



TUSSEN

SCHIP EN KA

MAANDBLAD VOOR HET
VLOOT- EN WALPERSONEEL
VAN SHELL TANKERS N.V.
J U L I 1 9 6 9



"LE MÉDECIN S'EN VA...

VRAAGSPREK MET ONZE SCHEIDENDE MAATSCHAPPIJ-ARTS

Daar een groot deel van onze lezers in de loop der jaren bij de Geneeskundige Dienst is geweest en daar door dokter W. de Loos is gekeurd en hem persoonlijk heeft leren kennen, meende de redactie van dit blad er goed aan te doen een der redacteuren een aantal vragen op de dokter te laten afvuren, waarvan hieronder een verslag.

Dokter De Loos, u gaat nu met pensioen, nog een paar dagen en het zit er voor u op. Bent u daar blij om?

Ach, je weet van tevoren dat het komt, het staat in je contract; 60 jaar minus aftrek voor tropendienst. Niet dat ik het bij mijn eerste contract al precies wist, want driemaal is mijn contract veranderd, net zo goed als de tropenregeling zelf nogal eens veranderd is. Maar je krijgt wat meer tijd, voor je hobbies bijvoorbeeld.

Hoeveel jaar bent u in dienst van de Maatschappij geweest en waar heeft u gewerkt?

Ruim 23 jaar. In december 1945 ben ik door de molen gegaan, zoals men dat noemt. In die tijd ging het contract pas in op de dag dat je aan boord stapte of in het vliegtuig; dat was in februari 1946. Training kreeg je niet en gezien door de oorlogsomstandigheden er veel verlofgoed was opgebouwd op Curaçao, werden veel chartervluchten door de Maatschappij geregeld om plaatsvervangers en nieuw personeel naar de tropen uit te vliegen en de verlofgangers naar Nederland te halen. In het allereerste chartervliegtuig kreeg ik een plaatsje en daar had ik ook mijn eerste contact met de scheepvaart, door een gesprek met mijn medepassagier, hoofdwerktuigkundige Jongejan, ik meen destijds al Marine Superintendent op Curaçao. Later heb ik nog op Pernis gewerkt, waar ik tot taak had de Geneeskundige Dienst op poten te zetten. Bij Shell Tankers ben ik nu vanaf november 1959.

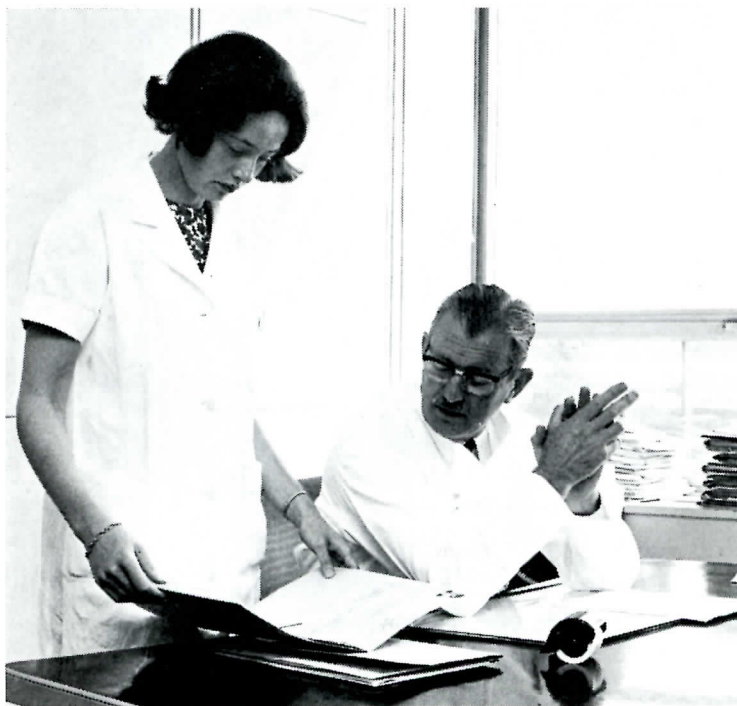
Had u daarvoor al veel contact met zeevarenden gehad?

Jazeker, in Curaçao begon het al met de havenpraktijk omdat dokter Thoden van Velzen met verlof ging. Eerst kreeg iedereen die op Curaçao had gezeten in de oorlog zo'n zes weken voorlopig verlof overeenkomstig de „home scheme“-regeling, later gevolgd door groot verlof. Trouwens, op Pernis had ik ook het nodige te maken met de opvarenden van de schepen.

Aan welke tijd van uw dienst bij de Groep heeft u de aangenaamste herinneringen? Die bij Shell Tankers N.V., bij Pernis of op Curaçao?

De begintijd is in je herinnering altijd de beste, je hebt dan de minste

Onze scheidende arts met zijn assistente mej. E. van Willigen



verantwoording en het meeste plezier. Weliswaar had ik toen ook veel werk doch je kon een deel van de verantwoording naar boven schuiven. Wanneer men later zelf alle verantwoording heeft, moet je gaan wikken en wegen. Vergelijk het maar met een generaal die, wanneer je hem vraagt aan welke tijd hij de aangenaamste herinneringen heeft, altijd zal antwoorden: toen ik luitenant was. Bovendien, in Curaçao moest je alles zelf doen, waarmee ik niet wil zeggen dat het toen een achtergebleven gebied was, maar in vergelijking met Nederland nu is er het grote verschil dat je toen zelf de röntgenfoto's moest beoordelen, wonden moest hechten, bij eenvoudige fracturen gips aanbrengen, enz. terwijl hier in Nederland alles geperfectioneerd is. Met andere woorden, je schuift hier de patiënt door naar het ziekenhuis, een röntgenoloog, of wie dan ook. Op Curaçao was het curatieve deel van mijn werk dus veel groter dan hier, waar het meer preventief is.

Als ik terugblik op mijn tijd in Pernis, waar ik in april 1952 kwam, dan heb ik ook daar leuke herinneringen aan, omdat ik er de eerste Maatschappij-dokter was en er een Geneeskundige Dienst op touw heb gezet. Vóór mijn tijd was daar uitsluitend een E.H.B.O.-dienst en voor de meer belangrijke zaken op medisch gebied werd men verwezen naar de dichtstbijzijnde dokter. Natuurlijk wilde ik toen gebruik maken van alle kritiek die ik vroeger zelf had gehad op een Geneeskundige Dienst, maar later realiseer je je dat er toch wel argumenten aan te voeren zijn voor de methoden waarvan je eerst zelf dacht: dat zou ik anders doen. Het is net als met een reorganisatie, waarbij men soms later de klok weer een stukje terug zet. Met andere woorden: als nieuwe bezem wil je het schoonvegen maar soms kom je tot de ontdekking, dat het toch zo gek niet was.

Vindt u nu dat er verschil is in lichamelijke conditie tussen wal- en vlootemployés?

Ik geloof dat je het anders moet benaderen. Wanneer je iemand naar zee stuurt, moet je er van overtuigd zijn dat zijn lichamelijke conditie goed is, want de kapitein krijgt de verantwoording te dragen. Daarom vraag ik mij zelf in twijfelgevallen bij zeevarenden af: kan ik de kapitein de verantwoording geven voor deze man? Bij walemployés ligt dat heel anders; er is de mogelijkheid om b.v. een dieet voor te schrijven, om halve dagen te laten werken, terwijl er ook minder wettelijke bepalingen zijn. Voor zeevarenden hebben we immers het keuringsreglement van de Scheepvaartinspectie, bij de opzet waarvan ik zelf ook een steentje heb bijgedragen. Maar ook op ander terrein kan men als geneeskundige de conditie van de zeeman helpen bevorderen. Zo zei ik bijvoorbeeld eens tegen iemand van onze Technische Dienst dat de bedden aan boord langer moesten worden. Hij was stomverbaasd, want iedere technicus werkt met gemiddelden. Doch in het geval van bedden, waarin men de lichamelijke rust moet verzamelen, mag je niet met gemiddelden werken, want niet iedereen heeft een gemiddelde lengte. Vandaar dan ook dat de nieuwe bedden aan boord twee meter zijn geworden, dan heeft iedereen een kans op rust. Ook degenen die toevallig wat langer zijn uitgevallen.

En zo zijn er meer punten waarop je vanuit kantoor ertoe kan meewerken dat de conditie van de zeeman op peil blijft.

Dokter, we weten allemaal dat lichamelijke en geestelijke gesteldheid nauw met elkaar verwant zijn. Vandaar mijn vraag: is er verschil in geestelijke gesteldheid tussen wal- en vlootemployés?

Zeer zeker. De mentaliteit van een „walslurp“ is geheel anders dan die van een zeeman, die maandenlang op zee in een mannengemeenschap verblijft. Dat moet je eigenlijk al overwegen voordat je naar zee gaat. Als je dat niet gedaan hebt, dan is er kans dat je na een tijd weer terug wil naar de wal, met andere woorden de man accepteert het niet of, en dat komt ook nog wel eens voor, zijn vrouw accepteert niet dat hij maandenlang weg is. Ik heb nog nooit gehoord dat de vrouw van een walemployé zei: „je moet maar ophouden met die baan bij de Shell“, waaruit wel blijkt dat er verschil in de mentaliteit is tussen de wal- en de zeeman.

Je zou je kunnen afvragen: hoe kom je er achter of men wel de juiste

BIJ DE VOORPLAAT:

dokter W. de Loos tijdens het interview:
„ieder pond gaat door de mond“.

VIVE LE MÉDECIN!"

mentaliteit heeft? Dat moet eigenlijk al beginnen bij de selectie, ja zelfs al op de zeevaartschool. Als je de toekomstige zeeman vraagt waarom hij wil gaan varen, dan krijg je meestal te horen: ik heb het altijd al gewild. Maar als ik dan hoor dat de jongeman, laten we zeggen, uit Drente of uit Limburg komt en ik merk dat zijn vader of andere familieleden ook niet varen, ja, soms dat hij zelfs de zee nooit gezien heeft, dan word ik toch wel voorzichtig. Ik wil hiermee niet zeggen dat hieruit geen goede zeelui kunnen groeien, maar je moet toch rekening houden met de kans op mislukking. Of hij de juiste mentaliteit heeft, kan twijfelachtig zijn.

Als je de mentaliteit wilt bevorderen, dan moet je o.a. een schip leefbaar maken. Vroeger, in de zeiltijd, was er een ruimte onder de voorpiek, waar de bemanning een gemeenschappelijke slaapplek had. Nu heeft ieder lid van de bemanning een hut. Ook hij heeft namelijk recht op „privacy”. Je hoort ook wel eens dat, voordat de airconditioning er was, alle deuren van die hutten openstonden en dat dit de gezelligheid gunstig beïnvloedde. Met de airconditioning zie je dat niet meer en al heeft men dan zijn „privacy”, men vindt dit toch ook weer niet ideaal. Daarom moet je eigenlijk zorgen dat er een soort huiskamer aan boord is, laten we zeggen de rooksalon. Voorheen ingesteld uit veiligheidsoverwegingen, nu moet deze ruimte een andere functie krijgen: er kan een kaartje worden gelegd, een borrel worden gedronken. De Nederlander is nu eenmaal opgevoed in een huiskamer en in je eentje drinken, in je hut, is maar een ongezellige zaak.

Ook de bar kan een centraal punt zijn, waarbij het niet alleen gaat om de borrel maar juist om de gezelligheid.

Is het merkbaar dat door automatisatie, reorganisatie of wat dan ook, de employés van onze Maatschappij nu onder een grotere druk leven, of is dit nu maar een idee fixe bij velen, dat moeilijk weg te werken is?

Ieder mens heeft regelmatig een uitdaging nodig. Als die er niet was, zou men eeuwig in de sleur blijven zitten en dat is niet goed. Als we het woord automatisatie veel in de mond nemen tegenwoordig, bedoelen we eigenlijk modernisering en daar kan niemand iets op tegen hebben. In ons eigen leven doen we dat toch ook: vroeger schoor men zich met zo'n groot scheermes dat iedere dag aangezet moest worden, nu hebben we een klein scheermesje waar we weken mee doen, of een elektrisch apparaat. Dat geeft geen grotere spanning maar juist meer gemak. Automatisatie, reorganisatie, nieuwe werkmethodes maken het inderdaad nodig om onze hersens eens een tijdje goed te gebruiken. Medisch kan dat helemaal geen kwaad, integendeel. Neem nu de scheepstimmerman die we zo'n tien jaar geleden nog hadden, terwijl er nauwelijks hout aan boord was. Logischer was dus een bankwerker, wat de Maatschappij ook deed onder protest van vele ouderen. Nu weten we niet beter en hetzelfde geldt voor andere reorganisaties. Ik zou mij zelfs kunnen voorstellen dat in de verre toekomst er nog veel minder mensen aan boord zijn en bij aanlopen of vertrekken een meerploeg per helikopter aan boord gaat of ervan af wordt gehaald. In de zeiltijd was het bij stormweer: alle hens aan dek, maar dat is niet meer nodig.

