

## K.P.M. en ZEEONDERZOEK

Schepen onze maatschappij werken ook voor het „Laboratorium voor Zee-onderzoek” te Djakarta

De voornaamste taak, die de K.P.M. zich in Indonesië heeft gesteld, is het onderhouden van de verbindingen tussen de verschillende eilanden van de uitgestrekte Indonesische archipel. De maatschappij steunt echter in vele andere gevallen de Overheid van het land, waarin zij werkt. O.m. doet zij dit in het onderzoek der zeeën, die dagelijks door tientallen K.P.M.-schepen worden doorkliefd.

Voor dit onderzoek, dat geschiedt door het „Laboratorium voor Zee-onderzoek” of, zoals het nu in het Indonesisch heet, het „Laboratorium Penjelidikan Laut” op Pasar Ikan te Djakarta-Kota, leveren voornamelijk K.P.M.-schepen, die immers practisch overal in de archipel varen, het materiaal in de vorm van monsters zeewater, opgeschept op daartoe aangewezen plaatsen op zee.

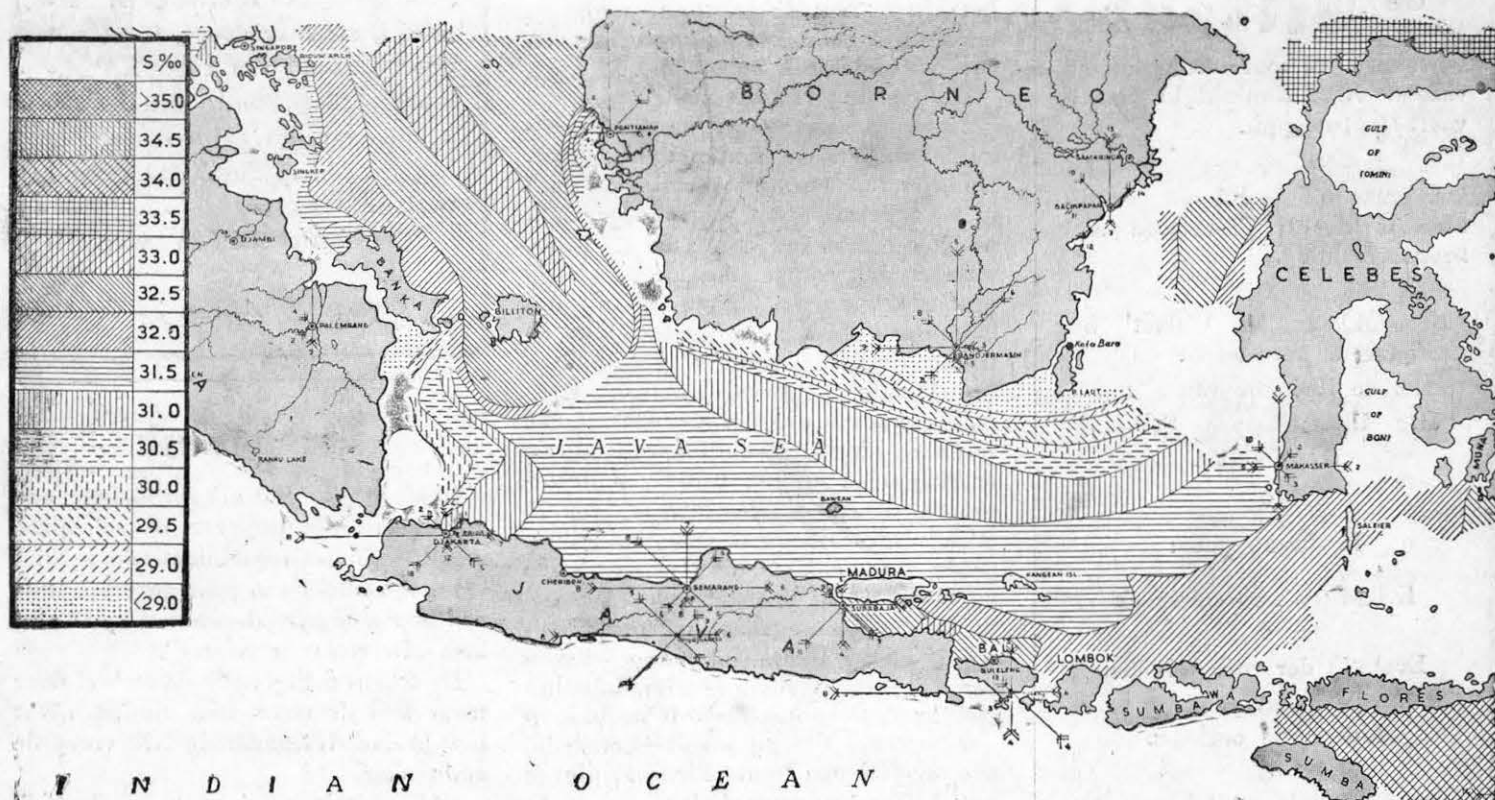
Wij zijn voor „de Uitlaat” eens een kijkje gaan nemen in dit laboratorium en troffen daar de oceanograaf, de heer P. Ch. Veen, die de leiding heeft van de fysisch-chemische afdeling van het laboratorium. De heer Veen werd — zoals hij ons toevertrouwde — in de

wieg gelegd voor apotheker, maar ging later varen (hij voerde vóór de oorlog het commando over een onderzoekingsvaartuig) en heeft tenslotte beide wetenschappen, zeevaartkunde en chemie, gecombineerd in zijn huidige functie: oceanograaf.

Unicum in Z.O. Azië

Op dit laboratorium, dat onder leiding staat van dr. Hardenberg, werken de heren Veen en Arnold als oceanografen speciaal op fysisch-chemisch gebied en onderzoeken met een staf van circa 12 analisten en laboranten het water, dat door de vele medewerkende K.P.M.-schepen uit de meest afgelegen streken van de archipel wordt aangebracht. Deze onderzoeken zijn niet alleen van nationaal, doch ook van internationaal belang, omdat dit soort werk in Zuid-Oost-Azië een unicum is. De gegevens, die door het laboratorium worden verzameld, zijn biologisch van groot belang voor de

Vervolg: zie pag. 2



Het verloop der „isohalinen” in de Indonesische wateren (Maart 1949)

## Vervolg: K. P. M. en zeeonderzoek

visserij, aangezien verschillen in zoutgehalte — dus ook in dichtheid van het zeewater — vaak maatgevend zijn voor het vaststellen van de trekrichtingen van specifiek belangrijke voedselvissen. Uit hydrografisch oogpunt zijn de uitkomsten van deze onderzoeken van belang, aangezien speciaal verschillen in dichtheid de algemene stroomverschijnselen beïnvloeden.

Het verzamelen nu van het zeewater zelf, waar deze gegevens uit worden geput, is voor het grootste gedeelte een taak, waaraan vele gezagvoerders en officieren van K.P.M.-schepen vrijwillig hun medewerking verlenen. Het aantal waarnemingen, dat door K.P.M.-schepen per maand wordt verricht, bedraagt thans gemiddeld 1.500 à 2.000.

Vóór de oorlog beschikte het „Laboratorium voor Zeeonderzoek” over een eigen onderzoekingsvaartuig — de *Tonijn* — dat vooral in de Javazee en in Straat Makassar waarnemingen verrichtte, die werden aangevuld met waarnemingen van K.P.M.-schepen op de toenmalige lijnen Batavia-Pontianak Batavia-Telokbetong, Makassar-Bima en Samarinda-Donggala. Men beschikte destijds echter niet over volledige ge-

gevens en reeds spoedig rees de vraag, wat nu de invloeden waren, die de stromingen teweeg brachten in de Javazee. Deze zee vormt n.l. het verbindingsstuk tussen de Indische- en de Stille Oceaan.

### Medewerking K.P.M.

Toen in Maart 1949 de heer Veen deze dienst wederom oprichtte, en besloot de gehele archipel in de waarnemingen op te nemen, vond hij in de varende K.P.M.-ers enthousiaste medewerkers en kon hij door de grote — en vooral kostenloze — medewerking van de maatschappij de grote stoot geven tot het voortzetten van deze onderzoeken, die zo belangrijk zijn voor de economie van land en volk.

### Het onderzoek

Het „Laboratorium voor Zeeonderzoek” brengt met eigen transportmiddelen de kistjes, die elk 25, 16 of 12 lege flessen bevatten, aan boord der schepen. Elk dezer kistjes bevat tevens een „verlanglijst” van het „lab”, waarop enkele punten staan aangegeven, waar een monster zeewater moet worden opgeschept. Het flesje wordt op dergelijke plaatsen in de route van het schip met zeewater gevuld, de temperatuur gemeten en de fles wordt teruggezet in het kistje. Na afloop van de reis wordt het kistje met de gegevens wederom opgehaald door het laboratorium en kan het onderzoek beginnen.

De bepaling van het zoutgehalte van het monster zeewater geschiedt chemisch volgens de methode van prof. Knudsen: de normale titratie van zout met zilvernitraat, waarbij gebruik wordt gemaakt van standaard zeewater, waarvan het zoutgehalte tot in 1/1000 promille is vastgesteld en dat uit het laboratorium van de „Association d’Oceanographie physique” te Kopenhagen (Denemarken) wordt betrokken.

