

tij en taal

kontaktblad dienst getijdewateren

maart 1988

redactie:

Mario Walzberg
Peter Boekelman
Peter Schouten
Ben Vermin

correspondenten:

vestiging Hoofskade
vestiging v. Alkemadelaan
vestiging Rijswijk
vestiging Middelburg

vestiging Groningen
vestiging Haren

vacature
vacature
Chris Jonathans
Sylvia Derksen/
Anja Scherpenisse
Theo Siderius
Rob Jungcurt

vormgeving en uitvoering:

typewerk: Jos Mondé/Karin Walzberg
lay-out: Karin Walzberg/André Akkerman
drukwerk: drukkerij Stimuka bv, Rijswijk



redactieadres:

DGW
Nijverheidsstraat 2
Rijswijk
Ben Vermin
tel. 070-907700

Jaargang 3

1

Inhoud

Van de redactie / 3

Impressie van de Nieuwjaarsrede / 4

Fytoplankton, nuttig of schadelijk / 6

Nieuwe servicewagen voor Hydro-instrumentatie: Treppord / 9

Arbeidsomstandigheden bij DGW / 10

Hydro-instrumentatie vierde haar derde lustrum / 11

Grote consternatie op de Hooftskade / 12

Rijkswaterstaat naar 2000 / 13

Interview met Jo de Brabander / 15

Personceelsmutaties / 18

Hoe u stress bij uw personeel vermindert / 18

VROLIJK PASEN





Van de redactie

Voor u ligt de eerste Tij en Taal van 1988.

Wij hebben een bewogen jaar achter ons gelaten. Een jaar waarin hindernissen m.b.t. het toegestane personeelsbestand ons parten gespeeld hebben. Een jaar ook waarin onze dienst een HD zag gaan en zag komen. En vooral een jaar met onzekerheden...

Maar ook een periode van opbouw, geestdrift, vernieuwing en grote krachtsinspanningen op velerlei gebieden.

U kunt een impressie van de Nieuwjaarsrede vinden in deze aflevering van Tij en Taal. Verder ditmaal o.a. aandacht voor een BZB-activiteit, fytoplankton, een Treppord (?!?!?!), veiligheid, de toekomst, een terugblik, een DGW-er en personeelsmutaties.

N.B.

Er zijn nog steeds correspondenten nodig in de vestigingen Hoofskade en Van Alkemadelaan. U durft niet? U kunt niet? U wilt niet? Neem contact met de redactie op; zij halen u wel over!

Vertrek redactielid

Wegens mijn vertrek (per 1 mei 1988) naar een functie bij het Ministerie van Justitie, beëindig ik mijn 'voortrekkersrol' in de Tij & Taal redactie. Ik heb altijd met bijzonder veel genoegen een bijdrage geleverd aan dit personeelsblad.

Mijn functie in de redactie zal voorlopig worden ingevuld door Ben Vermin, werkzaam in de DGW-vestiging in Rijswijk.

Het redactieadres wordt dan: DGW, t.a.v. B.J. Vermin, Nijverheidsstraat 2, 2288 BB Rijswijk, tel. 070-907700.

Ik dank iedereen die in de loop der tijd een bijdrage aan Tij en Taal heeft geleverd. Ik hoop van harte dat dit blad zal blijven bestaan en voor u net zo boeiend zal blijven als het voor mij was.

Mario D. Walzberg



nieuwe kopij

Nieuwe kopij: inleveren vóór 15 april 1988
(liefst op floppy-disk en in Word-Perfect getypt aanleveren)

Impressie van de nieuwjaarsrede

Ondanks organisatorische en personele problemen zijn er in 1987 een aantal belangrijke zaken gerealiseerd. Ik zal er enige vermelden.

- De milieukundige begeleiding van de **Krammersluiting**, het laatste onderdeel van de Oosterscheldewerken, is succesvol verlopen. Noch het bekken, noch de gebruikers (visserij en scheepvaart) hebben belangrijke schade opgelopen van de tijdelijke sterke reductie van het getij.
 - De **transportatlas Noordzee** heeft in brede kring begrip doen ontstaan voor het grootschalige karakter van de verspreidingen van verontreinigingen, b.v. de beïnvloeding van de Duitse Bocht door engelse lozingen.
 - Mede door de in 1987 uitgevoerde "**Spoed Inventarisatie Metingen**" is aangetoond dat het sneller operationaliseren van moderne technieken en methoden een absolute noodzaak is. Op 8 september is het nieuwe Monitoring systeem waterhoogte door de minister in gebruik gesteld. Alle waterhoogtestations van het landelijke net waren op dat moment nog niet aangesloten. In maart a.s. zal dit wel het geval zijn. T.b.v. de toekomstige gebruikers wordt voorlichting over het systeem en het daarbij behorende presentatiestation gegeven.
 - De **studies** die zijn ondernomen in het kader van het **Oosterscheldeproject** zijn vrijwel alle afgerond en gerapporteerd. Er is sterk de nadruk gelegd op de algemene toepasbaarheid van kennis en modellen voor het beheer elders. Een presentatie hiervan is verzorgd op het symposium "**Del-takennis Toepassen**".
 - Voor de **Noordzee-Ministersconferentie** is vanuit DGW het nederlandse beleid ondersteund door een **Quality Status Report** voor het nederlandse deel van de Noordzee. Daarnaast is een beleidsmatig plan van aanpak geleverd, waarmee de basis is gelegd voor een gemeenschappelijke, internationale formulering van het Noordzeebeleid.
- Ik wil het bij deze terugblik op 1987 laten en bedank iedereen voor de getoonde inzet onder soms moeilijke omstandigheden.
- Nu een blik in de toekomst. Aan een voorspelling voor de komende 25 jaar wil ik me niet wagen, maar aan de hand van ons fraai uitgevoerde Directieplan wil ik samen met u vooruitkijken naar de uitdagingen die voor ons liggen.
- De vraag naar **beleidsproducten** neemt toe. De inzet van DGW op dit gebied wordt geïntensiveerd. De onderzoeksactiviteiten zullen sterker worden gebundeld en gericht op de beleidsstudies zoals de 3e nota Waterhuishouding, de nota Kustbeleid, MANS en de beleidsnota Westerschelde. Deze inkadering van het onderzoek heeft tot nevendoeel om versnippering van activiteiten en overlappingsen tegen te gaan. Voor alle grote onderzoeksprojecten geldt, dat duidelijke relaties met de genoemde beleidsstudies aangegeven moeten worden.
 - De middelen ontbreken om **innoverend middellange termijn** onderzoek op alle fronten met dezelfde intensiteit uit te voeren. Er moeten prioriteiten gesteld worden. Als belangrijkste speerpunt is aangewezen de aanpak van de verontreinigingsproblematiek. Door het huidige gebrek aan inzicht in verspreiding en effecten van verontreinigingen kan nog steeds geen consistent beleid voor de lange termijn op het gebied van immissie en waterbodems worden geformuleerd. Het geplande onderzoek op dit gebied in het bijzonder ecotoxicologie en slibtransport heeft tot doel de bouwstenen voor een dergelijk beleid te leveren.
 - Bij de Rijkswaterstaat zijn een aantal **meetnetten** operationeel, b.v. Meetnet Noordzee, Hydro Meeto Centrum Zeeland, en Monitoring Systeem Waterhoogte. Het gebruik van informatie uit meerder netten is problematisch. In samenwerkingsverband tussen NZ, ZL, DBW/RIZA, DGW en DIV(?) wordt een meetnetkoppelsysteem ontwikkeld. Hierdoor wordt het mogelijk informatie van alle meetnetten op uniforme wijze en in relatie met elkaar op te vragen. De invoering van de koppeling van een tweetal meetnetten zal in 1988 moeten worden gerealiseerd. In 1989 zullen de andere meetnetten volgen.
 - Aan de praktische invulling van de **administratieve organisatie** van DGW zal in 1988 bijzondere aandacht worden besteed. Dit zal uitmonden in een gebruikersvriendelijk "**Handboek Administratieve organisatie**". De totale bedrijfsvoering van DGW zal hierin worden beschreven. Ook voor niet-ingewijden kan het als een zinvol naslagwerk worden gebruikt.
 - **Informatie en automatisering** zullen in 1988 bijzonder in de belangstelling staan. De voorgenomen privatisering van de DIV zal een zware taak

m.b.t. automatisering en informatie bij DGW leggen. De persoonlijke efficiency op de werkplek zal worden bevorderd door gebruik te maken van PC's. Veel gebruikte adviesprogramma's zullen hiertoe geschikt worden gemaakt. Ook zal een visie m.b.t. de kantoorautomatisering worden ontwikkeld.

