

SCHIP & KA

27^e jaargang
nummer 12
augustus
1988



Wat vindt U van Schip & Ka  Marianne Kors
 Drie nieuwe gezagvoerders 
Henk Brouwer met pensioen  Nieuw OMA-record

SCHIP & KA

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

Folkert Elsingastraat 34
3067 NW Rotterdam
Postbus 8989
3009 TK Rotterdam
Tel.: 010-4071899

Indien het toestelnummer van degene met wie u wilt spreken bekend is, kunt u rechtstreeks de verbinding tot stand brengen door aansluitend na 4071 dat nummer te draaien.

Ondernemingsraad 4071842

Te bereiken via Shell Hofplein gebouw:

Medische Dienst 4696000
Maatschappelijk werk 4696774
Onderling Medisch Steunfonds 4696677

Zevenentwintigste jaargang nr. 12
augustus 1988

Redactiecommissie

Lenny Kosten (coördinatie)
Nico Obolonsky
Wim Reininga
Henk Steenstra
010-4071805

'Schip & 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 & Ka'.

Hoewel Shell-maatschappijen een eigen identiteit hebben, worden zij in deze publicatie 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 Tijdschriften B.V.
Bezuidenhoutseweg 58
Den Haag

Druk

Tijl Grafische Bedrijven B.V.
Zwolle



September-editie Schip & Ka vervalt

De redactiecommissie gaat in augustus op vakantie. Schip & Ka zal daardoor in de maand september niet verschijnen. In de oktober-editie zal onder andere de rubriek 'Personalía' van september worden opgenomen. Verder kunt U de rubrieken 'OR-verslag' (gehouden op 29 en 30 augustus), 'aan de ORde' en 'Vaart Houden' verwachten.

Shell investeert in de harsensector in Pernis

Shell Nederland Chemie zal in Pernis 17 miljoen gulden investeren in de renovatie en uitbreiding van een proeffabriek voor epoxy-harsen. In deze fabriek kunnen ten behoeve van Shell Research experimentele hoeveelheden epoxyharsen (verkocht onder de Shell-handelsnaam Epikote) geproduceerd worden. Tevens is deze fabriek in staat speciale harsen voor de ontwikkeling van nieuwe markten te produceren. Te denken valt hierbij aan toepassingen in de elektronica en composietmaterialen. Het ligt in de bedoeling om de komende jaren met meer nadruk te werken aan het ontwikkelen van nieuwe, verbeterde harstypen. Tevens zal in Pernis een investering van 4 miljoen gulden worden gedaan in de uitbreiding van de Veova-fabriek, teneinde deze fabriek in staat te stellen het nieuw ontwikkelde Veova 9 op commerciële schaal te produceren.

VLOOTCIRCULAIRES

No. Datum Onderwerp

- 2590 04.07.88 Ongevallenrapportage (PCOR)
2591 04.07.88 Koersen/Richtprijzen brandstof (PCOR)

Reünie

Ter gelegenheid van het 35-jarig bestaan van de **Vereniging van Oud-Leerlingen van het Maritiem Instituut 'De Ruyter'** te Vlissingen wordt een reünie gehouden op 15 oktober 1988.

Deze reünie vindt plaats op het internaat 'Onze Vloot'. Inlichtingen bij de heer C.J.M. van Wanrooy, tel. 01184 - 64047.

Cursus Scheepvaartkunde

De afdeling Hoger Nautisch Onderwijs van de Hogeschool Rotterdam en Omstreken organiseert bij voldoende aanmeldingen voor bezitters van het diploma Navigatie-HBO, die met het diploma tweede Stuurman GHV tenminste anderhalfjaar vaartijd behaald hebben een cursus Scheepvaartkunde op de volgende data.

19 september 1988 t/m 14 oktober 1988
9 januari 1989 t/m 3 februari 1989
16 mei 1989 t/m 9 juni 1989

Aan het einde van de cursus wordt na de verplichte afsluitende discussie een Verklaring uitgereikt die nodig is voor het verkrijgen van het diploma eerste Stuurman GHV. Ook zij die reeds in het bezit zijn van het diploma S1 kunnen aan de cursus deelnemen.

Nadere informatie en aanmeldingsformulieren worden door de school (tel. 010 - 4769233) op verzoek graag verstrekt.

Zij, die zich wensen op te geven voor bovengenoemde cursus, dienen dit wel in overleg te doen met de heer J. Lindeman (DFP/11 - tel. 010 - 4071844).

VERZOEKE VOOR SCHEEPSINFORMATIE TE BELLEN

Cardissa
Caurica
Felania
Felipes
Ficus

Flammulina
Fossarina
Fossarus
Fulgur
Fusus
Niso

Sarda
Sericata
Shelltrans
Sideia
Solaris

Spectrum
Sponsalis
Stellaris
Stellata

010-4566008

010-4566009



OR-VERSLAG

- **Veiligheid**
- **Financieel jaarverslag 1987**
- **15-mans experiment 'Sericata'**
- **Kernbemanning**
- **Indonesische junior-officieren**

Op 22 en 23 juni jl. vormde de Boardroom van het Shell Tankers-gebouw het toneel voor de gebruikelijke serie van twee Overlegvergaderingen met er tussenin een Ondernemingsraadvergadering. Bij de behandeling van het financieel jaarverslag is het gangbaar dat een of meerdere Commissarissen uitgenodigd worden voor de Overlegvergadering. De heer T.P.J.M. Stoltz, onze nieuwe Commissaris per 1 mei 1988, woonde in die hoedanigheid zijn eerste Overlegvergadering bij. Koen Borsje, onze financiële manager, gaf in de tweede Overlegvergadering een toelichting op de jaarcijfers van 1987; tevens werd aandacht besteed aan het herziene budget voor 1988 en de resultaten in het eerste kwartaal van het lopende boekjaar. Verder werd uitgebreid van gedachten gewisseld over de brief van onze Bestuurder, de heer Busker, aan alle STBV-medewerkers (14.04.88) en de betrokkenheid van de Raad bij het te houden onderzoek door de Tilburgse Universiteit. Meer over deze twee onderwerpen treft U aan in de rubriek 'OR-allerlei'.

name op het 'Thema van de Maand' blijkt in het algemeen goed te worden ingespeeld en er zijn al goede suggesties van de schepen ontvangen voor de volgende thema's. De actie OOG kende een wat aarzelende start, reden voor de Bestuurder om een beroep te doen op de Raad om het gebruik van de OOG-methode te stimuleren waar nodig.

De OR toonde zich met Busker bezorgd over de omvang en ernst van het aantal voorgekomen ongevallen in de privé-sfeer (thuis, bij sport en hobby-beoefening, maar ook in het verkeer). Afsproken werd om in samenwerking met de bedrijfsarts voorlichtende activiteiten op dit terrein te

Veiligheidsofficier Hette van Popta instrueert Indonesiërs op de 'Fellipes'

Zowel de Bestuurder als de OR blikten vol vertrouwen vooruit naar de eerste dag van juli, waarop het oude record van 2,3 miljoen manuren OMA-vrij (Ongevallen met Arbeidsverzuim) wordt gebroken. Om deze prestatie te gedenken, ontvangen alle Europese STBV-medewerkers een hoogwaardige Halon-brandblusser, terwijl onze Indonesische opvarenden een geldbedrag krijgen uitgekeerd. Nu al wordt rekening gehouden met het behalen van de volgende mijlpaal (een vol jaar zonder OMA's!) op 14 december aanstaande. Busker stelde voor die gelegenheid alvast een belastingvrij kerstgeschenk in het een kerstgeschenk in het vooruitzicht.

Analyse van de tot half juni plaatsgevonden OZA's (Ongeval Zonder Arbeidsverzuim) leerde, dat er aan vrijwel alle gevallen een zekere mate van onoplettendheid/onachtzaamheid ten grondslag lag. Twee methoden om onveilig handelen dan wel onveilige situaties te voorkomen kwamen in de beide Overlegvergaderingen aan de orde, te weten **OOG** - Observatie Onveilig Gedrag - en het **Thema van de Maand**. Diverse OR-leden hadden aan boord goede ervaringen met deze methodieken opgedaan. Met



gaan ontplooiën, zonder echter de privacy van onze medewerkers aan te tasten.

Als laatste punt bij het agendapunt Veiligheid kwam het meevoarprogramma van de veiligheidsofficier ter sprake. Een tweetal OR-leden hadden goede ervaringen met de praktijkgerichte wijze waarop de veiligheidstraining en -instructie

op de 'F'-klasse plaatsvindt. De Raad achtte voortzetting hiervan op de 'F'-klasse zeker noodzakelijk, maar vroeg daarnaast ook om aandacht voor de overige schepen. Volgens de OR is training in rampenbestrijding met een verminderd aantal opvarenden van groot belang, zeker tegen het licht van de experimenten met een Kernbemanning.

een bescheiden verlies over 1987, terwijl ook voor 1988 nog een negatief resultaat wordt verwacht. Borsje onderstreepte de noodzaak om met kostenreductie voort te gaan en te streven naar een operatie die qua kosten op hetzelfde niveau ligt als bij Shell Tankers UK en Deutsche Shell Tankers AG.