De gegevens van het zoutgehalte der zeeën worden in promille uitgerekend en ingewerkt op een kaart van de archipel, die in vakken van 20 bij 20 mijl is verdeeld en waarin het gemiddelde zoutgehalte der verschillende monsters wordt aangebracht. Een gedeelte van een dergelijke kaart beelden wij op pag. 1 af. De isohalinen — lijnen van gelijk zoutgehalte — zijn duidelijk zichtbaar. Deze kaart wordt in de loop der weken, dat zij wordt getekend, een weefsel van bonte kleuren, die de verschillen in zoutgehalten der zeeën weergeven. Elke maand wordt een nieuwe kaart opgemaakt, aangezien

door de moessons doorlopend veranderingen in de verdeling van zoutgehalten ontstaan. Het zijn deze kaarten, die de basisgegevens vormen voor de biologen, die hieruit de vistrek kunnen opmaken. Het is b.v. reeds bewezen, dat de lajang, een smakelijke Indonesische vis, uitsluitend in water van meer dan 32½ promille zoutgehalte voorkomt. Deze vis komt bij de doorstaande Oostmoesson met het meer zoute water de Javazee uit Oostelijke richting binnen en blijft dan in de wateren van een zeker zoutgehalte; bij het aanbreken van de Westmoesson trekt de vis zich dan weer terug met het zoutere water. Op deze wijze kan dus worden vastgesteld, hoe de gemiddelde tocht van een bepaald vissoort verloopt.

Op het ogenblik bevindt men zich nog steeds op het terrein van het oppervlakte-onderzoek. In de toekomst echter hoopt men over te gaan naar het diepzee-onderzoek, dat eveneens waardevolle gegevens bevat omtrent stromingen e.d.

### Aanhieuwen en vastmaken

Nu ik aan het eind van mijn loopbaan als havenloods ben gekomen en deze functie heb neergelegd, moge ik door middel van „de Uitlaat” van alle K.P.M.-gezagvoerders, stuurlieden en bekenden van het walpersoneel van het agentschap Surabaia afscheid nemen.

Mijn beste wensen vergezellen U.

A. van Zandvliet.

### Archiefwerk

In Hollandia gaat het verhaal van een ambtenaar, die een van de schrijvers vroeg om in het nogal chaotische archief van het kantoor een paar gegevens over een bepaalde aangelegenheid op te zoeken. „De naam is Neeter”.

De schrijver liep het hele archief door maar kon de naam niet vinden. „Wat heb je dan wel onder de N?” vroeg de ambtenaar.

„Alleen m’n nassi voor de lunch”, was — volgens het verhaal — het antwoord.

Dit is no. 10 - vijfde jaargang van

### de Uitlaat

Personeels- en voorlichtingsorgaan van de N.V. Koninklijke Paketvaart-Maatschappij.

Overname uit de inhoud van dit blad is slechts geoorloofd met bronvermelding.

Alle stukken, „De Uitlaat” betreffende, te adresseren:

Aan de Redactie van  
„De Uitlaat”, p/a K.P.M.,  
DJAKARTA

In dit nummer:

K.P.M. en zee-onderzoek

Evolutie der verhoudingen

Mijnen na oorlogen

Razende replieken



## Evolutie der verhoudingen

De verhouding tussen werkgever en werknemer en verbeterde arbeidsvoorwaarden worden dikwijls door elkaar gehaald en als één en hetzelfde probleem besproken. Dat men hier evenwel met twee geheel afzonderlijke factoren te maken heeft, wordt duidelijk zodra men de geschiedenis nagaat van de industriële ontwikkeling in de meeste Westerse landen. Enerzijds heeft men de industriëlen, bestuurders van vakbonden en regeringsambtenaren, die zich voornamelijk hebben beziggehouden met de verbetering van de wederzijdse verhouding in fabriek, bedrijf en werkplaats; die hebben getracht het beheer van het bedrijf op democratische leest te schoeien en de werknemers financiële- zowel als wettelijke bescherming te verzekeren. Werkgevers, wier streven eveneens in deze richting ging, pakten het probleem der organisatie van de arbeid aan en konden daarbij rekenen op de steun van de vakbonden. Tal van deze werkgevers streefden tevens naar verbetering van de arbeidsvoorwaarden, onderzochten welke verlangens de werknemers koesterden en verleenden hun medezeggenschap bij elke reorganisatie. Zij trachtten een einde te maken aan het autocratische beheer in het bedrijf.

Aan de andere kant heeft men de werkgevers, die zich voornamelijk hebben toegelegd op maatschappelijk werk, het stichten van sportverenigingen en dergelijke, waardoor ongetwijfeld grote verbeteringen —vooral van hygiënische aard— in bedrijven tot stand zijn gebracht, maar waarbij nimmer het advies van de betrokkenen zelf werd ingewonnen. De werkgevers bepaalden zich er toe datgene te verschaffen, dat hun inziens nodig was voor het welzijn van de werknemers. Zij handelden aldus —soms bewust, soms onbewust— met het doel om hun werknemers uit de vakverenigingen te houden. Indertijd —b.v. toen hier en daar voor het eerst de werknemer een aandeel in de winst werd toegekend— stelde men hem soms voor de keus tussen een aandeel in de winst en lidmaatschap van een vakvereniging. Enkele grote bedrijven, die zich al vroegtijdig een reputatie voor philanthropie hadden verworven, trachtten zich onder het mom van maatschappelijk werk op hoogst ongewenste manier te bemoeien met het particuliere leven van hun werknemers. Het ligt voor de hand, dat dit soort „maatschappelijk werk” de achterdocht van de arbeidersbeweging opwekte. Natuurlijk waren er ook tal van ondernemingen, welker maatschappelijk werk niets dan lof verdiende, doch maar al te vaak droeg het een liefdadig inplaats van een maatschappelijk karakter.

### Personeelsverzorging

Terwijl de Eerste Wereldoorlog de ontwikkeling van het maatschappelijke werk bevorderde, kwam uit de Tweede Wereldoorlog een in aard en wezen geheel verschillende ontwikkeling voort. Het eerste be-

gin van het maatschappelijke werk was een poging tot het invoeren van sociale arbeid in het bedrijfsleven. De latere ontwikkeling, doorgaans personeelsverzorging genoemd, aanvaardde het principe, dat de goede arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden een fundamenteel bestanddeel vormen van een doeltreffend beheer.

Een maatschappelijke werker van de ouderwetse soort was doorgaans tegenover geen enkel lid van de directie in het bijzonder verantwoordelijk en was zelf gewoonlijk niet veel meer dan een ondergeschikte van weinig belang. De huidige personeelschef daarentegen is meestal verantwoordelijk tegenover de directeur. Zijn voorganger had dikwijls een weinig nauwkeurig omschreven taak, maar was in het algemeen een soort van vertrouwensman voor het personeel. De huidige personeelschef is echter gewoonlijk direct of indirect verantwoordelijk voor het aanstellen van personeel, opleiding, onderhandelingen met de vakverenigingen, bemiddeling tussen directie en personeel, veiligheid, alsmede voor verschillende takken van personeelsverzorging zoals gezondheid, cantine, ontspanning en dergelijken.

### Democratisering

Deze ontwikkeling, die vooral de laatste tien jaren enorm is toegenomen, vormde een ernstig gemeendepoging om het van nature autocratische beheer in het bedrijfsleven te vervangen door meer democratische methoden. Terwijl de arbeidersbeweging wantrouwend stond tegenover het vroegere maatschappelijke werk, heerst er thans een

grote mate van overeenstemming en gelijkheid van streven tussen de vakbonden en deze nieuwe vorm van sociale voorziening.

De meeste grote en vele kleinere bedrijven beschikken tegenwoordig over een uitstekende gezondheidsdienst, rustzalen, cantines en gelegenheid voor de werknemers tot ontwikkeling en ontspanning. Slechts in zeer kleine bedrijven en in een of twee achterlijke industrieën heeft men nog niet ingezien, dat het de plicht van de directie is voor dergelijke instellingen te zorgen. Dergelijke bedrijven, die hebben verzuimd hun werknemers behoorlijke toestanden en arbeidsvoorwaarden te waarborgen, hebben thans moeite met het aanwerven van arbeidskrachten.

In bedrijven met meer dan een zeker aantal werknemers heeft men doorgaans een uitstekend ingerichte medische dienst met doktoren en verpleegsters, ziekenhuizen en tandheelkundige inrichtingen. Niet alleen waakt het medische personeel samen met de arbeidsinspectie tegen ziekte en ongevallen, maar het verricht nuttig werk op elk gebied van gezondheidszorg, waarvoor het meestal veel beter is toegerust dan de huisdokter.

In vele bedrijven wordt daarnaast een zorgvuldige studie gemaakt van het dieet. Daarenboven weer geven bepaalde bedrijven gelegenheid tot gymnastiek en sport. Ter voorkoming van ongevallen hebben vele fabrieken thans speciale beambten in dienst en er zijn grote vorderingen gemaakt bij de beveiliging van gevaarlijke machines.

De werknemers zelf nemen op steeds grotere schaal deel aan het beheer en de instelling van dergelijke diensten en dit feit is wellicht van nog groter belang dan het verschaffen van diverse faciliteiten, waarvoor tenslotte ook de eerste de beste welwillende despoot kan zorgen. Voor de voorstander van een democratisch beheer lijkt dit gezamenlijke overleg misschien het belangrijkste van alles en tijdens de jongste oorlog is in dit opzicht zeer veel bereikt.