Dokter, we gooien het nu over een andere boeg om het met een scheepvaartterm te zeggen; hebt u zich voorbereid op uw pensionering?

Ja. Zoals ik in het begin al zei, je weet het tevoren en leeft er naar toe. Er komt nu meer tijd beschikbaar voor mijn hobbies, zoals geschiedenis, mémoires geschreven door grote politici, sport en dergelijke; daar heb ik helaas niet altijd tijd voor gehad, maar toch zal ik elders nog actief blijven op geneeskundig gebied. In ieder geval moet men ook trachten na z'n pensionering verantwoordelijkheid te blijven dragen, dat houdt de mens geestelijk op peil.

Een vraag die ik hieraan zou willen koppelen, dokter, is de leeftijd van zestig, eventueel met tropenaf trek, juist als pensioenleeftijd?

Er zijn mensen die eigenlijk reeds vroeger met pensioen zouden kunnen — en soms moeten — gaan. Sommigen zijn reeds vroeger hun geestelijke souplesse kwijt, anderen daarentegen zijn nog zo fit dat zij best langer actief in het leven kunnen blijven. Maar het pensioenreglement fixeert nu eenmaal de leeftijd bij gebreke aan een beter alternatief waarbij ieder geval op z'n mérites wordt beoordeeld. Ideaal zou zijn een soort ad hoc commissie, waarin zowel personen zitten die de man kennen als anderen die een neutraal oordeel kunnen uitbrengen, maar dat is moeilijk te verwezenlijken. Ik zou haast zeggen, als je zegt tegen jezelf: gelukkig, het zit erop, dan word je eigenlijk te laat gepensioneerd. Aan de andere kant zijn er mensen die geestelijk en lichamelijk nog zo fit zijn dat ze, om het populair uit te drukken, door de ene deur uit-



... de gaande en komende dokter ...

Foto's: Fotobureau C. Kramer, Rotterdam

geleide worden gedaan om door de volgende deur als adviseur te worden binnengelaten. In ieder geval moet het zo zijn dat, wil men van zijn pensioen werkelijk genieten, je ook na de pensioendatum je geest bezig moet houden.

Dat kan op allerlei manieren: door zitting te nemen in het bestuur van een vereniging, door een part time job, door het beoefenen van een hobby. Heb je dat niet meer, dan eindigt je leven op een bankje in de zon, zonder verantwoordelijkheid, zonder geestelijke prikkel, en dat is niet ideaal.

Tenslotte, dokter, welke raad zoudt u ons allen willen geven op het medische vlak?

Ik zou willen zeggen: zorg goed voor het onderhoud, vermijd snelle slijtage. Dat slaat op het eten in de eerste plaats. De lichamelijke ontwikkeling duurt tot ongeveer de 25-jarige leeftijd en daarvoor zijn allerlei voedingsstoffen nodig. Maar als men dan lichamelijk volwassen is en dezelfde voedingsstoffen blijft gebruiken, dan betekent dat dat men te veel eet, meer dan voor alleen het onderhoud nodig is, en op die wijze gaat men de slijtage bevorderen. Ik zeg wel eens tegen de zeeman die hier komt om gekeurd te worden en zwaarder is dan wenselijk zou zijn: ieder pond gaat door de mond, en eet zoals je drinkt. Het merkwaardige is namelijk dat men met teugjes drinkt, maar met grote hapen eet. Door die grote hapen wordt de smaakzin onvoldoende geprikkeld, en gaat men meer eten dan goed is voor het lichaam. Als men op die wijze ook zou drinken, zou men continu dronken zijn. Die beheersing die nodig is slaat ook op het werk, hard werken kan geen kwaad, als men maar zorgt dat er regelmatig ontspanning is, zowel voor lichaam als geest.

Naarmate men ouder wordt, kan de behoefte aan ontspanning, aan rust wat groter worden; daar dient dan ook de pensionering voor. Het routinewerk zal je niet gaan missen, het wegvallen van de verantwoording daarentegen wel en dat moet je op andere wijze zien op te vullen.

W. W.

AFSCHEIDSRECEPTIE

DOKTER W. DE LOOS

slit sepia/phkw scheveningenradio
shelltankers rotterdam

via comite afscheid dokter deloos stop namens alle leden staf en bemanning sepia een hartelijke groet ten afscheid en vaarwel aan onze chirurgijn en raadsman in familiezaken de eminente adviseur geneeskundige dienst dokter deloos.

De sfeer die heerste bij het officiële afscheid van dokter De Loos op vrijdag 27 juni jl. in de lunchkamer van het Shell-Gebouw te Rotterdam kan niet beter worden getypeerd dan met bovenstaand bericht. En dan te bedenken dat enkele dagen daarvoor, toen het protocol van de afscheidsreceptie met de scheidende „chirurgijn” werd doorgenomen, deze tegen de heer Rodenburg, directeur van onze Maatschappij, zei: „ik wil geen toespraak en zo, daar houd ik niet van”.

Alhoewel dokter De Loos de laatste tijd de medische belangen heeft behartigd van het personeel van alle in het Shell-Gebouw gevestigde Shell-maatschappijen, was het — gezien de speciale en van langere duur zijnde band met Shell Tankers — logisch dat de heer Rodenburg, na de heer en mevrouw De Loos met hun kinderen in zijn kamer te hebben ontvangen, bij het officiële afscheid het woord voerde, zulks in aanwezigheid van een groot aantal personeelsleden van de diverse maatschappijen, waaronder een aantal van de vloot.

Na een woord van welkom tot de aanwezigen, waaronder dokter Stoll — de opvolger van dokter De Loos — met zijn echtgenote, zei de heer Rodenburg: „Helemaal onder een redevoering uit kom je natuurlijk niet. Er zijn altijd dingen die we nog wel kwijt willen.”

Na een kort overzicht van de loopbaan van dokter De Loos, vervolgde hij: „In 1959 kwam je in dienst bij Shell Tankers. Er kwam een drukke tijd voor je; het aantal schepen breidde zich uit, meer officieren, meer bemanningsleden kwamen in dienst en ten slotte kwam ook het personeel van Shell Nederland en Shell Nederland Verkoopmaatschappij er nog bij. Je officiële titel was medisch adviseur, maar wat dit eigenlijk inhield is ons allemaal bekend. Van dit adviseren is nooit zoveel terecht gekomen omdat je meer deed. Je hebt nogal een zelfstandige en onafhankelijke personality. Bijvoorbeeld een telefoontje van je, zoals de vorige week: „de Dione loopt Ceylon aan want iemand heeft zijn hand in een fan gestopt”. Daar kan alleen maar „oh” op gezegd worden en is type-rend voor je manier van werken. Daarnaast genoot je het bijzondere vertrouwen van ons vlootpersoneel.”

Ter illustratie daarvan las de heer Rodenburg het — hierboven afgedrukte — telegram, dat van de „Sepia” ontvangen werd, voor. Behalve van de „Sepia” ontving dokter De Loos van talloze schepen van onze vloot een telegrafische afscheidsgroet. Zo was er ook een telegram van de „Kopionella”, waaruit wij het volgende aanhalen: „afscheidsgroet van alle officieren Kopionella en speciale groet van chief steward Ip Kwun Fong.”

„Zoals je al wist, wil men je iets meegeven als een herinnering aan je werkring. Het is geen fototoestel of een pick-up, maar op je eigen verzoek een financiële bijdrage aan een schilderij dat je laat maken. En deze bijdrage wil ik nu gaarne in de vorm van een cheque overhandigen. Voordat ik een einde maak aan het officiële gedeelte, verwelkom ik graag dokter Stoll en mevrouw Stoll. U bent juist in een drukke tijd aangekomen en na de drukte van het verhuizen, tezamen met het zoeken naar een huis en de aanpassing hier na een lang verblijf in Curaçao, zullen de eerste maanden niet gemakkelijk voor u zijn. Ik vertrouw dat u hier plezierig zult wonen en werken en als wij u kunnen helpen of adviseren, zullen we dit graag doen.

Wolter, dank voor wat je in ruim 23 jaar voor de Shell hebt gedaan op gelegen en ongelegen tijden, in het bijzonder voor onze vloot. Een goede tijd wens ik je toe, veel geluk en voorspoed, nu buiten Shell, door je collega's en vrienden in Shell”.

Vervolgens nam dokter De Loos het woord, die het niet over zijn carrière wilde hebben, maar wat betreft de „Dione” die Ceylon zou aanlopen, het volgende zei:

„Je voorbeeld was niet juist; de kapitein had namelijk in dit geval de beslissing zelf genomen en dat was een juiste, dus het was voor mij nogal gemakkelijk.

Ze zeggen wel eens dat, als ik meen dat er wat moet gebeuren, ik dan steeds te direct en te beslist ben, maar dat is nu eenmaal de taak van een dokter.

Ik heb hier met veel plezier gewerkt, het is een levendige maatschappij, daarnaast bestaat er — wat nodig is voor een dokter — gelegenheid voor nevenarbeid, waar ze je vrij in laten.”



Foto: Fotobureau C. Kramer, Rotterdam

Overhandiging van het afscheidsgeschenk

Na in het kort te hebben gememoreerd op welke wijze een medisch adviseur ook indirect de belangen van de opvarenden kan behartigen, vervolgde hij:

„Het werk van een bedrijfsarts is gedeeltelijk curatief, maar ook preventief. De uitrusting die men bij onze Maatschappij ter beschikking heeft voor het medische werk is bijzonder goed.

In 1860 was een olieschip eigenlijk meer een schip met vaten geladen, waarvoor de bemanning werkelijk geronseld moest worden. Ze werden eerst dronken gevoerd; keuring was er uiteraard niet bij.

In het Oosten — zo zegt men — keuren ze met een stok, daar moet je overheen springen. Dat idee is nog zo gek niet. De man die gekeurd wordt, moet het commando kunnen horen: hij is dus niet doof; hij moet het uitvoeren: is dus intelligent; hij moet daarvoor de stok zien: hij heeft dus goede ogen; hij moet er ook nog overheen kunnen springen, dus zijn evenwicht is goed en ook zijn spierbeheersing.”

Zich richtende tot zijn opvolger vervolgde dokter De Loos:

„Stoll, je vindt hier een prachtige outfit, maar niet alleen de uitrusting is o.k., je vindt leuk werk terwijl ook in andere opzichten de Maatschappij bijzonder royaal is. Als voorbeeld het telegram aan de agent in Piraeus omtrent je toelage toen je daar was in mei: "pay daily allowance of dollars 350 (bed and breakfast for our account)". Helaas werd dit de volgende dag ijlings gecorrigeerd: "daily allowance to read drachmen 350 repeat drachmen 350."

„Ik hoop het vertrouwen dat de Maatschappij in mij stelde waard te zijn geweest. Hartelijk dank voor het bijzondere cadeau. Een dokter heeft een rustpunt nodig, dat hij thuis vindt, waar je kunt „relaxen”, praten, je uiten, waarvoor je je vrouw nodig hebt. Mijn vrouw is een bijzondere doktersvrouw, ik wil dan ook een schilderij van mijn vrouw laten maken. Nogmaals, hartelijk dank zowel voor het cadeau als voor het vertrouwen dat u in mij heeft gesteld. Het gaat u allen zeer goed.”

Vele personeelsleden maakten hierna gebruik van de gelegenheid om de heer en mevrouw De Loos en hun kinderen persoonlijk het allerbeste voor de toekomst te wensen, tevens om kennis te maken met zijn opvolger, dokter Stoll, en diens echtgenote. De rij van wachtenden slonk niet na het einde van de kantoortijd, want ook uit de medische wereld (wij zagen leden van de Vereniging voor Tropische Geneeskunde, vertegenwoordigers van het Gemeenschappelijk Administratie Kantoor, van de Medische Dienst van Den Haag, Pernis en Scheepvaartmaatschappijen, het Havenziekenhuis, Inspectie Volksgezondheid, enz.) kwamen velen om hun waardering en vriendschap voor de scheidende Maatschappij-arts nog met een handdruk te bezegelen.

