

MAS info MARITIEM



6E JAARGANG EDITIE NR. 1 MAART 2014

WOORD VAN DE DIRECTEUR



Beste medewerkers,

WOORD VAN DE DIRECTEUR	1
INTERNE TRAINING BIJ NAUTISCH BEHEER	2
PRESENTATIE JAARVERSLAG2013/JAARPLAN 2014	3
DE 14E MACHC MEETING	4
UITTESTEN REDDINGSVESTEN	5
SFEER VAN DE OWRU YARI	6
ANALYSE OWRU YARI	7
DE IDEEENBUS	8
KENNISMAKING CAIRO & TUINFORT	9
IN GESPREK MET...	10
GEZONDHEIDSTIP	11
RECEPT VAN...	11
PERSONALIA	12

Gefeliciteerd!

Voor u ligt de vernieuwde MAS Info. Het heeft lang geduurd, maar het mag er wezen. De lay-out is anders, het lettertype is vergroot, er is meer kleur ingebracht en de schrijfstijl is aangepast. MAS Info is het blad voor en door de medewerker. Het is dan ook billijk om te streven naar een hoog leesgenot. Zoveel als mogelijk is getracht uw interesse op te wekken en het lezen te vergroten. Zal de vernieuwing werken?

In de komende periode krijgt u meer dan ooit ook de gelegenheid om met de leiding van gedachten te wisselen over vernieuwingen die kunnen worden doorgevoerd, ideeën voor verbetering et cetera.

Ondertussen betreden wij vandaag het tweede kwartaal in het nieuwe jaar. De tijd gaat hard en wij varen voort. In de afgelopen periode hebben veel zaken zich in en rondom ons bedrijf voorgedaan. Onder andere gaat het baggeren van de vaargeul in de Surinamerivier niet door. Het SRDP team maakt zich nu op om het project in een gemoedelijke sfeer formeel af te sluiten. Als organisatie is de focus nog altijd 'het bieden van garantie voor een veilige en efficiënte scheepvaart'. Met betrekking tot de veiligheid op het water, wordt voortdurend gezocht naar methoden om die het best te handhaven. Binnenkort starten wij met het opvoeren van de voorlichting over het dragen van een reddingsvest. Het is gebleken dat de bewustwording nog niet is doorgedrongen tot boothouders en passagiers die dagelijks gebruikmaken van de particuliere veerdiensten. Als medewerker wordt u gevraagd alert te zijn en waar nodig corrigerend, maar beleefd op te treden. Wees een ambassadeur voor de MAS.

Veel leesgenot en laat horen hoe wij uw bedrijf professioneler kunnen maken,

Mr. M.Amafo LL.M
Directeur

Interne training bij Nautisch Beheer

Manager Nautisch Beheer (MNB), Freddy Delchot verzorgde op 18 februari jl. een korte interne training 'opstellen van een statief'. Aan deze training hebben alle medewerkers van de afdeling geparticipeerd. Het doel van deze training was om de medewerkers andere vaardigheden bij te brengen bij het opstellen van hydrografisch instrumentarium.

Het is gebleken dat bij het opstellen van bepaalde hydrografische instrumentariums het ietwat te lang duurde. Naderhand bleek dat niet de juiste procedure werd toegepast. Het ging in deze om het opstellen van een instrument boven een bepaald punt. Een dergelijke handeling is noodzakelijke voor het nauwkeurig vaststellen van punten tijdens hydrografische metingen, waarbij GPS (Global Positioning System) apparatuur aan land wordt opgesteld.

De training bestond uit een theoretisch en een praktisch gedeelte. Bij het theoretische gedeelte is MNB ingegaan op een aantal begrippen (waaronder horizontaal en verticaal, de functie, de hulpmiddelen en de te volgen procedure bij het opstellen boven een bepaald punt).

Bij het praktische gedeelte kregen de medewerkers de gelegenheid om het geleerde in het veld toe te passen. Het geheel had een vlot verloop en het ligt in de bedoeling om meerdere van dit soort instructies te verzorgen.