### Overleg

Overleg tussen directie en arbeiders bestond in Europa al voor de Eerste Wereldoorlog. Maar de arbeiderscomités stonden meestal los van de vakbeweging en behandelden slechts kwesties van ondergeschikt belang. De directie nam er gewoonlijk weinig notitie van en zelden was een lid van de directie bij de vergaderingen tegenwoordig. Kort na de Eerste Wereldoorlog verscheen in Engeland een rapport, waarin een regeringscommissie adviseerde tot het instellen van arbeidsoverleg. De commissie

Slot: zie pag. 12

# Studie van een procedure (III)

Opleidingsresultaten zijn enerzijds steeds afhankelijk van het niveau en de structuur der vermogens tot geestelijke ontwikkeling, anderzijds houden zij verband met de zorg, die aan de opleiding wordt besteed; met de dwang tot het leren, die door de ouders wordt uitgeoefend; met de ijver, de belangstelling voor de leerstof en met het karaktertype van degene, die de opleiding ontvangt. Bovendien kunnen de opleidingsresultaten worden beïnvloed door de eisen, die de beoordelaar stelt en zijn zij afhankelijk van zijn vaak persoonlijke opvattingen over het gepresterde. Schooleijfers of opleidingsresultaten zijn dus enerzijds een gevolg van aangeboren aanleg- en karakter-factoren, anderzijds houden zij met milieu-invloeden verband.

### Waarde van getuigschrijft

Zelfs bij maximale leerprestaties, die berusten op een harmonische aanleg van hoog niveau en op voor het leren gunstige factoren als belangstelling voor het gedoeerde, plezier-in-het-leren-om-het-leren en op door de ouders uitgeoefende leerdwang en contrôle, is het mogelijk, dat één enkele factor —n.l. de reproductieve geaardheid der intelligentie— tengevolge heeft, dat iemands loopbaan niet aan de hoge verwachtingen voldoet, die op grond der leerprestaties mogen worden verwacht.

Plaatsen wij iemand met een sterk reproductieve intelligentie in een weinig scherp omlijnde functie, waarin juist scheppende arbeid moet worden verricht, waarvoor een grote hoeveelheid feitenkennis eerder een nadeel dan een voordeel is, dan hebben wij voor de persoon met maximale leerprestaties een beroepssituatie geschetst, waartegen hij hoogstwaarschijnlijk niet is opgewassen.

Omgekeerd is het denkbaar, dat iemand met minimale leerprestaties in een beroepssituatie komt te verkeren, waar de gunstige kanten van zijn aanleg tot hun recht komen, terwijl de minder gunstige geen nadelige invloed behoeven uit te oefenen. Het is dan ook geenszins uitgesloten, dat voor een bepaalde persoon, zelfs niettegenstaande minimale leerprestaties op de middelbare school, een succesrijke carrière —b.v. in het zakenleven— is weggelegd.

### De grondslag van de resultaten

In de regel zullen de zes beheersende factoren (aard van de aanleg, niveau van de aanleg, intelligentie-type, belangstellingstype, karaktertype en milieu) niet alle tegelijk in positieve- of in negatieve zin op de leerprestatie invloed uitoefenen, doch enkele factoren zullen positief, andere negatief van aard zijn. Nemen wij een tweetal gevallen, A en B, die beiden tijdens hun opleiding goede leerprestaties vertoonden, nader in beschouwing.

De goede opleidingsresultaten van A (met harmonische aanleg, betrekkelijk laag niveau van aanleg, reproductieve intelligentie belastingstelling voor het gedoeerde, gemakkelijke assimilatie van de leerstof en leerdwang en contrôle der ouders) behoeven in de praktijk van het bedrijfsleven geenszins tot een snelle promotie te leiden. Zijn gunstige leerprestaties zijn immers hoofdzakelijk te danken aan zijn belangstelling voor het gedoeerde en aan het plezier in het leren om het leren, die bovendien met de door de ouders uitgeoefende leerdwang en contrôle verband houden. De harmonische aard van zijn aanleg en het reproductieve karakter van zijn intelligentie compenseren tezamen met de reeds genoemde positieve factoren het betrekkelijk lage niveau van zijn aanleg. Geval A kunnen wij tot het mensentype rekenen, dat ook in het latere leven doorgaat met het behalen van diploma's, terwijl de kans toch groot is, dat anderen met een hoger aanlegniveau en een minder reproductieve geaardheid van de intelligentie hem voorbijstreven.

Kiest A daarentegen een ambtelijke loopbaan in plaats van één in het vrije bedrijfsleven, dan is het niet onwaarschijnlijk, dat er tussen zijn opleidingsresultaten en zijn carrière meer overeenstemming zal bestaan. Meer en meer gaat men echter ook in ambtelijke kringen inzien, dat aan de promotie, uitsluitend gebaseerd op anciënniteit, op het bezit van diploma's en op het ontbreken van ernstige tekortkomingen, grote bezwaren zijn verbonden. Het is dan ook een verheugend verschijnsel, dat naast andere beoordelingsmethoden ook het objectieve, psychologische onderzoek bij de promotie van ambtenaren wordt ingeschakeld.

In een kort essay, getiteld „Sint Bureaucratius, een poging tot groepsana-

lyse”, behandelde dr. A. M. Meerloo enkele facetten uit de psychologie van de ambtenaar, waaraan wij in verband met het bovenstaande het volgende ontleenen:

„Enkele grote suggesties beheersen het leven van de ambtenaar. In de eerste plaats de betrekkelijke zekerheid van bestaan binnen het maatschappelijke leven. Dit is steeds een gevaarlijk besef, omdat het de mens passief kan maken. Dat is in de tweede plaats de gedwongen samenwerking met een verscheidenheid van karakters, die bij superieuren zeer verschillend zullen worden beoordeeld. Dit stimuleert het maskeren van bepaalde eigenschappen en het demonstrenen van de goed gewaande. Dit is de psychische leugen, die tussen ambtenaren kan huizen”. (In het verloop van onze beschouwingen zullen wij bemerken, dat dit een verschijnsel is, dat zich ook in het bedrijfsleven, vooral bij de zeer grote onderneming, voordoet).

„Dat is in de derde plaats de betrekkelijk grote macht, die de ambtenaar in een of andere tak van bestuur heeft over de niet-ambtenaar of de lager gestelde. Hier vindt hij vergoeding voor zijn kinderlijke machtswil. Binnen zijn bestuurskring is het moeilijk die machtslust niet hot te vieren en niet iedere daad aan deze „Wille zur Macht” ondergeschikt te maken.

De ambtenaar is beschermd door reglementen en wetten, door organisaties en scheidsgerichten, door ziekte-uitkering en door pensioen. De activiteit van het grote levensavontuur heeft hij niet nodig, door *intelligente activiteit klimt hij haast niet*. Een van de menselijke reactiemogelijkheden is dan om door passiviteit, door gesimuleerde zwakte of door onbewuste demonstratie van ziekelijkheid te proberen, winst te verkrijgen.

De wrijving van karakters in dienst is een delicate kwestie. In heel veel opzichten wordt het werk hierdoor zeer geremd en wordt door onderlinge nijd het gemeenschappelijke arbeidsdoel miskend. Deze ambtenarenaijver en -achterdocht heeft Eliasberg in overeenstemming met een psychiatrisch ziektebeeld „beambten-paranoia” genoemd. De achterdocht wint het van de samenwerking.

Twee factoren zijn hiervan voornamelijk de oorzaak, en wel de promotiekans volgens anciënniteit en de promotiekans volgens geschiktheid. Deze principes zijn tegenstrijdig. Voor een reëel doel kan alleen de geschiktheid de doorslaggevende factor zijn. De anciënniteit, de ranglijst, de domme tijd, verandert niets in de capaciteit van de mens. Ook Eliasberg ziet in het conflict tussen het persoonlijk inte-lect en het initiatief, dat door de meerdere zo moeilijk wordt



gewaardeerd, een oorzaak voor de ziekelijke paranoïde houdingen". Tot zover dr. A. M. Meerloo.

Het bovenstaande illustreert weder, hoe het psychologische onderzoek niet alleen aan de economie van de arbeid ten goede komt, doch evenzeer aan de psychische hygiëne van de werkende mens.

### Verschillende typen

Keren we nu weer tot onze vergelijking van de figuren A en B terug.

Bij geval-B (disharmonische aanleg, betrekkelijk laag niveau van aanleg, productieve intelligentie, geen belangstelling voor het gedoecerde, vat de leerstof moeilijk, geen leerdwang en contrôle) berusten de goede opleidingsresultaten vooral op het hoge niveau van zijn aanleg en op zijn kritische intelligentie. Anderen hebben zich met zijn leren niet bemoeid. Hij kiest zelfstandig en kritisch, hetgeen hij aan kennis wil vergaren. Dit te meer, omdat hij zich over het algemeen de leerstof niet zo gemakkelijk eigen maakt. In de praktijk kunnen wij ons geval-B voorstellen als iemand, die op zijn eigen terrein goed is onderlegd en die blijk geeft een helder en kritisch oordeel te bezitten.

Zouden wij B, b.v. als accountant laten fungeren dan is het waarschijnlijk, dat zijn goede opleidingsresultaten volkomen kloppen met het succes, dat in zijn loopbaan voor hem is weggelegd.

Slot volgt

## Wiens pakaijan?

De stuurman F.J. Damen is de beheerder van 5 kledingstukken, door een Makassarse kleermaker vervaardigd voor een hem onbekende K.P.M.-er. Stuurman Damen heeft voor die kledingstukken fl. 50,— betaald. Wil degene, die de kleren bestelde en deze niet kon afhalen, zich s.v.p. tot de stuurman Damen wenden?