SLEEPPROEF MET EEN „HULPELOZE" VLCC

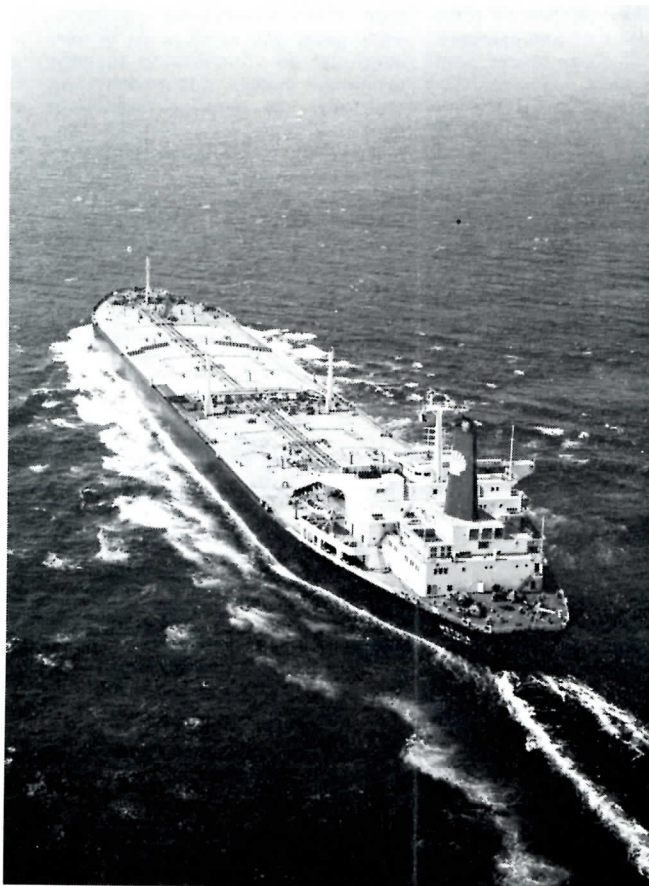
Op verzoek van L. Smit & Co's Internationale Sleepdienst is onlangs door ons het s.s. „Metula" ter beschikking gesteld voor een interessante sleepproef ter hoogte van de Cana-

rische Eilanden. Van de zijde van „Smit" werd de 9.000 ipk sterke „Rode Zee" ingeschakeld om de in scène gezette hulpverlening te volvoeren.

De tanks van de „Metula" waren geballast tot op zomediepgang. Met een zijwind van kracht 5 Beaufort lag de sleepsnelheid welke de „Rode Zee" met de „Metula" bereikte, tussen 7 en 8 mijl per uur. Met een tegenwind van kracht 5 Beaufort maakte de „Rode Zee" een vaart van 5,2 mijl per uur. Tijdens deze manoeuvres assisteerde de „Metula" met haar roer. Deze proefneming heeft bewezen dat sleepboten van de „Rode Zee"-klasse geschikt en in staat zijn assistentie te verlenen aan schepen met een tonnage van een kwart miljoen of meer.

Rechts: Het s.s. „Metula" vóór de proefneming - in allerminst hulpeloze staat.

Onder: De sleepboot „Rode Zee".



I D IDEEËNBUS E Ë N B U S

Op 30 mei jl. heeft de Ideeënbusscommissie onder voorzitterschap van de heer D. Rodenburg vergaderd.

Eén idee werd beloond met f 50,—, te weten

Idee nr. 344 van matroos K. J. v. d. Woude betreffende A: Verbouwing accommodatie a/b van „K"-schepen en B: Laadbomen a/b „K"-schepen vervangen door een kraan.

Door de bemanningsreductie is aan boord van de „K"-schepen een gedeelte van de accommodatie niet in gebruik.

De heer v. d. Woude stelde voor één grote ruimte te creëren voor ontspanningsdoel-einden door de messroom van het civiele personeel, de eraast gelegen pantry, de messroom van de onderofficieren alsmede de huidige recreatie-ruimte samen te trekken.

Tevens stelde inzender voor een aantal hutten geschikt te maken voor opslagruimte. Hoewel inzender hiervan niet op de hoogte was, zijn beide punten reeds aan de orde geweest. Eerstgenoemd voorstel kan geen doorgang vinden, daar het wegbreken van schotten, mede gezien de leeftijd van de onderhavige schepen, een te kostbare aan-gelegenheid wordt. Bovendien moet reke-ning worden gehouden met de voorschriften van de Scheepsmetingsdienst.

Het geschikt maken van ongebruikte ac-commodatie voor opslag van stores/reserve-delen is sinds eind 1968 in onderzoek, het-geen thans vrijwel voltooid is. Er worden richtlijnen opgesteld ten aanzien van de noodzakelijke voorzieningen welke als stan-daard voor de diverse scheepsklassen zullen gelden.

Het voorstel genoemd onder B wordt, even-eens op grond van de leeftijd der „K"-schepen, niet in praktijk gebracht. Hoewel aan boord van enkele VLCC's een kraan werd aangebracht, is een vergelijking met „K"-schepen niet zonder meer mogelijk. Bepaalde voorzieningen treffen tijdens de bouw van een tanker komen vrijwel altijd belangrijk goedkoper uit dan wijzigingen aanbrengen aan bestaande installaties aan boord van reeds lang varende schepen, ter-wijl, zoals gezegd, de nog resterende dienst-tijd de „pay-out" mede bepaalt. Afgezien hiervan is het gebruik van een kraan vrij kostbaar, onder andere tengevolge van de aandrijving.

Voor de presentatie van deze voorstellen werd door de Commissie genoemde belo-ning toegekend.

BESCHRIJVING MACHINEKAMER „METULA”

De „Metula” vaart nu alweer meer dan een half jaar. De lezer die er nog niet op gevaren heeft, kan zich aan de hand van de hierbij afgedrukte illustraties en de tekst een indruk vormen omtrent de inrichting van zowel de machinekamer als de controlekamer.

Ter hoogte van het „lower engine room flat” is de turbine-voortstuwingsinstallatie ingebouwd. Deze is vervaardigd door Ishikawajima-Harima Heavy Industries Co. Ltd. (I.H.I.). Het normale vermogen is 28.000 APK bij 85 R.P.M. van de schroef, met een brandstofverbruik

van 148 ton per dag. De hiervoor benodigde stoomdruk aan de turbine is 61 kg/cm² met een temperatuur van 510° C. Deze wordt geleverd door één ketel, door dezelfde firma gebouwd; type Foster Wheeler ESD III. Uitlaat oververhitterdruk 62 kg/cm², uitlaat stoomtemperatuur 515° C. Vuurhaardbelasting 580.000 kcal/m³/uur, maximale stoomproductie 100.000 kg/uur. Deze ketel, waarvan de 4 branders boven in het „dak” ingebouwd zijn, is zodanig in de machinekamer geplaatst dat de peilglazen goed vanuit de controlekamer zichtbaar zijn. Bovendien

zijn in de controlekamer nog de nodige afstandspegelglazen geplaatst. Voor geval van nood is er, in verband met de voortstuwering en voor eventuele andere doeleinden, nog een ketel, die dezelfde druk heeft doch een lagere temperatuur, namelijk 320° C. Vuurhaardbelasting 881.000 kcal/m³/uur. Maximale stoomproductie 30.000 kg/uur. Deze E.S.D. ketel wordt in het voorfront gestookt en staat op het upper engine room flat.

Beide ketels zijn van een volledig automatische stookinrichting voorzien. Op de doorsnee-tekening, op

spant 44, zien we aan stuurboord de hoofdzee-inlaat, en bovendien rechts hiervan de zogenaamde „scoop”. Deze stuwt bij normale vaart het circulatiezeewater door condensator en koelers. Wordt het aantal omwentelingen van de schroef lager dan 65, dan dient de elektrisch gedreven hoofdcirculatiepomp met een capaciteit van 6000 m³/uur en een opvoerhoogte van 3 meter, bijgezet te worden.

Tevens staan op deze tekening beide generatoren aangegeven, elk met een vermogen van 750 kW; een gedreven door een I.H.I. turbine, de andere door een Hitachi B. & W. dieselmotor.

Niet op de tekeningen zichtbaar zijn de vier ladingpompen (I.H.I.) met turbines (I.H.I.), welke laatste ieder een vermogen hebben van 2300 P.K. bij 6136 R.P.M. Het stoomverbruik per turbine is dan 14.720 kg/uur. De ballastpomp en turbine gebruiken 7410 kg/uur voor een vermogen van 780 P.K. bij 5260 R.P.M. Hieraan kunnen we zien dat binnenslands gedurende het lossen de ketel behoorlijk belast wordt om ook dit vermogen te kunnen leveren.

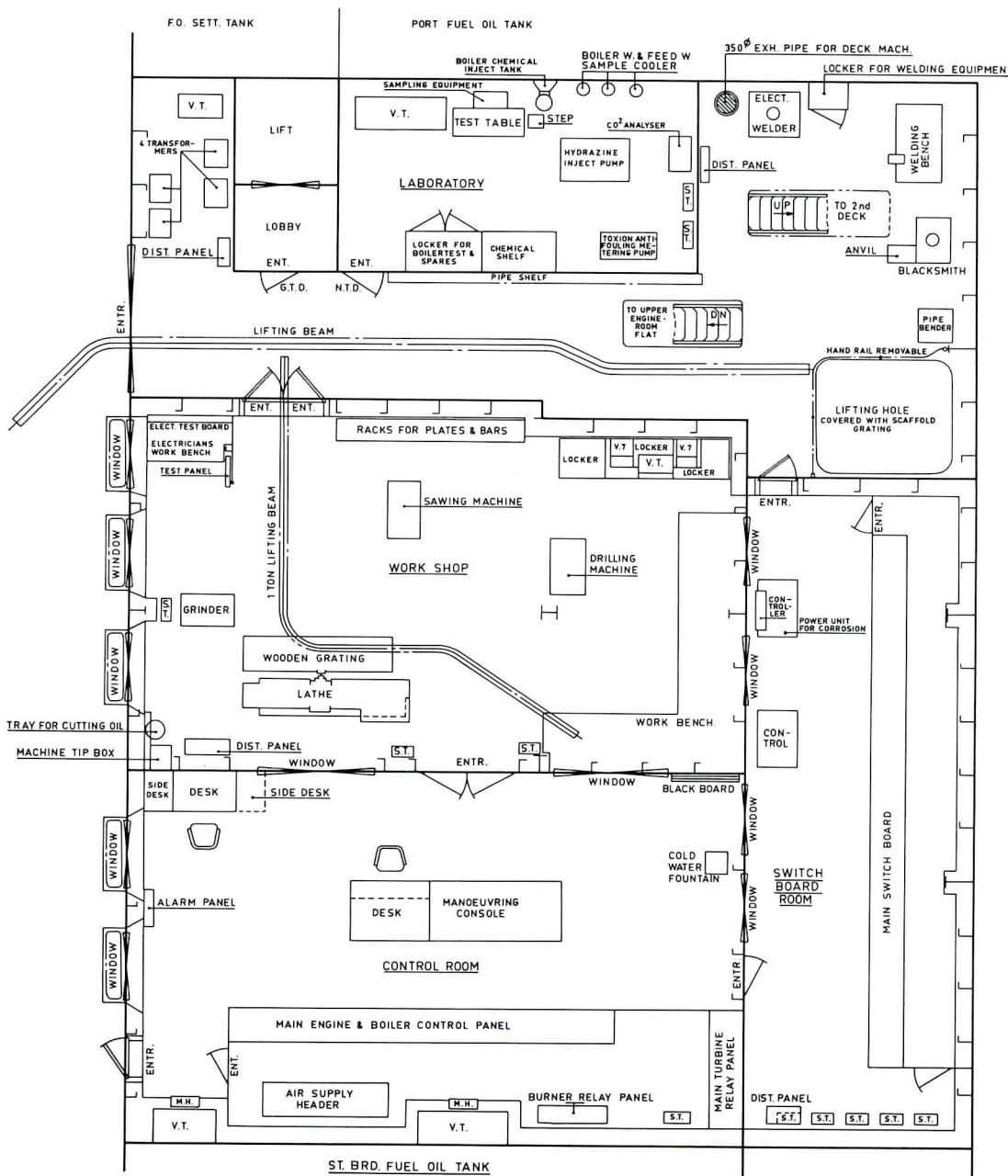
Op de tekening links, welke een bovenaanzicht is van het derde dek van spant no. 40 tot spant no. 58, zien we onder andere de controlekamer. Deze is langsscheeps opgesteld, aan stuurboord van de hartlijn en voorzien van airconditioning. Hiervandaan kan door middel van een uitgebreid instrumentarium het gehele voortstuwings- en hulpbedrijf bewaakt worden. Hoewel men gewoonlijk vanaf de brug manoeuvreert, is dit ook hiervandaan mogelijk.