- De huisvesting van de dienst komt in Groningen tot een oplossing. Concentratie van de noordelijke vestiging in Haren kan in de eerste helft van 1988 worden gerealiseerd. In Den Haag wordt naarstig gezocht naar een concentratie van de drie vestigingen. Uit een oogpunt van functioneren van de dienst en ter verhoging van de efficiency is dit noodzakelijk. Met de Rijksgebouwendienst wordt gesproken over de mogelijke vestiging in een leegstaand pand te Leidschendam. Ook wordt het mogelijke vertrek van de DIV uit haar gebouw in Rijswijk nauwlettend gevolgd. Huisvesting van DGW dáár biedt grote voordelen vanwege de nabijheid van Directie Noordzee en Hydro Instrumentatie. Concreet is hierover nog niets te zeggen.
- Met de Dienstcommissie wordt een goed overleg nagestreefd. Er zijn met de DC afspraken gemaakt dat zij eerder dan voorheen bij de besluitvorming zal worden betrokken. In de eerste helft van 1988 zal samen met de DC de visie op de eindsituatie van DGW nader worden uitgewerkt waarbij duidelijk prioriteiten in de taakuitvoering zullen worden geformuleerd. Deze visie op het eindplaatje van de dienst is nodig om bij vacatu-

res interne verschuivingen te realiseren en om zo nodig organisatorische aanpassingen uit te voeren. Grote organisatorische wijzigingen, in die zin dat de hoofdstructuur moet worden aangepast, verwacht ik echter niet. 1988 moet voor DGW een jaar worden waarin geoogst gaat worden wat de afgelopen jaren is gezaaid. De derde nota en de Kustbeleidsnota moeten aan het eind van het jaar in concept gereed zijn.

- De resultaten van de Noordzee-ministersconferentie en het Rijnactieplan vormen een belangrijke stimulans in ons werk. Ondanks de krimp is een dienst van 400 medewerkers plus nog eens zo'n 100 manjaar aan uitbesteed werk een machtig instrument. Dat zijn toch de lichtpuntjes waar ik het in het begin over had. Misschien kunnen we ook de in de ambtelijke wereld zo geliefde vergadercultuur wat terugbrengen. Wim Kan heeft eens gezegd dat het vergaderen in eigen vrije tijd, vermoedelijk een einde aan het vergaderen zou maken. Dat geloof ik nou ook weer niet, maar ga met elkaar eens na of elke vergadering nodig is, korter kan, of in een lagere frequentie kan worden gehouden.

Ik wil besluiten u en de uwen een voorspoedig 1988 toe te wensen. Ik hoop dat het u privé goed gaat en dat DGW in 1988 een deskundige en gewaarde dienst zal zijn. Daarbij zullen veel dingen anders lopen dan we nu denken. We zullen daarop flexibel moeten reageren en om met Van Kooten en De Bie te spreken: "Als het getij verloopt, verlegt men de badlakens".



"Fytoplankton"-bloeien, nuttig of schadelijk?

Franciscus Colijn, AOB

Als je in het voorjaar langs het strand wandelt zie je vaak een "vieze" schuimkraag langs de vloedlijn. Dit artikel geeft inzicht in het ontstaan van dit schuim en beantwoordt bovenstaande vraag.

Het verschijnsel "fytoplankton"-bloeien is niet van recente aard. Vermoed wordt dat de Rode Zee (Moses 2) haar naam te danken heeft aan het voorkomen van roodgekleurde bloeien van waarschijnlijk dinoflagellaten. Over deze algengroep zal dadelijk iets meer verteld worden. Later werden vergelijkbare bloeien vooral bekend onder de naam "red tide". Deze bloeien, die gedomineerd worden door dinoflagellaten met roodbruine kleurstoffen, komen ook voor in de Noordzee en Waddenzee.

Er is een aantal redenen waarom bloeien de aandacht getrokken hebben. Allereerst door de opvallende kleur die het water krijgt (soms rood, maar soms ook blauwgroen). Bovendien is gebleken dat een aantal soorten giftig is wat zich vooral voordoet na het eten van schelpdieren, die verzameld waren uit water waarin zich de bloei voordeed. Tenslotte is bekend dat tijdens de afbraak van het gevormde algenmateriaal (organische koolstof) een grote hoeveelheid zuurstof verbruikt wordt. Dit leidt zelfs tot zulke lage zuurstofconcentraties dat bodemdieren door zuurstofgebrek afsterven. Dit verschijnsel doet zich voor in de Duitse Bocht.

Alvorens verder in te gaan op de mogelijke oorzaken van deze plotselinge planktonbloeien eerst wat meer over de betrokken organismen.

Twee verschillende groepen algen vormen de hoofdmoot van het fytoplankton in onze kustwateren: kiezelwieren (ook wel *diatomeeën* of *Bacillariophyta* genoemd) en *dinoflagellaten* (Dinophyta). Daarnaast duiken af en toe vertegenwoordigers van andere groepen op zoals *Phaeocystis pouchetii*. Deze algen vormen de laatste decennia in het late voorjaar en het begin van de zomer geregeld steeds dichtere bloeien in onze kustwateren maar ook in Noorse fjorden en in de poolstreken.

WAT IS PLANKTON EN WAT ZIJN ALGEN?

Onder plankton, in het bijzonder fytoplankton verstaan we microscopisch kleine plantaardige organismen (kleine dieren = zoöplankton) die in het water zweven en niet zelf kunnen bepalen waar ze heen gaan. Ondanks het feit dat ze kunnen bewegen met behulp van een zweefhaar (flagel) worden ze door

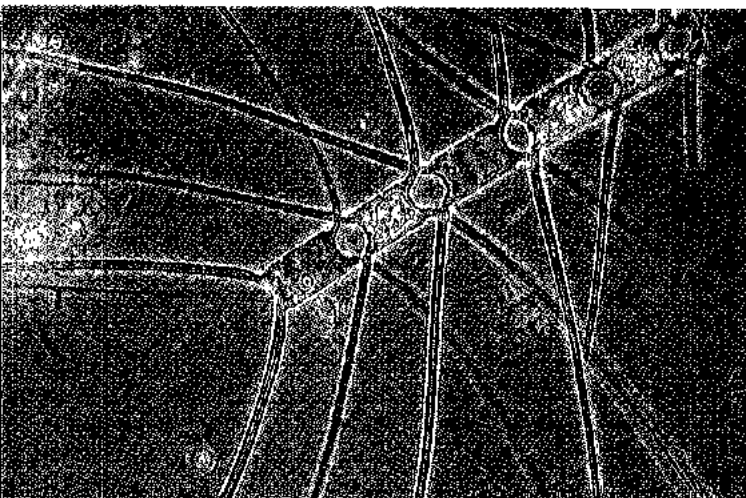
sterke waterbeweging met het water mee getransporteerd. Door een combinatie van temperatuur, zoutgehalte en concentraties van voedingsstoffen (nutriënten), ontstaan geschikte groeiomstandigheden voor een bepaalde groep soorten. Daardoor treffen we in de Noordzee in de verschillende watermassa's ook verschillende planktongemeenschappen aan. Plankton hoeft niet per definitie klein te zijn. Ook kwalen behoren tot het plankton en zoals bekend kunnen deze organismen respectabele afmetingen bereiken. Onder bepaalde weersomstandigheden spelen ze in grote getale aan via een naar de kust gerichte onderstroom.

Algen groeien vooral op harde substraten of groeien als fytoplankton in het water. De soorten die langs onze kusten groeien op een harde ondergrond noemen we meestal wieren. Zeegrassen behoren niet tot de wieren maar tot de hogere planten (bloemplanten). Dinoflagellaten is een bijzondere groep algen die voorzien zijn van twee flagellen, waarmee ze vooruit kunnen zwemmen en tegelijkertijd om hun as kunnen draaien. Sommige soorten hebben een duidelijk pantser opgebouwd uit celluloseplaten (figuur) terwijl andere soorten 'naakt' zijn.

NEEMT DE HOEVEELHEID FYTOPLANKTON IN ONZE KUSTWATEREN TOE?

In het vroege voorjaar zijn de factoren die de groei beïnvloeden niet beperkend: de zonnestraling en daglengte nemen snel toe, er zijn relatief veel voedingsstoffen in het water aanwezig en de begrazing door kleine beestjes (grazers) is gering omdat deze dieren nog niet in grote getale aanwezig zijn. Wanneer deze combinatie van factoren optreedt kan een snelle groei van het plankton het gevolg zijn; de uiteindelijke dichtheid zal afhangen van de aanwezigheid en eventuele nalevering of toevoer (advectie) van voedingsstoffen. Door de voortdurende toevoer van voedingsstoffen in onze kustzone, o.a. vanuit de Rijn, kan het fytoplankton lang doorgroeien en kunnen hoge dichtheden ontstaan.

In ons kustwater wordt de eerste bloei in het voorjaar meestal gevormd door diatomeeën, die als bijzonder-



Kieselwier

heid hebben dat ze voor de opbouw van hun celwand silicium (kiezel, kiezelwieren) nodig hebben. Als gevolg van verweringsprocessen gaat de toevoer van silicium naar de kustzone steeds door.

Na deze eerste voorjaarsbloeï treden bloeien op van andere algen. Meestal wordt de eerste bloei gevolgd door een bloei van *Phaeocystis* (zie foto), die het zee-water een duidelijk bruine kleur kan geven. Door de grootte van de kolonies drijven er in het water herkenbare bolletjes rond die bij afbraak van de bloei verslijmen. Vooral bij een dichte bloei en bij relatief rustig weer overgaand in een periode met wat meer wind treedt bij afbraak van deze kolonies een opvallende schuimvorming op. Als dit schuim op het strand aanspoelt suggereert dit "vervuiling".