Voorzitter Bert Zwiërs vertolkte aansluitend op de presentatie het standpunt van de Raad:

'Het financiële resultaat over 1987 wordt in belangrijke mate bepaald door drie factoren:

- De eenmalige doorbelasting van surplus- en afvloeiingskosten aan Shell International Marine.
- De incidentele verlaging van maatschappij-bijdragen aan het Shell Pensioenfonds.
- De hoge Time Chartervergoedingen voor de 'C'- en 'S'-klasse schepen, welke in geen verhouding staan tot de reële marktvergoeding.

Qua uitgaven is STBV erin geslaagd op alle fronten de kosten drastisch te reduceren. Het bereiken van een gezondere financiële basis is echter in hoge mate afhankelijk van een structurele opleving in de vrachtenmarkt, het liefst gekoppeld aan een hogere dollar/gulden koers'.

Daarnaast pleitte de Raad ervoor om het uiteindelijke doel van STBV met betrekking tot kostenbeheersing nog duidelijker te maken aan onze medewerkers. Met andere woorden: als aan een aantal specifieke voorwaarden wordt voldaan, dan is stabiele bedrijfsvoering het gevolg en is hoogwaardige werkgelegenheid voor langere tijd min of meer verzekerd, waarna met hernieuwd elan gewerkt kan worden aan de verbetering van STBV's presentatie zowel intern als extern.

15-mans experiment 'Sericata'

Zoals U in de juni-editie van dit blad hebt kunnen lezen (op pagina 10), is besloten om de 'Sericata' tot 1 januari 1989 met de experimentele bemanningsamenstelling te laten varen. Zulks is afgesproken, omdat de TOZ-werkgroep 'Experimenten' de eindconclusie van de CMO-werkgroep Rationalisatie Bedrijfsvoering aan Boord (RBaB) niet overgenomen heeft. Men vond namelijk dat het onderzoek van te korte duur is geweest. Ook is overeengekomen dat de scheepsleiding van de 'Sericata' om de drie maanden een beknopte rapportage bij de TOZ-werkgroep (waarin vertegenwoordigers van Overheid, werkgevers en werknemers in de zeevaart) zal indienen. De Commissie Vlootbeheer en Personeelszaken (CVP) heeft het rapport van de genoemde werkgroep RBaB op 18 mei jl. bestudeerd en doorgesproken met de heer Veldt, onze vlootmanager. De Raad onderschreef de conclusie van de CVP, welke als volgt luidde:

'De 2e werktuigkundige van de 'Sericata' werd begin oktober 1987

Aanwezig tijdens de vergaderingen op 22 en 23 juni jl. waren:

Groep A

Ed Barsingerhorn
Jos Govers
Leo Jorissen
Bert Zwiërs

Groep B

Rupert Huysers
Hans Orië
Arie van de Windt

Groep C

Gerrit Boonzaaijer
Estella Juursema

Financieel Jaarverslag 1987

De Commissie Financieel Economisch Beleid (CFEB) had dit onderwerp voorbereid en zich speciaal gericht op het niveau van de operationele kosten, waarbij de gegevens van de laatste vijf jaar werden bestudeerd. Op alle fronten bleken behoorlijke kostenbesparingen te zijn gerealiseerd. Zo bekeek de CFEB bijvoorbeeld de ontwikkeling van de post 'kosten in verband met beheer' (zeg maar de totale operationele kosten, dus zonder afschrijvingen). Na deling door het aantal

operationele scheepsjaren, gaf dit voor 1987 een reductie van 25 procent ten opzichte van 1986 te zien. De kantoorkosten bleken verhoudingsgewijs zelfs met 30 procent te zijn teruggebracht.

Koen Borsje verzorgde een presentatie over de financiële resultaten. Hij gaf aan dat STBV qua reductie van de kosten op de goede weg is. Helaas werden wij in 1987 geconfronteerd met een lage dollarkoers, waardoor de netto-omzet daalde (alle inkomsten van STBV worden in dollars uitbetaald). Uiteindelijk resulteerde dit in



LP1303

afgelost, terwijl leden van de werkgroep Rationalisatie Bedrijfsvoering aan Boord in de tweede helft van oktober 1987 hebben meegevaren. Naar het oordeel van de CVP waren effecten, zo kort na vertrek van de 2e werktuigkundige, nauwelijks meetbaar, behalve in de dagelijkse operationele sfeer.

De OR oordeelde de opstelling van de TOZ-werkgroep als begrijpelijk en deed het verzoek om beschikking te krijgen over de bovenbedoelde rapportages, zulks om met name de CVP in staat te stellen het verdere verloop van het experiment te kunnen volgen. De Bestuurder zegde dit toe.

Experimenten met Kernbemanning

Ook dit agendapunt was door de CVP voorbereid. De door onze Maatschappij bij de overheid ingediende projectvoorstellen (voor de 'Caurica' en de 'Sponsalis') werden op 21 april met de heer Veldt besproken. De Commissie constateerde dat deze projectvoorstellen veel overeenkomst vertonen met het 'Scheepsorganisatiemodel voor bezetting met 15 man', waarop het 'Sericata'-experiment is gebaseerd (zie ook de februari-editie van dit blad, pagina 8 en 9). Tijdens de vergaderingen op 22 en 23 juni jl. bleek Shell Tankers inmiddels formeel toestemming van de Overheid te hebben ontvangen om op genoemde twee schepen met een Kernbemanning te experimenteren. Het overleg met de Bestuurder spitste zich toe op de wijze van begeleiding bij deze experimenten. In principe worden experimenten met Kernbemanning begeleid door dezelfde CMO-werkgroep als de 'Sericata', aldus de heer Busker. De Raad achtte het een verstandige zaak, dat STBV voor twee verschillende scheepstypes gekozen heeft bij deze experimenten. Dit opent de mogelijkheid om de ervaringen op beide schepen onderling te vergelijken.

De OR nam zich voor, om deze experimenten nauwlettend te volgen, met name via de Commissie Vlootbeheer en Personeelszaken.

OR-ALLERLEI

- Tot en met de volgende vergadersessie fungeert Ed Barsingerhorn als plv. voorzitter en Leo Jorissen als plv. secretaris. Eerstgenoemde is tevens gekozen tot lid van de Commissie Dagelijkse Aangelegenheden.
- De volgende (officieel vastgestelde) vergadersessie vindt plaats op 29 en 30 augustus aanstaande.
- Zoals U in de juni- en juli-editie van dit blad hebt kunnen lezen, is er ter begeleiding van het onderzoek door de Tilburgse Universiteit een stuurgroep samengesteld. De Raad stemde er van harte mee in om Bert Zwierts hierin te laten plaats nemen als OR-afgevaardigde. Het aanbod van het Tilburgse onderzoeksteam om een presentatie te houden in de Overlegvergadering werd met instemming aanvaard en zal plaatsvinden op 30 augustus.
- In de tweede Overlegvergadering werd uitgebreid van gedachten gewisseld over het Directie-schrijven van 14 april jl. Busker gaf aan, dat STBV qua kosten per operationeel scheepsjaar, de vergelijking met andere Groepsvlooten bepaald nog niet met glans kan doorstaan. Toch zullen we ons met hen moeten meten, om onze huidige plaats binnen 'Marine' te kunnen behouden, aldus Busker. De kostenbesparende voorstellen op zich kwamen inhoudelijk niet ter sprake, omdat verreweg het grootste deel zich buiten de invloed van de OR afspeelt, namelijk in het kader van de CAO-onderhandelingen.
- Ten tijde van deze vergaderingen bleken inmiddels 10 ideeën te zijn binnengekomen, voorwaar geen slecht resultaat! De Raad kwam desgevraagd met een voorstel om de Ideeënbuscommissie van een andere structuur te voorzien. Binnenkort treft U in dit blad meer informatie aan over dit onderwerp.
- Namens de Raad informeerde Leo Jorissen naar de grootte van een eventueel surplus aan tweede werktuigkundigen, als gevolg van de experimenten met een Kernbemanning. Peter Otten voorzag hier geen problemen; te zijner tijd zal middels een aantal promoties en mogelijk overplaatsingen een surplus worden voorkomen.
- Dit verslag is geschreven door Estella Juursema en Bert Zwierts.

Bedrijfsvoering 'F'-klasse met Indonesische juniorofficieren

Op 6 mei jl. werd voor de tweede maal een evaluatiedag gehouden, waarin het varen met Indonesische junior officieren op de 'F'-klasse centraal stond. Door de tien aanwezigen (vijf gezagvoerders en vijf hoofdwerktuigkundigen) werd een lijst van 14 knelpunten opgesteld en een aantal aanbevelingen gedaan. Deze inventarisatie werd daarop met de Directie

besproken. Omtrent een vijftal knelpunten uit de lijst kon de Directie geen uitsluitel geven, omdat hiervoor eerst nader overleg gevoerd diende te worden met onze vertegenwoordigers in Indonesië. Peter Otten, onze personeelsmanager, deed in de Overlegvergaderingen verslag van zijn reis naar Indonesië in de tweede helft van mei. In Jakarta is met een groot aantal instanties gesproken, onder andere over zaken als recruitering, voorlichting, lengte dienstperiode van Indonesische opvarenden en de overwerkvergoeding. Inmiddels is aan alle gezagvoerders van onze schepen verslag gedaan van genoemde lijst en de ondernomen acties op diverse terreinen.

