsmede een groep geïntegreerde officieren, waarvan soms 3 soms 4 aan boord zullen zijn.

Hiermede wordt beoogd na te gaan hoe, onder andere door ontkoppeling van rang en takenpakket, de 'plussers' optimaal kunnen worden ingezet. Het project is een logische voortzetting van al hetgeen in het verleden is gedaan op het gebied van het plus-gebeuren. De opzet is in goed overleg met de direct betrokkenen tot stand gekomen. Ik vind dat we met z'n allen de direct betrokkenen een optimale kans dienen te geven en vertrouw er op dat met mij iedereen positief en vol optimisme de ontwikkelingen volgt. Het spreekt vanzelf dat bij het bemannen van de nieuwbouwschepen gebruik zal

worden gemaakt van met name de ervaringen die zijn opgedaan op de F-klasse schepen. De mogelijkheden die deze nieuwe schepen bieden zullen optimaal worden benut. In dit verband zal de Civiele Dienst niet worden vergeten. Ondanks de moeilijke personeelssituatie zullen we ook in 1982 jonge officieren rekruteren, bij voorkeur 'plussers'. Het feit dat wij doorgaan met het aannemen en trainen van jonge officieren is een bewijs van vertrouwen in de toekomst. Toegegeven, we gaan door een moeilijke periode, een periode van afslanking en van aanpassing. Maar dat er ook in de toekomst een STBV zal zijn, staat vast. Laten we niet vergeten dat, ook al zou de vloot in 1985/86 uit 25 schepen bestaan, zelfs dan nog is een vloot van deze omvang er één die er zijn mag. Het afgelopen jaar is er veel werk verzet, zowel op de vloot als aan de wal. Ik ben een ieder zeer erkentelijk voor de gedemonstreerde inzet en de blijken van vakmanschap. Veel werk wordt zo gauw afgedaan met de opmerking 'dat is routine'. Routine of niet, laat ik u verzekeren dat ook dit werk noodzakelijk is en waarvoor mijn achting niet minder is. Ik ben de beide ondernemingsraden zeer erkentelijk voor de ontvangen samenwerking. Een samenwerking gebaseerd op vertrouwen, begrip en realiteitszin. Het doet me groot genoegen dat eerder dit jaar beide ondernemingsraden besloten hebben om samen te gaan in één ondernemingsraad, daarmee het oud Nederlands gezegde 'Eendracht maakt macht' in de praktijk brengend. Dat vandaag de verkiezingen zijn gehouden is toevallig, maar daarom misschien niet minder symbolisch. Dat juist bij een reductie in het vlootbestand de relaties met de ondernemingsraden zo nauw en goed zijn gebleven, pleit voor de kennis en realiteitszin van de raden. Dit werd nog eens gedemonstreerd toen ze positief reageerden op de aan hen voorgelegde plannen voor een andere walorganisatie. Laat ik hier direct aan toevoegen dat de doorgevoerde verandering niet betekent dat het in het verleden niet goed geregeld zou zijn. Een goed Nederlands gezegde luidt 'Als het getij keert dient men de bakens te verzetten'. M.a.w. als de externe situatie verandert dan is het zaak de organisatie aan te passen. En daarbij denk ik niet alleen aan de gevolgen op de walbezetting van een geleidelijk krimpende vloot. Want feit is wel, dat met de nieuwe organisatie afslanking, ook aan de wal, beter kan worden opgevangen. Maar minstens zo belangrijk is, dat nu betere begeleiding van de schepen kan plaatsvinden, nodig nu het erom gaat de kosten te drukken en bij verder afstoten van schepen een juist inzicht te hebben in de conditie van de individuele eenheden. Ook de horizontale communicatie, d.w.z. het rechtstreeks contact tussen de direct bij elk schip

betrokkenen, zowel aan boord als aan de wal, zal leiden tot meer verantwoorde beslissingen.

Zoals u weet zijn er in de loop van het jaar twee werkgroepen gevormd. De eerste heeft gekeken naar de continuïteit aan boord van de schepen, terwijl de tweede zich heeft beziggehouden met het dokgebeuren. Beide werkgroepen hebben inmiddels hun studie voltooid en de resultaten zullen binnenkort worden bekendgemaakt. Hierop vooruitlopende kan ik u alvast vertellen dat het merendeel van de door de werkgroepen gedane aanbevelingen door de directie is aanvaard. Eén daarvan heb ik al genoemd toen ik het zo even had over de plannen om ook op de L-klasse schepen continuïteit voor de 4 topangen te introduceren.

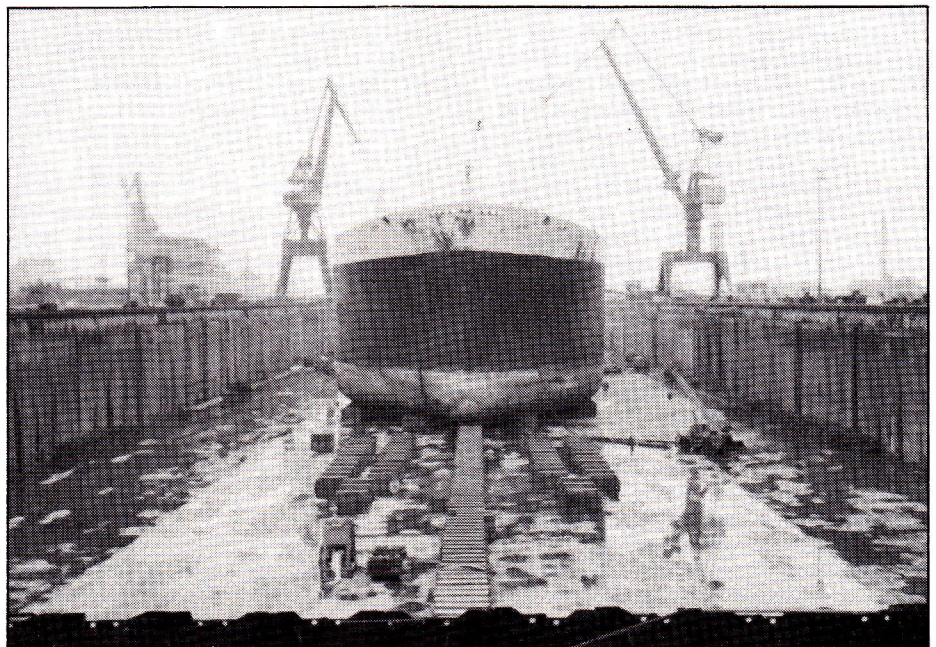
Wat het dokgebeuren betreft, is de werkgroep tot de conclusie gekomen dat onze dokprocedures in een aantal opzichten voor verbetering vatbaar zijn, maar ook loopt als een rode draad door de gehele studie de constatering dat onvoldoende de hand is gehouden aan de bestaande procedures. In een groot aantal gevallen is de dokperiode fors overschreden en lagen ook de kosten veel hoger dan begroot. Hiermee is niet gezegd, dat onnodig werk werd verricht, maar wel dat de kosten hoger lagen dan nodig zou zijn geweest bij een betere en vooral meer tijdige planning. Met name bij lange wachttijden op zee bestaat de mogelijkheid om allerlei onderhoudswerkzaamheden te verrichten. Veel van deze werkzaamheden kunnen alleen maar plaatsvinden als de juiste materialen aan boord zijn of indien men kan beschikken over extra mensen. Om hierover te kunnen beschikken is het nodig dat het werk aan boord tijdig en zo goed mogelijk wordt gepland. Bij een verbeterde planning van personeel kan met name het gecomputeriseerde personeelsbestand, beter bekend onder de naam 'Captain', zijn waarde bewijzen.

Bunkerkosten vormen een zeer groot deel van de totale kosten van het exploiteren van een schip. Ook in 1982 blijft bunkerbesparing één van de

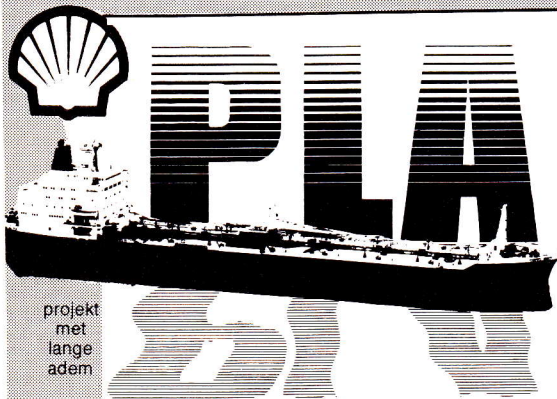
voornaamste taken voor de gehele organisatie. De vorig jaar gestarte bunkerbesparingsprijsvraag is inmiddels afgesloten, met de uitreiking van f 12.500 aan prijzen, maar de hoofdprijs van f 10.000 premie- en belastingvrij bleef nog even in kas. Een grote doorbraak, 'het ei van Columbus', is er niet uitgekomen. Misschien komt dit in 1982? Het bedrag van de hoofdprijs van f 10.000 wordt gebruikt om de beloning voor elk goed idee dat gericht is op bunkerbesparing te verdubbelen. Verwacht wordt dat in 1982 de Marpol Conventie van 1973 en het protocol van 1978 ook door de Nederlandse regering zullen worden ondertekend en dat ze medio 1983 wereldwijd van kracht zullen worden. Gelukkig hebben wij hierop tijdig ingespeeld en zijn de meeste om- en verbouwingen aan boord van de schepen achter de rug. Hiermee is dan een eind gekomen aan wat een grote inspanning voor velen, zowel aan boord als aan de wal, is geweest.

Ik ben een ieder van u zeer erkentelijk voor de wijze waarop ook in 1981 het werk, vaak onder moeilijke omstandigheden, werd verricht. Het valt niet mee om, ondanks de vaak sombere berichten, het werk met animo te blijven doen. Het werk voor derden, dat in toenemende mate wordt verricht, is een bewijs dat uw vakmanschap, inzet, doorzettingsvermogen en flexibiliteit wereldwijd worden erkend. Het zijn deze eigenschappen geweest die ons in staat hebben gesteld om vele moeilijke perioden in het bijna 80-jarig bestaan van onze maatschappij goed door te komen. Er is geen enkele reden om aan te nemen dat we ons ook nu niet door de huidige moeilijke periode kunnen slaan. Als we allen onze schouders eronder zetten moet dat lukken.

Daarom, met vitaliteit en vakmanschap zullen we ook 1982 goed weten door te komen. Dat het u en al degenen die u dierbaar zijn ook persoonlijk goed mag gaan, is mijn wens.



... is de dokperiode fors overschreden en lagen ook de kosten veel hoger dan begroot.



projekt
met
lange
adem

Na vijf jaar PLA-varen is de balans opgemaakt. Daarbij willen wij benadrukken dat PLA geen doel op zichzelf is noch ooit geweest. PLA is slechts een variant op enkele deelgebieden van het scheepsbedrijf. De hechte onderbouw van onze rederij is voornamelijk datgene wat beide groepen – PLA en conventioneel – gemeenschappelijk hebben.

In januari 1977 werd op 2 van onze schepen, de 'Fossarina' en de 'Fulgur' een experiment gestart. In een in die tijd verschenen sociaal jaarverslag werd het doel van dit experiment als volgt omschreven: 'Aan boord te komen tot een organisatievorm die is aangepast aan de economische situatie en de sociale en technische veranderingen'. Dit experiment kreeg de naam 'Project met de Lange Adem' mee en trok allerwege aandacht. Niet alleen in ons eigen bedrijf en bij andere Shell vloten; maar ook bij andere rederijen, de overheid, vakbonden en onderwijsinstellingen.

Na vijf jaar ervaring – inmiddels varen bij ons acht tankers volgens het PLA-concept en zijn andere rederijen gelijksoortige experimenten begonnen – is het een goed moment de balans op te maken en ons af te vragen:
 Wat stond ons toen voor ogen?
 Wat realiseerden wij?
 Wat ging niet zoals wij wilden?
 Wat staat ons nu voor ogen?

Hierbij dient bedacht te worden, dat in vijf jaar niet alles van een zoveel omvattend plan gerealiseerd kan worden, dat niet altijd alles zo gaat als van tevoren verondersteld is en dat over een aantal zaken nu anders wordt gedacht dan vijf jaar geleden.

Wat stond ons toen voor ogen?

Evenals nu, ging het ook toen om de overlevingskansen van ons bedrijf. Voor een over de hele wereld werkzaam zijnd bedrijf en bedrijfstak is het noodzakelijk aan de internationale concurrentie het hoofd te kunnen bieden. Dat was toen moeilijk, dat is nu moeilijk. Daarbij was er toen door technologische ontwikkelingen een en ander op de schepen veranderd: geavanceerde apparatuur op de brug, de onbemande machinekamer, de centrale regelkamer, de automatische bediening van de ladingapparatuur enz. Deze ontwikkelingen hadden wel de werkzaamheden van de officieren beïnvloed, maar in hun functies was dat niet erg tot uitdrukking gekomen. Ook de werkzaamheden van de gezellen kregen hierdoor een meer technisch karakter dan voorheen. Daarnaast waren er de sociale ontwikkelingen aan de wal, waar veel minder dan op zee in rangen en standen werd gedacht. Om jongeren – officieren en gezellen – te blijven interesseren voor een carrière op zee waren veranderingen nodig.