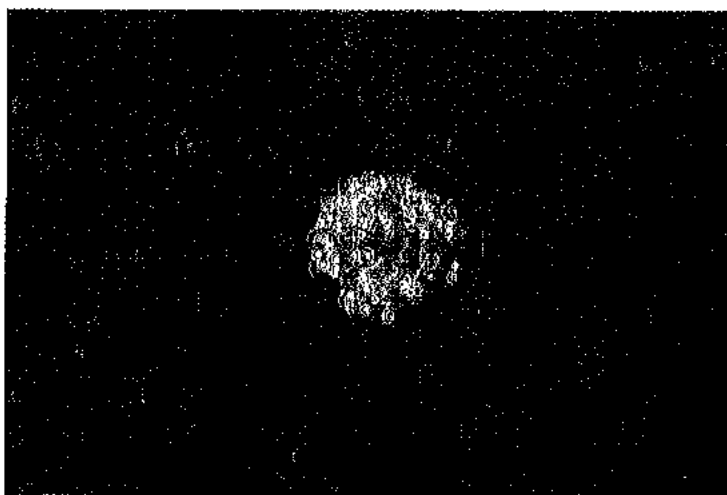
Het lijkt erop dat ook de voortdurende toevoer van fosfaat naar zee de ontwikkeling van *Phaeocystis*-bloeien sterk heeft gestimuleerd. Door het ontbreken van goed vergelijkingsmateriaal zijn hierover echter moeilijk kwantitatieve uitspraken te doen.

Naast bloeien van diatomeeën en *Phaeocystis* komen in de zomer ook geregeld bloeien voor van andere flagellaten. Het meest opvallend zijn bloeien van dinoflagellaten. Dit is een groep microscopische algen met een bruingele kleur. Sommige vertegenwoordigers uit deze groep zijn giftig, in enkele gevallen zelfs zo ernstig dat mensen die mosselen hadden geconsumeerd, die geplukt waren in een gebied met deze bloeien, hieraan overleden. Meestal ondervindt men alleen maag- en darmklachten na consumptie. Deze vorm van vergiftiging staat bekend als DSP (diarrhetic shellfish poisoning).

Dit type bloeien komt ook in de Waddenzee en in de Oosterschelde voor. Een duidelijk geval van een niet-giftige dinoflagellatenbloeï is in de zomer van 1981 in de Noordzee opgetreden. De bloei strekte zich uit van de Belgische kust tot aan de kust van Zweden en bereikte zijn hoogtepunt rond eind augustus.

Gevonden werd dat er een duidelijke relatie was tussen de hoeveelheid plankton en het zoutgehalte: des te lager het zoutgehalte des te hoger de "fytoplankton"-dichtheid. Deze uitkomst suggereert een invloed van de rivier, of via een direct effect op de groeisnelheid van het zoutgehalte of via factoren in het rivierwater. In het laatste geval denkt men al snel aan een nutriënteninvloed. Toch bleken nutriënten in dit specifieke geval van geringe betekenis. Ook de stabiliteit en daarmee de gelaagdheid van de waterkolom bleek van grote betekenis. Deze was vooral in het zomerhalfjaar aan het zoutgehalte gerelateerd. Naast het voorkomen van niet-giftige bloeien treffen we ook af en toe giftige dinoflagellatenbloeien aan, veroorzaakt door *Dinophysis* en *Gonyaulax* soorten.

jonge *Phaeocystis* kolonie



De laatste tijd is wel gesuggereerd dat in fronten (gebieden op de grens van gestratificeerd en gemengd water) zoals in het Friese front ten noorden van onze Waddeneilanden steeds vaker giftige Dinoflagellaten voor zouden komen. Hierbij is mogelijk sprake van aggregatie van cellen in voor deze gebieden karakteristieke convergerende watermassa's. Ook zou in die gebieden de speciale nutriëntensituatie een belangrijke invloed kunnen spelen. Zodra de genoemde soorten gesignaleerd worden moet de mosselhandel stoppen!

FYTOPLANKTONBLOEIEN, NUTTIG OF SCHADELIJK?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden moeten we kijken naar de diverse gevallen zoals die in de literatuur beschreven staan.

Door het afsterven van de bloeien sterven bodembewonende zeedieren af door zuurstofgebrek. Ook ontstaat hierdoor ophoping van toxines in schelpdier-

ren waardoor deze gedurende langere tijd niet voor consumptie geschikt zijn. Zelfs kan er door toxines in het water direkt vissterfte optreden. De gevolgen van een "red-tide" voor de kust van Florida zijn begroot op \$20.000.000 aan schade door vissterfte. Een langdurige vergiftiging van schelpdieren is begroot op \$1.000.000 en de schade door zuurstofloosheid in het gebied van de New York Bight is begroot op maar liefst \$60.000.000. In hoeverre planktonbloeien in ons gebied van de Noordzee schadelijk zijn valt niet eenvoudig uit te maken. Geconstateerd wordt dat enkele malen per jaar dichte bloeien optreden die gemakkelijk tot lage zuurstofgehalten aanleiding kunnen geven, zeker in gestratificeerde gebieden. In het zeegat bij Texel is waargenomen dat bloeien van *Phaeocystis* steeds dichter worden en langduriger voorkomen. Op Helgoland is waargenomen dat in de afgelopen decennia een verschuiving in het plankton opgetreden is ten gunste van flagellaten: als oorzaak hiervoor is de verhoogde nutriëntenbelasting in de Duitse Bocht aangevoerd. Geconstateerd wordt dat de afgelopen jaren een aantal malen giftige dinoflagellatenbloeien in onze kustwateren zijn opgetreden, waardoor de mosselhandel moest worden stilgelegd. De schade die dit opleverde is voor Nederland niet becijferd, maar de

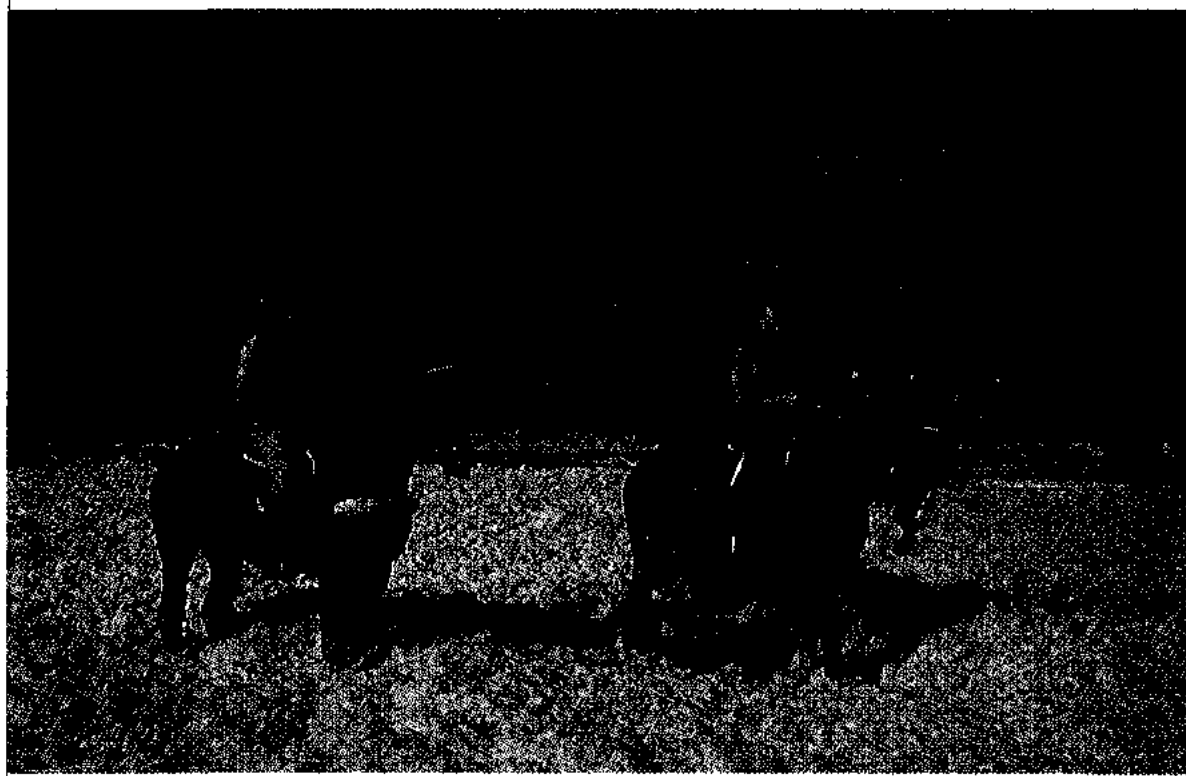
Amerikaanse voorbeelden laten zien dat de schade zeer aanzienlijk kan zijn.