Odinga Seedo deelt zijn ervaring

Wat vond je van de training?

"Ik vond het leerrijk en de overdracht was begrijpelijk. Voorheen had iedereen uitgaande van zijn of haar eigen ervaring hun manier voor het opstellen van het statief".

Wat hield de training in?

"Met deze sessie beoogt de afdeling een gestandaardiseerde werkmethode te bewerkstelligen om uiteindelijk de kwaliteit van onze producten te verhogen en te garanderen. Het statief is een instrument waarop de GPS wordt gemonteerd en is deel van de RTK (Real Time Kinematic) basis station.

Deze training was voornamelijk van belang voor de surveyor's (veldmedewerkers). Freddy Delchot heeft zijn landmeetkundige achtergrond gebruikt om de 9 stappen (procedures) voor het opstellen uitgewerkt met de surveyor's. Door gebruik te maken van de procedures zal uniformiteit bij het opstellen van het statief gestimuleerd worden".

Hoe heb je de training ervaren?

"De training, die zowel theorie als praktijk inhield heb ik positief ervaren. Het is ook goed overgekomen bij de andere medewerkers. Dit is te merken aan de manier hoe collega's over de sessie praten en de zekerheid waarmee surveyor's daarna te werk gaan bij de opstelling van het statief. Het gebruik van opgedane praktische kennis tijdens de begeleiding van NATIN studenten is een tastbaar bewijs dat de stof goed is behandeld en begrepen.

"Striving for excellence does imply education for better performance".



MNB geeft een demonstratie



Hr. Seedo controleert of het instrument goed is opgesteld

Presentatie jaarverslag 2013/jaarplan 2014 te Colakreek

Op zaterdag 22 februari, presenteerden alle afdelingen hun jaarverslag 2013 en hun jaarplan 2014. Bij aankomst te Colakreek om 9:15 uur mochten de medewerkers allereerst genieten van een stevig ontbijt. Het programma werd om 9:30 uur voortgezet met een welkomstwoord van de Master of Ceremonie, Erna Aviankoi. Vervolgens kwam de directeur Michel Amafo aan het woord, Hij heette iedereen van harte welkom en bedankte hun dat ze gehoor hebben gegeven aan de uitnodiging. In zijn welkomstwoord gaf hij aan dat er gekeken zal worden naar zaken die gerealiseerd zijn in 2013 en zaken die moeten worden uitgevoerd in 2014.

Freddy Delchot, Manager Nautisch Beheer, mocht namens de afdeling Nautisch Beheer de spits afbijten. Daarna kwamen de overige afdelingen aan de beurt. Tijdens de presentaties werden door de verschillende afdelingen de gerealiseerde, niet gerealiseerde doelen en de vooruitzichten voor 2014 naar voren gebracht.

Om de innerlijke mens tevreden te stellen mochten de medewerkers tijdens de lunch genieten van een warme maaltijd en drank. Na de lunch werd het programma vervolgd en de afdeling Marketing & Communication mocht de rij van presentaties afsluiten. Na iedere presentatie hadden de medewerkers de ruimte om vragen te stellen. Door het strakke programma had de sessie een vlot verloop.

Tot slot sprak de directeur zijn dank uit voor de gehouden presentaties en vroeg de aanwezigen de verbeterpunten mee te nemen en om alvast te beginnen met het jaarplan 2015. Het geheel werd om 16:00 uur afgesloten en de medewerkers vertrokken richting Paramaribo. Het was een geslaagde sessie en een gezellige dag.



Freddy Delchot mocht de spits afbijten



Bernice Mahabier doet haar deel



Enkele stafleden tijdens de presentatie

De 14e MACHC Meeting

Van 9 tot en met 13 december 2013 heeft de MAS deelgenomen aan de 14e *Meso American and Caribbean Sea Hydrographic Commission (MACHC) Meeting*. De bijeenkomst was in Phillipsburg, Sint Maarten.