## Afgepoeierd

Chef PZ (niet van onze maatschappij!) tot een nogal timide employé: „Misschien verdient je inderdaad ook wel een beter salaris, Jansen. Kom over een paar dagen nog eens met me praten ..... als je dan tenminste nog in dienst van onze firma bent”.

## DE OUDE GARDE:

# Van Oosterhout verlaat Maatschappij na 31 jaren

Het is meer dan een gewone formaliteit om een woord te wijden aan het afscheid van de heer J. B. van Oosterhout, administrateur van onze Werkplaatsen aan de Kali Mati, die —na 31 jaren dienst— op 3 Juni met het m.s. Oranje met pensioen naar Nederland is vertrokken.

Nadat hij in 1919 de eerste schrede zette op het pad van „machinist ter koopvaardij” (hij was slechts 1½ jaar („scheepswerktuigkundige”), kon hij niet vermoeden eenmaal de taak te krijgen een reparatiebedrijf te zullen leiden en tegelijkertijd te moeten rehabiliteren in een tijd, die alle denkbare moeilijkheden op economisch-, en sociaal- en financieel gebied in zich zou verenigen.

Na van 1916 af drie jaren lang in diverse walbetrekkingen werkzaam te zijn geweest (als „leertijd” te beschouwen) trad hij op 26 Juli 1919 met het voorlopige machinisten-diploma op zak in dienst van de K.P.M., teneinde —na diverse rangen te hebben doorlopen—, in Maart 1931 als assistent-bedrijfsleider bij de Werkplaatsen te Priok aan de wal te komen en in 1947 te worden benoemd tot administrateur van dit bedrijf.

Het vertrek van Van Oosterhout zal niet alleen in zijn naaste omgeving, maar bij allen, die iets met de Werkplaatsen te maken hadden —dus ook op de vloot— worden betreurd. Zijn ervaring, bekwaamheid en persoonlijkheid wekten bij allen, die met hem hadden te maken, achting en genegenheid.

Nimmer was zijn geest vermoeid en steeds was hij tot helpen bereid en had oog en oor voor de belangen van het aan hem ondergeschikte personeel.

Hij eiste van anderen, maar het meeste vroeg hij van zichzelf; dit laatste op een manier, dat men zich na de kamptijd wel eens afvroeg: wordt het hem niet te zwaar? Want na de normale dagtaak van lopen, regelen en praten, gebruikte hij in de avonduren —zittend achter zijn bureau— zijn ervaring om plannen en cijfers op papier te zetten.

Die ervaring, waarvan zovelen hebben geprofiteerd en die van 1916 af werd opgebouwd, is als het ware te vergelijken met de gedragingen van de

inhoud van een fles tomaten-ketchup. In 1916 en volgende jaren kwamen na veel schudden en slaan enige druppels; jaren later en thans komt bij een lichte handbeweging direct de hoeveelheid, die men nodig heeft.....

### Persoonlijk woord

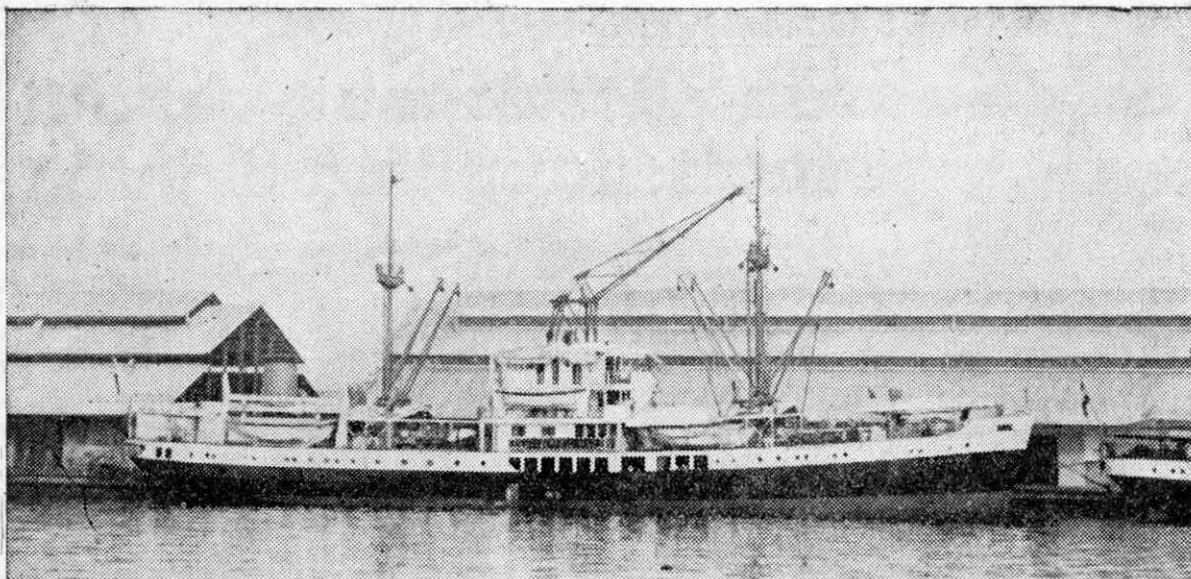
Als ik thans hier een persoonlijk woord tot je mag richten, dan is dat om je te bedanken uit naam van de Technische Dienst in het algemeen en van mijzelf in het bijzonder, voor de zorgen door je besteed, om met de beschikbare mogelijkheden van deze tijden de Werkplaatsen te rehabiliteren en tegelijkertijd het reparatiebedrijf te leiden, hetgeen in het verkregen resultaat reeds een beloning heeft gevonden.

Je hebt er een eer in gesteld om je krachten in te spannen en het jouwe te doen om het omvangrijke werk binnen een korte termijn gereed te krijgen. Je voortvarendheid heeft er niet weinig toe bijgedragen, dat alles zo vlot van stapel liep, niettegenstaande de vele moeilijkheden van de laatste jaren. Je was steeds een optimist van de goede soort, wat voor mij betekent, dat de waarheid wordt gezegd op een manier, die de goede toon weergeeft en zonder iets of iemand te kort te doen, zo in de stijl van: de fles is half vol als hij half leeg is.

Persoonlijk voel ik, dat je besluit om heen te gaan, je niet gemakkelijk is gevallen, want het betekent het officiële einde van een loopbaan. Het afsnijden van deze verbinding is als een operatie, maar niet pijnloos, omdat zij bij volle bewustzijn en werklust geschiedde. Het was een eigen genomen besluit na je pensioengerechtigde leeftijd, maar je kunt op een welbestede loopbaan terug op mensen wie na het vervullen van een zien en hebt een leeftijd bereikt, waar verantwoordelijke functie, volkomen rust mag worden gegund. En als je dan inderdaad niets meer gaat doen —wat je plan is— laat ik je dan nog één raad geven. Bedenk n.l., dat „the trouble with doing nothing is that you can't stop and rest” en zodoende kom je gauw achter de stofzuiger terecht!

Wij wensen je nog vele jaren om in goede gezondheid met vrouw en kind van je welverdiende rust te mogen genieten. Goede reis!

G.



1

# OVERZICHT IN BEELD

\*

7



Bij de f

1) Het eerste der Ba-schepen, het ma veerde op 27 Mei te Tandjong Priok. ligplaats voor de ni de eerste haven.

2) In Balikpapan j.l. hoofdklerk I M feit, dat hij dertig dienst van de K.P.M.

3) De 16e Mei j.l. voor de K.P.M.-hock Zij traden n.l. voor met een gemengd e Het K.P.M.-team ev van de wedstrijd te elftal van ADKC.

4) Een moment uit voerde tegen ADKC verdediger van de

5) Op Vrijdag 26 M Dienst te Tandjong K.P.M.-draagmedaill afscheepmandurs) er maatschappij zijn. De P. Beenhakker, hield een toepasselijke sp opspelde.

6) De maatschappij personeel te Djakar De heer Dros (Trans dr. Van Heerde, ach

7) Buleleng (Bali's der schepen heeft da prauwen.



oto's:

beide nabestelde  
Barumun, arri-  
uit Nederland  
Het schip koos  
we goedangs in

dacht op 6 Mei  
L. Karamoy het  
jaar geleden in  
trad.

as een grote dag  
es te Djakarta.  
d eerste maal  
al in het veld.  
voor het begin  
en een gemengd

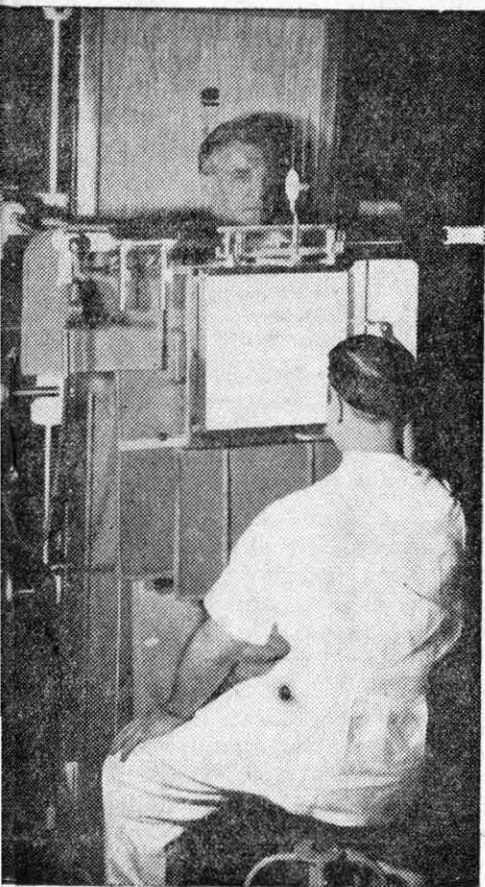


de felle strijd, die het gemengde K.P.M.-hockey elftal  
op 16 Mei j.l. Midvoor Benz (Secr.) bezorgt de doel-  
genpartij enkele hachelijke ogenblikken.

j.l. had in een van de gudangs van de Magazijn  
Priok de plechtige uitreiking plaats van een viertal  
aan Djoero (terreinmandur), Hasim en Amsar (beiden  
Amsir (tukang merek), die allen 25 jaren in dienst der  
chef van de afdeling Inkoop & Magazijn Dienst, de heer  
in de voor deze gelegenheid speciaal versierde gudang  
ch, waarna mej. L. Beenhakker (rechts) de medailles

s op 22 Mei j.l. begonnen met het doorlichten van het  
en Tg. Priok ter controle op eventuele longziekten.  
(/H.K.) onderwerpt zich aan de critische blikken van  
r het Röntgentoestel van het ziekenhuis Petamburan.