We kunnen dus rustig stellen dat de bloeien gevoelige schades kunnen aanrichten. Veel moeilijker is het om mogelijke positieve gevolgen in te schatten. Als ik gemakshalve even voorbij mag gaan aan de investeringen die noodzakelijk zijn om bijvoorbeeld een derde trap in Nederland te installeren voor het verwijderen van fosfaten, kan ik me beperken tot de eventuele positieve effecten op het ecosysteem. Vaak is gesuggereerd dat de grootte van de visstand in de Noordzee te danken is aan de eutrofiëring van de kustzone. Een bewijs hiervoor is nauwelijks te leveren. Toch zullen dit soort effecten nader onderzocht moeten worden om uiteindelijk te kunnen beslissen over het al of niet uitvoeren van kostbare investeringen op het land.

DGW EN FYTOPLANKTONBLOEIEN

Onderzoek naar de causale factoren die de verspreiding en het voorkomen van deze soorten bloeien bepalen, worden aangepakt in het kader van het project EUZOUT. Ook een analyse van bestaande fytoplanktongegevens zoals die bijvoorbeeld aanwezig zijn op het RIVO in IJmuiden, is nodig.

schuimvorming op strand tijdens Phaeocystisbloei



Nieuwe service-wagen voor Hydro-instrumentatie: Treppord

Jan Bosman

Hydro-instrumentatie (IOH) verzorgt al jaren het onderhoud van meetstations en -systemen in Nederland. De "storingsdienst" van IOH beschikt hiervoor over een mobiele werkplaats, in de wandelgangen ook wel het "ziekenhuis" genoemd.

De huidige wagen had er inmiddels al 10 jaar opzitten. Op de gedenkwaardige datum van 4 december j.l. werd het personeel van IOH opgeschrikt; onder een huid getoeter reed er een fonkelnieuwe service-wagen het parkeerterrein op met aan het stuur Sint en Piet. Na een kort woord overhandigde de Sint de sleutels aan het hoofd van dienst. Leen Droppert voerde daarna een uitvoerige inspectie uit, waarbij hij echter een en ander nogal ondeskundig met de handen beroerde. Onmiddellijk begon de wagen alarmerende geluiden te produceren, die pas na een persoonlijk ingrijpen van Peter van der Lem ophielden.

In de kantine gaf Sint onder het genot van enige koppen koffie een nadere toelichting op de nieuwe naam van de service-wagen: "Treppord". Volgens Sint kende men in het Romeinse Rijk twee typen "service-wagen", die de legioenen door Europa met zich meevoerden.

Het eerste type had vooral een menselijk karakter: voor de soldaten, die tussen de gevechtshandelingen behoefte hadden aan een persoonlijk gesprek of anderszins, werden met de legioenen mobiele kooien meegevoerd. In die met fakkels verlichte kooien (voor de herkenning) reisden dames mee, die zich voor het vaderland beschikbaar stelden. Enkele hieraan gekoppelde begrippen zijn in de Nederlandse taal bewaard gebleven: "legertros", "lichtekooi".

Anders ligt dit bij de tweede vorm van service-verlening, de technische (om de wapens in goede staat te houden, etc.). Weliswaar is in onderdelen van de



krijgsmacht de achterliggende gedachte bewaard gebleven (de "genie"), maar het begrip van de technische service-wagen is in de Nederlandse staat verloren gegaan. Daartegenover is de latijnse benaming "treppordus" (mannelijk en met de klemtoon op de een na laatste lettergreep) zonder de latijnse uitgang in andere moderne talen wel bewaard gebleven o.a. "the treppord" en "le treppord" zijn in het Engels en Frans (elk met hun eigen, typische uitspraak) hét begrip gebleven voor de technische service-wagen. In de Nederlandse taal is het begrip voor het laatst gesignaleerd in een werk uit 1493 "Eene mooglijke pannée des treppords" van Carel de Lintheere.

Het leek Sint een goed idee dit oude begrip in de Nederlandse taal nieuw leven in te blazen en de service-wagen van IOH met deze nieuwe naam te sieren.

arbeidsomstandigheden bij DGW

door: Peter Schouten

Dit artikel gaat over de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). De Arbowet is bedoeld als een stuk "gereedschap", waarmee werkomstandigheden verbeterd kunnen worden. Daarbij gaat het om veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk.

De Arbowet is in de plaats gekomen van een aantal andere wetten. De veiligheidswet van 1934 is daarvan de bekendste. De opzet van de nieuwe wet is echter in vele opzichten anders dan de wetten die daarmee vervangen worden. Uitgangspunt bij het maken van de wet was, dat de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn een verantwoordelijkheid is van de werkgevers en werknemers samen. Een niet gering verschil met de veiligheidswet, die er van uitging dat de zorg voor veiligheid uitsluitend een taak van de werkgever is. In die visie was aan de werknemer een passieve rol toebedacht. Hij werd beschermd en voor het overige werd er van hen geen of nauwelijks een inbreng verwacht. De Arbowet vraagt uitdrukkelijk van de werknemer dat hij een actieve bijdrage levert aan het arbeidsomstandighedenbeleid. In de talloze discussies die voorafgingen aan de totstandkoming van de wet is benadrukt dat toepassing van deze wet een "groeiprocés" is. Daarmee werd bedoeld dat de wet enerzijds zo is opgezet dat een nadere concretisering daarvan met de eisen van de tijd kan meegroeien en anderzijds dat werkgever, werknemers en de overheid de gelegenheid krijgen te komen tot een werkwijze die leidt tot zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Daarom is de wet niet ineens van kracht geworden, maar vindt de invoering in fasen plaats. Op dit moment is slechts het aspect veiligheid geregeld. De Arbeidsinspectie en de Inspectie van de Havenarbeid zijn belast met het toezicht op de uitvoering van de wet.

Tot zover de algemene informatie.

Om te komen tot een plan van aanpak m.b.t. een DGW-Arbobeleid is een werkgroep opgericht bestaande uit Bertus van Riet en Joop Jungman (afvaardiging dienstcommissie) en Peter Schouten (afvaardiging dienstleiding). Deze werkgroep heeft een stimulerende, toetsende- en coördinerende taak. Begonnen is met inventarisatiebezoeken aan alle DGW-vestigingen. Na gesprekken met medewerkers van het Veiligheidsinstituut, Rijks Bedrijfsgezondheidsdienst en Bedrijfsveiligheidsdienst en de Afdeling Bijzondere Aangelegenheden van het ministerie van V en W is een beleidsplan opgesteld. Belangrijkste element hierin is een veiligheidsinspectie bij de twee DGW-laboratoria

en de afdeling Hydro-instrumentatie te Rijswijk. Deze veiligheidsinspectie wordt uitgevoerd door medewerkers van de Afdeling Bijzondere Aangelegenheden van V en W.

Daarnaast is aan de afdelingshoofden en sectiehoofden verzocht regelmatig aandacht te besteden aan de DGW-arbeidsomstandigheden d.m.v. het werkoverleg en het verslag hiervan op te sturen aan de Arbowerkgroep. Bij het veldlaboratorium Sophiahaven zijn tijdens de inventarisatiebezoeken gevaarlijke werkomstandigheden aangetroffen. Deze zijn op aangeven van de werkgroep opgelost.

Tenslotte wordt nog opgemerkt dat iedere medewerker de vrijheid heeft en houdt om met deskundigen (bedrijfsarts, veiligheidsdeskundige enz.) te praten over de arbeidsomstandigheden. Indien het echter tot een formele adviesaanvraag moet komen wordt verzocht dit in overleg met de direct verantwoordelijke chef te doen en de adviesvraag te laten lopen via de Arbowerkgroep.



Hydro-instrumentatie vierde haar derde lustrum

door: Ben Vermin

Op 15 december 1987 was het 15 jaar geleden, dat Hydro-instrumentatie het levenslicht aanschouwde. Dit feit vierde de afdeling met een "open dag" en een kleine tentoonstelling met als motto "van ambacht tot technologie". Tot de belangstellenden behoorden 60 medewerkers en oud-medewerkers met hun familie, vertegenwoordigers van 20 RWS-afdelingen en van 25 bedrijven.

Hydro-instrumentatie is belast met de zorg voor het fysische instrumentarium in gebruik bij Rijkswaterstaat en aanverwante diensten, voor de uitvoering van metingen voor studie en beheer.

Met deze opdracht startte de hoofdafdeling op 15 december 1972 met ongeveer 85 medewerkers (en 35 vacatures) haar werkzaamheden in het pand Nijverheidsstraat 2 te Rijswijk (een voormalige fabriek voor haarlak, die echter als gevolg van een felle brand, tot op het bot was afgebrand). De medewerkers waren afkomstig uit drie afdelingen van de voormalige directie Waterhuishouding en Waterbeweging. Hydro-instrumentatie beschikte na de verhuizing over drie tekenkamers, negen magazijnen, twee archieven voor tekeningen en documentatie, twee bedrijfsburo's en zes werkplaatsen.

Het voornaamste produkt was de peilschaal 1926, waarvan er echter vrijwel niet één gelijk was als gevolg van de tot dan gevolgde ambachtelijke produktiemethode. Van enige aansluiting op moderne technieken zoals electronica en informatica was nauwelijks sprake.