Onze plannen waren gericht op:
 – het op den duur groeien naar een organisatievorm, waarbij het onderscheid tussen dekdiens en machinekamer

vervaagd zou zijn en waarbij taken zouden worden vervuld door teams of individuen op grond van gespecialiseerde kennis en ervaring;

- het creëren van een situatie waarbij allen een grotere verantwoordelijkheid voor een bepaald vakgebied zouden hebben en waar in gemeenschappelijk overleg het werk zou worden besproken en ingedeeld;
- een grotere vakkennis van de gezellen, zodat verschuiving van bepaalde werkzaamheden van de officieren naar de gezellen mogelijk zou worden, zodat bij beide groepen de bevrediging in het werk zou kunnen toenemen en de sociale afstand tussen officieren en gezellen kleiner zou worden;
- een groter wordende zelfstandigheid van de schepen, o.a. op financieel gebied;
- een beter inzicht in de financiële aspecten van het scheepsbedrijf, ten einde tot een betere beheersing van de operationele kosten te komen.

Om deze doelstellingen te realiseren werden activiteiten op velerlei terrein ontwikkeld; 'plus' opleidingen voor officieren en technische handvaardigheids cursussen voor gezellen werden gestart, de centrale administratieruimte als middelpunt van de onderhoudsplanning en de dagelijkse werkbesprekingen kwamen van de grond, eet- en recreatieruimten werden



gemeenschappelijk, en het opstellen en beheren van een budget werd aan de scheepsleiding toevertrouwd. Dit alles ging niet van zelf. Veel overleg met de vloot, ondernemingsraden, vakbonden, onderwijsinstanties en ministeries was noodzakelijk.

Wat realiseerden wij?

Met vallen en opstaan werd een aantal zaken gerealiseerd; soms met het succes waarop wij hoopten, vaak ook niet. Soms zo succesrijk, dat spreiding van PLA-onderdelen naar de conventioneel varende schepen vanzelfsprekend was. Soms zo teleurstellend, dat overnieuw begonnen moest worden.

In goed overleg met alle betrokken instanties werd door ons aan het Maritiem Instituut 'De Ruyter' in Vlissingen de plusopleiding voor BM'ers en BS'ers gestart. Op bescheiden schaal deden andere rederijen mee. Vorig jaar startte onder auspiciën van de KNRV in Vlissingen de HTS-plusopleiding, naar gehoopt wordt als voorloper van een vanaf het begin geïntegreerde opleiding. Met het aan boord inzetten van plussers (ook wel semi-geïntegreerde officieren genoemd) kon eerst in 1980 op grote schaal ervaring worden opgedaan. De bijscholing van gezellen op de bedrijfsschool in Pernis, alsmede het feit dat wij al zo'n 15 jaar 'geïntegreerd' varen maakte dat de Scheepvaart Inspectie onze gezellen dit jaar als geïntegreerdgezel erkende. Mede door onze bijdrage komen thans de jonge gezellen van de opleidingsinstellingen ('Nederlander', 'Pollux', Delfzijl en IJmuiden) met een officieel diploma in dienst van rederijen en is onlangs in Rotterdam een bijscholing voor bevarenen gestart. Het blijft echter een probleem, dat door het relatief hoge verloop onder scheepsgezellen de gemiddelde kwaliteit slechts zeer geleidelijk toeneemt en dat nog niet iedereen de juiste instelling en motivatie heeft, die voor een carrière op zee wenselijk is.

De ervaringen met het planbord en de centrale administratieruimte waren zo positief, dat deze inmiddels op 20 schepen zijn geïnstalleerd, en dat het in de bedoeling ligt voor eind 1983 vrijwel alle schepen hiervan te voorzien. Een van de voorbeelden van spreiding! Geleidelijk aan wordt een grotere zelfstandigheid van de schepen zichtbaar. Op alle PLA-schepen (en in toenemende mate ook op de conventionele) heeft men voor bepaalde kostensoorten nu een eigen budget; sinds 1981 zijn alle schepen voor het voedingsbudget verantwoordelijk. Op twee schepen (waarvan één F-schip) wordt geëxperimenteerd met het binnen bepaalde grenzen zelfstandig besteden van het gebudgetteerde bedrag.

Voor veel van deze zaken is continuïteit aan boord – op zijn minst van de topmensen – belangrijk. De ervaringen

met de 'vier vaste topmensen' zijn zodanig, dat thans ook de mogelijkheden van continuïteit op andere schepen onderzocht worden. Het voorgaande zou niet bereikt zijn, als niet zo velen – in het bijzonder de mannen van de eerste uren – zich voor het slagen van het project zouden hebben ingespannen.

Wat ging niet zoals wij wilden?

Binnen de Koopvaardij hecht men aan tradities, bovendien gelden er speciale en soms zeer specifieke wetten. Tegen deze achtergrond zijn waarschijnlijk onze verwachtingen vijf jaar geleden te hoog geweest. Wij wilden te veel tegelijkertijd en bovendien wilden wij soms te snel resultaten zien. De ene keer maakten interne problemen (bijv. krappe stafpositie in 1980) dat het niet ging zoals wij wilden, de andere keer waren het externe factoren. Achteraf gezien heeft de beslissing om in 1978/79 het aantal PLA-schepen te verdubbelen (van 4 naar 8) ons veel problemen gegeven, o.a. bij de – mislukte – poging continuïteit voor de niet-topmensen te introduceren en het onvoldoende beschikbaar zijn van technisch geschikte gezellen. Een en ander leidde tot verminderde aandacht voor de opleiding aan boord en vertraagde de sociale integratie. Deze was vaak met enthousiasme gestart, doch is hier en daar gedeeltelijk teruggedraaid; d.w.z. niet meer op alle PLA-schepen wordt door officieren en gezellen in dezelfde ruimte gegeten. Het bleek ook dat het door plussers ervaring in de 'tegendiscipline' opdoen niet altijd vanzelf ging en het was nodig hieromtrent duidelijke instructies te geven en om een maandelijkse rapportage te vragen. Hoewel door een werkgroep in 1979 ideeën omtrent de civiele dienst zijn geformuleerd, zijn deze door de tegenstrijdige opvattingen en ervaringen nog niet ingevoerd. In feite betekent dit dat binnen het PLA-gebied de civiele dienst nog onvoldoende aandacht heeft gekregen. Ook hoort men wel het verwijt, dat binnen de kantoororganisatie niet iedereen voldoende PLA bewust is en dat het te veel wordt gezien als een hobby van enkelingen.

Als zaken anders gaan dan verwacht wordt is aanpassing noodzakelijk. Indien over het hoe en waarom van aanpassingen onvoldoende duidelijkheid bestaat, wordt een en ander ondoorzichtig, waardoor men het gevoel kan krijgen dat er niet een vaste koers wordt gehouden. Ook hieruit is voor ons allen een les te trekken!

Wat staat ons nu voor ogen?

Gelukkig heeft vijf jaar geleden het experiment de naam 'Project met de Lange Adem' gekregen en is toen niet

een strak tijdschema opgesteld. Evenals toen is er ook nu zorg om onze concurrentiepositie zowel binnen als buiten de Shell Groep en gaat het ook nu om de overlevingskansen voor ons bedrijf. Datgene wat in de afgelopen jaren is bereikt (ook op andere terreinen dan het PLA) is een gedeeltelijk antwoord op het voorgaande en past bovendien in de maatschappelijke ontwikkelingen van de jaren tachtig. Ten opzichte van anderen hebben wij op dit gebied een voorsprong en wij trachten deze te behouden, ook al doen wij meer dan vroeger in overleg met andere rederijen.

Uit het verleden de les trekkend, dat niet alles in een keer kan is toch een plan opgesteld van wat wij in 1982 op dit gebied willen realiseren. Kortweg gezegd is dat: doorgaan met trainen/opleiden en dit in de scheepsorganisatie verwerken, overdoen – eventueel aangepast – wat in het verleden fout is gegaan, spreiden naar andere schepen wat zinvol is gebleken. Hierbij dient bedacht te worden dat in een experimenteerperiode niet op alle schepen alle ontwikkelingen identiek zijn en dat nu de tijd aanbreekt om uit de diverse ontwikkelingen het goede over te nemen en de bedrijfsvoering zoveel mogelijk onder dezelfde noemer te brengen. Wij kunnen echter over de plannen voor 1982 concreter zijn: op de Flammulina zullen binnenkort plusofficieren in de rangen van 2e en 3e stuurman, alsmede 3e en 4e werktuigkundige worden geplaatst en hierop zal de scheepsorganisatie worden afgestemd. Hierbij wordt o.a. gedacht aan de verdeling van alle wachten (brug, dek en machinekamer) over alle plussers en ont koppeling van de relatie rang – takenpakket. Dat hierbij continuïteit van alle officieren essentieel is zal duidelijk zijn, te meer omdat er geen panklaar organisatieschema is opgezet doch men met elkaar de goede weg hierin moet weten te vinden. Aandacht zal opnieuw worden geschonken aan de taak en organisatie van de civiele dienst. Al eerder is bekend gemaakt dat op de in aanbouw zijnde smeerolieschepen de bedrijfsvoering PLA-gericht zal zijn. Door de technische opzet van deze schepen zal dit mogelijk anders zijn dan op de F-tankers. Omdat overleg aan boord bij een en ander een belangrijke rol speelt, zijn recent enkele proefconferenties over 'werkoverleg aan boord' gehouden. Indien de evaluatie positief uitvalt, zullen in het eerste halfjaar 1982 alle gezagvoerders en hoofdwerktuigkundigen hiervoor worden uitgenodigd. Bij verdere uitbreiding van de verantwoordelijkheden aan boord zal ook aandacht besteed worden aan de vraag hoe men deze dient te verantwoorden.

PLA is geen doel op zichzelf, het moet in alle facetten passen in ons bedrijfsgebeuren en in de realisatie van onze bedrijfsdoelstellingen. De kosten dienen op te wegen tegen de baten – eventueel op wat langere termijn – en onze overlevingskansen moeten er door vergroot worden.

De eerste ronden

Werkoverleg: door sommigen vergruisd, door anderen geïdealiseerd. Is het een modeverschijnsel, iets dat weer voorbij gaat? Of is het een ontwikkeling waarvan we de draagwijdte nauwelijks kunnen overzien?

We gingen een dag naar de derde drie-daagse cursus 'werkoverleg' in het Koningshof in Veldhoven, waar gezagvoerders en hoofdwerktuigkundigen, door twee ervaren 'begeleiders', het gereedschap voor goed werkoverleg krijgen aangereikt.

In de loop van 1981 is het woord 'werkoverleg' al verscheidene malen genoemd in verslagen over OR-bijeenkomsten. 'Aha', zullen sommige lezers uitroepen, 'het komt dus uit de OR-koker!'. Neen, beslist niet. Wel is het zo, dat bij de opzet van een cursus werkoverleg een ondernemingsraad betrokken wordt. Maar het initiatief ging van de directie uit, die reeds langer met de gedachte speelt de leiding aan boord meer, wat men noemt, sociale vaardigheid bij te brengen. En daarbij hoort ook werkoverleg. Niet als doel op zich, maar om er iets mee te bereiken.

Waarom werkoverleg?

Er zijn er – ook onder de deelnemers – die zeggen: wat een drukte over zoiets. Werkoverleg doen we toch al jaren aan boord? Neem alleen de planningcommissie of – als je het over PLA-schepen hebt – de beleidscommissie. Trouwens, op die schepen vindt toch al meer werkoverleg plaats dan ooit? Dat is juist. Maar dat wil nou ook weer niet zeggen, dat het overal even ideaal gebeurt, even soepel verloopt. En falend werkoverleg is slechter dan géén overleg. En of nu werkelijk iedereen die met het bedrijf, het werk, de job te maken heeft, erbij betrokken wordt, is nog een open vraag. Soms door eigen schuld; onwil of niet de juiste instelling. Maar soms ook omdat niet iedereen de kans krijgt z'n mening te spuien. Waarbij blijft gelden, dat een ieder zijn eigen vakgebied heeft en niet dient mee te praten over zaken



de man die werkoverleg opvat als 'voorlezen uit eigen werk' kan beter zwijgen

waar hij geen verstand van heeft. En waarbij ook blijft gelden, dat de beslissingen genomen worden door degene die de verantwoordelijkheid draagt.

Anderzijds: denken we niet te gauw dat we de enige zijn die er verstand van hebben en dat dus de mening van een ander onbelangrijk is?