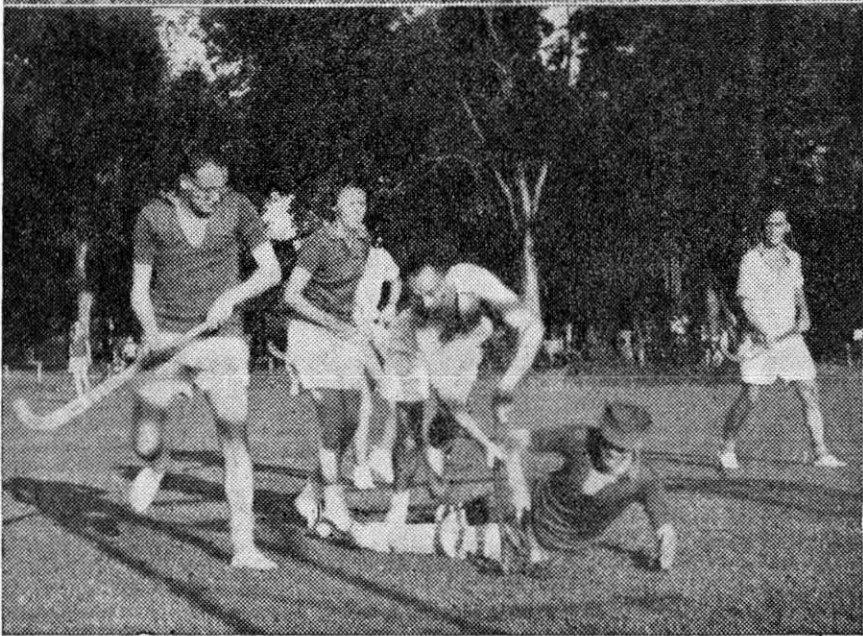
dan ook uitsluitend plaats via het strand met laad-



3



4





# RAZENDE REPLIEKEN

Als je maar niet met je mond  
vol tanden blijft zitten.....

Een sollicitante werd door een personeels-interviewer gevraagd, of ze enigerlei hobby had. „Ik verzamel flessen”, zei ze „met briefjes er in”.

De interviewer was zeer geïnteresseerd in deze bijzondere hobby en vroeg om nadere details.

„'s Zondags”, zei de juffrouw „ga ik naar het strand op m'n rug liggen wachten tot er flessen aanspoelen met briefjes er in van gestrande zeelui. Ik heb er nog wel geen een gevonden, maar ik rust tenminste heerlijk uit”.

Toen hem werd gevraagd, waarom hij op een bepaalde dag vrij wilde hebben, zette de trouwe maar ietwat verlegen employé uiteen, dat het zijn zilveren bruiloft was. „Mijn vrouw en ik zouden die graag willen vieren”.

„Allemachtig”, zei de chef. „Moeten we ons dat iedere 25 jaar laten aanleunen?”

Chef tot nogal aantrekkelijke secretaresse: „Juffrouw Jansen, neemt U vanmiddag maar vrij. Ik wil nadenken”.

Een secretaresse tot de andere: „Als ik toch de woorden al niet goed kan spellen, hoe kan de baas dan van mij verwachten, dat ik ze in een woordenboek opzoek?”

Een personeelschef vroeg een vrouwelijke sollicitante of ze enigerlei bijzondere talenten had. Ze vertelde, dat ze verscheidene prijzen had gewonnen met kruiswoord-raadsels en het uitdenken van reclame-leuzen.

„Dat klinkt niet gek”, zei de chef. „Maar wij hebben iemand nodig, die handig is tijdens de kantooruren”.

„Oh”, zei de sollicitante. „Maar dat was in kantoor tijd”.

Een sollicitant vulde een sollicitatie-formulier in. Achter de vraag: „Wie is Uw onmiddellijke superieur?” schreef hij neer: „Mijn vrouw”.

De personeelschef, die de formulieren van een sollicitant bestudeerde, was enigszins verwonderd de cijfers 107 en 111 te lezen in de ruimten voor „Leeftijd van vader, indien nog in leven” en „Leeftijd van moeder, indien nog in leven”.

„Zijn Uw ouders dan al zo oud?”.

„Nee”, was het antwoord. „Maar ze zouden zo oud zijn, indien ze nog in leven waren”.

Een employé kwam 's morgens op kantoor en zag er bleek uit wegens gebrek aan slaap. „Je moet schapen tellen”, zei z'n collega. „Dat is de beste manier om in slaap te komen”.

De volgende morgen kwam de employé nog bleker op kantoor. „Ik heb tot 50.000 geteld”, zei hij tot z'n collega. „Daarna heb ik de 50.000 schapen geschoren en er 50.000 overjassen van ge-



Op Vrijdag 19 Mei j.l. werd op het terrein Merdeka-Selatan (Koningsplein-Zuid) een revanche gespeeld tussen het elftal van het K.P.M.-Ziekenhuis Petamburan — dat enkele weken geleden ons 2e elftal zo smadelijk met 5—0 naar huis had gestuurd — en het 1e elftal van het K.P.M.-hoofdkantoor.

Ook nu kwamen de ziekendragers, met een geweldige aanhang van supporters aanzetten. Voor de spelers was dit in zoverre geruststellend, dat men het veld opging met de gedachte, dat men zich nu rustig „een knietje” kon laten schoppen. Bovendien waren de geneesheer-directeur, dr. Weinmann, en de directrice van Petamburan, Zuster den Besten, ook langs de lijn aanwezig en stonden klaar om iedere K.P.M.-uitvaller direct een maand vrij van dienst te geven. Hoofdkantoor-supporters? Zij schitterden fel door afwezigheid.

Petamburan valt aan

Het K.P.M.-elftal had in het deel een nieuw gezicht, n.l. keeper Siauta. Doelverdediger Van Santen stond weer eens linksbinnen. De ploeg kwam al direct na de aftrap onder hevige druk te staan van het zeer enthousiast spelende en heftig aangemoedigde Petamburan-elftal. Enkele goeie K.P.M.-aanvallen waren everigens ook niet voor de poes. Toch scoorde Petamburan, onder geweldig gejuich, het eerst, toen Siauta bij een schot van de rechtsbuiten iets verkeerd stond opgesteld en de bal over hem heen in het doel terecht kwam (0—1).

Na dit doelpunt kwam de K.P.M. meer in de aanval, doch steeds ontbrak er iets aan de afwerking van de aanvallen. Het duurde dan ook tot de 17e mi-

maakt. Maar het probleem, dat me verder de hele nacht wakker heeft gehouden, was: Waar haal ik de textiel vandaan voor 50.000 voeringen?”.

◇

Een arbeider, die naar een betrekking in een fabriek solliciteerde, zweette over een sollicitatieformulier en kwam bij de vraag: „Naam van degene, die moet worden gewaarschuwd bij een ongeval”.

En hij schreef: „Wie maar het dichtst in de buurt is”.

Men zegt, dat de arbeider de baan kreeg.

## EERSTE HEEFT TWEDE GEWROKEN

**K.P.M.-I Petamburan 4-2**

nuut voor Ahmadi met een strak schot de gelijkmaker scoorde (1—1).

Lang duurde de vreugde evenwel niet, want vijf minuten later stuiterde bij een algemene Petamburan-attaque een onmogelijke effectbal onhoudbaar voor de keeper het K.P.M.-doel in (1—2). Petamburan rook de overwinning al en aan het gejuich was dat wel te merken. Met deze stand kwam de rust.

Na de rust

Het was duidelijk, dat het K.P.M.-elftal na de thee uit een ander vaatje ging tappen. Het had blijkbaar toch nog aspiraties in de richting van een overwinning. Van enig overwicht van Petamburan was dan ook geen sprake meer. De ziekendragers werden geheel op eigen speelhelft teruggedrongen. Dat doelpunten niet konden uitblijven stond vast. Het was dan ook met een juweel van een doelpunt (een keihard schot, dat van de onderkant van de lat het doel in sprong) dat Ahmadi voor de tweede keer gelijk maakte. (2—2).

Even later wist Baudoin een hoge voorzet van rechts te benutten en was het 3—2 voor de K.P.M.

Sporadisch kwam Petamburan nog tot een uitval in deze periode, doch met nog 10 minuten te spelen maakte Van Santen aan elke Petamburan-hoop een einde door een goed aangegeven bal van Ahmadi in de rechterbenedenhoek te knallen (4—2).