Gedurende de eerste jaren van haar bestaan heeft de hoofdafdeling vooral aandacht besteed aan bijscholing van de medewerkers, het opbouwen van een personeelsbestand, waarin de diverse opleidingsnivo's evenredig waren verdeeld en het geleidelijk verbeteren van haar produkten met gebruikmaking van reeds bestaande technieken (peilschrijver 1975, THW-recorder, elektrische stappenbaak). Ook uit de handel werden nieuwe instrumenten geselecteerd (akoestische

debietmeter van Ocean Research Equipment en de Beckman transportabele zoutmeter).

Na deze "inhaal"-periode kon gedacht gaan worden aan een nieuw produktenpakket. Hierbij stond een aantal begrippen "centraal" zoals: "technologie", "standaardisatie" en "uitbesteding". Hydro-instrumentatie en daardoor Rijkswaterstaat beschikt nu over een modern instrumentarium, dat modulair is opgebouwd. Hierdoor kunnen omvangrijke opdrachten snel en klantvriendelijk worden uitgevoerd (MSW en IN-WAT). Om klanten kennis te laten maken met de mogelijkheden van de apparatuur, heeft de afdeling een kleine permanente tentoonstelling ingericht. De werking van de apparatuur wordt daar uitgelegd aan de hand van folders en "dia"-presentaties.

De nabije toekomst van de afdeling ziet er voor wat het de te verwachten hoeveelheid werk rooskleurig uit. Door de personele problemen van DGW kunnen essentiële vacatures echter niet meer worden vervuld. Bovendien heeft het bedrijfsleven grote behoefte aan geschoold personeel op het gebied van de electronica en de fijn-mechanische techniek. Hierdoor is de werving van vakbekwaam personeel heel moeilijk geworden. De personele opbouw van de afdeling zal hierdoor de komende jaren zeer onevenwichtig worden.

Hydro-instrumentatie heeft de afgelopen 15 jaren getoond over een grote vitaliteit te beschikken. Deze vitaliteit wens ik haar ook toe voor het vierde lustrum.



grote consternatie op de Hoofskade !?

door: Larry Buffart en Martin Bruijn

Luid klinkende alarmbellen, rennende mensen in de gangen, hier en daar slachtoffers bij trappenhuis en portaal. BZB-oefening op de Hoofskade.

Al deze ingrediënten waren op 24 november 1987 aanwezig in het directiekantoor aan de Hoofskade 1 te Den Haag. De bedrijfszelfbescherming (BZB) hield op die dag een ontruimingsoefening.

De opzet was om te ervaren hoe lang het zou duren voordat het pand, in geval van een calamiteit, ontruimd zou zijn. In het pand Hoofskade had nooit eerder een ontruimingsoefening plaatsgevonden. Daarom vergde de organisatie vooraf nog enig bloed, zweet en tranen van de betrokken personen, te weten het hoofd BZB, Larry Buffart en het plv. hoofd, Martin Bruijn.

Nadat alles geregeld was, werd op dinsdag 24 november het sein gegeven voor de start van de ontruiming. De medewerkers in het pand waren wel op de hoogte gebracht in welke week de ontruiming zou plaatsvinden, maar welke dag en het juiste tijdstip waren niet bekend.

LOEIENDE SIRENES

Toen om 10.20 uur de alarmsirenes begonnen te loeien, kwam dit dan ook voor de meeste personen verwacht onverwacht (of: onverwacht verwacht?). Men spoedde zich nadat men de hoogst noodzakelijke privé bezittingen bij elkaar had gegraaid, naar de verzamelaarsplaats buiten het gebouw, in dit geval de parkeerplaats. Het toeval(?) wilde dat op deze dag het voltallige directieteam bijeen was en eens te meer bleek dat de directieleden te allen tijde het voortouw namen door zeer snel gevolg te geven aan de ontruimingsopdracht.

Zoals bij elke "paniek"-situatie vielen ook hier enkele (gespeelde) slachtoffers, zodat de BZB-leden (EHBO-ers, BHV-ers en persluchtmaskerdragers) in actie moesten komen.

Om op de centrale commandopost informatie te krijgen over het verloop van de ontruiming, zijn er geïnstreerde ordecommissarissen aangewezen. Zij dienen binnen de hun toegewezen sector iedereen naar buiten te begeleiden en bij aantreffen van slachtoffers, dit direct te melden aan de centrale post.



COLLEGIALE HULP

Enkele ordecommissarissen meenden, nadat zij iedereen hadden weggestuurd, zich zelf zo snel mogelijk te moeten ontruimen, zonder zich af te melden bij de controlepost. Hier was men dan ook in de veronderstelling dat zij nog over hun sector doolden.

Her en der werden slachtoffers aangetroffen. Eén lag bewusteloos in de stookkelder, bedwelmd door de aanwezige verstikkende rook. Opgeleide BZB leden met persluchtmaskers haalden hem zo snel mogelijk uit deze benarde situatie.



Twee andere slachtoffers lagen in een trappehuis. Relas van een slachtoffer: "Eén collega probeerde me over de ballustrade te gooien, een ander wenste mij het beste. Zolang ik maar niet in de weg lag, was het prima". Van je kollega's moet je het maar hebben: Niemand probeerde te helpen.



Op de verzamelplaats werd iedereen door de "kantine-brigade" opgevangen met een kop warme koffie.

FILM

Na afloop van de oefening werd iedereen uitgenodigd

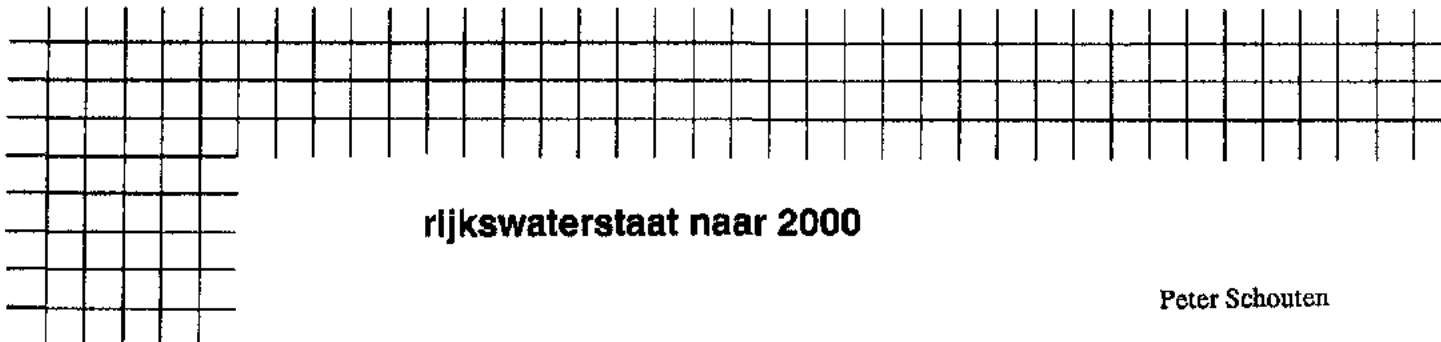
om in de kantine naar een film te komen kijken. Voordat de film vertoond werd, hield John Rietdijk, trainer bij de afdeling Bijzondere Aangelegenheden van het ministerie V&W, een korte rede. Hij was bij de oefening aanwezig als observator en was bijzonder te spreken over het verloop van de ontruimingsoefening.

De film die vervolgens werd vertoond, handelde over een brand in een ziekenhuis. Hierin werd op zeer realistische wijze met soms schokkende beelden getoond hoe kleine oorzaken enorme gevolgen konden hebben. Na afloop (zelfs tijdens de vertoning verlieten sommigen de zaal) was men zozeer onder de indruk, dat de omzet van de kantine tijdens de hierop volgende lunch beduidend lager was dan normaal.

GOEDE INZET

Eindconclusie: een snelle ontruiming met een goede inzet van de medewerkers en hulpverleners, en voor velen een leerzame dag.

Tot slot gaat onze dank uit naar iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan de geslaagde oefening, en in het bijzonder naar de ordecommissarissen, "slachtoffers" en BZB leden.



rijkswaterstaat naar 2000

Peter Schouten

Rijkswaterstaat bestaat 24 mei a.s. 190 jaar en gaat haar 20-ste decennium in. De 90-er jaren vormen een brug naar de volgende eeuw die in het teken zullen staan van de Europese vrije markt. Ook in deze markt zal Nederland zijn economische positie moeten behouden. Redelijke welvaart/welzijn moet behouden blijven.

Wij zullen in hogere mate moeten concurreren met andere internationale overheden en diensten. De technisch-wetenschappelijke diensten moeten nu al bezig zijn met de toekomstige problemen, zodat de RWS het in de volgende eeuw aan zal kunnen.

De visserij, land-, tuinbouw en industrie vragen productiewater van hoge kwaliteit, de distributiefunctie een hoogwaardig net van wegen, vaarwegen, buisleidingen, toegankelijke havens, telecommunicatie, enz. Om de distributiefunctie (de peiler van onze economie) voor Nederland te behouden en zo mogelijk te

versterken moet er een goed samenhangende infrastructuur voorhanden zijn, die optimaal wordt benut (electronica). De recreatiefunctie vraagt de ontwikkeling van het voor Nederland zo unieke waterland. Kortom Nederland is niet af, zoals sommigen (velen) denken nu de Stormvloedkering in de Oosterschelde is voltooid.