De Raad beschouwde een dergelijke evaluatiedag als uiterst nuttig en vond een vervolg hierop te zijner tijd wenselijk. Daarnaast haalde de OR het onderwerp Communicatie tussen met name Nederlandse en Indonesische officieren naar voren. Alhoewel dit op 6 mei jl. niet zo specifiek ter sprake kwam als tijdens de in september 1987 gehouden dag, stelde de OR voor om toch extra aandacht te blijven besteden aan de kennis van de Engelse taal bij Indonesische junior officieren. Praktisch gezien zou hieraan volgens de Raad vorm gegeven kunnen worden ten eerste bij de selectie en ten tweede door een vorm van aanvullend onderricht aan boord.

Meer aandacht voor recruitering in Indonesiërs.



Even bijpraten met

Marianne Kors

Vorig jaar, december 1987, heeft Marianne Kors haar stek bij onze burens geruild voor een standplaats in het Shell-gebouw op het Hofplein. Niet alleen haar omgeving veranderde, ook de aanpak van haar werkzaamheden. Voor haar verhuizing was zij in dienst van Shell Tankers B.V. Na deze datum is zij in dienst getreden van Shell Nederland

Verkoopmaatschappij B.V., en verricht zij thans Bedrijfsmaatschappelijkwerk voor de bovengenoemde Groepsmaatschappijen. Voorwaar geen gemakkelijke klus lijkt ons. In de april editie van Schip & Ka waren wij vergeten Marianne te



vermelden in het organisatie-schema van STBV. Het schema deed geloven dat Marianne niet meer bij Shell Tankers hoort. Niets is minder waar. Zij verricht nog steeds werkzaamheden voor onze Maatschappij, zij het op een andere manier. In de

rectificatie die in de mei-editie is geplaatst hebben wij gezegd dat wij gauw bij haar langs zouden gaan om te horen hoe zij het maakt. Tussen alle drukke werkzaamheden door kon zij een uurtje voor ons vrijmaken.

Marianne heeft geen vast gestructureerde werkweek; geen vaste tijden waarop ze uitsluitend voor één van de maatschappijen bezig is. Wel streeft zij er naar om met een vaste regelmaat diverse bijeenkomsten (zoals personeelsvergaderingen en werkbeprekingen) bij te wonen, om zodoende op de hoogte te blijven van de diverse ontwikkelingen. Want bij blijven met wat er in een organisatie, en de mensen daarin, omgaat is voor haar een belangrijk uitgangspunt. Dat op zich is vaak al een drukte van belang.

Hoe bevalt de nieuwe situatie?

'Erg goed. De eerste periode was wel wat vreemd en onwennig, maar dat had ik eigenlijk wel verwacht. Je krijgt te maken met andere invalshoeken, andere gebruiken en gewoontes, de werkwijze van je voorganger is anders, en (misschien) ook andere verwachtingen van mensen. Enerzijds had ik het gevoel voorlopig wel een half jaar bezig te zijn om te zien hoe ik de zaken zou gaan structureren, anderzijds voelde ik me ook als een vis in het water. Een echte vaste werkplanning kan ik niet maken omdat ik natuurlijk ten eerste afhankelijk ben van beroepen die mensen individueel op je doen, en sommige situaties dulden geen uitstel of vragen tijdelijk erg veel aandacht. Het moeilijkst vond (en vind) ik het om prioriteiten te stellen. Wat is op welk moment het belangrijkste. Soms krijg je

bijvoorbeeld ook uitnodigingen om bij jubilarissenlunches of recepties van gepensioneerden of afscheidnemende aanwezig te zijn. Dit wordt wel van mij verwacht en daar kan ik niet altijd aan deelnemen. Hoe jammer ik het ook vind.

Hoe kwam het dat je bij ons wegging. 'Eigenlijk is dat een langzaam groeiproces geweest. Enige jaren terug heeft men mij al gevraagd of ik eventueel mijn werk zou willen gaan combineren met dat van één van de andere maatschappijen, omdat



Van verpleging via commercie naar maatschappelijkwerk

Marianne werkt al geruime tijd bij Shell. Nadat ze haar sporen in de verpleging had verdient, wilde ze tijdelijk totaal iets anders gaan doen. Ze solliciteerde in 1968 bij Shell. Ze kreeg een jaarcontract aangeboden en startte als één van de eerste vrouwen in de commerciële buitendienst op de afdeling verkoop huisbrandolie aan particulieren. Omdat het beide partijen goed beviel, werd het contract omgezet in een vast dienstverband. Toen in 1973 de eerste oliecrisis een feit was, ging ze zich twee jaar met de markt van woningsisolatie bezighouden. Door de reorganisatie van haar toenmalige commerciële werkzaamheden had ze open oog en oor voor het vinden van een andere functie binnen Shell. Zodoende kwam haar ter ore dat er bij Shell Tankers een bedrijfsmaatschappelijk werkster werd gevraagd. 'De combinatie van enerzijds de ervaring uit de verpleging - uiteindelijk zit daar een sterk sociale kant aan - en anderzijds de commerciële en praktische kennis die ik bij Shell had opgedaan, leken mij een ideale basis hiervoor. Ik vond het een uitdaging weer een andere richting in te slaan', zegt ze. Eind 1976 startte zij haar werkzaamheden bij STBV, terwijl zij tegelijkertijd een opleiding 'maatschappelijkwerk' ging volgen aan de sociale academie, waar ze in 1980 afstudeerde.

men door de reductie van het aantal vlootpersoneelsleden voorzag dat het bedrijfsmaatschappelijkwerk geen volledige dagtaak meer zou zijn. Ik gaf er toen echter de voorkeur aan bij STBV te blijven (één baas) en naast mijn oorspronkelijke werk andere nuttige werkzaamheden op te pikken. Zo ben ik bijvoorbeeld de laatste twee jaar betrokken geweest bij de pensioengesprekken. Erg leuk en leerzaam.

Van lieverlee werd echter duidelijker, door de afname van mijn werkzaamheden, dat ook ik de bakens zou moeten gaan verzetten. Uiteindelijk heeft dat er toe geleid dat ik - wetend dat hij binnen afzienbare tijd met pensioen zou gaan - met mijn collega Jan van Westen (SNV)

om de tafel ben gaan zitten om te bezien of onze twee functies samengevoegd zouden kunnen worden. Want ook Jan deed een aantal werkzaamheden die feitelijk elders thuis hoorden. Door onder andere, besparing van reistijd (ook SNV'ers wonen/werken verspreid over het gehele land), het stellen van andere prioriteiten en het achterwege laten van activiteiten die ook andere kunnen doen, leek een samenvoeging van onze werkzaamheden haalbaar. Als bijvoorbeeld een werknemer problemen had met zijn berekening of een andere administratieve moeilijkheid, loste ik dat zelf op. Als de mensen nu bellen, breng ik ze in contact met de juiste persoon in de organisatie, die echter ook hun vragen weten op te lossen of te beantwoorden.

En zo is het dus eigenlijk gekomen dat ik - zoals jij het noemt wegging. Maar ik denk dat het beter is dat je zegt overgegaan op de payroll van SNV. Immers ik werk toch nog met en voor Shell Tankers.

In principe ben ik thans alleen werkzaam voor de actieve in dienst zijnde personeelsleden. Dat zijn er ruw gezegd een tweeduizend. De gepensioneerden worden nu méér dan voorheen door verwezen naar het welzijnswerk van VOEKS of naar andere instanties.

Het werkterrein van het bedrijfsmaatschappelijkwerk strekt zich landelijk uit. Niet alleen de STBV-medewerkers wonen door het gehele land, ook moet ik geregeld mijn neus laten zien op de SNV-locaties als bijv. Pernis, Zwolle, Den Bosch, Arnhem enz. Trouwens, als ik daar ben kom ik geregeld nog oud-collega's van mijn Shell Verkoop-periode tegen. Bij mijn introductie heb ik geregeld gehoord 'jouw ken ik nog wel van vroeger'. Op die manier voelde ik me ook gauw thuis in deze opzet. Net zo plezierig is het dan ook weer om diverse oud STBV-medewerkers op die locaties tegen te komen. Dat scheidt voor mij dan een extra band.



Ik ben blij dat ik STBV kon meenemen naar mijn nieuwe baan. Ik zou het jammer gevonden hebben om dit na 10 jaar los te laten. Een stuk van mijn hart ligt toch bij STBV.

Dat laatste is dan ook mede de reden dat ik hierbij nog eens wil benadrukken dat - ondanks alle wijzigingen - ik altijd tijdens kantooruren telefonisch te bereiken ben (010 - 4696774). Welliswaar ben ik veel afwezig, maar laat even een telefoonnummer achter en men wordt teruggebeld. In zeer dringende gevallen zal mijn assistente bij mijn afwezigheid mij per semafoon oproepen. De maandag is mijn zogenaamde vaste Hofplein-dag. Dat wil niet zeggen dat ik dan altijd op mijn plek zit, want het kan ook zijn dat ik voor andere bezigheden elders in het gebouw verblijf, maar de kans dat men mij rechtstreeks treft is dan het grootst.