Een penalty wegens ongeoorloofd spel behoefde Zomers in de laatste minuten dan ook niet meer te benutten. En met deze stand kwam het einde van een prettige en in goede verstandhouding gespeelde wedstrijd.



◇ Het m.s. *Oranje*, dat na enkele dagen vertraging door motorstoring de haven van Tandjong Priok binnenliep op 26 Mei j.l. had enkele K.P.M.-ers aan boord. Het waren 1e stm. E. de Vries met echtgenote en zoon, 2e wtk. A. A. Egas, empl. L. H. Haack, empl. Mr. F.H. von Meijenfeldt de heer J.J. Schols en gezin, opzichter der S.M.P.-mijnen te Teluk Bajur. In het kader der gezinshereniging reisden ditmaal met de *Oranje* mevrouw T. B. Jansen-Levendag, (echtgenote empl. G. J. Jansen), mevr. J. Cuperus-Tibboel (echtgen. empl. C. Cuperus) en mevr. D. J. Blauw—Duijnstee (echtgenote empl. D.F. Blauw).

◇ Gezagvoerder L. Kransenburg vertrok op 9 Mei j.l. uit Djakarta met de Constellation om in Nederland zijn gezinsscheidingsverlof door te brengen. 1e stm. J. C. van Vulpen vertrok op de dag daarvoor, op 8 Mei j.l. met de Connie naar Nederland, eveneens met gezinsscheidingsverlof.

◇ Uit Nederland arriveerde op 7 Mei j.l. de nieuw aangenomen 4e stm. G. E. Kaersenhout met het lijnvliegtuig in Djakarta.

◇ Bij de op 29 Maart j.l. en de daarop volgende dagen gehouden machinisten examens te Djakarta behaalden 13 leden van ons technisch-varend personeel een hoger diploma. Zo slaagden voor het diploma B-II (oud) de 2e wtkn. L. van Dijk, A. den Hartog en H. T. Koa. 3e wtk. B. Claasz Cookson slaagde voor het diploma B-I (oud). Voor het diploma A slaagden de 4e wtkn. H. A. Kortschot, J. Schriemer, H. J. Jansen, W. J. A. Eysvogel, H. C. Verlinde, J. M. Meinen en H. B. Visser. De 11. wtk. C.F. Nemmers slaagde voor het Voorlopig Diploma (V.D.) en werd met ingang van 12 April j.l. aangesteld tot 5e wtk. Ll.-motor-

# k. p. m. - Journaal

drijver Irzan slaagde eveneens voor het Voorlopig Diploma en werd met ingang van 22 April j.l. aangesteld tot 5e wtk. De 4e wtk. J.M. Meinen werd met ingang van 13 April j.l. aangesteld tot 3e wtk.

◇ Op 4 Mei j.l. arriveerde te Singapore de 2e wtk. D. Puit na zijn verlof in Nederland te hebben doorgebracht.

◇ Met de Constellation van 16 Mei j.l. vertrok 2e

◇ Het eerste der beide nabestelde Baschepen, het m.s. *Barumun* arriveerde op 27 Mei j.l. op zijn maidenreis uit Nederland te Tandjong Priok. De uitreis was vlot verlopen onder commando van tijd. gezagvoerder J. G. Dibbets. De nautische staf van het schip bestond uit: 1e stm. J. Benink, tijd. 2e stm. J. H. Runia, 3e stm. M. G. P. Zindelen en de 4e stl. W. G. G. Bee-

„Tg. Priok” als agente der maatschappij te Pelabuhan Ratu op.

◇ Het gouvernement van Singapore heeft met ingang van 6 April j.l. Surabaia besmet verklaard wegens pokken.

◇ Met het Australische s.s. *Amarapoor* vertrok op 15 Mei j.l. Hoofdempl. D. Lagerwerff (afgekeurd) naar Nederland. De daarop volgende dag, vertrok met de *Cheshire* naar Nederland Hoofdempl. J. B. Robinson wiens bijdragen in „de Uitlaat” altijd bijzonder veel belangstelling trokken.

◇ Met het Italiaanse m.s. *Surriento* vertrok op 21 Mei j.l. naar Nederland Empl. J. W. Lips (afgekeurd).

◇ Met ingang van 1 April j.l. is een gewijzigd gageschema voor electro monteurs ingevoerd. Ten aanzien van de arbeidstijden, het overwerk etc. geldt voor de electromonteurs dezelfde regeling als thans voor de Onderofficieren van Dek- en Machine Dienst onder groep A van kracht is, met uitzondering van de vergoeding voor overwerk, welke voor de electromonteurs werd vastgesteld op f 1.20 per uur op werkdagen.

◇ Met het m.s. *Oranje* vertrekt op 3 Juni a.s. Mevr. P. R. Meuleman-Beljaar, (echtgenote van empl. P.M. Meuleman).

◇ 1e stm. A. J. J. de Feyter vertrok met de Constellation op 24 Mei j.l. naar Nederland met gezinsscheidingsverlof.

◇ 3e stm. H. Boeree keerde op 19 Mei j.l. in Djakarta uit Nederland terug, waar hij zijn gezinsscheidingsverlof dobracht.

◇ De nieuw aangenomen 4e stm. R. Klein arriveerde op 25 Mei j.l. in Djakarta uit Nederland.

## jubilea in juni

1 Juni		
M. Saleh	H. K. II	Balibongan
Ripar	Bediende	
5 Juni		
C.H.O. Hindriks	Gezagvoerder	Valentijn
8 Juni		
TL. Kang Giok	II. K. II	Tandjong Priok
12 Juni		
A. Witteveen	Gezagvoerder	Waiwerang
M. H. Kouwenburg	Beambte	Semarang
17 Juni		
H. A. R. Rodenboog	Gezagvoerder	Nederland
C. de Graaf	Gezagvoerder	Waikelo
30 Juni		
Abd. Kadir	Helper	Kadjang

stm. F. de Koning naar Nederland om aldaar zijn gezinsscheidingsverlof door te brengen.

Op die dag arriveerde met de hopperslibzuiger *Madoe-ra* uit Nederland de nieuw aangenomen 4e stm. G. v. Rhenen.

◇ Gezagvoerder J. Kuiper trad op 16 Mei j.l. als kortverbander in dienst der maatschappij.

◇ Met het BOAC-vliegtuig vertrok op 19 Mei j.l. 2e stm. D. Brouwer met gezinsscheidingsverlof naar Australië.

rekamp E. v. d. Wetering, C. L. Rogge, P. B. Nieland, D. G. Snoodijk en B. Th. W. M. Hoppenbrouwers. De technische staf bestond uit Hoofdwtk. J. van Lil, 2e wtk. F. A. Resner, de 3e wtkn. D. Hendriks en G. Teeuwsen, de nieuw aangenomen 5e wtk. C. E. Joosen, de 11. wtk. J. v.d. Bijl, eveneens nieuw aangenomen, en de 5e wtk. L.J. Velthuis, die voor de K.J.C.P.L. uitkwam.

◇ Met ingang van 1 Mei j.l. treed de veemcombinatie

# Ook nieuwe duurtetoeslagregeling voor varende personeel

Ook voor het varende personeel onzer maatschappij is thans met terugwerkende kracht tot 1 Februari 1950 een nieuwe duurtetoeslagregeling ingevoerd, onder gelijktijdige intrekking van alle voor deze categorieën tot dusverre bestaande regelingen.

De regeling ziet er als volgt uit:

Aangesteld	Ongehuwd of gehuwd, maar gezin niet woonachtig in Indonesië of Singapore		Gehuwd en gezin woon- achtig in Indonesië	
	duurtetoeslag		f	
4e stm.	f 56.—	f 112.—		
5e wtk.				
3e stm.	" 60.—	" 120.—		
4e wtk.				
2e stm.	" 72.—	" 144.—		
3e wtk.				
1e stm.	" 80.—	" 160.—		
2e wtk.				
Hfdwtk.	" 88.—	" 176.—		
Gezagv.	" 92.—	" 184.—		

Voor gehuwde gezagvoerders en officieren, wier gezin in Singapore woonachtig is, blijft de bestaande tijdelijke duurtetoeslagregeling van kracht.

## Tijdelijke gezinstoelage

Met ingang van 1 Februari 1950 is

voor gezagvoerders en officieren, wier gezin in Indonesië woonachtig is, de gezinstoelageregeling tevens als volgt gewijzigd:

voor de echtgenote 30% van de vaste gage per maand met een maximum van f 200.—

voor elk der eerste drie kinderen 15% van de vaste gage per maand met een maximum van f 100.—

Voor gezagvoerders en officieren, wier gezin in Padang, Medan of Ambon, woonachtig is, wordt het percentage der gezinstoelage voor de echtgenote gewijzigd in 35% van de vaste gage per maand met een maximum van f 230.—

Voor gezagvoerders en officieren, wier gezin in Singapore woonachtig is, blijft het maximum van de gezinstoelage voor de echtgenote f 150.— per maand en het maximum van de gezinstoelage voor elk der eerste drie kinderen f 60.— per maand.

Bovenstaande inkomstenvermeerdering is eveneens bedoeld als een tijdelijke tegemoetkoming in de gedurende de laatste maanden gestegen kosten van levensonderhoud in Indonesië. Zij mag derhalve niet in aanmerking worden genomen bij de bepaling van het bedrag ener eventueel te openen buitenlandse delegatie van de betrokkenen en ook geen aanleiding vormen om bestaande delegaties te verhogen.