De 90-er jaren zullen zich verder kenmerken door een terugtrekkende centrale overheid met overdracht van taken naar lagere overheden en de marktsector en meer private financieringen in de overheidssector. RWS zal gaan van veredelde aannemer naar meer een bestuursdienst. Besturen is in belangrijke mate normen en criteria aangeven en professioneel toetsen. Dat betekent voor de RWS een sterkere bestuurs-, opdracht geven- en regiefunctie.

Daarnaast is de laatste tijd gebleken dat een *goed imago* niet automatisch ontstaat uit de goede kwaliteit

van de producten, maar dat die producten ook nog moeten worden verkocht. Een goede voorlichting is daarbij onontbeerlijk. Het juiste moment hiervoor is thans aangebroken.

Vanaf 24 mei zal RWS landelijk worden gepresenteerd! Hiertoe is een plan van aanpak ontwikkeld waarvan de belangrijkste elementen zijn:
voor 24 mei 1988

In media, vakbladen en tijdschriften verschijnen diverse artikelen over "RWS naar 2000".

24 mei 1988 v.m.

Personeelsbijeenkomsten in de diensten waarbij aandacht wordt geschonken aan de nieuwe ontwikkelingen door een videopresentatie van ir. v. Dixhoorn en een toespraak van de HID.

Opening door de minister van de centrale expositie op de Hoofddirectie waar historie, heden en

toekomst naast de producten van de technisch wetenschappelijke diensten worden gepresenteerd.

24 mei 1988 n.m.

Een symposium in het gebouw van de Technische Universiteit Delft met 1200 genodigden uit bedrijfsleven, overheden/politiek, degeputeerden, burgemeesters, instituten, raden, commissies en eigen personeel.

Er komt een brochure "Wat doet de RWS" en een speciale krant gericht op dit onderwerp. Door tal van RWS diensten worden regionale activiteiten ontwikkeld.

Het idee over een landelijk rondreizende expositie is op dit moment nog niet helemaal uitgekristalliseerd.

Over eventuele DGW-specifieke activiteiten wordt u t.z.f. op een andere manier geïnformeerd.

Onderstaande bijdrage ontvingen wij van de heer H.L. Stasse. Een kopie van het genoemde artikel is op verzoek verkrijgbaar bij de redactie. In verband met de omvang van het artikel (7 pagina's in oud-Nederlands) heeft de redactie besloten dit niet volledig over te nemen in Tij en Taal. Daar het artikel grotendeels bestaat uit een chronologisch overzicht m.b.t. gebeurtenissen die het weer betreffen, leek opname van het artikel verspreid over meer afleveringen, niet geschikt.

Het doet de redactie genoegen dat zelfs oud-Wat & Wat medewerkers kopij leveren!

uw kenmerk
uw brief van
onderwerp

rijkswaterstaat

directie beneden/rieten
meestdienst
district dordrecht

Rijkswaterstaat
Dienst Getijdewateren
Redactie "Tij en Taal"
Postbus 20907
2500 EX 's-GRAVENHAGE

datum 1 oktober 1987

oms kenmerk

verzonden

bladen

1 artikel (copy)

Geachte redactie,

Hierbij copij ("Het weer in vroeger dagen") voor een nieuwe editie van uw kourig verzorgd personeelsblad. Misschien is het te veel leesvoer voor eenmalige publicatie, desgewenst kunt u het verdelen over meerdere edities. Als ex-medewerker van de voormalige directie Wat. en Wat. (v.m. vestiging Hellevoetsluis) stel ik de tot op heden toegezonden exemplaren van "Tij en Taal" zeer op prijs. Mijn hartelijke dank daarvoor.

Ik heb gelezen dat met ingang van vandaag de heer Boonstra de Dienst met VUT heeft verlaten. Langs deze weg zeg ik hem een hartelijk vaarwel en wens hem veel plezier in zijn verdere leven. Uiterlijk en innerlijk is hij een Heer. Dat zie je tegenwoordig - jammer genoeg - niet zo veel meer.

Vriendelijke groeten,

H.L. Stasse

De Brabander: "Als je eenmaal in een bestuursfunctie zit, rol je van het een in het ander"

een interview met Jo de Brabander van de vestiging Middelburg

S. Boonstra

Jo de Brabander trad op 15 juni 1955 als leerling tekenaar in dienst bij de directie Zeeland, afdeling Studiedienst te Vlissingen. Hij was toen 18 jaar. In 1959 ging deze afdeling over naar de directie Waterhuishouding en Waterbeweging (Wat. en Wat.). Daarna kwam weer een periode bij directie Zeeland (1965-1974) en vervolgens keerde hij in 1974 terug in de schoot van Wat. en Wat, district Kust en Zee, adviesdienst Vlissingen. Zijn standplaats bleef Vlissingen en zijn stoel bleef 'visuele vormgeving' (voorheen noemde men dat gewoon 'tekenkamer'). In het kader van de Drieluikoperatie werd hij per 1 juli 1985 toegevoegd aan DGW. Jo is - vooral in het Zeeuwse - een bekende figuur. Dat komt voornamelijk door zijn activiteiten voor o.a. de personeelsvereniging Zeeland.



Jo de Brabander is geboren en getogen in Zeeland, dat is aan zijn accent te merken. Hij spreekt gemakkelijk. Alles komt er spontaan uit.

"Ik kom uit een klein gezin, mijn vrouw ook. Ik ben de enige zoon en zij de enige dochter. Wij hebben het zelf ook klein gehouden: één zoon. Wij zijn een rijk(s) gezin, mijn zoon zit n.l. bij de douane."

De Rijkswaterstaat was niet zijn eerste werkgever. De Brabander werkte daarvoor eerst 4 jaar bij de Koninklijke Maatschappij 'de Schelde'.

"In die eerste 4 jaar," vertelt Jo, "volgde ik een cursus scheepsbeschietsen." Na zijn verbaasde blik verklaart hij: "Dat was een opleiding voor scheepsmeubelmaker op part-time basis: half werken en half studeren."

Na een reorganisatie heeft Jo dit bedrijf verlaten. "Het werken met lichtmetaal kwam in zwang. De timmerfabriek veranderde in een fabriek waar met lichtmetaal werd gewerkt. Ik moest metalen sloepen gaan bouwen, daar zag ik niets in. De overgang van hout

naar metaal was mij te groot." Daarna heeft hij nog 2 jaar in de reparatiebouw gewerkt.

"In 1955 kwam ik bij de Rijkswaterstaat. Ik was destijds bezig met een opleiding voor bouwkundig tekenaar bij PBNA en zag een advertentie waarin een leerling tekenaar werd gevraagd. Dat sprak mij wel aan, het creatieve ligt mij wel."

Jo vervolgt zijn verhaal: "Ik zit nu inmiddels 32 jaar bij de RWS en ik heb er nog geen moment spijt van gehad, integendeel."

KOUD

Jo is aangenomen door Jan Agema, toen nog technisch hoofdambtenaar, later professor aan de TH-Delft. "Mijn ouders voelden wel aan dat het mij in de bouw niet zo goed beviel. Toen de brief van de RWS in de bus viel, kwam mijn moeder daar verheugd mee aan zettten. Ik stond in de vrieskou - blauw van ellende - een WC-raampje af te hangen. De brief werd mij - met de felicitaties - door het WC-raampje aangereikt." Jo vertelt deze gebeurtenis met smaak. "Zoiets vergeet je niet meer."

Al vrij snel na zijn indiensttreding moest hij in militaire dienst. Jo: "Ik ben chauffeur geweest bij de huzaren en ik heb het tot huzaar eerste klas gebracht. Achteraf gezien was het gezellige tijd. Ik heb er nog vrienden aan overgehouden."

WERKERVARING

Over zijn eerste werkervaring bij de RWS vertelt Jo: "Ik werkte op een tekenkamer met 5 à 6 jonge mensen onder leiding van een - in onze ogen - oude

chef (hij was 55 jaar). In die tijd mocht er geen radio aan. Een liedje fluiten mocht ook al niet".

"Als één van ons begon te fluiten en de anderen vielen in, kwam mijn chef met een rolletje 'Rang' aandraven, dan kon je niet meer fluiten. Eén van ons was daar wel toe in staat en werd prompt naar huis gestuurd." Jo grinnikend: "Dat kan tegenwoordig niet meer."

Jo werd in die tijd ook ingezet bij 13-uurs metingen. "Wij werden in het holst van de nacht naar een peilschaal gebracht en moesten daar in een half lek roeibootje 13 uur blijven liggen. Wij wisten van niets, maar moesten het toch tot een goed einde brengen." Jo vervolgt: "Collega's van andere schepen brachten ons nog wel eens een warme prak. Wij hadden alleen brood en een thermoskan met koffie bij ons. De warme prak werd natuurlijk met gejuich begroet."

Een andere herinnering uit die tijd: "Het kwam regelmatig voor dat wij in de buurt van een zandplaat werden gedropt. Met een roeiboot moesten wij dan naar de meetopstelling varen. Schepen konden daar niet komen. Een probleem was dat de meetinstrumenten boven op een 10 meter hoge stelling waren geplaatst. De één klom als een aap naar boven, liet een touw zakken en daarmee werden de boterhammen en thermoskannen met koffie naar boven gehesen."