Ik hoop dat het de lezers nu duidelijk is dat mijn vertrek naar het Hofplein niet het afscheid van Shell Tankers betekent. Gelukkig niet.

Maritiem beleid versus organisatie



In de afgelopen jaren bent U geconfronteerd met de nodige plannen, ontwikkelingen en maatregelen. Hoewel er getracht is U in woord en geschrift over ontwikkelingen geïnformeerd te houden, is het begrijpelijk dat een aantal zaken uiterst verwarrend, ja zelfs tegenstrijdig bij U overkomen. Experimenten, 15-mans concepten, kernbemanningen, gemengde bemanningen, overheidsmaatregelen, kamermoties en beleidsnota's worden regelmatig in de pers aangehaald en afhankelijk van de optiek van de schrijver als een goede of slechte ontwikkeling afgeschilderd. Het hier volgende overzicht is een poging om U duidelijk te maken wat de structuur achter de ogenschijnlijke wanorde is.

Concurrentie positie

Naast de lage vrachtenmarkt, ten gevolge van de over-capaciteit aan scheepsruimte, werd de Westeuropese scheepvaart geconfronteerd met de concurrentie uit de derde wereld landen. Met de personeelskosten die soms een kwart van de kosten voor een Westeuropese bemanning bedragen, is de situatie ontstaan dat schepen uit derde wereld

landen met winst varen, waar onze schepen verlies maken.

Door de Koninklijke Nederlandse Redervereniging is onder voorzitterschap van de heer Wagner, een rapport samengesteld, waarin de moeilijke situatie voor de scheepvaart onder Nederlandse vlag is uit een gezet. Dit rapport werd aan de Minister van Verkeer en Waterstaat aangeboden.

In ons omringende scheepvaart landen is de situatie weinig of niets beter en we zien dat daar structuren worden ontwikkeld om middels meer of minder gekunstelde constructies de van kracht zijnde nationale bemanningseisen te omzeilen en daardoor de bemanningskosten aanzienlijk te verminderen.

Het effect van dit alles voor de Nederlandse koopvaardij is, dat we naast de derde wereld vloot, nu ook plotseling geduchte concurrentie van de ons omringende landen ondervinden.

Vele rederijen zien als enige overlevingskans het 'uitvlaggen' van hun schepen. Hierdoor kan met goedkope buitenlanders worden gewerkt en tevens staat de Nederlandse wet dan toe de overtollig geworden werknemers te ontslaan.

Maritiem Beleid

Inmiddels wordt in november 1986 door de Minister van Verkeer en Waterstaat een beleidsnota gepresenteerd, die bepalend zal zijn voor de toekomst van de scheepvaart onder de Nederlandse vlag. In deze nota wordt een aantal maatregelen voorgesteld, waardoor de concurrentie positie van de Nederlandse rederijen verbeterd kan worden.

In de eerste instantie zijn de reders niet overenthousiast over de voorgestelde maatregelen. Een uitvlag constructie naar bijvoorbeeld de Nederlandse Antillen wordt als een betere, meer effect gevende oplossing gezien. De Minister wenst hier niet van te horen en na uitvoerig beraad met overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties wordt besloten tot een pakket maatregelen, waardoor de operationele kosten aanzienlijk verlaagd zullen worden, zodat de concurrentie positie onder Nederlandse vlag verbeterd wordt. Het doel is het uitvlaggen een halt toe te roepen, zodat Nederland als maritieme natie zal blijven bestaan.

Het beleid tot behoud van scheepvaart onder Nederlandse vlag steunt op een aantal maatregelen die, mits alle doorgevoerd, bij elkaar een aanzienlijke kostenbesparing tot gevolg hebben. Deze maatregelen betreffen:

- een voortzetting van de steunmaatregelen
- een verruiming van de mogelijkheden om met goedkope buitenlandse gezellen te varen
- een vermindering van de collectieve lastendruk
- verdere rationalisatie van de bedrijfsvoering
- een aanpassing van arbeidsvoorwaarden

ontwikkeling in Shell Tankers B.V.

	rende- ment	werk- gelegenheid	know how	zee- macht
Niets doen	- -	- -	- -	- -
Uitvlaggen	+	+	+	- -
Open register	+ +	-	-	+
Maritiem beleid	+	+	+ +	+ +

Effect van maatregelen

De grote vraag is, hoeverre dit alles zal lukken en in hoeverre de door de Nederlandse overheid uitgezette koers de juiste is. Alvorens daar een oordeel over uit te spreken is het goed eens in een matrix vast te leggen welke mogelijkheden er beschikbaar zijn en wat het effect is op belangrijke zaken als:

- het rendement voor de rederij
- de werkgelegenheid
- het behoud van de maritieme 'know how'
- het effect op de zeemacht.

De eventueel ter beschikking staande mogelijkheden zijn aan te geven als:

- alles zo laten zoals het is
- uitvlaggen
- een 'open register' onder Nederlandse vlag
- het maritieme beleid van de Nederlandse overheid.

We doen niets

Zouden we alles laten zoals het is, dan betekent dat een voortzetting van de verliezen met als onherroepelijk gevolg, **afstoten van schepen met verlies van werkgelegenheid**. De behoefte aan scholing bestaat dan ook niet meer en op korte termijn zal de maritieme infrastructuur tevergeefs zoeken naar maritieme kennis en kunde. Eenvoudig gesteld, de gemeente Rotterdam zal haar loodsen in het buitenland moeten recruterend!

Uitvlaggen

De uitvlag optie is aantrekkelijk om een aantal redenen. Het kan zeer snel. Eerder een proces van uren dan van dagen. Het is mogelijk het dienstverband met de Nederlandse opvarenden eenzijdig te verbreken en goedkope buitenlanders in dienst te nemen, met een direct gunstig effect op het exploitatie resultaat. Voorlopig blijft de hoogwaardige werkgelegenheid gehandhaafd en hiermede ook de 'know how'. Wel moeten we ons realiseren dat op termijn ook de

officieren voor een deel door goedkope buitenlanders zullen worden vervangen.

Waar het de zeemacht betreft, zal het twijfelachtig zijn of in tijden van crisis de Nederlandse overheid over de onder buitenlandse vlag varende schepen kan beschikken.

Open register

Bezien we de optie van het 'open register', dan is er een wetswijziging nodig, waarmee in feite de eis om met Nederlandse gediplomeerden te varen vervalt. We zien dan dat in een dergelijke situatie vaak alleen de gezagvoerder de nationaliteit van de vlaggestaat moet hebben. Opgemerkt kan worden dat de Nederlandse overheid in een dergelijke oplossing geen heil ziet. Voor de reder is het een ideale oplossing. Op korte termijn halveren de bemanningskosten, met het daaraan gerelateerde effect op het rendement.

Voor werkgelegenheid en 'know how' heeft deze optie nagenoeg geen betekenis. We spreken over de arbeidsplaats voor één gezagvoerder. In theorie heeft het schip de Nederlandse vlag, maar het is op zijn minst twijfelachtig of het schip met aan boord een bijna volledige buitenlandse bezetting, in tijden van conflict door de Nederlandse overheid inzetbaar zal zijn.

Maritiem beleid

Bezien we het maritiem beleid van de Nederlandse overheid, dan zien we dat dit een redelijke daling van kosten zal geven. Niet zo rigoreus als bij het 'open register', maar toch aanzienlijk. Verder zien we het behoud van de hoogwaardige werkgelegenheid. Op oude schepen wordt gevaren met Nederlandse officieren en buitenlandse gezellen. Op de moderne schepen is de kernbemanning toegestaan. In het februari-nummer van Schip & Ka is het begrip kernbemanning uitvoerig aan de orde geweest. Het betekent dat officiersfuncties en de sloopstechnicusfunctie gehandhaafd blijven. Dit heeft tot direct gevolg dat

opleidingen in stand blijven en ervaren mensen beschikbaar blijven voor functies in de maritieme infrastructuur. Verder mogen we er van uit gaan dat de overheid een redelijke mate van controle zal hebben over een schip met Nederlandse vlag en Nederlandse officieren aan boord.

Langere termijn effect positief

Bezien we nu de plussen en minnen in de matrix, waarbij gesteld moet worden, dat hier uiteraard interpretatie verschillen zullen voorkomen, dan zien we dat met name voor de langere termijn het maritiem beleid van de Nederlandse overheid een duidelijke voorkeur verdient boven de overige opties.