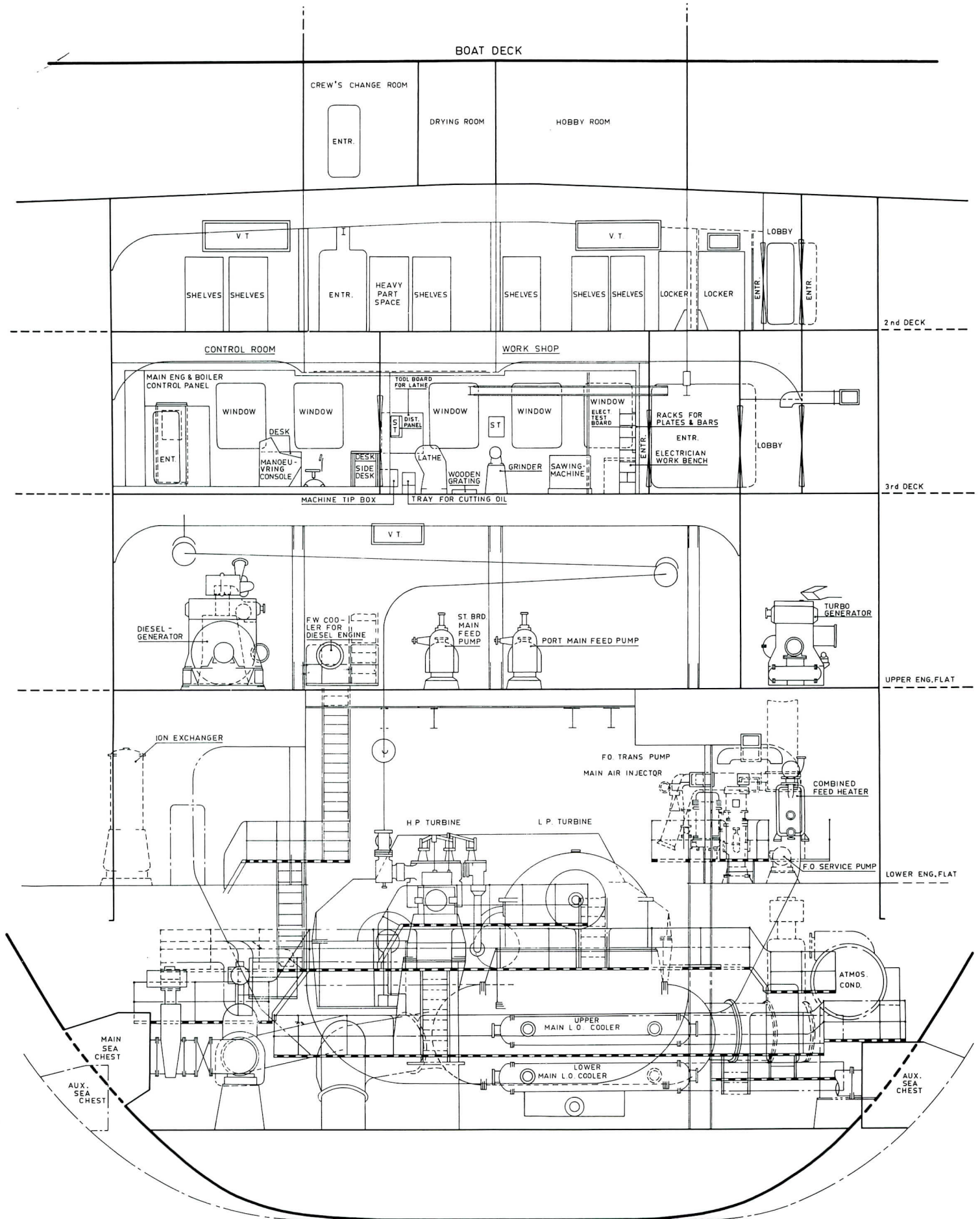
Naar hart schip toe bevindt zich de werkplaats, terwijl aan de voorzijde de schakelbordruimte geplaatst is. Alle ruimten zijn door ramen zichtbaar en vanuit de controlekamer en werkplaats heeft men tevens ruim zicht op de machinekamer.

De uitgebreide toepassing van chemicaliën voor behandeling van ketelwater, condensaat en circulatiewater en de controle hierop geschiedt in het apart gehouden laboratorium. Zoals daar te zien is, bevindt zich daarachter de lift, waarmee men verbinding heeft naar alle accommodatiedekken.

De gehele inrichting van deze machinekamer laat zien dat dit een modern schip is. Voor de werktuigkundigen is de instrumentatie een belangrijk hulpmiddel om een beter inzicht te verkrijgen omtrent het verloop van de diverse processen die bij de vele processen behoren.

A.B.





FR 44 SECTION LOOKING AFT.

PARTICIPATIE IN DE ONDERNEMING

Onlangs heeft mr. G. A. Wagner, een der Directeuren van de N.V. Koninklijke Nederlandse Petroleum Maatschappij, voor de Stichting Bedrijfskunde te Rotterdam een lezing gehouden over het bovengenoemde onderwerp.

In verband met de lengte van de tekst zullen wij deze in twee afleveringen publiceren, waarvan u de eerste hierbij aantreft. Het tweede gedeelte, waarin de heer Wagner dieper ingaat op de situatie in Nederland, zal in de augustus-editie van dit blad verschijnen.

Inleiding

Ons onderwerp staat in het centrum van veler belangstelling. De onderneming speelt een allereerst belangrijke rol in onze economie en het lijkt mij daarom goed dat de gedachten over vernieuwing in vele kringen worden besproken. Wij moeten er ook de tijd voor nemen: fundamentele beslissingen zijn met grote haast niet gediend.

Mijn uiteenzettingen van deze middag zijn slechts een persoonlijke bijdrage die meer is geïnspireerd door de praktijk van het bedrijfsleven dan door academische contemplatie. Beide zijn nodig.

Er zijn ook andere benaderingen, met name de sociale en politieke, maar wat ons uitgangspunt ook moge zijn laten wij elkander voortdurend manen tot nuchterheid en objectiviteit. We hebben te maken met een probleem dat zeer veel aspecten van onze samenleving raakt: niet alleen het economische, maar ook het sociale en het politieke; het gaat om de onderneming, de eigendom en de arbeid; het heeft te maken met de positie van leiders, in het bedrijfsleven en bij de vakverenigingen. En de toepassing van participatie beïnvloedt ook de wijze waarop een land deelneemt aan het internationale economische verkeer. Wat dit laatste betreft, niemand, ook Nederland niet — zeker Nederland niet — staat op zichzelf. Alles wat we doen, als het van enig belang is, heeft te maken met wat anderen doen of niet doen, en we moeten onze manier van handelen, vooral in economische zaken, afstemmen op die internationale interdependentie.

Het lijkt me bovendien van het grootste gewicht wanneer we over de onderneming praten en over de wenselijkheid en mogelijkheid om haar te veranderen, dat we ons rekenschap geven van de goede vruchten die het bestaande systeem heeft voortgebracht.

Noodzaak van omzichtigheid

In vele landen bevinden wij ons thans in een zekere staat van materiële welvaart en die is in hoge mate te danken aan de z.g. ondernemingswijze productie. Dat is een groot goed waarmee wij niet lichtvaardig mogen spelen. Toch steun ik niet onvoorwaardelijk de status quo, we moeten kritisch zijn en meegaan met de veranderingen die de tijd ons oplegt. Maar het moeten goede veranderingen zijn en ze moeten op een verstandige wijze worden ingevoerd. In deze tijd van revolutie, die alle aspecten van de samenleving beïnvloedt, wil ik pleiten voor omzichtigheid vóór we te ver gaan in zaken die we niet goed hebben bekeken. En nu spreek ik niet van diegenen die het niet eens zijn met het bestaan van de particuliere onderneming, want zij staan een andere maatschappij voor dan die onze voorgan-

gers hebben opgebouwd en die we niet willen afbreken. Dat is hun goed recht, maar dan moeten ze zwijgen over participatie in de onderneming, omdat ze uit zijn op haar ondermijning. Aan de andere kant zijn er velen die, het wel eens zijnde met de private onderneming en met haar rol in het economische en sociale leven van onze gemeenschap, denken dat ze met een ernstige ziekte te doen hebben. Dat ze een patiënt bekijken die het heel slecht maakt en waarmee bepaald iets ingrijpends moet gebeuren. De patiënt zelf begrijpt het allemaal niet zo goed, en de welwillende buitenstaanders die hem, vaak op een veilige afstand, gadeslaan voelen zich gedrongen om hem te vertellen hoe hij moet worden aangepakt. Dat is oppervlakkig en het vergroot de spraakverwarring.

Doel der onderneming

Ik geloof dat wij om tot helderheid te komen in de eerste plaats moeten vaststellen wat het doel van de onderneming is. Hierover is veel getheoretiseerd maar ik meen dat de kern is het verlenen van diensten. Zo kom ik tot deze definitie: het doel is om door productie, distributie of anderszins diensten te verlenen, met het winstcriterium als prikkel en maatstaf. Dit geldt zowel voor de private onderneming als het daarmee vergelijkbare overheidsbedrijf. Als men het met deze doelstelling niet eens is, dan is men naar mijn mening geen goede gesprekspartner in de discussie over de mogelijkheid om de onderneming te verbeteren. Dan staat men eigenlijk op één lijn met hen die ik eerder noemde en die zich tegen de onderneming als zodanig verzetten — dan verwerpt men de grondslagen van het gewichtigste economische fenomeen van onze tegenwoordige samenleving.

Verplichtingen van de onderneming

Bij het nastreven van haar doel is de onderneming verantwoording schuldig aan de eigenaren van het risico dragende kapitaal, de aandeelhouders, groot en klein, en ze is gehouden de werknemers behoorlijk te behandelen. Op deze uitdrukking „behoorlijk behandelen” kom ik straks terug. Maar dit alles moet gebeuren binnen het kader van haar doelstelling. Er mag geen atrofie zijn. Dat betekent dat men de kapitaalverschaffers niet zo slecht mag behandelen dat zij hun rol niet meer willen spelen. Maar ook dat men ze niet zo goed behandelt dat het bedrijf eronder lijdt. Het betekent eveneens dat men de werknemers van alle niveaus zo moet laten meespelen en belonen dat zij als mensen tot hun recht komen, materieel en immaterieel, elk in eigen verband maar altijd binnen het kader van de mogelijkheden van de onderneming. Als ze niet voldoende aan hun trekken komen, in

welke zin dan ook, is dat onjuist en onverstandig en het bedrijf lijdt eronder. Als ze teveel krijgen, opnieuw in welke zin dan ook, zijn ze misschien tijdelijk verheugd, maar niet op den duur, omdat het bedrijf waartoe zij behoren ook hieronder lijdt. Men moet hieruit niet afleiden dat de arbeidsvoorwaarden de sluitpost van de bedrijfsrekening zouden moeten zijn. Daarom spreek ik van behoorlijk behandelen, dat wil zeggen: zoals het behoort te zijn. Dit mag u gerust zwaar nemen. Dat doe ik ook. Vanzelfsprekend doen zich soms en bij wijze van uitzondering bijzondere omstandigheden voor waarbij de werknemer een speciale behandeling krijgt die meer op vriendelijkheid dan zakelijkheid berust. Trouwens, vriendelijk zijn is vaak zeer zakelijk.

De werknemer

We laten nu de aandeelhouder met rust en zullen enige aandacht besteden aan de werknemer en de taak van de onderneming om hem, zoals ik zeide, goed te behandelen. Hoe moet dit gedaan worden, en hoever gaat het? Voor ik op deze vragen inga wil ik hen die bezwaar maken tegen mijn nomenclatuur gerust stellen: woorden als werknemer en goede behandeling klinken velen patriarchaal in de oren. Maar wat deze woorden naar mijn mening vandaag betekenen hoop ik in deze uiteenzettingen in het kort aan te geven.

Beloning etc.

In de eerste plaats is er de beloning, de materiële beloning, direct en indirect. Met het laatste bedoelen we natuurlijk de bijdragen van de onderneming in de sociale verzekeringen, pensioenvoorzieningen, etc. Dan zijn er de andere arbeidsvoorwaarden zoals werkuren en wat dies meer zij. Maar met deze materiële voorzieningen en formele spelregels is het niet uit.

Voorlichting

Er is hoe langer hoe meer een streven van de werknemers, maar ook bij vele werkgevers, om te komen tot bredere en meer zinvolle voorlichting. Men wil de medewerkers meer betrokken zien bij het gehele bedrijf en acht het verwerpelijk om ze alleen te beschouwen als iets dat men huurt, beloont en verder vergeet.

Dit is een zeer natuurlijke ontwikkeling, omdat de werknemers niet alleen op de hogere niveaus maar ook in bescheiden posities een veel grotere zelfbewustheid hebben gekregen en wensen te weten wat er omgaat, wat er gebeurt of niet en waarom zó en waarom niet zó en hoe het allemaal in elkaar past. Velen hebben zich georganiseerd en de vakverenigingen zijn in een positie om hun wensen in te geven, te formuleren en ze kracht bij te zet-



Mr. G. A. Wagner

ageert men voor medezeggenschap. De woorden duiden aan dat we hierbij vooral aan Duitsland, Frankrijk en Nederland denken, en ik wil aan elk van deze enige ogenblikken wijden. Maar laten we niet vergeten dat in vele andere landen, ook in Europa, de druk in deze richting niet bestaat of in veel bescheidener mate. Het is goed dit te bedenken als men spreekt met de voorstanders van participatie à outrance.