Een bijzonder onderwerp dat aan de orde kwam, is de Blauwe Economie. De Blauwe Economie stelt zich ten doel banen te creëren en sociaal kapitaal op te bouwen zonder hierbij de (natuurlijke) omgeving te vervuilen of uit te putten. Voorbeeld: gebruik van windenergie of golfenergie. In dit kader was er een *stakeholders day* gehouden, waarin bedrijven en industrieën hebben geparticipeerd. Tijdens de plenaire sessies werden de voorstellen van de *stakeholders day* gerapporteerd.

Marine Safety Information (Alles dat te maken heeft met berichten voor de scheepvaart. Het gaat om informatie die door officiële instanties wordt uitgezonden naar zeelieden in het belang van hun veiligheid. MSI berichten bestaan uit weerberichten, waarschuwingen voor gevaren bij het navigeren en falen van navigatiemiddelen op het water)/ **Marine Spatial Data Infrastructure** (is de component van een SDI die marine geografische en business informatie in de ruimste zin omvatten. Dat houdt dus in: topografie van de zeebodem(bathymetrie), geologie, maritieme infrastructuur(zoals wrakken, offshore installaties, pijplijnen en kabels), administratieve en juridische grenzen, beschermde gebieden, marine habitats en oceanografie). En **Crowd sourcing** (hierbij gebruik je de enorme capaciteit van een grote groep mensen om een probleem op te kunnen lossen, nieuwe ideeën op te doen, informatie en kennis te vinden of om kleine taken uit te voeren. Voorbeeld in ons

geval: gebruikmaken van data van schepen om onze kaarten bij te werken). Dit zijn vaste agendapunten tijdens de MACHC meeting. Hierbij geven werkgroepen de gerealiseerde doelen aan en de stand van zaken.

De MACHC statuten zijn tijdens de meeting ook gewijzigd. Daarnaast hebben de vele presentaties bijgedragen aan kennisverrijking, vooral wat nieuwe technologie betreft. Suriname heeft vooral indruk gemaakt met de professionele wijze waarop de meeting is geleid. In de resterende periode gaat Suriname, in deze de MAS, tijdens haar voorzitterschap 2013-2015 ondermeer de beschikbaarheid van hydrografische data in de regio vergroten. Nog niet over alle gebieden in de regio zijn er hydrografische data ter beschikking. Up-to-date hydrografische data is belangrijk voor de veiligheid op het water. Een ander belangrijk punt is dat tijdens de meeting er notie is genomen van de Senior Maritime Administrator resolution 2013, tijdens deze meeting komen de verschillende administrators bij elkaar om de technische operaties/activiteiten samen te stellen voor de komende twee jaren, hierbij wordt er een lijst (matrix) samengesteld met de prioriteitsgebieden waarbij technische assistentie van de IMO nodig heeft en de High Level Jamaica Resolution, dit vindt op een hoger niveau plaats, hierbij wordt het standpunt van de Cariabische regio met betrekking tot de maritieme sector vastgesteld. De Caraibische regio heeft middels deze resoluties te kennen gegeven dat goede hydrografische data noodzakelijk is.

De volgende MACHC meeting is in december 2014 en wel in Mexico, Manzanillo dan zal Suriname overdragen aan zijn opvolger.



Uittesten reddingsvesten

In gesprek met Alfred John Naingie, coördinator Maintenance, vertelt hij over zijn opdracht van Rael Coulor, om het opblaasbare gedeelte van de reddingsvesten te vervangen. Deze zouden in 2013 vervallen. De opblaasbare reddingsvesten werken met een mechanisme, die bij een bepaalde waterdruk automatisch opblazen. Blaast deze niet vanzelf dan is er een touwtje om het te activeren. John zegt dat de reddingsvesten wel gebruikt worden, maar de praktische werking ervan is minder bekend. Daarom vond ik het een goed idee om deze reddingsvesten met de bemanningsleden (varendpersoneel) uit te testen. Oorspronkelijk zouden wij naar een zwembad gaan, maar Marlon Roberts en Gerio Kuik stelden voor het in de Surinamerivier te doen. De medewerkers, in totaal zeven, zijn uitgevaren met de Passisi vanuit de basis tot 200 m ten zuiden van de MAS steiger. Zij sprongen toen het water in en alle vesten zijn goed opgeblazen, zonder aan het touwtje te trekken. Ze zijn met een sterke stroom mee gedreven naar het noorden tot ongeveer achter Mariot Hotel. De medewerkers zijn met de rescueboot van de Marwina en met een maritieme politieboot opgehaald en terug gevaren naar de basis.