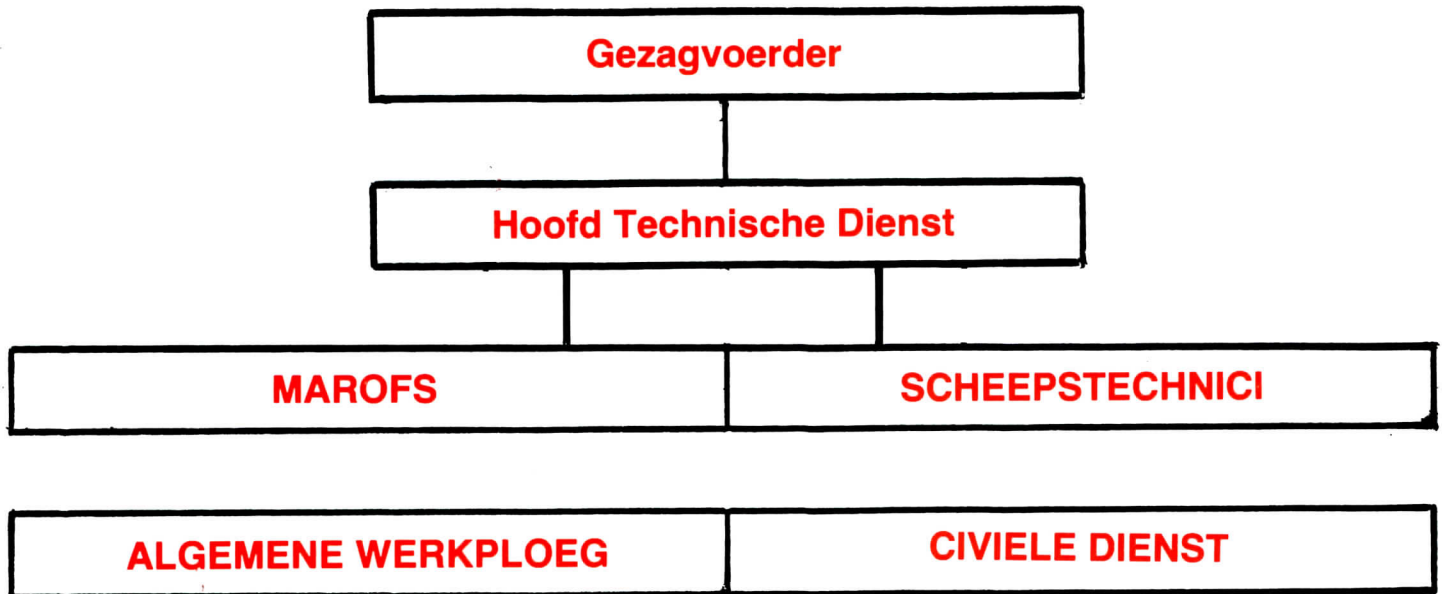
Voorwaarde is wel dat er niet te veel water in de wijn wordt gedaan. Het is de totaalsom van de effecten van alle genoemde maatregelen die tot de noodzakelijke kosten besparing moet leiden. Een kostenbesparing die ons weer concurrerend met onze maritieme buurlanden moet maken, zodat scheepvaart onder Nederlandse vlag en werkgelegenheid behouden blijven. Van groot belang voor de natie is dan dat de maritieme infrastructuur behouden blijft en niet het gevaar bestaat van uitholling als gevolg van het gebrek aan kennis, kunde en ervaring.

Beleid Shell Tankers

Voor ons als Shell Tankers is de vraag belangrijk hoe een ander past in ons Maatschappij beleid. Alvorens hier een uitspraak over te doen, is het nuttig een stap terug in de tijd te doen. Onder dwang van externe omstandigheden heeft Shell Tankers altijd veel aandacht besteed aan organisatie-ontwikkeling. Op dat terrein kunnen we ook bogen op een respectabel aantal innovaties.

Om op een concurrerend kostenpeil te blijven, werd in de zestiger jaren de integratie van de scheepsgezellen functie geïntroduceerd. Teneinde de versnelde uitreding van de HTS opgeleiden af te remmen, door de functie aan boord meer inhoud te geven en daardoor aantrekkelijker te maken, werd de semi geïntegreerd officier (SGO) geïntroduceerd. Dit alles als het resultaat van een brede consultatie van en discussie met betrokkenen en ter zake deskundigen. Dit STBV-initiatief heeft zijn bekroning gevonden in de nu formele 4-jarige opleiding tot MAROF (maritiem officier).





Het is bij ons de gewoonte goed naar de eigen mensen te luisteren en in de afgelopen jaren hebben wij meerdere malen met vlootvertegenwoordigers rond de tafel gezeten. De ideeën uit dergelijke bijeenkomsten geboren, zijn door ons onderdeel van het beleid gemaakt. Zo is de scheepstechnicus ontstaan door het niet synchroon lopen van de HTS-gestructureerde opleiding met het onderhoudsaanbod aan boord. De Hogere Zeevaartschool opleiding heeft veel nieuwe waardevolle elementen gekregen onder andere op het gebied van de electronica, instrumentatie en informatica. Deze uiterst belangrijke kennis wordt onderwezen ten koste van de vele uren werkplaatstechniek en handvaardigheid in de oude opleiding. Gevolg hiervan is dat de 'officier nieuwe stijl' minder is toegerust voor het altijd aanwezige demontage en montage werk met de daarbij vereiste werkplaats technieken.

Dit gegeven, samen met de noodzaak de aanwezige talenten optimaal te beheren, heeft geleid tot de introductie van de scheepstechnicus. Verder werd in de zelfde bijeenkomst de structuur van het scheepsmanagement ter discussie gesteld. Na langdurige studie werd een model gepresenteerd met een 2 hoofdig scheepsmanagementteam, bestaande uit een algemeen manager en een technisch manager, verantwoordelijk voor onderhoud en techniek aan boord.

Nu, inmiddels alweer 5 jaar later wordt aan dit voorgestelde model invulling gegeven. Het zal U dan ook duidelijk zijn dat gezien de uiterst zorgvuldige wijze waarop een en ander is voorbereid er geen enkele twijfel bestaat over de werkbaarheid van dit model.

Scheepsorganisatie model van Shell Tankers B.V.

Het model scheepsorganisatie dat ons voor ogen staat, ziet er als volgt uit.

Het hoofd-technische dienst zal tevens de wettelijke vervanger van de gezagvoerder zijn.

De verantwoordelijkheid voor de lading zal aan een senior MAROF worden gedelegeerd. Verder zijn de MAROF's verantwoordelijk voor wachtlopen, specialistisch onderhoud en systeem beheer.

De scheepstechnici zullen in hoofdzaak het mechanisch onderhoud doen.

De algemene werkploeg zal worden ingezet voor cosmetisch onderhoud, eenvoudig mechanisch onderhoud en algemeen scheepswerk.

De civiele dienst zal doen wat ze aldoor hebben gedaan, namelijk de verzorging van opvarenden en accommodatie. Aantallen zullen afhangen van wettelijke eisen, operationele omstandigheden en onderhoudsconditie.

Bij voorkeur zullen de algemene werkploeg en de civiele dienst worden geformeerd uit medewerkers uit lage lonen landen.

Als U het plaatje van de kernbemanning beziet, zal U met mij eens zijn dat aan de STBV-gedachten een heel stuk tegemoet is gekomen.

Experimenten

De aangekondigde experimenten zijn mogelijk gemaakt onder de nieuwe bemanningswetgeving, waarin is opgenomen het zogenaamde 'Experimenteer Artikel'. Op grond van dit artikel mag gevaren worden met één van de gangbare wettelijke eisen afwijkende bemanningssamenstelling. Het 15-mans concept en de gemengde bemanning zijn stappen om op verantwoorde wijze naar ons uiteindelijke organisatie-model te komen. Hoewel sommige experimenten overdreven lijken,

tenslotte varen we al ruim 75 jaar met bemanningen uit het Verre Oosten, is het toch de enige manier om overheid en politiek ervan te overtuigen dat onze aanpak de juiste is en dat de veiligheid, gegeven de moderne technieken, op geen enkele wijze wordt gecompromitteerd.

Economie alleen?

Gezien de uiterst moeilijke omstandigheden, waarin de Westeuropese scheepvaart verkeert, wordt vanzelfsprekend veel nadruk gelegd op de economische aspecten van de bedrijfsvoering. Dit betekent echter geenzins dat de sociale aspecten worden verwaarloosd. Zoals immer staan de verzorging en leefbaarheid hoog in het STBV-vaandel. Wat wij nastreven is een zakelijke organisatie met een minimum aan bureaucratie en 'red tape', waarin een belangrijk stuk eigen verantwoordelijkheid wordt gegeven.

Onze promotie criteria zullen de waarborg moeten zijn, dat de topfunctionarissen aan boord naast vakmanschap in 'operationele zin' en 'technisch kunnen' ook over de nodige organisatorische- en sociale vaardigheden beschikken, noodzakelijk om van een efficiënt schip ook een 'happy' schip te maken. De praktijk leert dat het laatste zeer wel mogelijk is.

M.A. Busker
General Manager

Henk Brouwer met pensioen

Vrijdagmiddag 1 juli jl. togen vele bekenden van Henk Brouwer naar de lunchkamer van het Shell Tankers-gebouw. Niet alleen collega's, maar ook vele gepensioneerden en relaties kwamen Henk de hand drukken voordat hij van zijn pensioen zou gaan genieten. Er heerste weer een gezellige sfeer in de lunchkamer, waar men vele keren de uitroep hoorde 'hé, jij ook hier?!'