Nu is Shell Tankers zeker niet de enige die door middel van scholing werkoverleg een meer gestructureerde vorm wil geven. Vele bedrijven organiseren jaren geleden al dergelijke cursussen. Nou is 'cursus' niet eens het juiste woord. Inleiding of programma geeft het beter weer. En dergelijke inleidingen over werkoverleg worden gegeven in menig conferentie-oord, zowel aan leidinggevenden in een bedrijf als aan andere groepen werknemers.

Argwaan

Nu schreven we hierboven dat we de deelnemers een dag gevolgd hebben. De eerlijkheid gebiedt te zeggen, dat we er bij de aanvang (altijd op een maandagmiddag) ook al bij waren. Die zelfde poging tot eerlijkheid dwingt uw verslaggever ook tot de bekentenis, dat hij het, als niet meer zo heel jonge walslurp, zelf niet zo erg zag zitten. U weet wel, je gaat erheen met in je achterhoofd: daar worden vast zientjes geknepen en nu moet ik er nog enthousiast over schrijven ook. Nou stond hij in die argwaan niet helemaal alleen. Bij het introductiegesprek die eerste avond kwamen uit de groep van zes gezagvoerders en zes hoofdwerktuigkundigen al vragen aan de begeleiders, zo van: Wat voor boodschap moet u ons eigenlijk brengen? De directie heeft toch zeker wel een opdracht aan jullie meegegeven? Als we zo even uitrekenen wat deze cursus kost aan hotel- en verblijfkosten, reiskosten, extra verlofdagen, dan is dat niet mis. Daar zit toch zeker een opdracht voor jullie achter?

Begeleiders

Maar er was en is geen andere boodschap dan dat de begeleiders de deelnemers het gereedschap voor goed werkoverleg moeten aanreiken. Even uitleggen wie die begeleiders eigenlijk zijn. Bij de eerste twee cursussen, in oktober en november, waren het Theo Voors, hoofd opleiding in Pernis en bij velen op de vloot reeds bekend uit de eerste fasen van het PLA-gebeuren. Verder Bart Vermeulen, docent, die thans eveneens Pernis als vaste standplaats heeft, alsmede Henny Venselaar, docent van het Regionaal Opleidingscentrum in Den Haag.

Theo Voors hielp de cursus voor de senioren onder onze zeevarenden opzetten en liet de derde (en ook de inmiddels reeds gegeven vierde) cursus over aan Vermeulen en Venselaar. Dan vindt de evaluatie plaats of hiernede – en op dezelfde wijze – wordt doorgedaan.

Nu hebben we hierboven toch weer zowel het woord begeleider als docent gebruikt. En docent moeten we eigenlijk, voor zover het deze bijeenkomsten betreft, met een korreltje zout nemen. In werkelijkheid geven de heren begeleiders alleen het gereedschap aan en moeten de deelnemers, veelal in kleinere groepen, zelf de oplossing aandragen voor optimaal werkoverleg.

Doelstelling

Wat heeft werkoverleg eigenlijk ten doel? Als we hierop antwoorden, dat het in z'n algemeenheid dient zowel om het functioneren van het bedrijf te verbeteren als de arbeidstevredenheid van de mensen te verhogen, dan is dat een aardige, heel algemene term. Maar bij de opdracht die de heren deelnemers kregen om in groepen nu eens uit te zoeken wat een definitie van werkoverleg is, kwamen er nog heel andere vormen uit de bus. Daarover wordt dan door de deelnemers gezamenlijk nog een hartig woordje met elkaar gesproken, waarbij steeds weer

andere facetten van werkoverleg en doelstelling naar boven komen drijven. De bedoeling is dat elke groep op de laatste dag komt tot één definitie van werkoverleg en een serie aanbevelingen, volkomen anoniem, aan de directie. En die ziet dan maar wat ze ermee doet. Maar die aanbevelingen vormen wel de voedingsbodem voor latere ontwikkelingen op dit gebied.

Programma

We zullen hier niet het gehele programma in detail gaan beschrijven. Er zijn wel een aantal vaste punten in zo'n cursus (die altijd op de donderdagmiddag eindigt), waar menige deelnemer voor het eerst bewust mee te maken krijgt. De basisvaardigheden bij voorbeeld (spreken, luisteren, communicatie), facetten van leiderschap, motivatie, besluitvorming. De theorieën van Maslow en Herzberg, hoogst interessant als je die betreft op de huidige situatie aan boord. Want de gevolgen van inkrimping, van conventioneel of niet-conventioneel varen, komen wel degelijk hierbij ter sprake. En dat niet omdat de begeleiders daarover 'onderricht' geven, nee, omdat de

Luisteren is een kunst op zich, voor elke deelnemer. Maar degene die de leiding heeft, kan een ander helpen te luisteren (met toestemming overgenomen uit De Telegraaf)

deelnemers ze zelf opbrengen en dit de onderlinge discussie stimuleert, waarbij de deelnemers zelf tot een conclusie komen. Soms met vallen en opstaan, maar ook – gelukkig – met steeds de nodige humor erbij.

Al zijn het dan allemaal gezagvoerders en hoofdwerktuigkundigen, ze vertonen onderling grote verschillen in opvattingen. Neem alleen al het verschil tussen de twee deelnemende rangen. Maar ook: wèl of niet PLA-varenden, al of niet voorstander van grotere continuïteit; dit alles leidt tot een heel gevarieerde kijk op de zaken. Trouwens, ook de leeftijd kan een rol spelen. Er waren deelnemers bij die zich afvroegen waarom zij, met nog slechts enkele jaren voor de boeg, zo nodig zo'n cursus moesten volgen. Maar daar staat tegenover dat, wanneer juist zo'n oudere gezagvoerder of hoofdwerktuigkundige zou worden overgeslagen, hij minder gauw het werkoverleg door anderen aan boord zal bevorderen. Trouwens, komt dan niet de reactie van: tel ik niet meer mee in dit bedrijf? En kan juist zo'n oudere deelnemer met zijn ervaring, zijn relativerend vermogen, niet méér inbrengen dan anderen? Daarom worden in principe alle gezagvoerders en hoofdwerktuigkundigen genomineerd voor deelneming. In hoeverre ook de

andere rangen aan de beurt komen en of dit dan gebeurt op dezelfde wijze als nu, is een vraag die pas beantwoord kan worden na afsluiting van de eerste serie cursussen. Het zijn de ervaringen, de aanbevelingen van de deelnemers zelf, die daarbij de doorslag kunnen geven.

De eerste ronden

Die eerste cursussen betekenden voor de begeleiders Vermeulen en Venselaar kennismaking met een groep zeevarenden. Al spoedig werd de vraag gesteld: zou het nou niet beter zijn geweest als jullie eerst het scheepsbedrijf hadden leren kennen?

Nee, dat zou het niet, aldus de begeleiders. 'We staan er nu onbevangen tegenover, neutraler. Iedere groep heeft altijd het gevoel dat zij apart zijn, niet te vergelijken met andere groepen. Het oogmerk blijft: wij reiken het gereedschap aan en jullie zult zelf op de cursus moeten leren hoe ermee om te gaan en het in de praktijk te gebruiken'. Dit laatste vindt men ook terug in het onderdeel op de laatste cursusdag: individueel actieplan ten aanzien van het gestalte geven aan het werkoverleg aan boord.

Aldus wordt de doelstelling van het gehele programma gedekt, die in wezen is: ontwikkeling van een opvatting over wat werkoverleg binnen Shell Tankers zou moeten zijn, hoe brengen we dit in praktijk en wat betekent dit voor de bedrijfsvoering?



Shell Tankers b.v.

**GENERAL
MANAGEMENT**
A. L. Rasterhoff
DF



**FINANCE AND
ADMINISTRATION**
D. van Zanen*
DFF



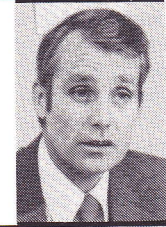
**FLEET
MANAGEMENT**
M. A. Busker*
DFM



Accounting, Planning
and Budgets
H. F. M. Tijthoff
DFF/1



Operations
G. Veldt
DFMO



Methods and
Procedures,
Computer
Applications
C. van Steensel
DFF/2



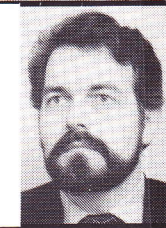
Drydocking
H. J. Kievit
DFMD



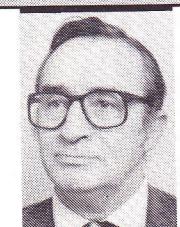
Calculations
N. Coors
DFF/3



Performance
G. J. Leussink
DFMP



Translations,
Correspondence and
Documentation
F. M. van der Kolk
DFF/4



Services
H. Verbaas
DFMS




Materials
H. Sierat
DFF/5



* General Attorney
Note: the positions shown on this chart
are not indicative of the seniority of those
portrayed

ALL VESSELS

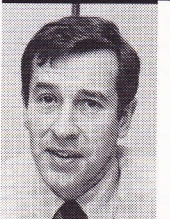
Medical
K. Engelsma
DF/1




PERSONNEL
C. van Dalen*
DFP



Fleet Personnel
T. G. A. Westerveld
DFP/1




Personnel Information
W. N. Wouters
DFP/4




Social Welfare
M. J. Kors
DFP/2



Shore Personnel
M. Pronk
DFP/5



Wages and Administration
Fleet Personnel
A. Vastbinder
DFP/3



Personnel Relations
J. van Wijck
DFP/6



Reporting set-up

as on 1-1-1982

IDEEËNBUS

De eerste 'dubbele' premies worden al uitbetaald!

Bunkerbesparingsactie of niet, de ideeënbus draait door. In oktober vond de 41e vergadering plaats, voor het laatst in de oude samenstelling (voorzitter Van 't Woudt, Jongeneel en Van Duuren). Met ingang van dit jaar bestaat de ID-buscommissie uit de volgende leden:

M. A. Busker (voorzitter)

G. Veldt

H. Kievit

Vast toegevoegd aan de commissie blijft secretaresse Ati den Besten.

Die 41e vergadering leverde geen bedrijf-schokkende ideeën op. De beloningen bestonden daarom slechts uit aanmoedigingspremies van f 100 tot f 300, waarbij de hogere premies nog het gevolg waren van verdubbeling van de normale premies omdat het **bunkerbesparende ideeën** waren. Want U weet het: van de bunkerbesparingsactie is

f 10.000

prijzengeld over, die nu wordt gebruikt om de beloning voor elk idee, groot of klein, dat tot bunkerbesparing zou kunnen leiden, te verdubbelen. En dat 'groot of klein' schrijven we met nadruk, want ook een bunkerbesparend idee dat, pak weg f 2000 oplevert, wordt zonder meer verdubbeld, tot de extra pot met tienduizend harde guldens erin, op is. We zouden haast schrijven: grijpt Uw kans. Op die 41e vergadering in oktober werden de volgende ideeën besproken.

Idee No. 525 van 2e stm. R. M. van der Aa, die – kort samengevat – voorstelt standaardformulieren aan de schepen te verstrekken voor het maken van tussentijdse ladingberekeningen. Hij had zelf een formulier ontworpen, dat aan boord van zijn schip al werd toegepast, wat verschillende voordelen opleverde en derhalve door collega's positief was ervaren.

De commissie meende echter, dat op het gebied van het ladingsgebeuren reeds voldoende formulieren in gebruik zijn aan

boord, weshalve

– jammer voor inzender

– slechts een aanmoedigingspremie van f 100 werd verstrekt.

Overigens is het kantoor altijd bereid om wanneer er behoefte aan 'interne formulieren' bestaat, deze op aanvraag te reproduceren.

Idee No. 526 van 4e wtk E. B.

Grootenboer betrof vermindering van brandstofverbruik. Eigenlijk waren het twee suggesties, een gericht op het met verminderd vermogen varen en de ander met als doel het verbruik ten anker liggend te reduceren. Aan boord van zijn schip zag inzender mogelijkheid om te varen zonder dat een van de zogenaamde pianokleppen (die de stoomtoevoer naar de turbine regelen) geknepen staat. De vermogensregeling is in dat geval door drukverandering van de oververhitte stoom.

De commissie stelt hierbij dat – wil je verdere vermogensreductie bewerkstelligen door de keteldruk te verminderen – je moet kunnen waarnemen of op andere wijze te weten kunnen komen hoe de stand van de zeven kleppen in de vermogensregelaar is. Dit is met de ten dienste staande gegevens niet zo maar mogelijk, zoals inzender zelf ook al opmerkte. Bovendien is, wat inzender voorstelde, verlagen van de stoomdruk om de smoorverliezen te beperken en zo tot een beter brandstofverbruik te komen, een reeds lang bekende en ook toegepaste methode. In december 1980 is ook naar de 'Lepton', zijn schip, een rapport omtrent 'plant tuning' gezonden. Daarom, helaas voor hem, géén premie of beloning voor dit idee.