Het zou interessant zijn de redenen te bestuderen die achter deze verschillen zitten. Ik beperk mij tot de constatering dat het niet altijd de marxisten zijn die de vergaande participatie voorstaan. Veeleer wordt zij door de z.g. linkervleugels van christelijk-democratische groeperingen gepousseerd, wellicht omdat zij van mening zijn dat hier een christelijk element meesprekt.

Duitsland

In Duitsland bestaat reeds gedurende jaren de wettelijk vastgelegde „Mitbestimmung“. Deze „Mitbestimmung“ komt — zoals u zult weten — in twee vormen voor, een eenvoudige en een gekwalificeerde vorm. De eerste is van toepassing op alle ondernemingen van enige omvang met uitzondering van de kolen- en ijzerindustrie. Zij houdt in, dat de werknemers één derde van het aantal leden van de „Aufsichtsrat“ kiezen, die is te vergelijken met onze Raad van Commissarissen, maar met veel verdergaande bevoegdheden. De verkiezing gebeurt rechtstreeks door de werknemers van het bedrijf en de vakverenigingen komen er formeel niet aan te pas.

De gekwalificeerde „Mitbestimmung“ is van kracht in de kolen- en ijzerindustrie. Zij houdt in, dat de werknemers evenveel leden van de Aufsichtsrat kiezen als de aandeelhouders terwijl alle leden tezamen een „neutrale“ voorzitter aanstellen. Bovendien kan één lid van de Directie, de z.g. „Arbeitsdirektor“ slechts worden benoemd met meerderheid van stemmen van de werknemersvertegenwoordigers in de Aufsichtsrat. Anders dan bij de eenvoudige „Mitbestimmung“ moeten bij de kolen- en staalindustrie de werknemersvertegenwoordigers worden gekozen met uitdrukkelijke medewerking van de vakverenigingen. De situatie in Duitsland heeft kort geleden sterk de aandacht getrokken, toen het Duitse Verbond van Vakverenigingen (Deutscher Gewerkschafts-Bund) een oude eis opnieuw met klem stelde: uitbreiding van de gekwalificeerde „Mitbestimmung“ in verscherpte vorm tot alle sectoren van de industrie.

De Deutscher Gewerkschafts-Bund ontwierp daarbij een concept-wet welke aan alle politieke partijen ter beoordeling werd toegezonden. Dit voorstel begon al spoedig de gemoeiden te verhitten en het zal ongetwijfeld een zekere invloed hebben op de a.s. parlementsverkiezingen. Daarom besloot de Duitse regering het ter bestudering te geven aan een Staatscommissie, bestaande uit 9 professoren, 3 vertegenwoordigers van werkgevers en 3 vertegenwoordigers van werknemers. Deze commissie verzamelt thans opinies en tracht tot een advies aan de Regering te komen.

Intussen hebben de politieke partijen in Duitsland hun landelijke congressen gehouden en

u weet misschien wat daar gebeurde: de Socialistische Partij heeft besloten het D.G.B.-plan niet te steunen. Zij heeft een eigen voorstel ontwikkeld, dat voorziet in gelijke vertegenwoordiging van aandeelhouders en werknemers in de „Aufsichtsrat“, en deze vertegenwoordigers kiezen samen nog drie andere leden. De socialisten zijn tegen werknemersvertegenwoordiging in de Directie zelf.

De Christen-Democratische Unie heeft tijdens haar recente partijcongres in Berlijn de controverse tussen haar linker- en rechtervleugel over uitbreiding van de gekwalificeerde Mitbestimmung slechts onder controle kunnen houden door een compromis waarbij werd afgesproken om de resultaten van de Regeringsstudiecommissie af te wachten, alvorens tot een partijuitspraak te komen.

Frankrijk

In Frankrijk is het probleem eveneens actueel maar anders dan in Duitsland. De gebeurtenissen van mei/juni verleden jaar stelden het Franse Gouvernement — en zeer zeker ook het bedrijfsleven — voor het acute probleem om uit te vinden op welke wijze de wensen van werknemers tot participatie zouden kunnen worden ingewilligd. Er bestaat reeds sinds 1.1.'68 een verplicht winstdelingssysteem met een zeer ingewikkelde formule, doch in vele bedrijven is het resultaat voor de individuele werknemer miniem. Bovendien is er sinds 1946 de verplichting aan de Conseil d'Administration van de grotere Sociétés Anonymes 2 werknemersvertegenwoordigers toe te voegen, één van de arbeiders en de lagere categorieën van het overige personeel en één van het hogere personeel. Ze zijn echter geen lid van de Conseil en ze hebben derhalve geen stemrecht. Hun functie is observeren en raadgeven. De Conseil is een Raad van Beheer die o.a. het recht heeft de Directie te benoemen en te ontslaan.

De werknemersvertegenwoordigers bij de Conseil worden gekozen door het Comité d'Entreprise, een Ondernemingsraad welke onder meer voor algemene zaken wordt geconsulteerd door de bedrijfsleiding.

Na de mei-gebeurtenissen kregen de vakbonden ook het recht om in elk bedrijf een „section syndicale“ in te stellen en z.g. „shop stewards“ te benoemen. Deze mogen namens de vakbond met de plaatselijke bedrijfsleiding onderhandelen over de naleving der arbeidsvoorwaarden. De rechten van de „sections syndicales“ (t.w. op kantoorruimte, vrijaf voor vakbondsvertegenwoordigers, inning van contributies, recht tot aanplakken enz.) zijn vastgelegd in een ontwerp-wet welke onlangs door de Nationale Vergadering is goedgekeurd. Maar of men in Frankrijk met de „participation“ nog verder zal gaan en tot werkelijke medezeggenschap van de werknemers zal komen, staat te bezien.

De grootste vakcentrale in Frankrijk, de Confédération Générale du Travail (C.G.T.) — een communistisch beïnvloede organisatie — is tegen de medezeggenschap die zij onverenigbaar acht met de rol van de vakbond als strijdbare organisatie. Hiertegenover staan de meningen van vakbonden die de medezeggenschap aanhangen, waarbij in een enkel geval een volledige controle van de produktie door de werknemers wordt gepropageerd. Dat doet aan Joegoslavië denken.

(wordt vervolgd)

ten. De werkgevers waarvan ik sprak — en gelukkig neemt hun aantal toe — begrijpen dat een beter ingelichte medewerker een meer effectieve medewerker is. Zij bevorderen de voorlichting en trachten het interne overleg te verbeteren.

Deze wensen bestaan niet alleen bij de onderneming, we zeiden het reeds, ze behoren tot de geest des tijds. Opvoeding en moderne communicatie hebben er heel veel mee te maken. De kerken en universiteiten kunnen erover meespreken. Wat daar gebeurt verdient onze aandacht. We kunnen ervan leren.

Verdere inschakeling van de werknemer

Maar er is groot verschil van mening over de vraag in hoeverre men de werknemers in de gang van zaken moet betrekken die niet rechtstreeks te maken heeft met hun eigen functie en arbeidsvoorwaarden.

Amerika

U weet allen dat men in Amerika op dit stuk niet erg geïnteresseerd is. Daar beperken de werknemersorganisaties zich in hoofdzaak tot de arbeidsvoorwaarden met de bedoeling die zo veel mogelijk te verbeteren door overleg en desnoods strijd met de bedrijfsleiding. De syndicaten laten de onderneming zelve graag aan de directie over om te voorkomen dat zij er mede-verantwoordelijk voor worden en als het ware aan twee kanten van de tafel moeten zitten wanneer men voor de directe belangen van zijn leden opkomt.

Europa

In verschillende landen van Europa huldigen de vakverenigingen en hun politieke medestanders een andere filosofie: daar bestaat Mitbestimmung die men wil uitbreiden, daar kent men „intérêtésent“ of „participation“ die niet voldoende wordt geacht en daar

MENSELIJKE VERHOUDINGEN AAN BOORD

Een interessant onderwerp, dat in het kader van „Lezingen voor Personeel” alle aandacht verdiende en zeker ook kreeg toen op donderdag 29 mei jl. een aantal leden van het walpersoneel zich met een viertal leden van het vlootpersoneel om de tafel hadden geschaard. Deze lezing, die door de heer G. H. van Leeuwen, Chef DFP/1 (Scheepsofficieren) in de vorm van een inleiding was gegoten, werd voorafgegaan door een welkomstwoord van de heer L. F. van den Belt, adjunct-Directeur van Shell Tankers N.V., die er de aandacht op vestigde dat men niet alleen was bijeengekomen om te luisteren, doch vooral om vragen te stellen, kritiek te leveren, voorstellen te doen, kortom de aanwezigen uitnodigde van deze bijeenkomst een nuttig gebruik te maken. En dat is ook geschied, niet alleen door de klaarheid waarmede de heer Van Leeuwen het onderwerp bracht, maar tevens door de vrije gedachtenwisseling die erop volgde.

De titel „menselijke verhoudingen aan boord” zou iemand op het eerste gezicht kunnen afschrikken, maar — aldus spreker — laten wij het zo stellen: ieder zal het met ons eens zijn dat de sfeer die in een bedrijf heerst, en wel met name tussen de mensen onderling, veel invloed heeft op ieder afzonderlijk en op de groep als geheel. Dat in de titel bovendien de woorden „aan boord” zijn opgenomen, is een erkenning van het feit dat de omstandigheden waaronder het „bedrijf” op een schip wordt gevoerd, essentieel anders zijn dan die „aan de wal”, en wel zodanig anders dat vooral de menselijke verhoudingen hier veel extra gewicht in de schaal leggen.

Nu wordt er naar gestreefd een optimaal klimaat te bereiken; wederom zo'n prachtige mode-term die bedoelt te zeggen dat getracht

moet worden zo gunstig mogelijke omstandigheden te verkrijgen waaronder gewerkt wordt. Eén van de factoren die hierbij een zeer belangrijke rol spelen is de wijze waarop leiding wordt gegeven.

Aangezien het veld dat in verband met de „menselijke verhoudingen” bestreken wordt zeer groot is, wilde spreker zich tot dit leidinggeven beperken.

Een essentieel verschil tussen officieren en walpersoneel springt direct in het oog. Aan de wal promotie bij keuze, dat wil zeggen na zorgvuldige selectie en vaak het resultaat van een planning die zich over een aantal jaren uitstrekt. Voor officieren geldt het ranglijst-systeem, wat een bijna automatische promotie inhoudt tenzij betrokkene pertinent niet geschikt wordt geacht voor de naasthogere rang. Aangezien dit laatste slechts bij uitzondering blijkt voor te komen, is het bereiken van de hoogste rang — afgezien van de wettelijk vereiste diploma's — vrijwel uitsluitend een kwestie van diensttijd. Dit betekent dat praktisch iedere officier door de jaren met steeds grotere verantwoordelijkheden wordt belast en in verband daarmee in sterkere mate bij het

geven van leiding wordt betrokken. Echter wordt bij de schoolopleiding en verdere studie van de officier aan het verkrijgen van inzicht in leidinggeven weinig of geen aandacht besteed, doch wordt dit geheel aan de zelfwerkzaamheid van ieder persoonlijk overgelaten.

De heer Van Leeuwen greep hier even terug in de geschiedenis en memoreerde dat de ontwikkeling van de techniek in de loop van de 19e eeuw resulteerde in het samenbrengen van de arbeid op centrale plaatsen en dat dit tot gevolg had dat er een nieuwe maatschappelijke klasse ontstond: de fabrieksarbeider. De mens werd toen alleen als arbeidskracht gezien, die voor het bedrijf slechts van belang was als hoeveelheid spierkracht en/of hersenen. Zijn persoonlijkheid en eigen behoeften waren privé-aangelegenheden die buiten de poort gelaten dienden te worden; mensen werden slechts als nummers geregistreerd. Onder andere door het ontstaan van de vakbeweging, maar tevens doordat een sociaal inzicht baanbrak, kwam er verbetering. Naast de werknemer als fysisch lichaam werd ook de mens met levensfuncties erkend, dat wil zeggen een biologisch wezen. Het „loon” — eerst uitsluitend marktprijs — kwam meer in overeenstemming met basisbehoeften, terwijl verbetering van de arbeidsomstandigheden eveneens aandacht kreeg. Van personeelsregistratie evolueerde de taak van de personeelsafdeling naar een ruimer terrein, dat ook personeelszorg ging omvatten.