Alvorens de heer Busker enige persoonlijke woorden richtte tot de heer Brouwer, vermeldde hij de aanwezigen dat die dag door de Maatschappij drie nieuwe gezagvoerders waren aangesteld. 'In deze tijd geen sinecure. Zij moeten het gaan maken'. Hij vroeg de gezagvoerders na voren te treden, zodat de aanwezigen hen konden feliciteren met de aanstelling.

Wederom richtte de heer Busker het woord tot de aanwezigen. 'Vandaag, 1 juli, hebben wij inmiddels 2,3 miljoen manuren zonder arbeidsverzuim gevaren (= 199 veilige werkdagen, red.). Hiermee is ons vorig record gebroken. We hebben gemeend dit niet ongemerkt voorbij te laten gaan. Er is gezocht naar een passend moment, en ik geloof dat men daar zeker in geslaagd is. Het is een Halon-brandblusser geworden en ik zou graag het 1e exemplaar aanbieden aan onze afscheidnemende Henk Brouwer'. De heer Busker overhandigde de eerste brandblusser vervolgens aan de heer Brouwer. Hij vertelde de aanwezigen dat voor de indienstzijnde personeelsleden de brandblusser die dag waren besteld, en hij hoopte dat de bestelling binnenkort zou

De heer Peter Low (midden) sprak namens de engelse collega's



De heer Brouwer (midden) ontvangt het eerste exemplaar

worden afgeleverd. De vlootpersoneelsleden krijgen de blusser bij hun eerstvolgend kantoorbezoek uitgereikt. De Maatschappij zal streven naar de volgende mijlpaal, 3 miljoen manuren OMA-vrij, dat per 31 augustus aanstaande bereikt kan worden. Op 14 december 1988 zal STBV 1 jaar OMA-vrij varen. 'Dat kan zeker lukken, anderen kunnen het ook', aldus de heer Busker. Nu richtte hij het woord persoonlijk tot de heer Brouwer. Hij memoreerde dat Henk zijn loopbaan was begonnen als bouwer van (LNG)-gasschepen. Zijn taak was het controleren van de bij de bouw ingediende tekeningen. Hieraan waren enorme risico's verbonden. Men spreekt hier over zo'n 160 miljoen per schip. 'Het was niet toevallig dat jij dit werk verrichtte', aldus de heer Busker. 'We lezen namelijk bij herhaling in rapporten: friendly person, always in control, vivid imagination, highly intelligent, modesty displayed. Kortom de omschrijving voor een aimabel mens'.

De LNG-schepen was de top van de carrière van de heer Brouwer. Ook is hij betrokken geweest bij de 'NDSM-nieuwbouw' en de 'reparaties bij

Skaramanga'. Namen als: 'Philippia', 'Abida', 'Kopionella', 'Kabushiki Kaisha', 'Aioi' en niet te vergeten de 'Ishikawajima', die thans als onze 'Niso' nog vaart.

In 1975 werd de heer Brouwer tewerkgesteld bij Shell Francaise in Frankrijk. Ten tijde van de oliecrisis kwam hij terug naar Shell Tankers B.V. 'De combinatie 'Marisa/Maroulos' was goed voor een bonus', vertelde de heer Busker, 'het was leuk te lezen dat de bonus groter was dan het jaarsalaris, waarop je 26 augustus 1957 bij de toenmalige BPM werd aangenomen als een rustig, verzorgd, wellevend man. Henk, ik bewonder de wijze waarop je enorme veranderingen hebt verwerkt. Van nieuwbouw man naar chef reparatie. Anderzijds niet gek voor een magazijnmeester. Ik bedoel de 2e Luitenant van LTD Batallion, verantwoordelijk voor de uitrusting van de divisie'.

Na deze lovende woorden overhandigde de heer Busker hem namens alle collega's enkele mooie cadeau's. Namens de collega's in London nam vervolgens de heer Peter Low het woord. Na wederom een stortvloed van mooie woorden, wenste hij Henk een 'long and happy retirement'.

Ja, toen moest ook Henk eraan geloven en hij bedankte iedereen voor de samenwerking en de mooie cadeau's. Hij herhaalde de woorden van de heer Busker, dat hij zo vele veranderingen had verwerkt. 'Mijn pensionering betekent dat ik weer over ga naar een andere baas. Ik denk dat ik dat ook wel verwerk', zijn vrouw een knipoog gevend.

Mede namens mijn echtgenote wil ik, kantoor- en vlootpersoneel alsmede gepensioneerden hartelijk danken voor de belangstelling ondervonden bij mijn afscheid van Shell Tankers B.V.

Henk Brouwer

Overname of overdracht van pensioenrechten

De pensioenregelingen voor werknemers in Nederland behoren tot de beste in de wereld. Het merendeel van deze regelingen is gebaseerd op het eindloonsysteem. Dit geldt ook voor het Shell-pensioen. Dat systeem houdt in, dat het pensioen een percentage is van het

laatstgenoten loon. Deze moderne pensioenregelingen geven meestal ook een min of meer waardevast pensioen, doorgaans van zo'n 70% van het laatstgenoten salaris. Dit percentage wordt dan bereikt bij het maximale aantal pensioenjaren.

Pensioenbreuk tweeledig

Het komt tegenwoordig nog weinig voor, dat iemand gedurende zijn gehele loopbaan in dienst is bij dezelfde werkgever. Het wisselen van werkgever is meer regel dan uitzondering. In deze gevallen kan zich het verschijnsel pensioenbreuk voordoen. Dit houdt in, dat wie van werkgever wisselt op de pensioendatum in totaal minder pensioen kan krijgen dan wanneer hij onafgebroken bij een en dezelfde werkgever in dienst was geweest. Veel pensioenregelingen geven namelijk alleen pensioenrechten over de bij de betrokken werkgever doorgebrachte jaren en het door deze betaalde eindloon. Bij een nieuwe werkgever begint dan de pensioenopbouw opnieuw maar dan uitsluitend gerekend over de toekomstige jaren.

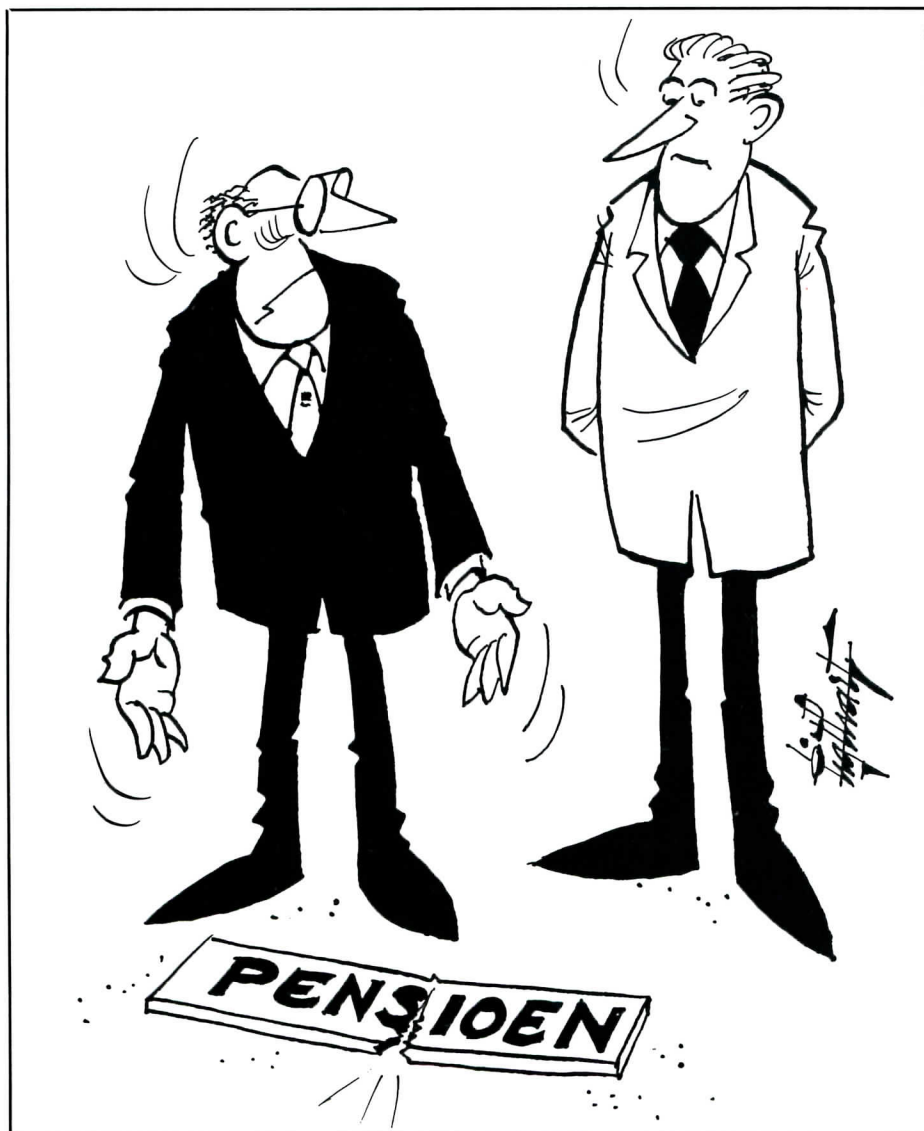
In bepaalde gevallen zullen de bij ontslag meegegeven pensioenaanspraken ook niet meer stijgen (niet geïndexeerd worden). Bij een inflatie van enige betekenis kan degene die enkele malen van baan veranderde, als de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt, tot de conclusie komen dat hij of zij het voortaan met een inkomen moet doen, dat belangrijk achterblijft bij het beoogde resultaat.