Zijn tweede idee was het plaatsen van een nood-nood-diesel. Tweemaal 'nood' is hier geen zelfout, wel degelijk wil inzender wanneer voor langere tijd ten anker wordt gegaan, niet de gewone nooddiesel bij zetten, want – zoals hij schrijft – dit is het 'thuisomertje', dat aan boord niet hiervoor wordt gebruikt. Zou deze namelijk defect raken, dan kan deze niet eens meer worden gerepareerd (geen licht, geen mogelijkheid tot lassen, draaien, enz.)



Tja, niet eens zo gek, alhoewel . . . de toepasbaarheid van deze gedachte is afhankelijk van diverse factoren, waarbij het weer en de persoonlijke inzichten van de scheepsleiding een grote rol spelen. De commissie vond de uitwerking van dit idee ook erg summier: de mogelijkheid wordt wel genoemd, maar er wordt verder niet stil gestaan bij eventuele problemen, b.v. de brandstofverwarming. Ook over de opstookprocedure wordt niets gezegd. Feit is echter, dat op genoemde wijze grote besparingen mogelijk kunnen zijn. Mocht in de toekomst blijken, dat het voorgestelde toch te realiseren is, dan wordt hierop teruggekomen. Reden genoeg om voorlopig vast een aanmoedigingspremie van f 100 te geven, wat f 200 wordt vanwege de 'verdubbeling'. Wie weet wat de toekomst nog brengt voor inzender.

Idee No. 527 van wnd 4e wtk R. Roor

betreft een geheel ander onderwerp. Hij voert aan, dat volgens het onderhoudssysteem a/b 'Fusus' eens in de twee maanden de smeerolie van de tandwielkast, Omala 150, gereinigd moet worden door een der smeerolie-purifiers. Maar gewoonlijk worden de beide purifiers gebruikt voor het reinigen van de smeerolie van de beide hoofdmotoren, Argina T 40. Hij ziet daarin als nadeel verspilling van smeerolie en contaminatie van twee soorten smeerolie. Immers, de purifier heater wordt afgetapt, om contaminatie te voorkomen. Echter, er blijft een restant in de zuig- en persleidingen van de purifier tijdens het overzetten van het systeem. Gaat men nu de Omala reinigen, dan komt het restant Argina in contact met de Omala en verdwijnt het met laatst genoemde in de tandwielkast. Bij het reinigen van de Argina verdwijnt dus een restant Omala in de sump van de desbetreffende hoofdmotor.

Als oplossing ziet hij het afblinden van de zuig- en persleiding van de tandwielkast op het manifold bij de purifiers, zulks door middel van een blindflens. Bij de tandwielkast kan dan een Glacier filter eenheid worden geplaatst, die voor een continue reiniging van de tandwielkastolie Omala zorg draagt. Nu zegt de commissie, alles goed en wel, maar olie afgetapt van de purifier preheater dient naar het betreffende systeem geretourneerd te worden en behoeft dus geen verlies te zijn. Bovendien is het geen contaminatie in de ware zin des woords, vanwege de geringe hoeveelheden en het tijdsinterval van twee maanden. Echter, een en ander geeft wel blijk van belangstelling voor de bedrijfsvoering en is een serieuze poging om een oplossing te vinden voor wat verondersteld wordt een operationeel probleem te zijn. Vandaar: een aanmoedigingspremie van f 100,—.

Idee No. 528 van 4e wtk N.C. van den Heuvel, in wezen een uitgebreide suggestie voor het automatisch regelen van de 'dump' bij een hogere uitlaatgassen – keteldruk. Nu kan dat reeds automatisch gebeuren, maar dan moet aan boord van inzender's schip de druk van de uitlaatgassenketel op 10 kg/cm² worden gehouden, de dump op 10 kg/cm² en de 10 kg reduceer moet dan bijgepast worden, dus afstellen op een hogere waarde dan 10 kg/cm², waardoor hij vol open blijft staan.

Van den Heuvel stelt voor om de control connectie van de dump controller op de lijn 'voor' de 10 kg reduceer (dus de keteldruk) te plaatsen, in plaats van op de 10 kg lijn. Hierdoor kan iedere gewenste keteldruk aangehouden worden die men zou willen. De 10 kg reduceer houdt dan de 10 kg lijn op druk. Dit idee, aldus inzender, zou mogelijk toepassing kunnen vinden op de drie D-klasse schepen. Hij werkte zijn idee ook verder uit in schema's met voorstellen om tot genoemde wijziging te komen. Diezelfde wijziging, zo merkt de commissie op, is in 1973 al voorgesteld. Trouwens ook doorgevoerd op de 'Daphne' terwijl de 'Dallia' de onderdelen ervoor kreeg. Weliswaar vóór de tijd dat Van den Heuvel op de 'Dallia' voer, maar desondanks dus geen origineel idee in de ware zin des woords. Wel, aldus de commissie, is het idee praktisch uitvoerbaar. Het zal, bij juiste toepassing, ook de bedrijfszekerheid vergroten, maar verder geen besparingen opleveren. Voordat een eventuele uitvoering overwogen kan worden, zal eerst de tegenwoordige situatie op onze D-klasse schepen onderzocht dienen te worden, waartoe een Condition Appraisal zal worden opgemaakt. Mocht er naar aanleiding hiervan tot verdere actie worden overgegaan, dan wordt hierop nader teruggekomen. In ieder geval vast een aanmoedigingspremie van f 150 voor inzender.

Idee No. 529 van 2e wtk J. A. Maessen was een lovenswaardig uitgewerkt en beargumenteerd voorstel om te komen tot verbetering van het 'ignition system' aan boord van de 'Lepton'. Zijn eindconclusie was dat de plaats van

ontsteking verkeerd gekozen moet zijn. Proefondervindelijk werd aan boord ook nagegaan of de door hem voorgestelde wijze betere resultaten opleverde, wat zonder meer het geval bleek. Toch reikt de ID-buscommissie voor deze 'waardevolle bijdrage aan de problematiek van het Lepton-brandersysteem' geen beloning uit. En om misverstand te voorkomen, willen we de argumentatie uit het officiële verslag, zij het in iets verkorte vorm, hieronder aanhalen.

In de loop van 1980 is een uitgebreid onderzoek op het gebied van ontsteken van ketelbranders met elektrische ontstekers door MRT/TRC uitgevoerd. Hierbij is gebleken, dat het belangrijk is, dat de ontstekers in de juiste positie zijn, vooral wat betreft de 'Hi Energy' vonkontsteker (CEA), maar ook – in mindere mate – de gloeiende koolstaafontsteker (FFY en Vulcan). Aanbevolen positie is CEA door swirler, FFY Vulcan langs swirler. Ten tijde van de 'Lepton' ontstekerombouw was dit nog niet bekend en zijn de koolstaafontstekers gemonteerd in dezelfde positie als de originele vonkontstekers (door de swirler). Het schip rapporteerde, dat deze ontstekers goed voldeden en het is dan ook zo gelaten. Nu zijn er, volgens inzender, echter toch weer problemen met de ontsteking ontstaan en is er een verbetering bereikt door de ontsteker naast de swirler te monteren, hetgeen een bevestiging is van de uitkomsten van de uitvoerige onderzoekingen. Op grond hiervan wordt aanbevolen om ook de andere ontstekers te verplaatsen op een wijze zoals werd weergegeven in het idee.

Idee No. 530 van 4e wtk J. F. Bijlsma betreft wederom brandstofbesparing en wel aan boord van de 'Laconica'. Voorgesteld wordt een leiding van de

cross-over der turbines naar de verdamper te maken om ook bij verminderd vermogen aftapstoom voor de verdamper te kunnen gebruiken. De verdamper werken op stoom, betrokken uit het 2.5 bar systeem, die tot 0.35 bar gereduceerd wordt. Wanneer de betreffende hulpwerkstukken niet voldoende A.S. leveren, wordt het 2.5 bar systeem tevens gesuppleerd uit de cross-over of uit de ketel via een herverzadiger. Bij ca. 75 rpm (± 14 kn.) en minder is de druk in de cross-over te laag voor suppletie aan het 2.5 bar systeem maar nog steeds hoger dan 0.35 bar, dus bruikbaar voor de verdamper. Ja, zegt de commissie, dit is juist; gebruik van aftapstoom van de turbines voor doeleinden waarbij de latente warmte benut wordt, is voordeliger dan gebruik van ketelstoom voor dat doel. Echter, bij de berekening wordt ervan uitgegaan dat alle stoom voor de verdamper via de herverzadiger uit de ketel betrokken wordt, zonder dat dit wordt aangetoond of aannemelijk wordt gemaakt. Dit behoeft namelijk geenszins zo te zijn. Is het tekort aan stoom in het 2.5 bar systeem niet te groot, dan kan een zelfde besparing of zelfs een grotere besparing worden bereikt door de druk van het systeem te laten zakken beneden de 2.5 bar. In 1976 werd o.a. op de 'Capiluna' een verbinding tussen de H.D. en M.D. bleeding gemaakt, hetgeen enigszins vergelijkbaar is met hetgeen inzender beoogt. Ofschoon de uitwerking van het idee te summier is, zal worden nagegaan of in de toekomst een en ander toch op een aantal schepen te realiseren is. Zo ja, dan wordt op dit idee teruggekomen. Een aanmoedigingspremie van f 150 is echter nu reeds op z'n plaats en,

vanwege de verdubbeling waar we het al eerder over hadden, betekent dit f 300 voor inzender.



Van matroos o/g tot fleet manager

Het was me een drukte van belang, de 10e december. Ofschoon overwegend leden van de walorganisatie waren verwacht, omdat de jaarlijkse reünie enkele dagen na het afscheid van Jongeneel zou volgen, had toch nog een aantal (ex) vlootcollega's die extra reis naar Rotterdam er voor over gehad om Jongeneel's afscheid extra luister bij te zetten.

Wat 'extra luister' hadden de organisatoren van het afscheid ook bedacht door met behulp van dia's de door onze directeur te houden toespraak te illustreren. Door goed samenspel was men er aldus in geslaagd de carrière van fleet manager Jongeneel, met inbegrip van enige anecdotes, ook in beeld te brengen. Een carrière overigens die er niet om liegt. Want van matroos o/g tot en met een topfunctie bij een Shell-Groepsmaatschappij is verre van alledaags.

Dienstverloop

Na het doorlopen van de zeevaartschool in Scheveningen solliciteerde Jongeneel in augustus 1946 voor een plaats als leerling-stuurman. Echter, de banen lagen in die tijd beslist niet voor het opscheppen. Het enige dat men hem kon aanbieden was de functie van matroos o/g. Die nam hij met beide handen aan en zo belandde de 19-jarige Dirk op de 'Coryda', waar bootsman Poot hem de eerste beginselen van het vak bijbracht. Drie maanden later kon hij als leerling-stuurman dienst gaan doen op de 'Macuba', waarna talloze schepen zijn domicilie werden in talloze gebieden en dat in verschillende rangen: permanent 4e stuurman op 15 maart 1948, 3e op 1 januari 1949 en 2e op 1 januari 1955. Enkele jaren na zijn aanstelling als 1e stuurman – 1 januari 1959 – werd hij tijdelijk aan de wal geplaatst, op de Nautische Dienst. Dat hij voor een functie aan de wal geschikt was, werd reeds in een conduite in 1959 vermeld. Een opmerking die overigens na zijn eerste periode aan de wal – december 1961 – mei 1964 – meer werd geplaatst. Na zijn aanstelling als gezagvoerder in 1967, volgden nog enkele jaren op zee. Pas in 1971 kwam Jongeneel permanent aan de wal, achtereenvolgens als chef Nautische Ontwikkelingen, chef Dekdienst en – vanaf 1 september 1975 – als Fleet Manager en lid van het directieteam.

Velerlei facetten

In zijn toespraak ging onze directeur in op velerlei facetten van Jongeneel: zijn belangstelling voor zijn vak, maar ook zijn menselijke benadering van al degenen met wie hij samenwerkte. Dat daarbij zijn niet aflatend gevoel voor humor, welke rang of functie hij ook bekleedde, ook ter sprake kwam, zal geen verwondering wekken.

Juist zijn grote kennis, de wijze van omgaan met medewerkers van velerlei slag en zijn leidinggevende capaciteiten kwamen goed te stude bij de berging van de 'Metula' in Straat Magelhaen. Een prestatie die, te zamen met de andere capaciteiten die hij in zijn 35-jarig dienstverband met Shell Tankers had getoond, aanleiding was om hem voor te dragen voor benoeming door Hare Majesteit tot Ridder in de Orde van Oranje-Nassau. Rasterhoff: 'Het was de beloning voor een vruchtbaar leven, met hard werken, met belangstelling voor je



collega's, die je altijd alle vertrouwen schonk. Een werkzaam leven, dat bestond uit liefde voor het vak van 'varen' en het 'managen' van een vloot, vanuit je bureaustoel'. Uit vele delen van onze aardbol waren telegrammen gekomen, van de schepen en talloze kantoren, om Jongeneel te danken en hem het beste voor de toekomst te wensen. Van de zijde van zijn walcollega's werd hem niet alleen dank

gebracht in woorden, maar ook in de vorm van een schilderij van de 'Coryda', waarmee een persoonlijke wens van de thans gepensioneerde in vervulling ging.