John vertelt verder dat voorafgaand aan de training gekeken is, naar de veiligheid op de eerste plaats. De Passisi, de maritieme politieboot en de rescueboot van Marwina stonden gereed als er iets mis zou gaan. John zegt dat hij het heel goed heeft ervaren, hij werkt op het water en voorkomen is beter dan genezen. Als zich een calamiteit tijdens zijn werkzaamheden op het water voordoet dan is hij enigszins voorbereid. Vrees is eigenlijk onwetendheid, vandaar dat, dit weggewerkt moet worden met trainingen. Bij een volgende training zou hij graag weer willen deelnemen. Verder zegt hij het erg leuk was in het water dat men verder is gedreven dan was afgesproken. Mijn motto is: 'Oefening baart kunst'. Ook de maritieme politieagenten zeggen dat zij bij de eerst volgende training deel willen nemen, omdat zij ook op het water hun werkzaamheden uitvoeren. De onderlinge samenwerking was heel goed. De groep zal weer bij elkaar komen om te evalueren en waar nodig verbeteringen aan te brengen. John zegt tot slot 'dat de eerste training een geslaagde training en ervaring is geweest.

Ook Machlon Dijo doet zijn relaas over deze test. Machlon is werkzaam op de Marwina als machinist 1e klasse. Ik

heb vrijwillig meegedaan aan de training. Voor het varend personeel moet het een verplichting zijn, dat je op regelmatige basis deze trainingen uitvoert. Ik was niet bang om in het water te springen, bezit wel geen zwemdiploma's, maar op de middelbare school heb ik leren zwemmen. Juist vind ik het een hele ervaring om in breder water en in de rivier te springen, natuurlijk met een reddingsvest. Het was een heel leuke en leerrijke ervaring. Machlon geeft gelijk aan ook bij de volgende test weer deel zal nemen.

Er zijn twee soorten reddingsvesten die gebruikt worden. De opblaasbare reddingsvesten en de oranje reddingsvesten. Beide reddingsvesten dienen als reddingsmiddel om zich veilig drijvend te houden in het water. In het water hebben beide reddingsvesten hetzelfde drijfvermogen.

Het verschil ligt bij het comfort, het gemak bij het uitvoeren van werkzaamheden op het dek. De oranje reddingsvesten zijn opgeblazen, dus iets ongemakkelijker op het dek. De inflatable reddingsvesten blazen zich alleen op bij het vallen in het water. Deze zijn veel comfortabeler bij het uitvoeren van de werkzaamheden op het dek, dan de opgeblazen oranje reddingsvesten.

De reddings vesten zijn aan een vervaldatum onderhevig, zij hebben een levensduur. Het gaat vijf jaar maintenance free mee (= onderhoud vrij). Na 5 jaren zijn ze aan vervanging toe. De inflatable reddingsvesten zijn hydrostatic inflator (= een component of pomp dat ervoor zorgt dat bij 4 inc waterdiepte deze automatisch of vanzelf opblaast).