## Moeilijkheden der assuradeuren

„Als wij in Indonesië nog als verzekeraar durven optreden, moeten wij eerder in premiefracties van 5, 10 of 15% gaan denken, dan aan armzalige verhogingen van ¼ procent”, sprak dezer dagen de heer H. M. Boot, voorzitter van de Vereniging van Transportassuradeuren in Nederland, op de algemene vergadering dezer organisatie, die in Rotterdam werd gehouden.

Over de toestanden in havens en bij het verkeer in Indonesië zei de heer Boot, dat deze iedere beschrijving, tarten. Loodsen, opslagplaatsen noch oecetinstomers zijn te beschermen tegen rovers en plunderaars. Populair is men geneigd van „vergroting van diefstalgevaar” te spreken, maar beter is het om zich te realiseren, dat men niet met diefstal of met georganiseerde roof te maken heeft, maar ook met een volkomen gedesorganiseerde administratie en gebrek aan organisatievermogen.

Goederen en eigendommen worden niet alleen gestolen, maar ook wegge-

administreerd en zoekgemaakt. Als zodanig zijn b.v. textiel en levensmiddelen geen slechter risico dan rails of zware machines, want afgescheiden van een werkelijke diefstal of beroving, moet men er rekening mee houden, dat gehele auto's en spoorwagens zoekraken, niet aankomen of verkeerd worden gedirigeerd. Verhaal is volkomen uitgesloten, postbehandeling laat alles te wensen over, vele functies hebben een bezetting van het veelvoud vergeleken bij voorheen en het laat zich begrijpen, dat dit alles ernstig invloed heeft op de gang van zaken en dus op de resultaten van assuradeuren.

Naar de mening van de heer Boot staan assuradeuren nog maar pas aan het begin van de moeilijkheden, want —in het midden latende met hoeveel onwil of boos opzet te kampen is— begrijpelijk is het, dat dit enorm dichtbevolkte gebied economisch het hoofd alleen boven water kan houden bij een zo doelmatig mogelijk gebruik van het economische, verkeers- en bestuursapparaat.

## K. P. M. - PERSONEEL „DOORGELICHT”

Het voorbeeld volgende van vele grote maatschappijen in Nederland en enkele bedrijven hier te lande, is onze maatschappij er toe overgegaan om het gehele personeel van het hoofdkantoor en de diensten te Djakarta en Tandjong Priok „door te lichten”, ter controle van eventueel aanwezige longziekten.

Hiermede werd voor het personeel van het hoofdkantoor een begin gemaakt op 22 Mei j.l. Zo spoedig mogelijk hoopt men daarna te beginnen met het doorlichten van het personeel te Tandjong Priok.

De geneesheer-directeur der maatschappij, dr. A. Weinmann, vertelde ons, dat men zal trachten om van nu af aan geregeld —b.v. tenminste éénmaal per jaar— zulk een controle uit te oefenen, om zodoende een juist overzicht te krijgen van de gezondheidstoestand van het personeel. Ook het varende personeel zal vermoedelijk in de toekomst moeten aantreden achter het prachtige Röntgen-apparaat van het K.P.M. ziekenhuis te Petamburan. Het kleinere Röntgentoestel, dat is opgesteld in de polikliniek te Priok, is niet groot genoeg om de enorme stroom mensen te verwerken, en daarom zal dit onderzoek in Petamburan plaatsvinden.

Mochten bij enig lid van het personeel sporen van een longziekte worden ontdekt, zal zijn geval worden gefotografeerd en verder behandeld.

Ook de redactie van „de Uitlaat” heeft zich aan de controle moeten onderwerpen en derhalve het onderzoek van nabij kunnen meemaken. Een groepje van dertig man vertrekt dagelijks naar het hospitaal, waar men zich in de donkere kamer, waar het grote Röntgen-toestel is opgesteld, verzamelt. Met ontbloot bovenlichaam stelt iedereen zich dan om de beurt op achter het toestel en wordt doorgeleefd. De te onderzoeken persoon moet diep zuchten —iets wat in deze tijden niet al te moeilijk is!— om de dokter aan de andere kant van het scherm een beter inzicht te geven, in hetgeen zich in de borstkast van de onderzochte afspeelt. Omstanders zien een vaag beeld van een ribbenkast, dat hun uiteraard niets zegt; het scherpe oog van de geneesheer ontgaat echter niets.

## Hoe bestaat het ....

Een onzer stuurlieden beklagde zich, dat hij in twee maanden niet thuis was geweest en zijn schip nu wéér niet naar de thuishaven ging.

De reden: z'n schoonouders waren op visite.....



## Enige algemene bijzonderheden over oorzaken en bestrijding

Het is bij enige nadere beschouwing eigenlijk een vreemde gedachte, dat een der grootste gevaren, waaraan een schip onderhevig kan zijn, brand is. Een schip toch, dat vanaf zijn stapelloop —behoudens de dokkingen— zich steeds rondom in het water bevindt. En toch is het gevaar van brand aan boord inderdaad zeer groot. Het loert letterlijk en figuurlijk van alle kanten, aldus lezen wij in „S.M.N.-nieuws”.

De oorzaken van brand zijn zeer vele. Dat bewijzen wel de rapporten van scheepsbranden en er kunnen en zullen zich nog steeds nieuwe oorzaken voordoen. Zeer globaal zouden wij deze oorzaken in twee groepen kunnen onderscheiden, n.l. oorzaken van binnen uit en oorzaken van buiten af.

### Oorzaken

Van binnen uit is het gevaar wel het grootst en neemt de lading van een schip verreweg de grootste plaats in. De verscheidenheid van goederen, die over zee worden vervoerd, is dermate groot, dat opsomming er van een vrijwel onbegonnen taak is, doch iedereen weet wel, dat vele goederen zeer brandgevaarlijk kunnen zijn, hetzij door het feit, dat zij in de nabijheid van vuur of grote hitte komen, of door de aard der goederen zelf, zoals broeiing en daarna zelfontbranding.

Doch ook in het ingewikkelde net van elektrische kabels door het gehele schip schuilt een brandgevaar. Verder niet te vergeten de machine-installatie met de daarbij behorende brandstofbergplaatsen.

Van buiten af is het gevaar misschien minder groot, doch daarentegen veel moeilijker controleerbaar. Nonchalance met open vuren, roken en het wegwerpen van brandende „peukjes”, het uitkloppen van pijpen en gedurende reparatie-perioden het branden, snijden en lassen. In al deze handelingen schuilt brandgevaar.

Iedere zeeman heeft zeker wel enige malen in zijn loopbaan een brand tengevolge van deze oorzaken in de kiem gesmoord. Het is b.v. zo'n overbekend feit, dat walmensen, passagiers en beginnende zeelui met de grootste goedmoedsrust een brandend „peukje” overboord kunnen werpen —liefst aan de loefzijde van een schip— zonder er ook maar even bij na te denken, dat dit

brandende „peukje” heel gemakkelijk door een openstaande patrijspoort in een daaronder gelegen dek naar binnen kan waaien, op een bed kan terechtkomen en zodoende een ernstige brand kan veroorzaken.

Het laat dus geen twijfel, dat zo'n groot en ernstig gevaar de nodige aandacht heeft en zo bestaat er op ieder schip een brandweer-organisatie, die iedere minuut van de dag en de nacht bijna onmiddellijk in het geweer kan worden geroepen.

### Bestrijding

Evenals bij alle andere gevaren is echter het voorkomen belangrijker dan de bestrijding ervan en zo wordt aan het voorkomen van brand aan boord van een schip de grootste aandacht besteed.

Reeds bij de bouw wordt hiermede rekening gehouden door het plaatsen van brandschotten, afscheidingen van olietanks door middel van zogenaamde „cofferdams”. Bovendien geeft de wet tal van voorschriften, waaraan moet worden voldaan, alvorens de ambtenaren van de scheepvaart-inspectie en de classificatie-bureaux hun certificaat geven, waarop een schip in dienst mag worden gesteld.

Verder wordt aan boord van ieder schip een brandweeruitrusting geplaatst. Was het nu maar zo eenvoudig, dat in geval van brand slechts een brandslang uitgerold behoefde te worden en het vuur met water kon worden bestreden. Maar zo is het helaas niet.

In de eerste plaats heeft men dan bijvoorbeeld een begin van brand in een ruim. De vuurhaard kan daar volkomen ontoegankelijk zijn en vaak zelfs

### De goochelaar

Tijdens een voorstelling aan boord van een schip, trad een gedresseerde papagaai op, die na afloop van zijn optreden opgetogen bleef zitten kijken naar de toeren van een goochelaar.

Eerst liet deze een goudvis verdwijnen, vervolgens een mooie blonde assistente en daarop een kast, waarin drie matrozen zaten opgesloten.

Op dit ogenblik werd het schip door een torpedo getroffen. Het schip vloog in de lucht en opeens bevond de papagaai zich moederziel alleen op een stuk wrakhout in de oceaan.

„Wonderlijk, wonderlijk”, prevelde de papagaai. „Wat zou hij hierna nu weer verzinnen?”.

## S. M. N. 80 jaar

Op 13 Mei j.l. heeft de Stoomvaart Maatschappij „Nederland” haar 80-jarig bestaan herdacht.

De directie van de rederij heeft prof. dr. I. J. Brugmans verzocht om een denkboek samen te stellen, dat een economisch karakter zal dragen. De periode 1940-1945 zal buiten het bestek van het werk vallen.