Jongeneel aan het woord

In zijn bijzonder goed geformuleerd dankwoord – ook zijn gave om zijn woorden goed te formuleren was door Rasterhoff reeds genoemd – sprak de scheidende fleet manager niet alleen zijn dank uit voor de tot hem gerichte woorden, alsmede het cadeau. In de eerste plaats ook dank aan zijn zeevader, bootsman Poot van de 'Coryda', die hem als matroos o/g niet alleen de fijne knepen van het vak bijbracht, maar hem ook voor al te groot onheil behoedde. (Poot was tevens aanwezig op de receptie, tot bijzonder groot genoegen van onze fleet manager).

Ook de medewerking die hij altijd van zo velen, op de vloot en aan de wal, had ondervonden, had hem gesteund bij het volbrengen van zijn taak. Verwijzend naar het boek 'Tankvaart op Bangkok' van de tevens op 10 december aanwezige schrijver Jan Noordegraaf, haalde Jongeneel aan, hoe zeer menig zeevarende een hekel had aan degenen die aan de wal de zaken bestierden, vooral als die zelf vroeger op zee voeren. 'Die scherpe kantjes die leiden tot antipathie, bestaan nog wel, maar ze zijn toch minder scherp dan vroeger. Je moet je daarbij realiseren, dat de man op zee het kantoor beschouwt als een beschermd hoofdkwartier, terwijl hij – laten we zeggen – het vuile werk moet doen. Zo lang er echter als basis onderling vertrouwen en waardering blijft bestaan, is er begrip voor elkaars standpunten. Nu ik verdwijnt wordt het werk overgenomen – weliswaar in een gewijzigde organisatie – door Busker en Veldt. Beiden hebben reeds vele jaren gewerkt aan de 'interface' schip/wal, hetgeen vertrouwen wekt voor de toekomst'.

Jongeneel drukte in zekere zin zijn spijt erover uit, dat aan de vele jaren van goede samenwerking voor hem nu een eind is gekomen. 'Bijna al degenen in fleet management zijn specialisten, ieder in zijn vak of op zijn gebied. Ik ben hen dankbaar voor hetgeen zij met en voor mij hebben weten te realiseren'. Dankbaar was Jongeneel ook voor al hetgeen een organisatie als de onze omringt. Het geduld dat wordt opgebracht door degenen die zorgen voor de extra koffie die moet aanrukken, de plotseling te regelen lunch voor bezoekers, de telegrammen die op het laatste moment nog weg moeten of de overplaatsing die plotseling moet worden geregeld. Ook dank voor de wachtslieden, die in de nachtelijke uren ten behoeve van de Shell Tankers organisatie gereed stonden. Zich tot de directeur wendend: 'Abel, mijn dank voor wat je bij Shell Onroerend Goed hebt gedaan om mijn pensioen te verzekeren. Nog dankbaarder zal ik je zijn als je voor Shell Tankers, ook de toekomst weet te verzekeren. Het ga U allen goed'.

Vestiging Nederlands vlootpersoneel buiten Nederland



De Maatschappij gaat er als in Nederland gevestigde onderneming bij haar algemene beleidsvoering, haar sociale beleid en bij het treffen van administratieve procedures en voorzieningen van uit dat haar Nederlands vlootpersoneel in Nederland woonachtig is. Zij neemt dan ook alleen Nederlands vlootpersoneel aan dat werkelijk in Nederland woont en verwacht dat daarin tijdens het dienstverband geen verandering komt.

Zowel de voor Nederlands vlootpersoneel met de vakbonden overeengekomen loon- en andere arbeidsvoorwaarden als de bepalingen van andere overeenkomsten, bijv. ten aanzien van het bevorderen van werkgelegenheid, zijn in principe gebaseerd op het in Nederland woonachtig zijn van het personeel. Voor iedere rederij geldt dat de communicatie tussen het vlootpersoneel en de walorganisatie moeilijk is, omdat deze grotendeels schriftelijk gebeurt. Schriftelijke communicatie heeft duidelijke beperkingen in vergelijking met persoonlijk contact. In het kader van de beleidsvoering en zeker in het sociale vlak ontstaat daarom steeds meer behoefte aan mondelinge communicatie, informatie, voorlichting e.d. en zijn in toenemende mate persoonlijke

gesprekken met personeelsleden gewenst. Door de snelle ontwikkelingen op technisch gebied, maar ook voor het voeren van een modern personeels- en veiligheidsbeleid is het meer en meer noodzakelijk dat aan aanvullende cursussen wordt deelgenomen. Al dergelijke zaken maken regelmatige contacten tijdens het verlof noodzakelijk, terwijl ook het op redelijk korte termijn beschikbaar kunnen zijn vaak gewenst is.

Het in de voorgaande alinea vermelde geldt in niet mindere mate voor hen die buiten Nederland woonachtig zijn. Vestiging buiten Nederland kan in dit vlak voor de Nederlandse zeevarende dan ook duidelijk nadelige gevolgen hebben. Een beperkt contact met de walorganisatie en het beperkt of in het geheel niet deelnemen aan cursussen, informatiebijeenkomsten e.d. zullen de algehele inzetbaarheid niet bevorderen, hetgeen zijn terugslag kan hebben op de carrièremogelijkheden. Zelfs het komen in een situatie waarbij door één van de partijen bij de voortzetting van het dienstverband een

vraagteken moet worden geplaatst, is niet ondenkbaar.

Daarbij komt nog dat ook op het vlak van de sociale verzekering vestiging in het buitenland ertoe kan leiden dat men niet meer onder alle Nederlandse sociale verzekeringswetten valt. Dit heeft weer gevolgen voor het recht op uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid – zeker als deze langer duurt dan een jaar – en voor de aanspraken op vergoeding van ziektekosten e.d.

Ten slotte zijn er gevolgen met betrekking tot reis- en verblijfkostenvergoedingen. Passagekosten in verband met de dienst aan boord worden slechts voor Maatschappij-rekening genomen voor zover deze niet meer bedragen dan die welke zouden zijn gemaakt bij wonen in Nederland. Reiskosten in verband met bezoek aan het kantoor komen, voor zover gemaakt buiten Nederland, voor rekening van betrokkene, terwijl dit ook het geval is met eventuele extra te maken verblijfkosten.

Het zal uit het bovenstaande duidelijk zijn dat vestiging buiten Nederland vergaande consequenties voor de betrokkene kan hebben. Het is dan ook zaak dat men daarover vroegtijdig met de Maatschappij contact opneemt en met de betrokken functionarissen deze consequenties goed doorspreekt.

Videonieuws

Er zijn wat havens waar problemen zijn gerezen met het afleveren van videocassettes. Maar ook goed nieuws: uitbreiding van de videotheek en, als experiment, meer films dank zij VHS.

En om maar met het slechte nieuws te beginnen: er zijn enkele havens waarheen momenteel geen videocassettes kunnen worden opgezonden. Dit is uitermate te betreuren, want ook Dubai is hierbij. En juist via Gray Mackenzie, onze scheepsagent aldaar, werd heel wat aan onze schepen afgeleverd. Zij mogen nog wel vidpacks ruilen, maar kunnen momenteel niet hun voorraad aanvullen met nieuwe koffers. Een oplossing is nog niet in zicht, maar er wordt wel hard aan gewerkt door Walport. Ook doorzending van de cassettes met Nederlandse TV-programma's is onmogelijk zo lang dit agentschap geen officiële vergunning daartoe heeft gekregen van de autoriteiten aldaar.

Andere havens waar – hopelijk slechts tijdelijk – problemen zijn ontstaan, met name door douane-restricties, zijn: Sullom Voe, Mina al Fahal, Abu Dhabi, Karachi en Penang.

Eventuele suggesties van de schepen die op deze wijze hun aanvulling in gevaar zien komen, worden uiteraard op prijs gesteld.

VHS

Buiten de 5 uur Nederlandse TV-programma's die elk met video-apparatuur uitgerust schip wekelijks krijgt (mits via betrouwbare havens bereikbaar), kunnen de schepen, per jaar, 260 uur Walport-Telmar programma's draaien, die in de zgn. 'vidpacks' zijn ondergebracht en op vele plaatsen kunnen worden geruild. Ongeveer een vijfde van die 260 uur bestaat uit speelfilms, globaal zo'n 51 per jaar.

Nu blijft de roep om 'speelfilms' groot, wat dat betreft lijkt het varende kijkerspubliek haast onverzadigbaar. Natuurlijk zal niet iedere film bij alle kijkers in even goede aarde vallen, maar er is in ieder geval voor elk wat wils bij. Ook gaat kennelijk de grootste aandacht uit naar de 'hoofd'films en minder naar de 'bij'programma's in de vidpacks.

Anderzijds worden we niet alleen geconfronteerd door een aanzienlijke verhoging van de contractprijs voor die vidpacks – de ruildepots vragen ook steeds hogere bedragen voor hun bemiddeling – maar ook door steeds

hogere portokosten voor de toezending (en het retourneren) van de Nederlandse programma's.

Reeds langere tijd zijn er in de handel videocassettes van aanzienlijk kleiner formaat en lichter gewicht dan de U-matic cassettes die tot nu toe werden gebruikt, namelijk VHS-cassettes (VHS = Video House System). De player daarvoor is – uiteraard – van een ander type. Nu was er tot voor kort geen player beschikbaar die schommelingen in scheepsspanning kon opvangen en tevens zo robuust was, dat ze bestand is tegen – helaas – soms wat minder verrijnde bediening.

Thans is evenwel een apparaat in de handel gebracht dat dit wel zou bieden. Na uitgebreide proeven door Radio-Holland Video Television in Amsterdam, tevens nadat enkele O.R.-leden met ons hebben kunnen verifiëren dat qua beeld en geluid dit nieuwe apparaat niet onderdoet voor de in gebruik zijnde players, is besloten hiermee een proef te nemen op de 'Fulgur', op welk schip, liggende in Rotterdam, de oude player toch moest worden vervangen. De Nederlandse TV-programma's die aan dit schip worden toegezonden zijn nu opgenomen op speciale VHS-cassettes (1 à 2 uur en 1 à 3 uur), die passen in de nieuwe player van het merk 'Panasonic', model NV 8170E.

Niet alleen spaart dit aanzienlijk op portokosten, doch VHS biedt andere mogelijkheden, namelijk het gebruik van 'compacts' in plaats van 'vidpacks'. Compacts zijn koffertjes waarin 8 hoofdfilms zitten. Is een film minder lang dan de 2 uur die op de cassette kunnen worden opgenomen, dan wordt de resterende tijd opgevuld met gevarieerde programma's.

Per deelnemend schip worden twee van deze 'compacts' meegevoerd, één om voorlopig achter slot en grendel te zetten, de ander klaar voor vertoning. Zijn alle films uit één compact door een ieder gezien, dan wordt de betreffende compact vanuit de eerstvolgende aanloophaven opgezonden naar Radio-Holland Video Television, Amsterdam. Na ontvangst en controle aldaar wordt – als luchtvracht – een nieuwe naar het schip gezonden via een door ons op te geven aanloophaven. Waarom die andere 'compact' achter slot en grendel moest, zal de aandachtige lezer nu niet zijn ontgaan. In de tijd die



De illustraties bij dit artikel zijn uit de film 'Als auto's konden praten'. Deze nieuwste Shell-film, die als sub-titel meekreeg: Een bijdrage tot economisch rijden, werd vervaardigd in opdracht van Shell Nederland B.V. Pas op 3 december jl. vond in de PR-zaal van het Rotterdamse Shell-gebouw de première plaats; ten behoeve van de met video-apparatuur uitgeruste schepen wordt de film nu reeds op de band gezet. De film heeft als doelgroep weliswaar jongelui tussen 18 en 25 jaar, die voor het eerst (zelf) met het fenomeen autorijden te maken krijgen, doch de film is zodanig opgezet dat 'de boodschap' naar autobestuurders in alle denkbare leeftijdsklassen wordt overgebracht. En dat op plezierige wijze en met veel humor.

verloopt tussen verzenden van de oude en de ontvangst van een nieuwe compact, kunnen de films uit de voorlopig opgeborgen compact worden vertoond. *Nimmer dus twee compacts tegelijk in gebruik nemen, u benadeelt uzelf ermee.*

Uit het bovenstaande zal al duidelijk zijn, dat compacts dus niet in havens kunnen worden geruild (behoudens Rotterdam/Amsterdam). Alleen via RHVT is ruil mogelijk. De extra portokosten die het opzenden van een compact vergt, worden goedge maakt door de lagere huurprijs die wij konden bedingen, omdat internationale service niet mogelijk is. Daartegenover staat dat met compacts meer hoofdfilms mogelijk zijn, namelijk 96 (er kunnen per schip per jaar 12 compacts worden betrokken à 8 films). Daarbij dus het voordeel van lagere portokosten voor de Nederlandse programma's nu VHS-apparatuur voor scheepsgebruik beschikbaar is. Bij een onverhoopt mankement kan de nieuwe VHS-afspeelapparatuur door de radio-officier worden gerepareerd, na overleg met RHVT, Amsterdam. Als hem dit niet lukt, wordt voorlopig geen service aan de wal verleend, maar wordt een nieuw apparaat aan boord geplaatst. Ruilapparaten staan ter beschikking in Singapore en Curaçao.