Vooraf tijdens de Tweede Wereldoorlog groeide het besef dat er iets aan de interne bedrijfsverhoudingen gedaan moest worden. Er kwam begrip dat de mens niet alleen een biologisch maar ook een psychologisch wezen is. Dit resulteerde onder andere in de erkenning

Onder: v.l.n.r.: de heer Th. M. I. de Koning - DFF/1, mevr. J. E. W. Kuipers-van der Have - secr. DFF en DFP, de heren W. N. Wouters - DFF/4 en lid O.R., N. J. Gras - vijfde werktuigkundige, H. Stobbe - chef DFM/25, E. van der Werf - chef DFM/14, L. F. van den Belt - adjunct-Directeur, G. H. van Leeuwen - chef DFP/1, J. Blaauwkamer - chef DFP/5, mej. E. van Willigen - DF/1, B. R. de Ridder - vierde werktuigkundige, J. van der Klooster - derde stuurman, H. Sierat - DFM/3, P. D. Koudenburg - vijfde werktuigkundige, C. van Steensel - chef DFF/2.



Chief steward Au King Wa

In verband met zijn promotie tot chief steward werd de heer Au King Wa gedurende korte periode in ons kantoor te Rotterdam wegwijs gemaakt in de voeding- en baradministratie zoals deze aan boord van onze schepen wordt gevoerd.

Daarnaast deed hij gedurende een paar dagen enige praktische ervaring op in de bereiding van Nederlandse gerechten in de „kombuis” van het Shell-Gebouw.

With a view to his promotion to Chief Steward, Mr. Au King Wa was — during a short stay in our Rotterdam office — put up to the ropes of the bar and victualling administration as carried on in our vessels. For a few days he also gained some practice in the preparation of Dutch meals in the "galley" of the Shell Building.



dat de mens behoefte heeft aan waardering, goede leiding, prettige werksfeer, rechtvaardige behandeling, enz.

En hier waren we dan weer aangeland op het punt waarop het verhaal voor een terugblik in de geschiedenis werd onderbroken, want al deze menselijke behoeften houden in meerdere of mindere mate verband met de leiding zoals deze wordt gegeven.

Nu wordt de term „geboren leider” wel eens gebruikt, maar het is zeer de vraag of die bestaat. Door opvoeding en geartheid heeft de één het op dit punt ongetwijfeld makkelijker dan de ander; echter kan ieder die bereid is hier aandacht aan te besteden op dit gebied tot zeer acceptabele resultaten en meer dan dat komen.

Het is natuurlijk mogelijk uren over dit onderwerp te praten, doch de spreker besloot met het aanhalen van de theorie van Kurt Lewin, die drie stijlen van leiderschap onderkent:

1. Autoritair, dat wil zeggen boven de groep staande, waarbij de stemming gewoonlijk op een laag peil is en meer sprake is van „slavendrijven”.
2. Laissez faire. De leider staat naast de groep, de stemming is afhankelijk van de omstandigheden, de geleverde prestatie blijft beneden het gemiddelde. Misschien is de vertaling „laat maar waaien” wel het meest terecht.
3. Democratisch. De leider bevindt zich te midden van de groep; de prestatie is goed en de onderlinge verstandhouding laat weinig of niets te wensen over. In dit geval wordt leidinggeven in plaats van „dirigeren” meer „opvoeden tot het dragen van verantwoordelijkheid”.

Bij deze definities van leiderschap nodigde de heer Van Leeuwen de genodigden uit eens commentaar te leveren en uit eigen praktijkervaring te vertellen wat men ervan vond. Dit behoefde verder niet gestimuleerd te worden, want de tongen kwamen al tegelijk los. Er ontstond een levendige discussie tussen de wal- en vlootpersoneelsleden over het leidinggeven, waarbij vanzelfsprekend de verschillen naar voren kwamen over het leidinggeven op kantoor en aan boord. Maar de menselijke verhoudingen, alhoewel in grote mate afhankelijk van de leidende figuur, kwamen ook verder uitvoerig ter sprake. Gesproken werd over de al of niet wenselijkheid van het dragen van een uniform, dat voor de een als het ware de functie heeft van het dekblad van een sigaar, niet alleen ten doel hebbend een uiterlijk kenteken te zijn, doch tevens onmisbaar voor het totaal, dat wil zeggen het gezag, maar door de ander zuiver wordt beschouwd als historisch gegroeide kleding. Heeft een leidinggevende functionaris dan minder gezag zonder uniform?

Er werd verder op gewezen dat — wanneer we zo'n tien/twintig jaar vooruitzien — de gehele bemanningssamenstelling ongetwijfeld veranderd zal zijn, waarbij de geleidelijke groei naar een homogener geheel mogelijk gaat worden, met ook minder barrières tussen de verschillende rangen aan boord.

Een ander punt dat ter sprake kwam tijdens de discussie over de stemming aan boord was het medevaren van vrouwen, waarbij ook de Noorse Koopvaardij werd genoemd. Immers is daar het instituut van vrouwelijke personeelsleden in een aantal functies reeds gemeengoed, zoals in de kombuis, als stewardess en als radio-telegrafiste. Dat aan dit systeem ook negatieve kanten zitten werd overigens onderkend.

In het bestek van dit verslag is het ondoenlijk alle problemen die na de lezing werden aangesneden, alle mogelijkheden die werden geopperd, op papier te zetten, doch dit behoeft ook niet; immers, de aanwezigen zijn aan het denken gezet over het onderwerp, men heeft elkaar leren kennen, van elkaars moeilijkheden gehoord. En juist met dat doel voor ogen is de Ondernemingsraad van Shell Tankers N.V. (walorganisatie) zo'n enthousiast voorstander van dergelijke lezingen, zoals ook de aanwezige O.R.-vertegenwoordiger memoreerde bij de korte inleiding die hij hield voor de vlootvertegenwoordigers over de taak van de O.R. Er moet worden gestreefd naar oplossing van de problemen die er nog zijn op het gebied van menselijke verhoudingen aan boord, en bijeenkomsten als deze kunnen hieraan ongetwijfeld in zeer positieve zin bijdragen.

W. W.

BEVORDERD TOT ONDEROFFICIER



T. A. F. JANSSEN
scheepskok
per 9.6



H. G. MORSINK
scheepskok
per 15.6

Vijfde cursus

„TECHNISCH ONDERHOUD” VOOR ONZE SCHEEPSGEZELLEN

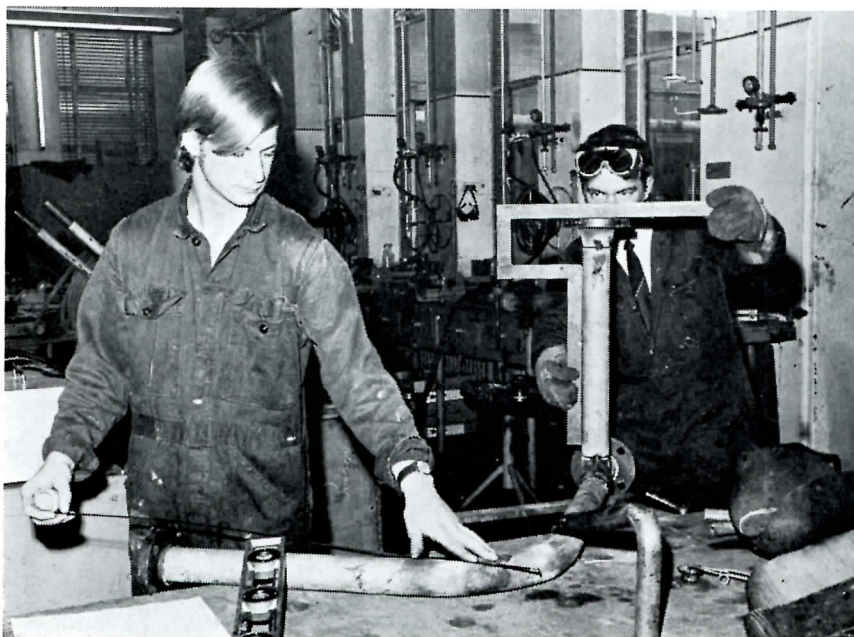


V.l.n.r.: voorman/donkeyman A. C. Versteeg, matroos o/g A. H. Zuidema, handlanger F. A. W. van den Dungen, matroos A. J. A. Uyt de Haag en stoker/olieman G. A. de Hoogh.

Op 5 mei jl. begon op de Bedrijfsschool van Shell Nederland Raffinaderij N.V. de vijfde cursus „Technisch Onderhoud” voor onze scheepsgezellen, waaraan ook ditmaal door alle betrokkenen met veel enthousiasme werd deelgenomen.

Op 13 juni werd de cursus beëindigd met een nabeschouwing en een gezellige lunch.

Hierbij werd onder meer door de heer Versteeg namens de cursisten een dankwoord gericht tot de docenten voor de prettige en zo leerzame instructie, terwijl tevens getuigd werd van grote waardering voor onze Maatschappij die de deelnemers in de gelegenheid had gesteld deze opleiding te volgen.



De cursisten in actie in de werkplaats.

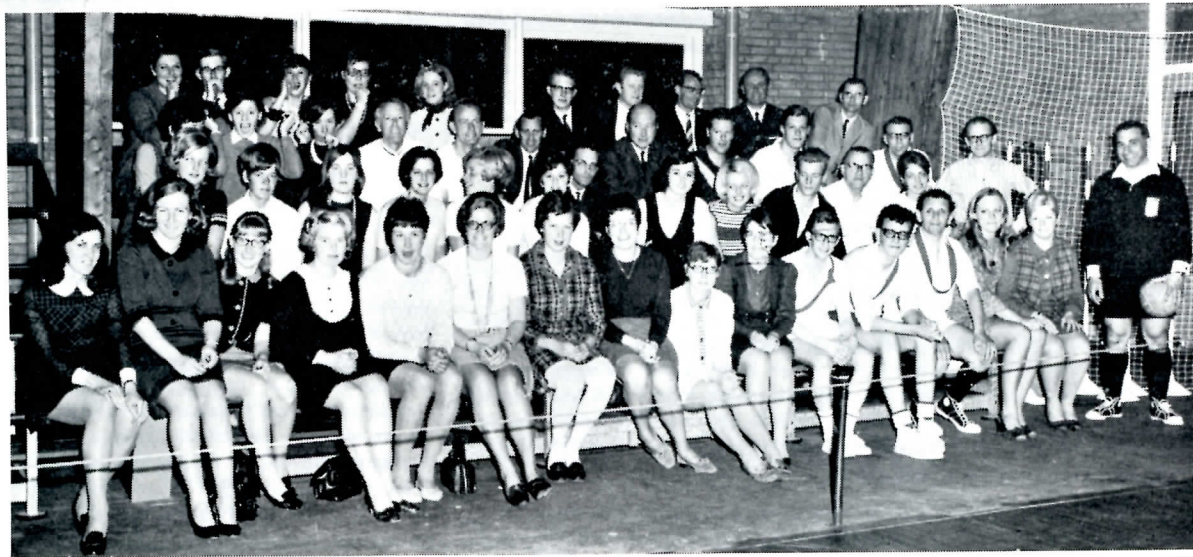


ZAAL HAND-VOETBAL TOURNOOI

		UITSLAG		
700-720	Lunchkamer (E)	Communicatie (F)	2	2
720-740	Financien I (H)	Financien II (G)	0	0
740-800	Personeel (S)	Financien (A)	5	8
800-820	Techn. Dienst (C)	Personeel (B)	0	1
820-840	Communicatie (F)	Personeel (S)	2	4
840-900	Financien II (B)	Techn. Dienst (C)	1	3
900-920	Financien (A)	Lunchkamer (E)	0	0
920-940	Personeel (S)	Financien I (H)	3	3
940-1000	Lunchkamer (E)	Personeel (S)	2	0
1000-1020	Techn. Dienst (C)	Financien I (H)	0	4
1020-1040	Communicatie (F)	Financien (A)	6	2
1040-1100	Financien II (B)	Personeel (S)	4	0
				TOTAAL
Lunchkamer (E)	1	1	2	1
Communicatie (F)	1	0	2	1
Personeel (S)	0	2	0	0
Financien (A)	2	1	0	1
Financien I (H)	1	1	2	1
Financien II (B)	1	2	2	5
Techn. Dienst (C)	0	0	0	3
Personeel (S)	2	1	0	3

Boven: Het scorebord met o.a. de eindstand (E, F, G, H waren de dames- en A, B, C, D de herenteams).

Rechts: Toen de strijd gestreden was poseerden (praktisch) alle deelne(e)m(st)ers aan het toernooi voor de fotograaf. Geheel rechts: de beide scheidsrechters, de heren P. J. Huigen en K. Vermeulen (met bal).