De oud-chef der etablissementen der maatschappij, de heer J. W. de Roever, zal daarentegen een boek schrijven over de S. M. N. in de dagen van de Tweede Wereldoorlog, dat aan het einde van dit jaar gereed zal zijn en goeddeels zal zijn gewijd aan de lotgevallen van het varende personeel, dat in de oorlogsjaren buitengaats was.

Aldus lezen wij in de „Blauwe Wimpel”.

is water dan helemaal niet het aangegeven middel om de brand te bestrijden, omdat andere goederen op hun beurt een gevaar zouden kunnen vormen voor een nieuwe vuurhaard, n.l. wanneer tengevolge van de grote vochtopname broeiing zou kunnen ontstaan. Hier wordt dan ook toegepast het toevoeren van een of ander brandblussend gas en het afsluiten van alle toevoer van zuurstof.

### Gas

De toevoer van een of ander gas klinkt zo eenvoudig, maar hiervoor is een stelsel leidingen door het gehele schip nodig, met afsluiters om ieder gewenst compartiment af of aan te sluiten. Als men nu bedenkt, dat een schip met b.v. zes ruimen en twee tussendecken dan al achttien verschillende compartimenten heeft, om niet eens te spreken van schepen met dieptanken —want daar is dan het aantal compartimenten nog groter— kan men zich voorstellen, dat zo'n leidingstelsel nog een tamelijk ingewikkelde zaak is.

De gassen, die hiervoor worden gebruikt, zijn verschillend. Stoom zou in het algemeen misschien het eenvoudigste kunnen worden toegepast, maar heeft het nadeel de lading zeer te beschadigen. Bovendien is stoom niet altijd beschikbaar, of niet zo eenvoudig beschikbaar, b.v. op motorschepen.

Zo is men op het idee gekomen de schoorsteengassen voor dit doel te benutten. Dit systeem werkt bevredigend en veroorzaakt ook geen schade aan de lading. Verder worden ook nog andere gassen gebruikt —zoals kooldioxyde— die alle min of meer op dezelfde wijze in de te blussen compartimenten worden gebracht.

Slot z.o.z.

# Scheepsbranden: Oorzaken en bestrijding

## Melders

Om een eventuele vuurhaard te ontdekken heeft men ook weer verschillende systemen. In de eerste plaats bevinden zich in alle ruimen temperatuurkokers en via deze worden tweemaal per etmaal — of indien nodig meermalen — de temperaturen in de ruimen gemeten. Verder heeft men ook wel een vernuftig systeem, waarbij zich op de commando-brug een kast bevindt, die door leidingen is aangesloten op alle compartimenten. Door het aanzetten van een fan wordt de lucht uit ieder gewenst compartiment gezogen en indien dit rook mocht zijn, zou het zich verraden door kleur en reuk.

## Inundatie

Als laatste middel — als een brand niet te stuiten is en het zich laat aanzien, dat deze zich gevaarlijk zal gaan uitbreiden — wordt een geheel ruim onder water gezet. Dit is echter een uiterste middel, want niet alleen, dat dit het opofferen van een geheel ruim met lading betekent, maar er zijn ook grote gevaren aan verbonden. Een geladen schip ligt vanzelfsprekend diep in het water — zoals wij zeggen: op of bijna op zijn merk — en wanneer nu zo'n ruim wordt bijgevuld met water, dan zinkt het schip vanzelfsprekend ook dieper en hierin kan een groot gevaar schuilen. Het schip kan scheef vallen, of voor of achter veel te diep komen te liggen, waardoor het geheel onmanoeuvrbaar zou kunnen worden. Verder kunnen zich tengevolge van het te grote plaatselijke gewicht spanningen gaan voordoen, die het gevaar van het zich begeven der schotten niet denkbeeldig maken.

Alle andere voorkomende branden aan boord worden vrijwel op dezelfde wijze bestreden als aan de wal, n.l. door middel van waterstralen. Hiervoor bevindt zich aan boord een brandblusleiding met een aantal aankoppelingen voor slangen en zodanig geplaatst en verdeeld, dat ieder gedeelte der dekken en verblijven met slangen bereikbaar is.

In de machinekamer bevinden zich pompen, die altijd tot onmiddellijk gebruik gereed moeten zijn om het nodige water door de brandblusleiding te pompen.

## Apparaten

Verder vind men nog aan boord bakken met zand, schuimblus- en snelblusapparaten. Hiervan bestaan vele systemen, doch alle berusten min of meer op het principe, dat zij door een eenvoudige handeling — het indrukken van een knop, of het omkeren van het gehele apparaat — in werking kunnen worden gesteld. Deze snelbusapparaten dienen hoofdzakelijk om een brand in

de kiem te smoren, of als eerste blussingswerk vóór de brandweer ter plaatse is.

## Brandweer

Hoe werkt nu zo'n brandweer-organisatie aan boord en waaruit bestaat de brandweer?

Alvorens een schip vertrekt wordt de brandrol opgemaakt en hierin heeft ieder lid der equipage een functie te verrichten. Op ieder schip worden brandrollen gelopen door het gehele schip en zodra een begin van brand wordt ontdekt, wordt dit onmiddellijk gemeld aan de stuurman van de wacht. Dit melden kan ook weer op verschillende manieren gebeuren, n.l. op de vrachtschepen eenvoudig door het zenden van een mondeling bericht naar de brug en op de mailschepen door het indrukken van een brandmelder. Op de brug kan dan onmiddellijk geconstateerd worden in welk gedeelte van het schip de brand wordt gemeld en dan wordt de brandweer opgeroepen, die zich met bekwame spoed met alle materiaal naar de plaats van de brand begeeft en met de blussing begint. Het spreekt natuurlijk vanzelf, dat een brandweer niet zo maar ineens goed functioneert. Hiervoor moeten oefeningen worden gehouden, gekeken moet worden of de indeling wel practisch is en of ieder goed met de hem toegewe-

zen functie vertrouwd is, het materiaal moet steeds gecontroleerd en onderhouden worden. Een der stuurlieden is belast met de zorg voor alle brandweermateriaal en met het onderrichten hoe de diverse apparaten werken.

## Oefeningen

Door de gezagvoerder wordt van tijd tot tijd het bevel gegeven een brandweer-oefening te houden. Hij bepaalt een tijd en een plaats, waar een brand wordt verondersteld en alsof het werkelijkheid is, wordt er brandalarm geslagen en ieder haast zich in zo'n geval naar de hem bij de brandrol aangewezen plaats. Bij zo'n oefening wordt alles nauwkeurig genoteerd en zodoende kan dan worden nagegaan, of hier of daar iets hapert, of dat verbeteringen kunnen worden aangebracht. Bij een goede organisatie is het mogelijk, dat alle blussingswerk in vol bedrijf is binnen enige minuten na het melden der brand.

Dit dan is in het kort een beschrijving van de brandbestrijding aan boord van een schip. Indien dit artikelje bij alle lezeressen en lezers het voornemen opwekt voortaan niet meer te roken waar duidelijk staat „VERBODEN TE ROKEN” en ieder voortaan geen „peukjes” meer wegwerpt, alvorens zich overtuigd te hebben, dat zij goed gedooft zijn, dan zal het stellig bijgedragen hebben het gevaar voor brand aan boord van een schip te verminderen.

A. van 't S.

## Slot: Evolutie der verhoudingen

die hiertoe werden gevormd, hadden vaak ten doel om de arbeidersbeweging tegen te werken en werden derhalve door de vakbeweging genegeerd. Het natuurlijke gevolg was, dat de vakbeweging toch tussenbeide moest komen in tal van kwesties, die gemakkelijk in eigen boezem opgelost hadden kunnen worden.

In de jaren tussen beide afgelopen oorlogen zijn in vele Europese landen deze personeelscommissies ingesteld. Vaak vonden zij echter bij de directie geen erkenning en vergaderden zij buiten werktijden en buiten het bedrijf. In andere gevallen begonnen verstandige directies onderhandelingen, wat dan weer leidde tot geregelde samenkomsten. In de laatste oorlog kregen de commissies volledige erkenning, ook van de vakverenigingen. Zij bespreken kwesties van beheer en productie, tot dusverre de uitsluitende prerogatieven van de directie. Commissies samengesteld uit leden van het personeel, behandelen tegenwoordig vragen van allerlei aard, zoals b.v. welke arbeiders zullen worden ontslagen bij inkrimping van personeel, welk onderwijs het be-

drijf zal verschaffen aan employé's beneden de achttien jaar, wat moet worden gedaan inzake ontspanning e.d.

## Samenwerking

Voor de werknemer is deze geest van samenwerking minstens even belangrijk als de gemakken en het comfort, die het bedrijf verschaft. De beste resultaten ter bevordering van de veiligheid b.v. werden bereikt door samenwerking tussen de verantwoordelijke employé en de door de arbeiders benoemde vertegenwoordigers. Wie buiten het bedrijfsleven staat, beseft niet altijd van hoeveel belang het is de goede geest in een bedrijf te bewaren. Men is geneigd te denken, dat goede arbeidsvoorwaarden en een goed loon het enige zijn, waar het op aankomst. Zeker zijn deze factoren beide van het hoogste belang, doch een goed beheer is toch een eerste voorwaarde voor het welzijn der werknemers. In beide opzichten zijn in het Westen grote vorderingen gemaakt. Een democratisch beheer is in de meeste Europese bedrijven thans voor goed gevestigd.