"De wat oudere collega's hadden de nodige moeite met dit 'mastklimmen' en moesten nog wel eens een 'kontje' hebben," vertelt Jo met heimelijk plezier.



SPORT

"Mijn leven wordt beheerst door sport." (dat is aan zijn figuur te zien, geen gram vet te veel). Jo vertelt enthousiast: "Ik ben op 8-jarige leeftijd met voetbal begonnen en heb dit volgehouden totdat ik 30 jaar was. Ik werd in het bestuur van de voetbalclub opgenomen, was jeugdleider en ik heb het clubblad opgericht en redactioneel verzorgd."



De personeelsvereniging (PV) van de centrale studiedienst in Vlissingen was finaal leeggebleed. Eind 1955 werd deze vereniging heropgericht. Jo de Brabander was - hoe kan het anders - één van de voortrekkers en werd secretaris.

"Wij hebben enkele onderafdelingen ingesteld (daar komt de sport weer) voor voetbal, badminton en volleybal. Verder organiseerden wij feestavonden en andere gezellige bijeenkomsten en zag het blad MINI het levenslicht."

"Aan kopij komen was - en is nog steeds - moeilijk, dus heb ik praktisch steeds het hele blad gevuld." (de redactie van Tij en Taal kan daar over meepraten).

"In 1967 is onze personeelsvereniging samengegaan met de PV van directie Zeeland. Het ledenaantal ging van 80 naar 250. Ik werd secretaris van de PV Zeeland en later vice-voorzitter en uiteraard redacteur van het personeelsblad MINI."

ZOMERHUIS

De PV Zeeland leidt nu een bloeiend bestaan. Jo legt uit: "In de periode toen de Televisie in opkomst was lieten de personeelsleden het een beetje afweten. De laatste 3 à 4 jaar is er veel meer belangstelling voor de activiteiten van de PV. Het ledenbestand is gestegen naar 455. Daardoor zijn er ook meer mogelijkheden."

"Destijds hebben wij van Domeinen een zomerhuis overgenomen. De dienst der Domeinen wilde het huis afbreken. Wij hebben dit zeer oude huis

gezamenlijk opgeknapt en verhuren het nu - het gehele jaar door - aan onze leden. De woning beschikt over 13 slaappleaatsen en ligt tegen de duinen aan in Renesse."

Jo kan wel uren vertellen over 'zijn' personeelsvereniging. "Een absoluut hoogtepunt vond ik de viering van ons 30-jarig bestaan. Dit jubileum werd gevierd met een receptie, een gezellige feestavond en een koud buffet."

SOCIALE ACTIVITEITEN

Jo de Brabander is een sociaal voelend mens en kan moeilijk 'nee' zeggen. Hij houdt van organiseren en mag graag contacten leggen en onderhouden.

"Als je eenmaal in een bestuursfunctie zit, rol je van de ene functie in de andere." Jo noemt er een paar:

"(Ex)-Vertegenwoordiger van het Sociaal Fonds V&W, vice-voorzitter van de PV, voorzitter sportcommissie DGW, lid van de ARPOC (Arnestein personeelsoverleg commissie) en (voorheen) correspondent van Aquartaal."

Het personeelsblad MINI heeft hij nu (na 30 jaar) overgedragen aan een collega. De lay-out en het drukwerk wordt uitbesteed en het blad verschijnt nu nog vier maal per jaar.

"Hans van Lith (redacteur van Profiel) belde mij ongerust op: 'Wat heb ik nu gelezen, waarom stop jij met MINI? Ik wil gaag een interview hierover.'

"Dat vond ik niet nodig, het blad ging toch gewoon door. Maar het was wel leuk dat hij belde."

De sport laat hem niet los.

"Op 25 september was er weer een DGW-sportdag. Het deelnemersaanbod was wederom groot. Ik ben daar erg blij mee. Het is een prima gelegenheid om elkaar beter te leren kennen en het bevordert een goede werksfeer. Een goede sfeer staat bij mij voorop, dan kun je ook goed werk leveren."

Jo geeft als toelichting op zijn vele activiteiten: "Dit werk kun je alleen maar doen als je vrouw er voor 100% achter staat."

"De sportcommissie werkt voortreffelijk, iedereen werkt enthousiast mee. Wij hebben een goede ploeg."

COMPUTER

"Wij hebben het erg druk bij visuele vormgeving. Ik zie met angst en beven de komst van de computer tegemoet. Er is eigenlijk geen tijd om op de computer thuis te raken."

"De overgang naar DGW was groot. Ik heb 30 jaar in de hoek van de adviesdiensten gezeten (peilkaarten en meetgegevens). Bij DGW heb ik heel ander werk gekregen. Onder andere: posters ontwerpen en tekeningen maken voor dia- en video-presentaties." "Er wordt nu veel meer een beroep gedaan op mijn creativiteit en dat valt precies in mijn straatje. Ik kan mij lekker uitleven en ben er - zeker wat het werk betreft - op

voortuitgegaan. Wij werken nu met een kleine ploeg in een prima sfeer."

TERUGBLIK

"Ik zit nu 32 jaar bij de RWS. In die 32 jaar is er veel veranderd, ook qua collegialiteit en saamhorigheid. De werkdruk is groter geworden, je moet het met minder mensen doen. Vroeger zaten er 7 mensen op de tekenkamer, nu nog maar 3. De grote klap komt volgens mij tussen 1990 en 1995. Naar mijn oordeel ziet de toekomst er niet zo rooskleurig uit." Doch Jo laat zich er niet door teneer slaan. Hij blijft zijn goede humeur bewaren.

Er schiet hem ineens nog wat te binnen. "Twintig jaar geleden heb ik, op verzoek van de dienstleiding, de jaarlijkse personeelsexcursie overgenomen." Vol binnenpret vertelt hij: "Vroeger gingen de mannen alleen op excursie en kwamen - tot het ongenoegen van hun vrouwen - nogal eens licht aangeschoten thuis. Daarna mochten de dames met ons mee op excursie en konden zij een oogje in het zeil houden. Resultaat: vier bussen vol deelnemers." Dit laatste wordt met de nodige trots vermeld.

HOBBY'S

"Mijn hobby is eigenlijk organiseren en alles wat daar om heen speelt. Ik heb weinig tijd voor andere zaken. Mijn vrouw en ik spelen al weer 17 jaar badminton in PV-verband. Badminton is een bloeiende tak van onze personeelsvereniging."

"Mijn favoriete vakantieoord is Spanje. Verzekerd zijn van prima strandweer en 's-avonds lekker op een terrasje zitten."



personeelsmutaties

tot 15 maart 1988

In dienst getreden

mw. J.A. Blom PX 15-03-88

de dienst verlaten (extern)

A.C.H. Oudendijk WSL 17-12-87

mw. M.Bijnen-Dirksen IOSB 01-03-88

bevorderingen

J. Veenstra AOGT 01-01-88

J.F.A. Jelders BXF 01-01-88

G.C. Craanen BXFB 01-09-87

B. v.d. Brande BXFO. 01-07-85

mw. A. Mooijman BXIH 01-02-88

mw. S. Kadibaks-Trilokie BXIH 01-02-88

mw. J.L. Ramdas BXIH 01-02-88

mw. D. Hartevelt BXIH 01-02-88

mw. S. Hokke BXIS 01-08-85

mw. P.J. v.d. Most-Vorwald BXIT 01-02-88

A.H. Akkerman BXV 01-02-88

W.D. Bil IOIM 01-01-88

J. Sturm IOIM 01-01-88

J.W. Maranus WSDW 01-01-88

drs. F.H.I.M. Steijaert WSW 01-04-88

hoe u stress bij uw personeel vermindert

artikel overgenomen uit tijdschrift Dagelijks Beleid, 1988, nr. 1

Stress wordt praktisch altijd belicht uit de hoek van 'de patiënt'. De vele boekjes die over dit onderwerp op de markt zijn, beschouwen het werkklimaat doorgaans als een gegeven waarmee je maar moet leren leven. Kortom: 'de patiënt' zal zichzelf moeten veranderen. Veel te weinig staat men er bij stil dat ook de werkgever zijn steentje kan bijdragen aan de stressbestrijding. In zijn eigenbelang overigens, want minder stress bij het personeel leidt tot hogere prestaties.

Sombere geesten hoor je wel beweren dat stress volksziekte nr. 1 is, dan wel binnen afzienbare tijd zal worden. Of die pessimisten nu gelijk hebben of niet, feit is dat stress een zeer belangrijke oorzaak van ziekteverzuim is. Met alle gevolgen van dien voor de continuïteit in de bedrijfsvoering.

Het fenomeen stress kent inmiddels zijn eigen jargon. Hebt u wel

eens van 'strains' gehoord? En wat dacht u van 'stressoren' (géén lichaamsdeel)? Begrippen die het er niet gemakkelijker op maken om iets meer aan de weet te komen over deze ingewikkelde materie.