Deelnemers aan de training



De overige medewerkers in een reddingsboot



Een medewerker springt in het water

Sfeer van de Owru Yari viering



De medewerkers genieten van een biertje



Bij elk feest hoort een buffet er natuurlijk bij

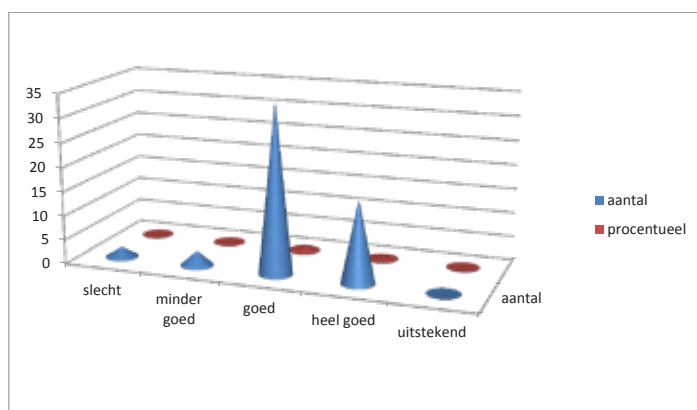


De gehuldigde jubilarissen

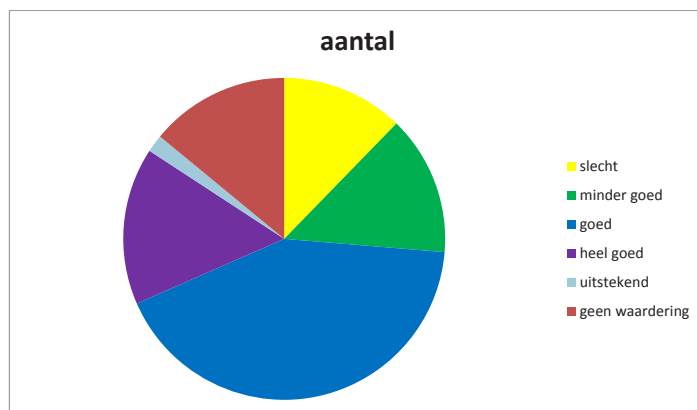
Analyse enquête Owru Yari viering 2013

De afdeling Marketing & Communication heeft als doel om evenementen zo goed mogelijk te organiseren en steeds weer verbeterpunten aanbrengen bij het organiseren. In dit kader is onder het personeel, dat aanwezig was op 30 december een enquête uitgevoerd. Zo wilden wij van de medewerkers weten wat zij van de ontvangst, de voeding & drank, de muziekformatie, de totale organisatie en het bedienend personeel vonden. Alle medewerkers die de presentielijst die dag hebben getekend, heeft een formulier ontvangen. In totaal zijn dat 69 medewerkers, van dit aantal hebben 12 (17.4%) niet meegedaan aan het onderzoek. Dus komen wij op een totale onderzoekspopulatie van 82,6%.

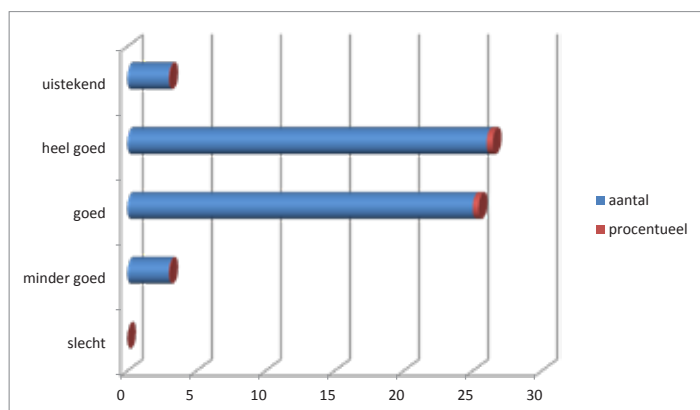
Voor de ontvangst is het resultaat als volgt: 61% vond het goed, 30% heel goed, 5% minder goed en 4% vond het slecht. Conclusie: meer dan 90% vond de ontvangst naar wens.