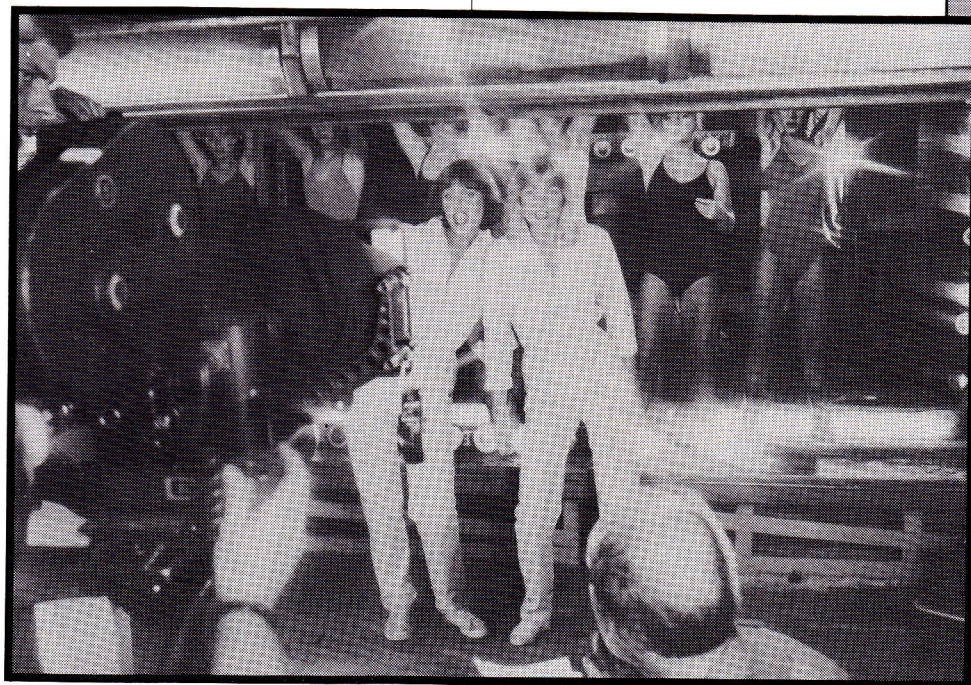
Videotheek

In de loop van 1981 zijn alle met video-apparatuur uitgeruste schepen voorzien van 4 cassettes voor de videotheek, namelijk 'Shell Research', 'Laatste Schakel', 'Koninklijk Verleden' en 'Boren Buitengaats'. Video-cassettes die dus aan boord kunnen worden gehouden en *niet* behoeven te worden teruggestuurd. Dit in tegenstelling tot het video-verslag van de jaarlijkse bijeenkomst, dat eveneens naar elk video-schip wordt gezonden, maar na verloop van tijd moet worden teruggestuurd. Immers deze wordt gebruikt voor vastlegging van de volgende jaarlijkse reünie. In de eerstkomende tijd zullen wederom

enkele Shell-films aan onze schepen worden gestuurd na op videoband te zijn gezet. Niet aan alle met video uitgeruste schepen dezelfde films op cassetteband, maar elk schip toch minstens drie verschillende. Eventueel ruilen met andere schepen is altijd toegestaan. De Shell-films waar het deze keer om gaat, hebben de volgende titels:
Shell-journaal 1981
Rijden in de winter
Als auto's konden praten
Rijden in de bergen
Werkpaarden op Zee
Morgen begint de vakantie
De oerbewoners van Amerika
Shell Tankers video-presentatie.

Die laatste behoeft enige toelichting. Degenen die eind april/begin mei vorig jaar op de 'Daphne' dienst deden bij

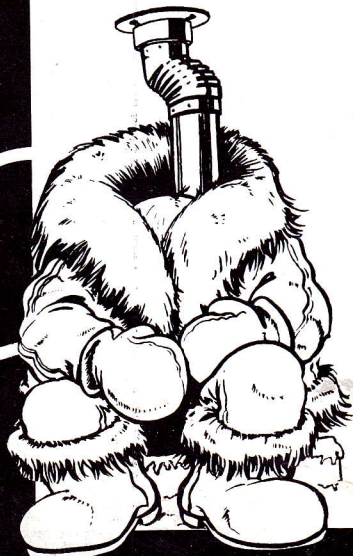
aanlopen Sullom Voe, zullen zich herinneren dat o.a. een fotograaf meevoer, die ten behoeve van een dia-presentatie een groot aantal opnamen nam en ook stemmen van collega's op de band vastlegde. Die dia-presentatie is inmiddels gereed en al herhaalde malen gebruikt. Echter, het aan alle varende 'medewerkers' individueel vertonen van deze dia-presentatie is een onmogelijkheid, reden waarom we het geheel op videoband hebben vastgelegd en deze nu aan boord van een aantal schepen zullen zetten. Op die wijze wordt bereikt dat successievelijk alle medewerkers toch hun stem of eigen persoon zullen waarnemen. De anderen zullen – naar wij vertrouwen – ook wel belangstelling hebben voor de presentatie, die wij gebruiken om bezoekers, enz. te tonen wat varen bij Shell Tankers in de praktijk betekent. Getracht is daarbij een zo eerlijk mogelijk beeld te geven al dient wel te worden bedacht, dat producers gebonden waren aan maximaal 14 minuten. Enfin, kijkt u zelf maar, de cassettes komen er aan.



SCHOON SCHIP

Energiebewuste agenda

'Energiebewust, da's een must', is het motto van de Shell Werkgroep Energiebesparing voor 1982. Dat motto is te vinden op de omslag van een zakagenda die alle werknemers van de Shell in Nederland op kantoor hebben ontvangen. Binnenin het boekje geeft de werkgroep een verklaring voor het verschijnen van de agenda. Al werden tot nu toe goede resultaten bereikt bij het terugdringen van het gas- en elektriciteitsverbruik, er liggen nog tal van mogelijkheden. Iedere medewerker of medewerkster zal, aldus de werkgroep, zeker een bijdrage kunnen leveren om de kosten van de agenda in een veelvoud terug te verdienen. De agenda heeft een indeling van één week per pagina en biedt iedere maand een aardige cartoon, zoals de hierbij afgebeelde plaat met het onderschrift 'Neem een voorbeeld aan de eskimo's, die wonen écht totaal geïsoleerd'. Ten behoeve van het kantoor bezoekende zeevarenden die ook een exemplaar willen, zullen we voorlopig dagelijks agenda's in de stand op de 6e etage opnemen.



Gezinscontact zeevarenden

Ons werd verzocht het volgende bericht aan u door te geven. Op 15 januari 1982 wordt een landelijke dag door de Stichting Studiegroep Gezinscontact Zeevarenden gehouden. Plaats van samenkomst is het Jaarbeursgebouw in Utrecht. Aanvang 14.00 uur.

Eigenlijk niet zo leuk . . .

Per dag vallen er in het Nederlandse verkeer vijf doden en honderdzestig gewonden. Als u autorijdt, denkt u daar waarschijnlijk niet steeds aan; maar goed ook misschien, anders kroop u nooit meer achter het stuur. Veel mensen denken echter veel te weinig aan wat er allemaal mis kan gaan in het verkeer en nemen daardoor te grote risico's. U hoeft niet in de ongevalsstatistiek terecht te komen mits u aan een aantal zaken denkt. Welke? Dat kunt u lezen in het laatste deeltje uit de serie 'Shell helpt'; het 22e alweer.

Drie factoren zijn altijd in het spel bij ongevallen: de weg, het voertuig en de mens. Aan de weg kunt u zelf weinig doen – aan de auto wel, door hem in goede conditie te houden (hoe dan wel kunt u lezen in verschillende eerdere boekjes).

Op die dingen die u zelf kunt doen gaat deel 22 in, en dat levert de nodige interessante cijfers op. Wist u dat 25 procent van alle verkeersongevallen met motorvoertuigen gebeurt op natte weg, terwijl de weg in Nederland maar 15 procent van de tijd nat is? Dat het bovendien maar zes procent van de tijd echt regent?

De staat van de banden is van groot belang in natte omstandigheden. Zeven procent van de auto's in Nederland rijdt rond met minder dan 1,6 mm profiel op één of meer banden. Als die banden vervangen zouden worden, zou dat per jaar ongeveer vijfhonderd ongevallen schelen. Het gedrag van weggebruikers is natuurlijk in sterke mate bepalend voor hun 'ongevalsgevoeligheid'. Te snel rijden, toch drinken voor het rijden enzovoorts. Een goed voorbeeld is het

niettemin draagt meer dan één op de drie automobilisten het ding niet. Dom!

Maar het belangrijkste is wel dat veel automobilisten geen rekening houden met het feit dat hun wagen, waarin zij zelf zo goed beschermd zitten, voor veel zwakkere verkeersdeelnemers – voetgangers, fietsers, bromfietzers e.d. – een gevaarlijk projectiel is. Vandaar dat bij zeventig procent van alle dodelijke ongevallen een



rijgedrag op snelwegen. Veelal rijdt daar meer verkeer op de linkerrijstrook dan op de rechter, en met hogere snelheid. Die hoge snelheid, het dicht op elkaar rijden en de grote snelheidsverschillen die ontstaan met auto's die vanaf de rechterstrook 'invoegen' op de linker, veroorzaken veel kop-staart-botsingen. In cijfers: op de linkerrijstrook gemiddeld zeven keer vaker dan op de rechter. Ook het niet dragen van de veiligheidsgordels veroorzaakt veel narigheid. Wanneer twee auto's, beiden rijdend met vijftig kilometer per uur, frontaal op elkaar botsen, klappen de inzittenden tegen het interieur van de wagens met een kracht, even groot als bij een val van drie hoog. De gordel voorkomt dat, maar

personenauto betrokken is. Deel 22 maant dan ook tot grotere voorzichtigheid. Laten we hopen dat het ook gelezen wordt.

SCHOON SCHIP

Brandstof voor Polen-konvooi

Nationaal en internationaal is er in de nieuwsmedia veel aandacht besteed aan het konvooi van meer dan 150 voertuigen, dat op zondagmiddag 13 december jl., vanuit Utrecht is vertrokken met kerstpakketten bestemd voor de bevolking in Polen. De ruim 180.000 voedselpakketten waren geladen in circa 120 Nederlandse trucks met oplegger, terwijl verder in het konvooi vrachtauto's met banden en andere reserve-onderdelen meereden, alsmede takelwagens en ambulances en óók een aantal tankauto's met autogasolie, die tot taak hadden de trucks op de lange weg naar Polen van brandstof te voorzien.

Shell heeft ten behoeve van de brandstofvoorziening van het konvooi een partij van 30.000 liter Shell Diesoline ter beschikking gesteld aan de organiserende Stichting 'Vriendenhulp voor Polen'.

Even terug

Na 9 jaar, 1 maand, 28 dagen en 18 uur was de 'Vitrea' weer terug in Europese wateren. Die berekening werd ons gegeven door de gezagvoerder van dit schip. De weergoden hadden voor een minder aangename ontvangst gezorgd toen de 'Vitrea' de 29e november jl. de Rotterdamse Waterweg opvoer, richting Pernis. Familieleden van de opvarenden moesten zware buien en een stormachtige wind trotseren om de binnenkomst gade te slaan. De zeer korte tijd tussen de hagelbuien was net genoeg om een fotootje te maken van het schip. De 'Vitrea' is niet lang in Rotterdam gebleven. Na het uitvoeren van diverse reparaties vertrok het schip op 9 december, richting Midden Oosten.