Het begrip stress

Het woord 'stress' komt oorspronkelijk uit de techniek. Bij de bouw van de Eiffeltoren werden staalconstructies toegepast,

die een bepaalde mate van belasting moesten kunnen dragen. Werd die belasting overschreden, waardoor het metaal scheurde of brak, dan sprak men van 'stress'. Met de moderne betekenis van stress is het niet anders. Mensen kunnen een zekere psychische spanning weerstaan. Wordt het echter te veel van het goede, dan spreekt men van stress. Met andere woorden: als de boog te strak gespannen is, gaat de elasticiteit verloren.

In het proces dat tot stress leidt, kunnen drie fasen worden onderscheiden.

Het begint met een soort alarmende, bedreigende opwinding (de omzetresultaten van een ver-

tegenwoordiger vertonen een dalende tendens). Vergelijkt u het maar met het jonge hert dat opgeschrikt wordt door wolvengehuil.

In de tweede fase wordt alles in het werk gesteld om weerstand aan de bedreiging te bieden. Het hert spant zijn spieren, klaar om te vluchten (de vertegenwoordiger werkt wekenlang over).

In de derde fase blijkt de spanning niet meer te dragen. Het hert blijft, ondanks de steeds dichterbij naderende bedreiging, als aan de grond genageld (de vertegenwoordiger ziet zijn ontslag naderen en weet geen oplossing meer om zich uit de nesten te werken).

Stress ontstaat niet alléén in de werksituatie, ook het privé-leven speelt een rol. Of beter gezegd: de tegenstelling tussen privé-leven en werksituatie. Laten we dit met een voorbeeld illustreren. De heer X wil graag carrière maken en is daarom bereid regelmatig over te werken. Anderzijds heeft de progressief denkende heer X met zijn vrouw de afspraak dat ook hij ruim tijd aan het huishouden zal besteden. Het gevolg is dat er twee boze partijen (werkgever en mevrouw X) en één radeloze partij (meneer X) in het spel zijn.

Aan de onderlinge afspraken tussen het echtpaar X kunt u als werkgever of chef niets veranderen. Wel kunt u in de werksfeer zodanige veranderingen doorvoeren, dat de stress tot een minimum beperkt wordt. In dit verband spreekt men tegenwoordig

wel van stressmanagement. Een eerste voorwaarde voor goed stressmanagement is het vermogen om stress te signaleren. Deze uitingen van stress staan in de wetenschap te boek als 'strains'. We zullen nu een aantal strains behandelen.

Strains

Voor chefs of werkgevers is het op het eerste oog niet zo eenvoudig om te zien of personeelsleden ontevreden zijn met hun werksituatie. Onderling wordt er over en weer geklaagd, maar zodra de chef binnenkomt lijkt alles koek en ei. Neemt u echter voldoende tijd om dit soort signalen op te vangen en houdt u ogen en oren wijd open, dan zult u na verloop van tijd een redelijke indruk krijgen.

Potentiële stress-slachtoffers hebben vaak hun gevoel voor zelfwaardering verloren. Over de eigen prestaties wordt geringschattend gesproken. Ook is men bang dat anderen wellicht nog negatiever tegen hun functioneren aankijken. Een teken aan de wand!

Ook depressies, angst en irritatie vallen onder het begrip 'strains'. Dit zijn signalen die zich vooral ná werktijd zullen uiten. In de werksituatie vertaalt zich dat vaak in nervositeit. Let u dus op voortdurend spiedende ogen, lippen bijten, 'trommelende' voetbewegingen, en dergelijke.

De asbakken op de bureaus van uw personeel zijn stille getuigen van stress-situaties. Veel roken is namelijk niet alléén een kwestie van slechte gewoonte. Een andere stille getuige, overvloedig alcoholgebruik, vertaalt zich bij-

voorbeeld in bloeddoorlopen oogwit en trillende handen.

De strain bij uitstek is natuurlijk ziekteverzuim. Gaat u er niet zo maar vanuit dat uw personeel te lui is om te werken. Hoog ziekteverzuim vindt eerder zijn oorzaak op de werkvloer.

Stressoren

Strains, de uitingen van stress dus, ontstaan niet zonder reden. Waar rook is, is vuur. Voor de 'bronnen' van stress bestaat daarom óók een wetenschappelijke term: stressoren. Het lijstje van stressoren is lang, maar desondanks niet uitputtend.

● *Rolonduidelijkheid.*

Als iemand niet precies weet wat van hem of haar verwacht wordt, ontstaat onzekerheid. Bijvoorbeeld: moet de sous-chef zijn ondergeschikten opzweepen óf moet hij zorgdragen voor een goede teamgeest? Kortom, schep duidelijkheid.

● *Te grote verantwoordelijkheden.*

Sommige mensen bevinden zich in een leidinggevende functie, hoewel ze de verantwoordelijkheid niet aankunnen. En geef maar toe: het valt niet mee om aanspreekpunt te zijn voor mensen die werkzekerheid, welzijn en veiligheid op het werk verlangen.

● *Te zware werkbelasting.*

Het ligt voor de hand dat van hot naar haar vliegen de geestelijke rust van mensen niet ten goede komt. Planning en betere coördinatie van taken kunnen de werkbelasting aanmerkelijk verminderen.

- *Kennis en vaardigheden onbenut laten.*

Wat mensen uit boeken of in de praktijk hebben geleerd, willen ze graag tonen. Geef uw personeel daarom de kans hun kennis of ervaring te gebruiken. Zeg niet te gauw: 'Dat is wel zo, maar dat komt op het moment eventjes niet van pas.'

- *Slechte relatie met de chef.*

Wijs uw ondergeschikten niet voortdurend op hun fouten. Eén complimentje doet vaak meer dan tien kritische opmerkingen.

- *Slechte relatie met ondergeschikten.*

Een chef die alleen maar let op de fouten van zijn ondergeschikten, frustreert ook zichzelf. Plezieriger is het om de goede prestaties van ondergeschikten te waarderen. Dat geldt niet louter voor de ontvanger van het schouderklopje; een compliment geven is ook een dankbare taak.

- *Spanningen met andere afdelingen.*

Sommige afdelingen streven slechts hun eigen doelstellingen na ('Als het administratief maar klopt!'). Een slechte zaak. Een goede remedie: laat de verschillende afdelingen kennis nemen van elkaars werkzaamheden; dat bevordert het wederzijds begrip.

- *Gebrek aan inspraak.*

Vraag regelmatig naar de ideeën van uw ondergeschikten. Daarmee boort u doorgaans een bron van creativiteit en vindingrijkheid aan.

- *Tegenstrijdige taken.*

Zadel mensen niet op met werk dat een lagere prioriteit heeft dan de hoofdtaken. Voor een personeelslid dat de medeverantwoordelijkheid voelt om de



m gestalte te geven aan stressmanagement moet de interne organisatie worden veranderd

tijdelijke drukte op de expeditie het hoofd te bieden, komt het op zijn minst merkwaardig over om juist dan het magazijn te moeten gaan aanvegen.

- *Gebrek aan steun.*

Laat mensen niet aan hun lot over. Juist in moeilijke en dus drukke tijden zal het zeker op prijs gesteld worden als u bereid bent om te luisteren naar de problemen. Nog mooier is het als u oplossingen suggereert.

- *Onzekerheid over de toekomst.*

Uit de psychologie weten we dat mensen behoefte hebben aan zekerheid. Dat geldt niet alleen voor de werkgelegenheid, maar ook voor de carrièremogelijkheden van mensen. Kort en goed: geef gelegenheid tot individuele ontplooiing.

Vorm geven aan stressmanagement

De 'stressoren', de bronnen van stress, geven bijna automatisch aan wat u als chef kunt doen om de kans op stress bij uw personeel te verkleinen. Voor alle zekerheid zetten we nog even op

een rijtje hoe u vorm geeft aan stressmanagement.

Alles staat of valt natuurlijk met de continuïteit van het bedrijf en daarmee de werkgelegenheid. Nu is die continuïteit voor het grootste deel afhankelijk van externe factoren. Dat neemt niet weg dat sommige bedrijven wat al te snel klaar staan met ontslag als de conjunctuur even niet meezit. Om gestalte te geven aan stressmanagement moet de interne organisatie veranderd worden:

- de medewerkers meer bij de organisatie betrekken;
- afdelingen zo zelfstandig mogelijk laten functioneren, zonder voortdurende bemoeienis van hogerhand;
- geen afgunst kweken over de verworvenheden van hoger geplaatst personeel (bijvoorbeeld als het management zijn thee drinkt uit kopjes met een klatergouden randje);
- het opzetten van een democratische leiderschapstijl, waarbij waardering voorop staat in plaats van afkeuring;
- het wegnemen van overbelasting, rolonduidelijkheid, tempodwang en dergelijke;
- meer aandacht voor het welzijn van het personeel bij de afdeling Personeelszaken.

Ten slotte een zeer wezenlijk aandachtspunt: zorg dat uw personeel het beleid doorgrondt. Dat kunt u in eerste instantie bereiken door persoonlijke gesprekken. Daarnaast speelt duidelijke voorlichting (personeelsblad, brochures, enzovoort) een rol van betekenis. ■