JAARVERGADERING RAAD VAN TOEZICHT VAN DE „NEVAS”

Op 18 april hield de Stichting NEVAS (Nederlandse Vereniging tot Adoptie van Schepen) haar 22ste Jaarvergadering op het landgoed „Te Werve” te Rijswijk (Z.-H.), als gast van Shell Tankers N.V.

Nadat de heer Schuller tot Peursum de talrijke aanwezigen welkom had geheten, werd de film „Voort Varend” vertoond, die grote bijval oogstte. De daarop volgende vergadering stond onder leiding van mr. K. Staab, die jaarverslag, financieel beheer en begroting 1969 aan de orde stelde. Er werd gewag gemaakt van de grote steun, die de stichting ondervindt van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat, de Kon. Marine, vele rederijen en de Kon. Nederl. Reedersvereniging. De voorzitter van het Dagelijks Bestuur, kapitein P. A. de Groote, wees op de moeilijkheden ten aanzien van de continuïteit in de correspondentie tussen scholen en schepen ten gevolge van de vele mutaties aan boord en bij het onderwijs. Bovendien is er in beide sectoren een enorme evolutie op gang gekomen: steeds grotere schepen, maar steeds kleiner aantal, zeer kort verblijf in de havens enerzijds en anderzijds nieuwe omstandigheden in de schoolwereld, die voortvloeien uit de nieuwe Wet op het Voortgezet Onderwijs. De werkwijze van de Stichting Nevas zal daarbij aanpassing moeten zoeken.

De secretaris, de heer P. A. Belger, gewaagde met vreugde van de schoolbezoeken, die hij in het verslagjaar had gebracht. Voor zo'n bezoek kwamen in aanmerking: a. scholen, die een adoptie hadden aangevraagd, b. scholen, waar de adoptie om allerlei redenen was verzand, c. scholen, waar men om zijn komst had verzocht. Hij hield klasgesprekken over de betekenis van een adoptie voor het schip en voor de school, hield dia-voordrachten over allerlei facetten van de zeevaart: technische ontwikkeling, loodswezen, reddingswezen, automatisering, het leven aan boord van een passagiersschip, enz. Het bleek, dat er grote belangstelling bij de jeugd van ons land bestaat voor de scheep-

vaart, maar die belangstelling moet gaande gehouden en geactiveerd worden.

Overal, waar een enthousiaste leraar als adoptieleider optreedt, ontstaat een goed contact met het geadopteerde schip. Het wordt nog beter, als hij daarin ook zijn collega's, die de handvaardigheidsvakken geven, betreft.

Er wordt dan een zinvolle bestemming gegeven aan de uitingen van creativiteit bij de leerlingen. Dan kan ook een goede reactie van het schip verwacht worden.

Die reacties bestaan allereerst uit brieven, geschreven door de gezagvoerder of een der opvarenden. Terwijl in de moderne samenleving de telefoon, het telexapparaat en de telegrafie het gewonnen hebben van de pen en de schrijfmachine, is er één groep Nederlanders, die een grote vaardigheid in het corresponderen behouden heeft. Daarvan kan de school profiteren. Het is een eer voor de auteur, als zijn brief in het huisorgaan „Het Kraaiennest” gepubliceerd wordt, zodat de inhoud ter kennis komt van alle adopterende scholen. Die inhoud is een up-to-date informatie over scheepvaart, techniek, economie, aardrijkskunde, folklore, enz., die het schoolboek in actualiteit verre overtreft. Daarmee bewijzen onze zeevarende landgenoten een grote dienst aan het onderwijs. Soms bestaat die reactie uit een bezoek van een kapitein, stuurman, werktuigkundige of andere opvarende aan de adopterende school, soms uit een invitatie van de rederij om het schip te komen bezichtigen, soms uit de aanbidding van exotische voorwerpen meegebracht uit verre landen ter verrijking van „het sloopshoekje” in de school.

Men bedenke aan boord echter:

EEN KINDERHAND IS GAUW GEVULD
EN MET EEN BRIEFKAART AL VERGULD!

MET PENSIOEN m.i.v. 1 JULI 1969



De heer P. F. Geel trad op 8 juli 1946 als 5e werktuigkundige in dienst van de N.V. Curaçaosche Scheepvaart Maatschappij. Na vervolgens de rangen van 4e, 3e en 2e werktuigkundige te hebben doorlopen volgde op 1 oktober 1962 zijn aanstelling als hoofdwerktuigkundige.

Als zodanig was hij belast met het beheer over de machinekamer op negen schepen van onze vloot.

Met ingang van 1 juli 1969 werd hem eervol ontslag verleend onder toekenning van vervroegd pensioen.

Wij wensen de heer Geel nog vele jaren van goede gezondheid temidden van zijn gezin.

HET KB-UUR

Bent u ook wel eens door het Shell-Gebouw gelopen, met uw ogen wijd open? Wat een variatie in kleding bij onze vrouwelijke collega's! Wat een eentonige verschijning wat betreft de mannelijke medewerkers; allemaal pakkie-an-deftig, of men nu lang is of kort, dik of dun, hoog of laag. En dat in deze tijd, waarin we allen proberen individuen te zijn met een eigen mening, met eigen opvattingen, met een eigen gezicht. Wat dit laatste betreft, er zijn al snorren en baarden gesignaleerd, maar deze waren meestal van korte duur.

Wel zijn wij gelukkig al zover dat wij ons thuis, in onze vrije uren, al meer durven laten gelden als een persoonlijkheid, die de geest die vroeger op ons lag en ons zelfs tot buiten kantooruren vervolgde, weet af te werpen. Thuis, op mooie dagen, lopen wij in gemakkelijk tenu, of zitten aldus min of meer getooid in de tuin of op ons platje. Zondags trekken we met vrouw en kroost er op uit in de meest fleurige, gemakkelijk zittende kleding, waarbij — eenmaal op de plaats van bestemming in bos, hei of strand aangekomen — wij ons universele velletje weer ten toon spreiden, maar dan met het gelukzalige gevoel, dat nu toch niemand meer ziet wie wij eigenlijk wel zijn.

Maar op kantoor zijn de mannen nog steeds hetzelfde gekleed. Weliswaar wordt wel eens een schuchtere poging ondernomen om het geklede juk af te werpen, d.w.z. wat fellere kleuren te introduceren, doch vooreringen zijn ook op dit gebied tot nu toe maar matig. Niemand van de Shell-mannen waagt het tot op heden af te wijken van de gebruikelijke broek, jasje, hemd en stropdas, terwijl toch een ieder het verlangen moet koesteren, zeker op warme dagen, ook op kantoor in luchtiger kledij achter het bureau te tronen, in een sport-shirt, met korte mouwen in plaats van opgestroopte, al blijven wij als rechtgeaarde Shell-mannen uiteraard figuurlijk de mouwen wel opstropen. Maar er zijn er al lang velen die meer willen. Zo behoort ook ik tot het selecte gezelschap collega's dat al jarenlang een geheime wens heeft, tot heden in stilte

gekoesterd, doch thans aan de openbaarheid prijsgegeven met het doel meer volgelingen te verkrijgen.

Trouwens, zouden wij er niet tevoren reeds enige ruchtbaarheid aan geven, dan zou de schok wel eens te hevig kunnen aankomen, al hebben wij het sluipende vermoeden dat in alle regionen van ons Shell-concern de gedachten, stiekem, maar steeds weer vertwijfeld verworpen, toch weer in die richting blijven afdwalen. Als het op zee mag, bij onze varende collega's, waarom zou het dan op kantoor niet acceptabel zijn? En als onze vrouwelijke collega's hoe langer hoe meer van hun benen laten zien onder invloed van de niet genoeg geprezen mini-mode, wat kan er dan uiteindelijk voor bezwaar tegen zijn, dat ook mannen op snikhete dagen, waarvan er hopelijk vele zullen komen, manmoedig in hun met brood gevulde aktentassen en diplomatenkoffers een keurig gestreken, volkomen decente korte broek meebrengen, om dan op een afgesproken uur, het zogenaamde KB-uur, de stoute schoenen aan te trekken, de lange broek uit te trekken en de korte broek aan te schieten. Welja mannen van Shell Tankers, sta vast in die stoute schoenen, de koppen geheven, ze mogen ook onze benen zien, althans tot de knieën. Men kan zich afvragen of ook dan niet de uniformiteit weer in de hand gewerkt wordt, doch verre van dat: de variatie in kuit en knieën garandeert een veelzijdigheid, waarvan we ons nu nog geen voorstelling kunnen maken.

En ik heb zo het idee, dat al degenen die nu zomers, op die broeierige dagen, vertwijfeld op de vele vergaderingen die in ons Shell-Gebouw worden gehouden, naar de voorzitter kijken met die vragende blik van „heer, verlos ons”, zich dan heel wat gemakkelijker bij het onderwerp zullen kunnen houden dankzij de luchtige kledij, korte broek, open shirt en, als het even kan, biertje er bij. Want dit laatste is slechts één schrede verder en we leven in een progressieve tijd, waarin durf en initiatief de boventoon voeren, wat toch bij de Shell ook het parool moet zijn, en blijven.

Wouw

ONZE VLOOTJUBILARISSEN

**25
JAAR
IN
DIENST**



F. FEKKES
gezagvoerder
1944 - 11.7 - 1969

**10
JAAR
IN
DIENST**



G. BUMA
2e stm.
1959 - 30.7 - 1969



A. J. TINKHOF
bootsman
op 3.6



C. G. M. VAN SCHUPPEN
hoofd voeding
1959 - 3.6 - 1969



R. B. VOS
hoofd voeding
1959 - 25.6 - 1969

IN MEMORIAM



Na een kortstondige ziekte overleed op 29 juni jl. in het ziekenhuis te Willemstad, Curaçao, bediende Manuel Torres Losada van het m.s. „Camitia”. De teraardebestelling heeft op 5 juli plaatsgevonden op Isla de Arosa, Spanje. Ons medeleven gaat uit naar zijn vrouw en twee kinderen.

En el sanatorio de Willemstad en Curazao falleció, el día 29 de junio de 1969, después de una breve enfermedad, el señor Manuel Torres Losada, camarero del barco „Camitia”. El entierro tuvo lugar en Isla de Arosa, España, el sábado, 5 de julio. Nuestros más sinceros sentimientos acompañan a su esposa e hijos.

VLOOTPERSONALIA

(in de periode van 16.5 t/m 15.6 1969)

GEBOREN:

- 24.4: Dennis, zoon van A. Sloot, 3e wtk., en mevrouw A. J. Sloot-Visser;
15.5: Sarinka, dochter van J. Smid, 3e wtk., en mevrouw A. Smid-van 't Riet;
17.5: Eric, zoon van H. C. van der Weijde, 3e wtk., en mevrouw E. van der Weijde-de Kleijn;
27.5: Jitske, dochter van W. Wartena, 3e wtk., en mevrouw K. Wartena-van der Meulen;
9.6: Jan-Erik, zoon van J. G. de Leeuw, 3e stm., en mevrouw J. E. de Leeuw-Steensen.

GEHUWD:

- 6.5: P. J. M. Toussaint, wachtassistent, met mej. M. P. C. Martens;
29.5: K. P. Biesiot, 4e stm., met mej. I. den Hartog;
30.5: B. J. P. van Dorp, stoker/olieman, met mej. A. A. Roossien;
6.6: J. M. E. Korteweg, 4e stm., met mej. J. Joesse;
C. A. A. Rademaker, 5e wtk., met mej. L. Wijs;
13.6: B. H. Weersma, 3e stm., met mej. A. R. Rozema;
P. H. Dassen, 5e wtk., met mej. H. M. van Kol.