Bibliotheek verhuisd

Door een toename van de werkzaamheden (de bibliotheek heeft nu een werkgebied van ruim 100.000 lezers en lezeressen) zijn de 230 m², die ter beschikking staan, veel te klein geworden. De bibliotheek, die een drietal groepen Nederlanders (zeevarenden, opvarenden binnenvaart en Nederlanders in het buitenland) van lektuur voorziet, kan letterlijk geen kant meer op. Langs wanden en kasten staan de boeken opgestapeld, terwijl de acht personeelsleden hun werk doen op minder dan 35 m². Dit was aanleiding voor het bestuur om bij het ministerie van C.R.M. een verzoek in te dienen om het pand Westewagenstraat 74 te mogen huren. Die toestemming kwam inderdaad, zodat de bibliotheek

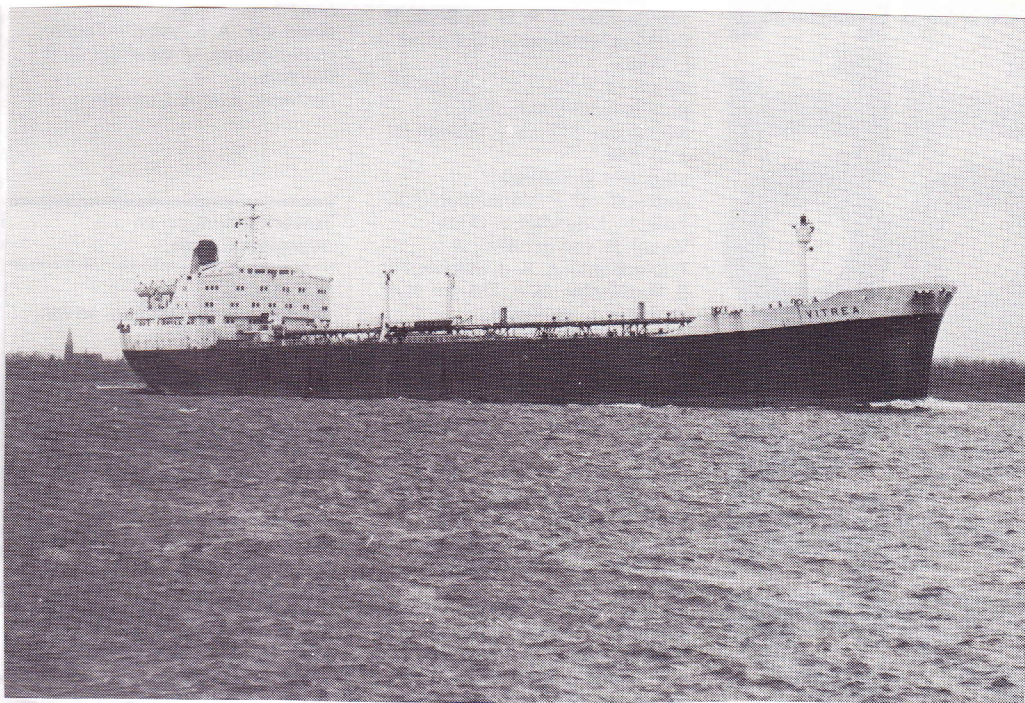
nog voor eind maart naar dit pand overgaat. Ook het bij de bibliotheek inwonende secretariaat van 'Protestants Koopvaardijwerk Rotterdam' verhuist mee.

Shell journaal

Hij is weer uit het Shell-journaal, de nieuwjaarsattentie van Shell Nederland. Dit jaar gewijd aan Nederlandse harmonie- en fanfare-orkesten. Het eerste exemplaar, of accurater gezegd, de eerste twee exemplaren, werden op zaterdag 12 december in de PR-zaal van het Shell-Gebouw uitgereikt aan mr. R. Hotke, directeur-generaal culturele zaken van CRM, en aan de heer P. Laro, voorzitter van de bond van orkest-dirigenten. Deze uitreiking door de president-directeur van Shell Nederland, drs. A. C. Helfrich, betekende tevens vanaf dat moment toezending aan een grote



klantenkring van de Shell en, uiteraard, tevens aan het gehele personeel. Ook naar de schepen zijn vier exemplaren van deze nieuwe uitgave in de Shell-journaal-reeks gezonden.



WANDERS

Gehuwd:

27.10.81: Struik, alg. sch. vakman, met Mw. R. Sri Mahmud.
29.11.81: G. van Kuilenburg, alg. sch. vakman, met Mw. Lorenza Scieluna.
04.12.81: M Bouwkamp, bediende, met Mw. N. Schutte.
05.12.81: T. van Beek, 5e wtk, met mw. B. Knoll.
11.12.81: T. Barth, 3e stm, met mw. S. E. de Vet.

Geboren:

09.12.81: Oscar Hendrik Alexander, zoon van M. A. F. Wanders, 2e stm. en mw. J. M. C. Wanders-Holtzer
02.12.81: Olivier, zoon van C. J. Tanis, 3e wtk. en mw. A. Tanis-Mosselman
20.11.81: Joris, zoon van R. M. van der Aa, 2e stm. en mw. W. H. M. van der Aa-Mandjes

Aflossingen:

gezagv.: J. B. P. Imming, D. de Boer, J. S. Schregardus, S. Harders, J. van der Zouwen, S. Noordenbos;
1e stl.: R. W. Overdijkink, P. J. Muntjewerf, A. J. de Kraker, P. E. van der Veld, J. Boonstra, C. P. C. van Goethem, R. Dijkstra, G. J. Knol, M. F. D. Becx, W. C. Padmos;
2e stl.: L. van Doren, J. J. Smit, W. Holwerda, P. H. Jacobs, J. Schol, H. A. van der Want, D. A. L. Hitz, E.M. M. van den Bosch, M. Ponsen, F. G. de Bruyn, K. T. Wiegert, C. H. M. Buckens, M. A. F. Wanders, P. J. van den Driest, H. Rijpkema;

Wijngaarden, J. R. N. de Bode, B. de Roos Nieuwkamp, B. Kerver, J. L. Pool;
4e stl.: J. A. Valk, Y. de Boer, F. B. A. van der Elsen, G. B. H. Stienissen, F. T. G. J. Mulder, D. J. M. Rijk;
stag. stl.: D. Reedijk;
radio-off.: C. P. Verschoor, C. J. Twilt, P. J. de Man, J. D. de Visser, R. van den Berg, L. Toutenhoofd, A. A. J. Donker, H. E. Haalmeijer, M. K. Bierlee, H. P. de Jager, L. de Soete;
hfd. wtk.: F. W. Gakes, J. de Visser, W. Muis, P. J. de Lange, C. G. Pusch, C. H. J. van Dijk, R. N. Groen, P. A. Ankerman, J. R. Alisma, J. Polet, C. L. H. Stocking Korzen;
2e wtk.: F. A. M. Vergroesen, J. D. Compiet, J. M. van de Wal, C. W. H. van Holthuysen, E. E. Kreune, J. H. S. van der Pas, H. J. Lammertink, J. A. Maassen, T. Scholte;
3e wtk.: E. K. G. Schiefer, H. E. Daniels, T. H. van Leeuwen, J. A. Elbert, O. Wink, A. Oost, J. Kruize, C. J. Tanis, J. L. B. de Bruin, P. Neaktschoren, J. C. van Koten, C.

4e wtk.: L. A. van Beelen, D. J. Sandee, H. L. M. van Haelen, E. Meijer, E. Boeve, C. G. Haasnoot, A. M. Oonk, R. Romyn, J. F. Bijlsma;
5e wtk.: A. B. M. Bokkers, A. C. J. J. van Unen, P. A. van Tilborg, J. W. van Bodegraven, P. H. van der Meulen, R. T. M. Wilmering, T. van Beek, D. W. van Heyst, B. J. Krakowczyk, R. J. Mooring, J. C. Paul, W. H. Kuiper, W. R. H. van der Meer, R. de Vries, P. H. Bastin;
stag. wtk.: J. van der Harst;
sch. voorman: J. M. Wigleven, G. J. van Delft;

sch. vakman 1: J. J. van Triet, W. Gerritsen, W. H. Klein;
sch. vakman 1w: D. Kipperman, R. W. van Rooyen;
sch. vakman 2w: D. van Vliet, G. Ardon, P. L. Koppel, S. D. Kuik, F. S. J. van Rossum, J. H. M. Odijk, L. Kruij, M. E. Slijper, J. F. Boers, A. H. Duister, H. A. Morsing, J. A. Dekker, F. Caspers, A. C. in 't Hout, J. H. Steur, A. A. U. Pieters;
alg. sch. vakman: J. R. Ecoma Verstege, N. A. Valkering, A. Frederiks, J. H. F. M. van de Kerkhof, J. Brederveld, G. J. H. Muilenburg, C. N. M. Prins, P. van Eenige;
sch. gezag a/w: W. Ruiter, G. A. Brand, L. H. A. T. van Dijk, D. A. Emanuels, H. Sandifort, D. Rovers, P. M. van der Toorn, C. J. F. van den Berg, J. van der Sluis, C. H. Moerkerk;
aank. sch. vakman: F. T. M. Pisarowitz, R. Schaap, W. P. Schot;
aank. sch. gezag a/w: J. van de Berg, R. P. A. Smeysters, P. K. J. van de Bunt;
hoofd voeding: F. R. Stoker, W. E. M. van Lieshout, W. Haanepen, L. J. W. Broenink, H. J. van Alphen;
sch. kok: E. J. Eradus;
hoofdbediende: J. Boelee, F. G. ^{ROO}bediende: A. K. van der Toorn., H. H. Koppen, M. de Vrijer, E. P. Warnies;
bediende a/d: A. Cumming;

Tewerkstellingen en overplaatsingen:

m.s. Abida:
2e stm. J. B. Winkelhuis, 4e wtk. P. P. van der Wilt;
m.s. Acila:
1e stm. J. Priester, 3e stm. M. J. A. Krijvenaar, radio-off. W. M. van der Laan, hfd. wtk. S. A. Verhage, 2e wtk. G. G. Wolsink, wnd. 3e wtk. J. W. Jongkind, 4e wtk. R. J. Verspoor;
m.s. Acmaea:
2e stm. L. A. H. Vader, stag. stm. R. van den Berg;
m.s. Acteon:
gezagv. P. C. Rakke, 1e stm. R. A. de Boer, wnd 2e stm. P. C. Mink, 3e stm. L. Onderweegs, 4e stm. R. F. Portman, radio-off. R. P. Bikker, hfd. wtk. B. E. Buij, 2e

Dekker, 5e wtk. A. M. de Boer; sch. vakman 1w J. J. Srijders, sch. vakman 2w E. D. van Leeuwen, hoofd voeding J. R. L. van Toornburg, capatan E. Curras Gonzalez, man esp. E. D. Franciso Quiroga, 2e man B. Regades Hermo, D. Vidal Miguez, mar. int. M. Amoedo Aguiete, N. Amoedo Perez, C. Bouzas Novas, F. Collarte Vazquez, D. Fernandez Pintos, J. M. Gonzalez Rodriguez, G. Suarez Tajes, coc. J. R. Fernandez Gomez, cam. maydo. P. J. Rodriguez Solino, cam. A. Barros Miguez, J. E. Pineiro Martinez;

m.s. Crania:
1e stm. W. J. H. van Dipten, 2e stm. B. Crum, 2e wtk. K. J. Faasse, 3e wtk. G. Dekker,; sch. vakman 1w F. Oostdijk;

m.s. Dalia:
capataz A. Abalde Bastos, man esp. J. Alvarez Martinez, 2° man M. A. Dominguez Martinez, C. Rey Charlin, mar. int. A. Boullosa Dacosta, M. Bouzada Pazos, J. Gomez Vila, F. Gonzalez Rodriguez, J. R. Lopez Nieto, M. L. Rodriguez Vieitez, J. Valladar Costa, coc. J. L. Pousada Perez, cam. maydo. J. C. Comesana Rey, cam. V. S. Fernandez Moreno, S. Vilar Iglesias, a.d. coc. C. Nogueira Rocha;

m.s. Daphne:
5e wtk. M. J. E. van den Broek, sch. vakman 1 R. Groot, sch. gezel a/w F. G. M. van Kleef, P. Raams, P. C. Groen, L. J. Verburg, bediende a/d G. P. Onder de Linden;

m.s. Diadema:
2e stm. R. J. E. van Haarst, hfd. wtk. H. Buiten, 2e wtk. J. H. Burger, 5e wtk. A. C. Kleyn;

m.s. Felania:
radio-off. P. W. Veygen, wnd. 3e wtk. B. E. Broekhuysen, sch. kok C. van Zal, bediende A. Scheffer;

m.s. Felipes:
2e wtk. F. C. Koens, 3e wtk. J. R. Spoelstra, alg. sch. vakman E. R. van Engel, aank. sch. vakman S. H. J. Gieling, P. den Hamer, hoofdbediende B. J. van Gelderen;

m.s. Ficus:
1e stm. W. F. van der Lei, 3e stm. J. B. Weyland, 4e stm. J. C. Schoonenberg, hfd. wtk. C. C. Bartels, 3e wtk. J. Water, alg. sch. vakman G. Struik, aank. sch. vakman D. A. C. Wink, hoofd voeding C. F. van der Ende, bediende F. R. Noorbergen;

m.s. Flammulina:
3e wtk. W. J. Stam, 4e wtk. R. Roor, alg. sch. vakman H. J. van Zoggel, aank. sch. gezel a/w A. H. C. M. van Riel, hoofd voeding J. van der Horst, hoofdbediende C. Westbroek;

m.s. Fossarina:
1e stm. A. J. Verheul, 2e stm. S. S. Abma, 3e stm. R. C. J. Koreman, radio-off. P. A. de Lange, 2e wtk. H. Japin, 3e wtk. A. Harkink, 5e wtk. S. A. Dijkwel, alg. sch. vakman A. A. O. Schenk, F. F. Beekhuis, aank. sch. vakman J. Jager, hoofd voeding G. van Driel, bediende L. L. Teveer, man esp. J. Garcia Riobo, mar. int. R. Vicente Dominguez, L. Martinez

In memoriam

Op 30 november jl. is overleden de heer

J. F. van den Bogaard,

oud-hoofdwerktuigkundige.