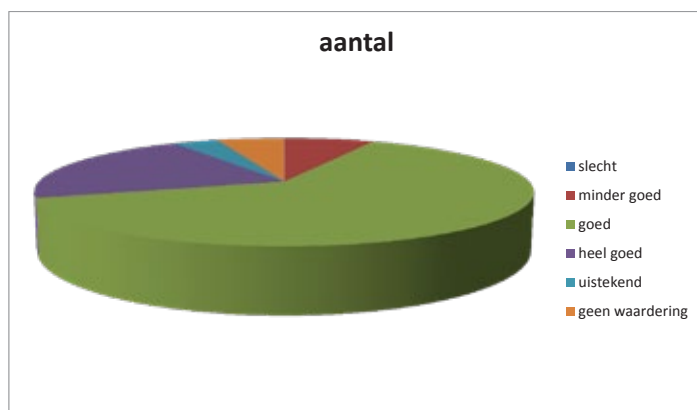
Bij de derde vraag wilde wij van de deelnemers weten wat zij van de muziekformatie vonden, de volgende waarderingen zijn gegeven: 24 respondenten goed, 9 heel goed, 1 uitstekend, 8 minder goed, 7 slecht en 8 respondenten hebben geen waardering gegeven.



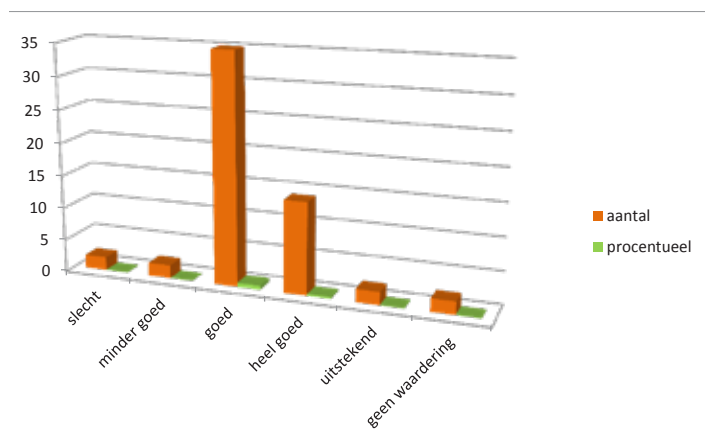
Terwijl bij voeding & drank het merendeel van de geënquêteerden, 44 procent het cijfer 6 (goed) heeft gegeven, daartegenover vond 40% van de medewerkers het heel goed, drie medewerkers dat is gelijk aan 5% vond het uitstekend, ook het zelfde aantal vond het minder goed.



Voor de totale organisatie van de dag vond 63% van de medewerkers het goed, terwijl 21% de organisatie heel goed vond, daarnaast vond 4% het uitstekend, 7% minder goed en 3 respondenten (5%) heeft geen waardering gegeven. Niemand vond de organisatie slecht.



Ook het bedienende personeel kreeg een waardering voor de manier van bediening en alles erom heen. Van de 59 geënquêteerden, vonden 35 het goed, 14 heel goed, 2 uitstekend, weer 2 medewerkers vond ze minder goed en eveneens 2 vond ze slecht.



Aan het eind van de poll mochten de respondenten maximaal drie voorstellen voor 2014 doen. Hieronder worden enkele van de suggesties opgesomd.

- De owru yari viering in de avonduren houden
- Een andere muziekformatie;
- Een dj en een muziekformatie, dan geniet iedereen;
- Meer drank zoals bier;
- Een gevarieerdere keuken;
- Ondro oso versieren;
- Liever geen buitenstaanders;
- Uitnodiging eerder sturen naar de medewerkers;
- Meer hapjes;
- Andere bedrijven uitnodigen;
- Geen familieleden is een MAS aangelegenheid;
- Na de speeches direct muziek.

Op naar een actiever gebruik van de MAS ideeënbuss

Dichtbij de prikklok staat onze ideeënbuss. Het wordt beheerd door de afdeling HRM. In dit nieuwe jaar zullen wij de bus actiever inzetten.

Het doel

Het doel van de ideeënbuss is om de MAS medewerkers aan te moedigen om creatief mee te denken over verbeteringen en/of vernieuwingen binnen ons bedrijf. Wij willen met deze inzet komen tot een grotere betrokkenheid van alle medewerkers bij het gericht verbeteren van de organisatie.