AFLOSSINGEN VOOR VERLOF:

gezagv.: C. E. van 't Woudt, A. Verkerk, J. van der Velden, K. Drent, P. J. Kalkman, T. W. Pals, H. A. Schelvis;
1e stl.: H. W. Vermaas, H. J. Allaart, H. N. A. Snel, R. J. Wijrdeman, B. R. Teuben, D. de Boer, W. Croes;
2e stl.: N. Veenendaal, G. L. A. Martens;
3 stl.: P. Buijs, R. J. J. F. Zeegers, M. A. Diehl, J. B. H. Lutmers, W. J. C. den Boer, G. van Riet, K. Cramer;
4e stl.: J. M. E. Korteweg, B. Koppe, L. G. P. de Groot, M. Bal, F. G. Hamilton, J. F. van der Heiden, J. C. A. C. M. Smits, F. B. Visser, R. A. Ratelband, P. Vijfhuizen;
hfd.wtk.: J. M. Nobels, R. W. H. Buitenrust Hettema, J. P. Hasenack;
2e wtk.: W. van Kemp, F. G. Krijgsman, R. van den Berg, A. de Jong, P. J. Engelsma, L. J. van Onselen, H. J. Kievit, C. P. de Waard, D. van der Hoek;
3e wtk.: W. F. A. van Mossevelde, J. H. Nijhuis, M. F. Koens, C. W. H. van Holthuijsen, J. Homminga, H. R. Godlieb, T. J. M. H. Bakker, J. C. J. Walraven, P. H. Bakker;
4e wtk.: F. Pater, R. G. M. Kauffeld, J. Groeneweg, W. Verhagen, P. H. M. Maessen, S. P. van Galen;
5e wtk.: J. Douma, R. J. Rodolf, W. J. van der Veer, R. Lenz, A. A. J. Cornelissen, W. Loendersloot, A. P. J. Stoelinga, H. J. Wolff, G. de Graaf, C. van der Werf, E. L. F. Nijhuis, M. C. H. Waaldijk, A. G. Peters, P. Dekkers, M. J. C. Broeders, IJ. Vreugdenhil, J. C. Stek, J. Kruijze, J. H. Verhaaf, J. P. van de Water;
bootslieden: C. F. M. Hartman, H. L. Klop, J. R. Elsinga, C. J. de Fouw;
1e pomplieden/bankwerker: J. M. Wiglevan, C. Voorspuy, H. van Ommering, C. P. Hazelbag, B. Verburg, J. den Boef;
2e pomplieden/bankwerker: H. J. Veldhoen, L. Brinkman, H. J. Gelderman;
bankwerker: J. van Scherrenburg;
wachtassistenten: J. B. A. Boelé, A. J. H. Kolbrink;
voorman/donkeyman: L. van der Wel;

hoofden voeding: H. A. Groenendijk, R. B. Vos, A. M. Heeringa, W. F. H. van der Moezel, G. C. Drost;
scheepskok: J. A. Franken.

TEWERKSTELLINGEN EN OVERPLAATSINGEN:

m.s. Acmaea: wnd. 2e wtk. P. Zandstra, hoofd voeding D. van der Lugt;
m.s. Acteon: 1e stm. E. Moll, 3e stm. H. L. W. Koning, bootsman I. Dijker, 1e pompman/bankwerker J. L. Muns, bankwerker W. H. Klein, hoofd voeding J. G. Nijman;
s.s. Arca: wnd. 2e wtk. G. de Goede, 3e wtk. H. Japin;
s.s. Atys: 3e stm. W. F. de Haan, 4e stm. R. van der Voort, bootsman C. Voorspuy, 1e pompman/bankwerker M. van der Kruk, 2e pompman/bankwerker R. Mulder, wachtassistent L. M. de Wit, hoofd voeding A. A. Turkenburg, scheepskok H. G. Morsink;
s.s. Capiluna: 2e wtk. P. Stachelhausen;
s.s. Capisteria: wnd. 2e wtk. F. C. de Winter;
s.s. Capulonix: gezagv. J. P. Jongbloed, 2e wtk. C. C. Bartels, wnd. 4e wtk. B. R. Verhoog, 5e wtk. C. W. van der Vos;
m.s. Crania: gezagv. C. Wolse, 4e stm. R. de Bordes, 5e wtk. J. B. H. de Gloppe;
m.s. Dallia: hfd.wtk. R. M. F. van den Berg, 5e wtk. F. C. Sant, 5e wtk. R. C. Starckenburg, II.wtk. A. W. van Sluijs;
m.s. Daphne: gezagv. A. W. C. van Schendel, 3e stm. H. Sieders, II.stm. G. W. Geesink, 4e wtk. M. K. Jansen, 5e wtk. J. W. van Velze, radio-officier J. D. Dieker, 2e pompman/bankwerker J. H. Meilink, bankwerker G. A. Kanters;
m.s. Diadema: hfd.wtk. J. van der Stel, 5e wtk. J. D. Compiet;
m.s. Diloma: 2e wtk. J. Wielart, wnd. 3e wtk. P. Zappeij;
m.s. Dione: hfd.wtk. J. J. Binkhorst;
s.s. Kabylia: gezagv. P. van Hassel, 1e stm. C. R. Groen, 2e stm. A. H. van Haafden, 3e stm. W. C. Moll, wnd. 3e wtk. G. Pos, wnd. 4e wtk. F. C. Koens, 5e wtk. R. van Straten, 5e wtk. A. E. de Bruijn, 5e wtk. H. de Rhoter, II.wtk. R. Stouthamer;
s.s. Kalydon: hoofd voeding A. Brugmans, 2e pompman/bankwerker E. J. H. van Arcken;
s.s. Kara: gezagv. P. Janssen, 3e wtk. J. H. M. A. van Jaarsveld, wnd. 4e wtk. J. A. Maassen, scheepskok T. A. F. Janssen;
s.s. Kellietia: 1e stm. R. Knol, 3e stm. W. F. van der Lei, 3e wtk. J. A. de Groot;
s.s. Kenia: wnd. 1e stm. D. J. van der Mast, 5e wtk. C. J. L. Jordan, 5e wtk. P. G. Venema;
s.s. Kermia: 1e stm. R. Verhoef, 5e wtk. J. A. Kamberg;
s.s. Kopionella: 4e wtk. D. J. Plate, 5e wtk. L. C. H. van der Werve, 5e wtk. P. J. van de Ende;
s.s. Koratia: 4e stm. I. W. A. van Thienen, wnd. 2e wtk. W. D. Hoogland, 4e wtk. R. J. Bosman;
s.s. Korenia: wnd. 2e wtk. S. Warmenhoven, 5e wtk. B. N. van der Kolk, 5e wtk. C. F. H. van der Houwen, radio-officier J. C. Willemsen;
s.s. Kosicia: wnd. 2e stm. J. I. Boon, 4e stm. H. de Roo, wnd. 3e wtk. J. C. Lanser, wnd. 4e wtk. E. de Jong, 5e wtk. C. N. A. Vreke, radio-officier F. H. M. van Rijswick;
s.s. Kosmatella: 3e stm. J. W. IJkel, 4e stm. T. T. Rison, wnd. 3e wtk. J. W. Heiligers, 5e wtk. C. Scholten;
s.s. Krebsia: 1e stm. B. van Hardeveld, 1e pompman/bankwerker P. H. Hietbrink;
s.s. Kryptos: 1e stm. W. O. Kooi, wnd. 3e wtk. W. S. M. Drent;
s.s. Lovellia: 2e wtk. L. J. Verweij;
s.s. Macoma: hfd.wtk. J. Broersen;
s.s. Marpessa: 2e wtk. H. L. de Koning;
m.s. Neverita: 1e stm. J. Klein Roseboom, 3e stm. S. Bos, 4e stm. A. J.

W. Rommes, 5e wtk. A. A. Konijnendijk, radio-officier G. Dekker, bootsman A. J. J. Vermeulen, 1e pompman/bankwerker R. Böck, bankwerker M. Temmerman;
m.s. Niso: 1e stm. B. C. den Exter van den Brink, 5e wtk. D. van Dongen;
s.s. Ondina: gezagv. B. van Bon, 5e wtk. B. P. Droogendijk;
s.s. Patro: 3e wtk. H. J. Bolsenbroek, 5e wtk. R. Zwaal, radio-officier B. Immerzeel;
s.s. Philine: wnd. 2e stm. J. Priester;
s.s. Philippia: 3e wtk. J. G. Kuit, 5e wtk. R. R. Witteveen, 5e wtk. A. G. M. van de Pijpekamp;
s.s. Sepia: gezagv. C. Vriend, 2e stm. F. F. Ates, wnd. 4e wtk. J. M. Brinks, 5e wtk. R. M. Hendriks;
s.s. Vasum: wnd. 4e wtk. K. Koch, 5e wtk. J. J. de la Fuente;
s.s. Viana: wnd. 2e stm. R. J. Westerbrink, wnd. 3e wtk. R. Sloof, bootsman J. M. Wigleven, 1e pompman/bankwerker J. P. Bijlsma, 2e pompman/bankwerker G. A. Muts, wachtassistent C. Valentijn, hoofd voeding C. G. M. van Schuppen;
s.s. Vitrea: hfd.wtk. A. J. Baerveldt, wnd. 4e wtk. J. P. van der Gaag, 5e wtk. A. P. Grootenboer;
s.s. Zafra: 2e stm. J. P. Hendriks, wnd. 3e wtk. R. J. Kleine Budde;
s.s. Zaria: 3e stm. T. H. Tromp, 5e wtk. F. D. Dieleman, 5e wtk. J. van 't Leven, radio-officier J. M. J. M. van der Vorst.

UIT DIENST GETREDEN:

gezagv.: A. Verkerk;
 3e stm.: B. de Vreeze;
 4e stm.: J. van der Jagt;
 hfd.wtk.: G. Bravenboer, T. van der Gaast;
 3e wtk.: A. Bakelaar, G. C. Visser, J. C. Wichmann;
 4e wtk.: J. W. Kögeler;
 wachtassistent: A. van Doodewaard, N. den Hild;
 bankwerker: H. J. Roelvink, J. H. Kampstra;
 scheepskok: T. N. Tegelaar, H. Scheffer.

MET PENSIOEN:

hfd.wtk.: P. F. Geel.

TIJDELIJK TEWERKGESTELD „THE SERAWAK SHELL OILFIELDS LTD“:

1e stm.: P. de Regt.

TIJDELIJK TEWERKGESTELD KANTOOR:

hfd.wtk.: F. in 't Veld.

BEHAALDE DIPLOMA'S:

1e stuurman G.H.V.: 2e stl. W. Kalkman, W. Drost;
 1e stuurman G.H.V.-th.: 2e stm. C. A. Koppendraaier;
 2e stuurman G.H.V.: 3e stm. J. G. de Leeuw;
 3e stuurman G.H.V.: 4e stl. T. T. Rison, A. J. W. Rommes;
 „C“: 2e wtk. A. de Coninck;
 „B“: 3e wtk. K. J. Faasse, E. Hoogervorst, G. J. van Neuren;
 „A/B-th“: 5e wtk. J. B. H. de Glopper, K. Koch, J. A. Maassen, E. de Jong, B. R. Verhoog, J. J. de la Fuente, C. N. A. Vreke, F. C. Sant, W. B. Grund, R. R. Brouwer, J. J. de la Fuente, R. H. de Haan, K. Stobbe, P. Kooyman, E. S. Petrusma;
 „A“: 5e wtk. L. J. Feunekes, R. C. Starckenburg, J. A. M. Leer, D. Westdorp, C. J. M. de Jong.

AANGESTELD ALS:

4e stm.: T. T. Rison, A. J. W. Rommes.

BEVORDERD TOT:

wachtassistent: L. M. de Wit;
 1e pompman/bankwerker: J. P. Bijlsma;
 2e pompman/bankwerker: E. J. H. van Arcken.

IN DIENST GETREDEN VLOOTPERSONEEL



R. DE BORDES
4e stm.
per 20.5



I. W. A. VAN THIENEN
4e stm.
per 27.5



C. W. VAN DER VOS
5e wtk.
per 23.5



A. W. VAN SLUIJS
II.wtk.
per 29.5



E. J. H. VAN ARCKEN
bankwerker
per 2.6

IN DIENST GETREDEN WALPERSONEEL



J. JANSSEN
sectie DFF/3
per 1.6



F. G. DEN HARTOG
sectie DFF/1
per 12.6

MUTATIES WALPERSONEEL

(in de periode van 16.5 t/m 15.6 1969)

UIT DIENST:

1.6: Mej. W. G. van der Velden - sectie DFP/1;
 Mej. C. J. J. Klein - sectie DFP/3;
 Mevr. E. T. F. Boelen-Schipper - sectie DFF/3.

OVERGEPLAATST:

5.6: Mej. W. Donker van sectie DFF/3 naar sectie DFF/4.

Redactiecommissie:

G. W. Bakker
 A. Baljet
 I. J. A. van Dommelen
 G. H. van Leeuwen
 J. C. W. Schuller tot Peursum
 (voorzitter)
 W. N. Wouters

tussen schip en ka

achtste jaargang no. 11 — juli 1969
 maandblad voor het vloot- en walpersoneel van Shell Tankers N.V.
 HET GEHEEL OF GEDEELTELIJK OVERNEMEN OF BEWERKEN
 VAN ARTIKELEN EN/OF HET REPRODUCEREN VAN FOTO'S OF
 AFBEELDINGEN IS SLECHTS GEÛRLOOFD MET SCHRIFTELIJKE
 TOESTEMMING VAN DE REDACTIE

Administratie:
 Mej. J. F. Schilt

Kopij in te zenden aan:
 Redactie „Tussen Schip en Ka“
 p/a Shell Tankers N.V.
 Postbus 874, Rotterdam