De heer Van den Bogaard verliet de dienst der maatschappij op 1 december 1979, na meer dan 30 dienstjaren. Hij bereikte de leeftijd van 55 jaar.

Hoewel vanwege de aard van zijn ziekte het bericht van zijn overlijden niet geheel onverwachts kwam, was de verslagenheid onder ex-collega's groot. Temeer omdat hij in wezen slechts kort van zijn vervroegde pensioen heeft kunnen genieten. Velen, zowel van kantoor als vloot, gaven bij uitvaartdienst en crematie blijk van hun belangstelling. Geen wonder, want Jan van den Bogaard was bijzonder gezien bij velen. Ons aller medeleven gaat uit naar zijn echtgenote en zijn kinderen, die hem in het laatste half jaar waarin zijn ziekte zich openbaarde, tot grote steun zijn geweest.

Voor de vele blijken van belangstelling tijdens de ziekte en na het overlijden van mijn man, wil ik iedereen heel hartelijk danken. Het was voor ons een grote steun in een moeilijke periode.

Annie van den Bogaard

Duran, J. Guizande Martinez, A.
Alonse Alvarez;

m.s. Fossarus:

gezagv. J. Post, radio-off. B. Immerzeel, hfd. wtk. L. Buitenkant, alg. sch. vakman B. L. Quist, G. Ekkelenkamp, aank. sch. vakman A. I. M. J. van den Broek, aank. sch. gez. a/w M. J. W. Post;

m.s. Fulgur:

3e stm. H. E. Becht, stag. stm. B. P. Steggerda, radio-off. J. Hissink, 4e wtk. T. M. Brants;

m.s. Fusus:

4e stm. M. A. Spoelstra, radio-off. G. Lucas, aank. sch. gez. a/w C. J. F. van de Berg, jongen a/w J. Hart;

s.s. Kylix:

hfd. wtk. J. E. Weidema, wnd. 4e wtk. P. van Nierop, sch. vakman 2w P. A. Volwerk, C. van der Hoek;

s.s. Laconica:

gezagv. H. K. Paauw, 2e stm. D. J. Mittelmeyer, hfd. wtk. C. J. Vermeulen, 2e wtk. M. Schmidt, 4e wtk. A. van der Ster, 5e wtk. J. A. Louws, sch. vakman 1w J. Westerhuis, hoofd voeding M. W. B. Kitzen;

s.s. Latia:

gezagv. G. Arkema, 2e wtk. H. Tesink, 5e wtk. P. Drewes, S. van der Zee;

s.s. Latirus:

1e stm. M. Buth, R. van Kranen, 3e stm. J. H. Oort, hfd. wtk. W. Groenendijk, 3e wtk. C. L. M. Mazairac, 5e wtk. O. Broksma, H. Bubberman;

s.s. Lepton:

4e stm. K. G. E. van Lieshout, stag. wtk. D. J. Haazebroek, G. H. G. M. Scheres, sch. voorman R. P. L. Verhoeve, sch. vakman 2w L. P. J. van Alphen, sch. gez. a/w J. Booy, J. G. Klein Hesselink, hoofdbediende F. P. Lommerse, bediende H. Wezenaar;

s.s. Macoma:

2e wtk. J. Hensbroek;

s.s. Marinula:

1e stm. N. Venendaal, 2e stm. J. Kistemaker, 4e stm. G. Y. M. van Rooy, radio-off. F. K. van Westen, 5e wtk. R. H. J. Bos;

s.s. Meta:

gezagv. K. Poort van Ingen, 2e stm. R. P. Regout, 3e stm. W. van Dijk, hfd. wtk. J. H. Veen, 4e wtk. R. J. van der Schans, 5e wtk. W. J. D. M. Gakes, stag. wtk. H. K. W. M. Hagemans, R. S. H. Fokkinga, T. A. Neven, sch. vakman 1w G. A. Cornelissen;

m.s. Niso:

2e stm. P. L. van der Vos, wnd. 3e wtk. H. de Rhoter, 4e wtk. P. F. van Gent, man. esp. F. Otero Lago, 2° man. I. Pazo Alonso, mar. int. M. Fajo Misa, J. Pousada Perez, J. Rodriguez Cabral, R. J. Trabazos Fernandez;

s.s. Ondina:

1e stm. J. J. B. Roest, 2e stm. R. van der Voort, radio-off. M. H. B. Roobol, hfd. wtk. B. Veldhuis, wnd. 3e wtk. M. P. Roon, hoofd voeding O. A. Looyen;

s.s. Sepia:

1e stm. J. P. Hendriks, G. C. Peters, 2e stm. K. P. Cupido;

m.s. Tagelus:

gezagv. C. P. Donken;

s.s. Viana:

2e wtk. J. J. J. Ludekuse;

s.s. Vitrea:

1e stm. H. Wijnberg, 4e stm. M. C. G. M. Notten, 5e wtk. T. de Graaf, sch. vakman 1w W. van der Male, sch. vakman 2w P. L. F. Dubbelman;

s.s. Zafra:

2e wtk. F. A. J. Boot;

s.s. Zaria:

4e stm. A. D. N. Smith, radio-off. J. Verduyn, hfd. wtk. J. Heymans, 3e wtk. P. van Noord, 5e wtk. J. W. Golstein, W. Jongens;

Nieuw in dienst getreden vlootpersoneel:



A. M. de Boer
5e wtk.



C. H. V. Leenders
5e wtk.

Aangesteld als:

2e stm.: J. van der Tuin, A. Zwiers, A. Leffers;
3e stm.: J. L. Pool, J. B. Weijland, K. Winters, A. W. F. Pera;
3e wtk.: F. R. R. Smith, D. J. Sandee, F. P. van der Star, T. W. B. P. Vermolen, R. Koudstaal, T. den Dekker;
4e wtk.: J. Schillemans, A. J. Achterhuis, J. A. Uitermark, T. M. Brandts, P. F. van Gent, R. G. M. Spruyt, R. J. Verspoor, R. J. van der Schans, H. L. M. van Haelen, P. Molendijk, T. E. Westra, R. M. van Schaik, R. Roor, H. G. Besselink, A. W. J. Beunis, J. Lijkelema, M. H. Tijdeman;

Behaalde diploma's:

1e Stuurman G. H. V.: J. J. Engelbrecht;
1e Stuurman G. H. V.-th.: J. Schol;
2e Stuurman G. H. V.-th.: E. M. van Dijk;
'C': H. de Rhoter;
'A/B-th.': R. J. M. van Geel;

Onze vlootjubilaren



H. S. Elia
sch. gez. a/w
10 jaar op 12.01.82



R. Knol
gezagv.
25 jaar op 18.01.82



P. R. Brunet de Rochebrune
gezagv.
25 jaar op 07.02.82



R. Bakker
sch. gez. a/w
10 jaar op 07.02.82



L. J. Hirs
gezagv.
25 jaar op 13.02.82



C. J. Vermeulen
hfd. wtk.
30 jaar op 16.02.82



H. H. van Dijk
2e stm.
10 jaar op 23.02.82



W. Koeze
2e stm.
10 jaar op 25.02.82

Uit dienst getreden:

3e stm.: L. H. G. J. H. Glansbeek;
2e stm.: B. van Gulpen;
4e wtk.: W. M. de Vries;
5e wtk.: J. van Dalen, H. A. H. Koburg;
sch. vakman 2w: J. H. Hermesen, H. A. Morsing, A. P. T. J. Huurman.

Overplaatsing:

2e stm.: R. van Exel - Shell Tankers B.V. walorganisatie;
4e stm.: P. J. Kemper - Shell Tankers B.V. walorganisatie;
3e wtk.: R. M. Eebes - N. A. M.;

Terug van tijdelijke tewerkstelling:

1e stm.: W. A. Mostert - Shell Nigeria Ltd.;

Naar militaire dienst:

3e stm.: A. C. M. Morriën, M. A. J. Sanders;
4e stm.: P. J. L. Mulder, E. J. D. de Leeuw, J. Hooghiem;

Met pensioen:

gezagv.: P. B. Hibma;
hfd. wtk.: F. van Dalen, R. W. H. Buitenrust Hetterma, G. J. Visscher;



In dienst



M.i.v. 1-12 R. van Exel, DFP/6 (ex Shell Tankers vloot)

Uit dienst

M.i.v. 16-11 N. J. T. M. Schoots, DFP/6 (overgegaan naar de Koninklijke/Shell Exploratie en Productie Lab.)

Met pensioen

M.i.v. 1-1

D. Jongeneel - DFM

voor sportieve jongelingen

Ook in 1982 zijn weer twee kooien op de 'Eendracht' gereserveerd voor zoons of dochters van degenen die bij ons werkzaam zijn of ex onze maatschappij zijn gepensioneerd. Voor jongeren tussen de 16 en 25 jaar kan dit de reis worden waarvan ze dromen.

Wie de vertrek- en aankomsthaven ziet van reis No. 226 van de gaffelschoener 'Eendracht' raakt niet zo onder de indruk. Maar wie bedenkt, dat tussen aankomst en vertrek acht volle dagen liggen, de meeste zeilend doorgebracht (en in ieder geval ook een bezoek aan Ipswich), die kan het niet schelen dat men vertrekt uit Delfzijl en aankomt in Scheveningen. Op 5 juli worden in Delfzijl de trossen losgesmeten, met de 'Eendracht' bemand door jongens en meisjes wier leeftijd ligt tussen de hierboven reeds genoemde grenzen. Onder de opvarenden zijn dan twee kinderen van wal- of vlootpersoneelsleden of van gepensioneerden van Shell Tankers.

Varen op de 'Eendracht' betekent wel de handen uit de mouwen steken. Geen snoepreis dus, waarop je wordt verwend. Wel leer je op die acht-daagse zeereis de techniek van het zeilen, lessen die je krijgt van ervaren vaste bemanningsleden. Je hoeft dus niet reeds enige kennis van het zeilen te hebben, wel een sportieve inslag, want je moet ook wel eens boenen, schrobben, aardappelen jassen, enz.

Hoe kom je in aanmerking?

Goeie vraag. Als je dus zoon of dochter bent van een (ex) werknemer van Shell Tankers, schrijf je een kort en krachtig briefje, met daarin je naam, zoon of dochter van wie, je leeftijd (tijdens de tocht ten minste 16 en ten hoogste 25 jaar), je adres en je telefoonnummer. Zorg er voor, dat je aanmelding uiterlijk 11 maart 1982 binnen is, want dan sluiten we. Stop je briefje in een envelop, zet in de linkerbovenhoek 'Eendracht', adresseer 'm aan Shell Tankers B.V., sectie DFP/4, Postbus 874, 3000 AW Rotterdam.

Trekking van de gelukkige twee winnaars vindt plaats onder toezicht van de ondernemingsraad, dus eerlijker kan het niet.

Uitgesloten van deelneming zijn degenen die de vorige jaren al eens een Shell Tankers kooi wonnen en dus al een zeereis voor rekening van de maatschappij hebben mogen maken op die fraaie tweemaster van de nationale vereniging 'Het Zeilend Zeeschip'.

Geen kosten

De kosten, die je zelf moet dragen zijn uitsluitend die voor een paspoort, monsterboekje en eventuele inenting. De kosten van kooi, voeding en van verzekering neemt de maatschappij voor haar rekening. Voor de rest is er geen enkele verplichting, behalve dan dat, wanneer je je aanmeldt, je van 5 tot en met 13 juli ook beschikbaar moet zijn. Dus géén school, géén vakantie of vakantiewerk. Onzerzijds beloven we om na de trekking zo spoedig mogelijk te bellen of je al dan niet een kooi hebt gewonnen. Daarom vroegen we ook om in ieder geval je telefoonnummer te vermelden, al zullen we de uitslag natuurlijk ook bekend maken in Schip en Ka van april 1982.