Dit ongewenste effect kan nog worden versterkt door de zogenaamde carriërbreuk. Immers: bij de pensioenopbouw bij een vorige werkgever zal geen rekening worden gehouden met salarisverhogingen ten gevolge van toekomstige carrièreontwikkelingen.

In een tijd als de onze, nu lange dienstverbanden steeds minder voorkomen, betekent dit, dat de eindloongedachte - hoewel iedere betrokken pensioenregeling juist is toegepast - in de praktijk dus niet altijd verwezenlijkt wat men ervan verwacht.

Overdraagbaar pensioen/ waardeoverdracht

Een mogelijkheid tot vermindering van pensioenverlies bij verandering van werkkring waar het hier in het bijzonder om gaat, is de mogelijkheid van overdraagbaar pensioen of waardeoverdracht zoals het vaak wordt



genoemd. Kern van de zaak is dat bij wisseling van baan de verkregen pensioenaanspraken worden meegenomen en dat de nieuwe werkgever deze aanspraak vertaalt in extra pensioenjaren. Die extra jaren - en dat is belangrijk - tellen mee bij toekomstige pensioenverhogingen.

Gemakkelijk is dit als de pensioenregelingen bij de oude en de nieuwe werkgever geheel identiek zijn en bij een directe overgang zich geen wijziging in salaris voordoet. De werknemer verkrijgt dan bij de nieuwe werkgever evenveel extra pensioenjaren als hij bij zijn oude werkgever tot de ontslagdatum had (als verzekerde in diens pensioenregeling). In die situatie kan de pensioenbreuk volledig geheeld zijn. Zijn de regelingen niet identiek (bijvoorbeeld de nieuwe is beter dan de oude) dan is het aantal extra jaren ook dienovereenkomstig minder (of in het omgekeerde geval meer). In alle gevallen is de overgedragen pensioenaanspraak zelf in de nieuwe pensioenregeling gelijkwaardig aan het bij ontslag meegekregen pensioenrecht.

REGELING RESERVE- OVERDRACHT

Shell Pensioenfonds kende al regeling

Sinds 1 juli 1981 kent de Stichting Shell Pensioenfonds reeds de mogelijkheid van overdracht van pensioenrechten. In een aantal gevallen bleek overdracht echter niet mogelijk omdat men afhankelijk was van het andere Fonds. Het Shell Pensioenfonds hanteerde (en hanteert nog steeds) als voorwaarden:

a) De over te dragen waarde moet afkomstig zijn uit een onder de Pensioen- en Spaarfondswet vallende of daarmee gelijk te stellen pensioentoezegging.

b) De overgedragen pensioenaanspraak moet in de Shell-pensioenregeling gelijkwaardig zijn aan het bij de oude werkgever meegekregen pensioenrecht.

Samenwerking

Op 24 juni 1986 werd opgericht de Stichting Dienstverlening Samenwerkingsverband (SDS). De Stichting Shell Pensioenfonds behoorde tot de medeoprichters van dit 'circuit van waardeoverdrachten', waarvan inmiddels zo'n 320 werkgevers en/of hun pensioen-uitvoeringsorgaan deel uitmaken. Binnen de SDS zijn de overdrachtsvoorwaarden gestandaardiseerd, zodat er bij directe overgang van/naar een aangesloten werkgever - althans als die werkgever sinds 1 januari 1987 is aangesloten - geen beletsels meer zijn voor overdracht. Wanneer de overgang van de andere werkgever naar Shell heeft plaatsgevonden voor het toetreden tot SDS van de andere werkgever dan is het niet uitgesloten, dat alsnog overdracht plaats zou kunnen vinden.

Ook Algemeen Burgelijk Pensioenfonds

Een wijziging in de Algemene Burgelijke Pensioenwet per 1 december 1987 maakt thans ook overdracht van en naar het ABP mogelijk. Daarbij gelden voor overdracht naar een ander Fonds twee voorwaarden:

1. Op het moment dat men om reserve-overdracht verzoekt mag men geen ambtenaar meer zijn en
2. Het schriftelijke verzoek tot overdracht moet bij het ABP zijn ontvangen binnen twee jaar nadat men 'de hoedanigheid van ambtenaar in de zin der wet' heeft verloren.

Is het ambtenaarschap langer dan twee jaar geleden, maar op of na 1 december 1983 beëindigd, dan kan men op grond van een overgangsregeling toch verzoeken om reserve-overdracht. Een dergelijk verzoek dient aan het ABP te worden gericht voor 1 december 1988.

Overdracht naar Shell Pensioenfonds

Indien U - voordat U lid werd van het Shell Pensioenfonds - pensioenrechten bij een ander Fonds hebt opgebouwd en U wenst deze over te dragen aan de Stichting Shell

Pensioenfonds, deelt U dat dan schriftelijk mede aan Uw oude werkgever/ pensioenverlenende instelling. Vraagt U daarbij tevens om een opgave van de wiskundige reserve en stuur een afschrift van Uw aanvraag naar het Shell Pensioenfonds. Als U gehuwd bent dient Uw wettige echtgenote het verzoek mede te ondertekenen.

Na ontvangst van het bericht van Uw oude werkgever/pensioeninstelling, dat deze accoord gaat met overdracht zendt U dit naar de Stichting Shell Pensioenfonds, Afd. PF/201, Postbus 65, 2501 CB Den Haag. U ontvangt dan een opgave hoeveel extra pensioentijd de in te brengen reserve zou geven. Bent U het met een en ander eens dan brengt U dat ter kennis van de oude werkgever/pensioeninstelling en van de Stichting Shell Pensioenfonds. Het bedrag van de reserve wordt daarna rechtstreeks overgemaakt naar de Stichting Shell Pensioenfonds, waarna de overdracht een feit is.

Generaal Pardon

Reglementair dient het verzoek tot overdracht door het Fondslid binnen een termijn van twee maanden na in dienst te treden te geschieden. Fondsleden, die in dienst zijn getreden voor 1 november 1988 krijgen thans - bij wijze van Generaal Pardon - alsnog de gelegenheid oude rechten over te dragen aan de Stichting Shell Pensioenfonds. Het verzoek daartoe dient dan voor 1 januari 1989 te zijn ingediend.



Drie nieuwe gezagvoerders aangesteld

Per 1 juli 1988 zijn door de Maatschappij drie nieuwe gezagvoerders aangesteld. Voor deze gelegenheid werden de heren, vergezeld van hun echtgenote, op kantoor uitgenodigd. De heer Busker overhandigde de aanstellingsbrieven aan de heren, terwijl Peter Otten de dames verblijdde met een boeket bloemen. De fotograaf, die aanwezig was voor het afscheid van de heer Brouwer, maakte van deze gelegenheid gebruik om de nieuwe gezagvoerders op de plaat vast te leggen.

V.l.n.r. G.J. Knol, J.A. van Kesteren en J. Nieuwerf.

VLOOTPERSONALIA VLOOTPERSONALIA VLOOTPERSONALIA

Periode 1 t/m 30 juni 1988

Tewerkstellingen en overplaatsingen/Signed On

m.s. 'Cardissa'

3e Stm.: W.M. de Bruyn, SGO: B. Scholten, ASV: D. van Eenige

m.s. 'Caurica'

SGO: J.R.N. Bode, Techn.: H.S. Elia

m.s. 'Felania'

Wnd. Gezagv.: F. de Vries, 2e Wtk.

H.J. Lammertink

m.s. 'Felipes'

1e Stm.: G.J.C. van Eeten, Hwtk.:

A.K. van 't Blik, Eng4: Agusdin

m.s. 'Ficus'

Hwtk.: J.H.S. van der Pas, 2e Wtk.

A. Sloot

m.s. 'Flammulina'

Hwtk.: J. Smid, 2e Wtk.: J.H.E.

Nijhuis

m.s. 'Fossarina'

Gezagv.: C.J. Clarisse, Stag.: J.

Blankenburgh, CHCK: Abd.

Rodjak, Moh. Ili

m.s. 'Fulgur'

1e Stm.: W. Beekman

m.s. 'Fusus'

2e Wtk.: J. Klemann, 2e Wtk.:

F.A.M. Vergroesen, G1S: Mat

Sayuti, Tahalea Joazab, Huzairi

Shah

m.s. 'Niso'

2e Stm.: R.M. van der Aa, 3e Wtk.:

L.J. Crieis, Wachtass.: H. Klynstra

m.s. 'Sarda'

Wnd. 2e Stm.: J.A. Koenraad,

Hwtk.: P.A. Ankerman, SGO: G.R.

Bos

m.s. 'Sericata'

SGO: G.H. Reitsema, M. Punter,

Techn.: W.H. Klein

m.s. 'Shelltrans'

1e Stm.: A.J.W. Rommes

m.s. 'Sidelia'

Gezagv.: N. Venendaal, Wnd. 1e

Stm.: C.A.M. Rovers, 4e Wtk.:

M.J.E. van den Broek

m.s. 'Solaris'

1e Stm.: J. Jongeneel, SGO: H.

Oudenes, Hwtk.: H. Kuijper, 2e

Wtk.: A.M.P.B. Fluitsma, SGO: C.J.

Muyskens, SAW: C.H. Moerkerk,

E.H. Vissia, ASV: R.J. Dekker, N.H.

van der Geugten, R.B.F. Stroet,

Bed.: E.W.A. Jansen

m.s. 'Spectrum'

Gezagv.: D.M. Mos, SGO: P.H.

Stegeman, 2e Wtk.: W. Vroling,

SGO: H.G. Besselink, Techn.: E.R.

van Engel, Hovo: G.H.H. Lammers

m.s. 'Sponsalis'

Techn.: K. van der Sluis, CPO:

Rohadi, PO: Moh Toha, G1S:

Suari, Mardjub, G2S: Mustar Bin

Mustamar, Osen, ASTD: Achman

Djarkasih, Musali, JSCJ: Masiran

m.s. 'Stellata'

SGO: K.G.E. van Lieshout, R.M.

Simonides, ASV: K. Roelvink,

Hovo: L.J.W. Broenink

Aflossingen/Signed Off

Gezagv.: A.H. van Haften, W.

Hoogendijk, G.J. Knol, T.W.

Scharrenburg

1e Stm.: R.A. de Boer, R. Hendriks,

R.P. Regout, A.J. Verheul

2e Stm.: H. Hennis, P.A. Vermolen

SGO: H. Brughts, J.W. Kremer, A.

Leffers, J.P.J.G. Yzerman, J.H. van

Zanden, M. Zoethout

Stag.: J.F. Bastiaansen, A. Blok,

H.J.K. de Boer, R.E. Bos, J.F. van

Dijk, P.H. Ekkebus, A.J. Geerds,

A.J. Haasnoot, T. 't Hart, E.

Huisman, A. Slot, A.M.W. Staring

Hwtk.: E. Dallinga, C.H.J. van Dijk,

C. Hemmer, H. Japin

2e Wtk.: J.C. Ganzinga, L.F. Kruyt,

T. Scholte, C.N.A. Vreke

3e Wtk.: P.J. van den Ende, M. Kik,

T.W.P.B. Vermolen

SGO: H.A. Lamme, E.S. Petrusma,

R. Roor, M.P. Vogels

Stag.: A.F.J. van den Broeck

Wachtass.: A.O. Koetje

Techn.: J. Brederveld, J.P.W.

Dallmeyer, J.W.P. Grommen,

M.J.W.A. Schuur, G. Struik, A.

van der Windt

SAW: R. de Jong

ASAW: R.M.J. van Dijk

ASV: F.W. Bosson, H. Geelen,

S.H.J. Gieling, P.C. Groen, R.F.

Huysers, R.F. Landes, G.J.H.

Muilenburg, J. van der Sluis

Hovo: J. Boelee, L.H. Thibaudier

Beko: G.M. Kaandorp

Hbed.: F.G. Olde Wolbers

Eng4: Ramses Sibuea

CHCK: Mohamad Amien

Aanstellingen

1e Stm.: J.S. de Vos

Geboren

03.04.88: Johan Bartel, zoon van

D. van Eenige, ASV en mw. J.P.

van Eenige-Grootjans

Her-indienst

NS4: K.G.E. van Lieshout

Overgeplaatst

3e Stm. A.C.M. Morriën (SNV)

Uit dienst getreden

TS5: N.J. van Megen

NS4: R.L.H. Mooring

SAW: R.J.A.H. van Cleef

Onze Vlootjubilaren



O. A. van Druten
Gezagvoerder
30 jaar op 8.9.1988



M. F. Koens
Hoofdwerktuigkundige
30 jaar op 15.9.1988



T. Scholte
2e Scheepswerktuig
25 jaar op 17.9.1988

WAL WAL

Waljubilarissen



M. Pronk
(DFP/5)
40 jaar op 01.09.88



W. Drost
(DFM/21)
30 jaar op 06.08.88



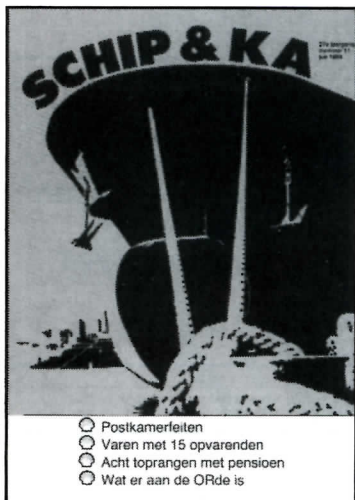
N. J. Doorn
(DFM/1)
30 jaar op 07.08.88



H. Steenstra
(DFM/1)
30 jaar op 08.08.88

Met pensioen

01.08.88 - H. J. Brouwer (DFM/3)



Lezersenquête

Schip & Ka wordt nu ongeveer een jaar niet meer door een vaste full-time redactie gemaakt, maar samengesteld door een redactiecommissie bestaande uit vier medewerkers uit verschillende afdelingen, die het redactiewerk naast hun gewone werkzaamheden doen.

Uit het feit dat we in het afgelopen jaar weinig klachten over Schip & Ka in deze nieuwe opzet van onze lezers hebben ontvangen, zou je de conclusie kunnen trekken dat onze lezers tevreden zijn over Schip & Ka. Maar is dat wel zo?

Daarom willen wij, als redactiecommissie, aan u, lezer, graag een paar vragen voorleggen om te weten wat u van Schip & Ka vindt. De antwoorden en eventuele opmerkingen zullen ons helpen bij de koersbepaling van ons redactiebeleid voor 1988 en de jaren daarna. Bij voorbaat hartelijk dank voor uw reactie.

De Redactiecommissie,

Lenny Kosten
Nico Obolonsky
Wim Reininga
Henk Steenstra

Vragen

A. Leest u Schip & Ka altijd?

2. Heeft u alle nummers van de afgelopen periode (juni '87 - juni '88) gelezen?

3. Leest u de nummers helemaal, grotendeels of gedeeltelijk?

4. Kunt u aangeven welke rubriek(en) u altijd/meestal leest en welke u altijd/meestal overslaat?

5. Leest u het door u ontvangen exemplaar van Schip & Ka als enige of zijn er huisgenoten, familieleden, vrienden en/of kennissen die uw exemplaar ook lezen? Zo ja, gaarne aangeven (globaal) wie (categorie) en om hoeveel personen het gaat.



6. Hoe vindt u Schip & Ka? Gaarne aangeven aan de hand van de volgende steekwoorden.

- a) Gemakkelijk/moeilijk
- b) Boeiend/saai
- c) Actueel/niet-actueel
- d) Hoog niveau/laag niveau
- e) Overzichtelijk/onoverzichtelijk
- f) Heldere stijl/ondoorzichtig
- g) Volledig/onvolledig
- h) Zakelijk/niet-zakelijk
- i) Persoonlijk/onpersoonlijk
- j) Objectief/subjectief
- k) Betrokken/afstandelijk
- l) Ik vind Schip & Ka

(gaarne in enkele korte en kernachtige woorden of zinnen).

7. Kunt u aangeven hoe de in vraag 5 genoemde mede-lezers Schip & Ka vinden?

8. Vindt u dat wat u in Schip & Ka leest over ontwikkelingen op personeelsgebied, vlootbeheer en andere beleidszaken in overeenstemming is met wat u daar elders, d.w.z. uit een andere bron, over hoort?

9. Vindt u dat Schip & Ka in eerste instantie een blad voor de eigen Shell Tankers medewerkers moet zijn of een blad om naar buiten toe 'public relations' voor Shell Tankers B.V. te bedrijven?

B. 1. Wat vindt u van de uitvoering van Schip & Ka? Gaarne aangeven aan de hand van de volgende categorieën.

- a) Uiterlijk: luxe/sober
- b) Lay-out: overzichtelijk/onoverzichtelijk
- c) Lettertype: wel/niet prettig leesbaar
- d) Foto's/illustraties: goed/slecht, teveel/te weinig
- e) Aantal pagina's: te veel/te weinig
- f) Overige opmerkingen

2. Kunt u aangeven of er volgens u rubrieken bij moeten komen, dan wel bestaande rubrieken uitgebreid, ingekort of weggelaten kunnen worden? Gaarne kort omschrijven hoe een bepaalde rubriek zou moeten heten en welke onderwerpen er in behandeld zouden moeten worden.

C. Heeft u in aanvulling op bovenstaande vragen nog andere op- of aanmerkingen of suggesties? Als u nu toch in de pen geklommen bent, en wellicht de smaak te pakken hebt gekregen, waarom schrijft u dan niet eens zelf een stuk(je) voor Schip & Ka?

Redactiecommissie Schip & Ka
Postbus 8989
3009 TK Rotterdam