Wat is een idee?

Een idee is een voorstel met het doel om iets, in dit geval de werkplek beter, efficiënter of uitdagender te maken. Zo een voorstel kan gericht zijn op een betere uitvoering van de werkzaamheden, maar het kan ook gericht zijn op de verbetering van de bedrijfsprocessen. Het gaat hierbij dan om bijvoorbeeld, de versterking van de dienstverlening, het aantrekkelijker maken van de werkomgeving en kwaliteitsverbetering van onze producten en diensten.



Ideeën aanbod

Elk idee is welkom. Als u wilt dat wij weten dat het prachtige idee van u komt, dan kunt u uw naam en afdeling vermelden. Wilt u anoniem blijven, dat mag ook. Let wel dat alleen de ideeën die op een behoorlijke en correcte manier zijn neergepend, in behandeling zullen worden genomen.

Wat wij met uw idee doen

De ingezonden ideeën zullen regelmatig geïnterviewd worden. De beste en meest relevante voorstellen zullen gepubliceerd worden in ons kwartaalblad MASInfo. De ideeën die voldoen aan de randvoorwaarden worden besproken met de afdelingen die hierop betrekking hebben en er zal eventueel een financiële analyse voor de haalbaarheid worden gemaakt. De ideeën die het meest relevant en haalbaar zijn, worden als voorstel ingebracht bij de directie. Indiening bij de directie betekent niet automatisch dat het voorstel zal worden uitgevoerd, de haalbaarheid is van immens belang.

Kennismaking met...

Hallo allemaal,

Mijn naam is Cairo Merlien, geboren op 28 juli 1976 te Paramaribo. Ik ben dus 37 jaartjes jong. Ik kom uit een gezin van acht kinderen (zes jongens en twee meisjes), van wie ik het zevende kind tevens het tweede meisje ben.

Ik ben moeder van vier schattige kinderen (drie dochters en een zoon). Mijn hobby's zijn: lezen, koken, lekker eten en slagballen.

Op 8 februari 2010 kwam ik als contractor bij de MAS, waar ik op de afdeling Nautisch Beheer als administratieve kracht fungeerde. Dit heb ik als heel prettig en leerrijk ervaren, want door de jaren heen heb ik van mijn collega's op de afdeling heel veel geleerd over het hydrografische gebeuren binnen de MAS. Twee bijzondere momenten voor mij op de afdeling Hydrografie waren: ik assisteerde tijdens de elfde MACHC meeting, die door de MAS werd gehost in 2010 en ik nam deel aan de CARIS training in september 2011, waarvoor ik een certificaat voor deelname ontving.

Op 2 december 2013, werd ik verwelkomd bij de grote MAS familie en wel op de afdeling Marketing & Communication. Een nieuwe uitdaging waarvan ik, met de ondersteuning van iedereen, het beste wil maken. Verder hoop ik op een gezonde werkrelatie met de overige medewerkers. Het advies aan mijn collega's is: 'Heb geloof in jezelf en probeer steeds beter te presteren en blijf je volledig inzetten om de MAS verder tot ontwikkeling te brengen.

'Always keep on doing the right thing'.

Merlien Cairo



Kennismaking met...

Mijn naam is Irin Tuinfort.

Ik ben 38 jaar oud en moeder van zes kinderen, drie zoons en drie dochters.

Verder heb ik tal van hobby's zoals: lezen, proza schrijven, wandelen, koken, puzzelen, dansen, creatief bezig zijn en mediteren.

Ik ben van maart 2010 - januari 2014 als contractor werkzaam geweest op de volgende afdelingen: Legal Department, Marketing & Communication, Maritime Administration en Finance.

Op 3 februari jl. ben ik in dienst getreden en wel op de afdeling Maritime administration. In de jaren die ik nu administratieve werkzaamheden verricht voor de verschillende afdelingen bij de MAS, heb ik inzicht gekregen in de gang van zaken binnen het bedrijf. Uiteraard is een goede samenwerking met collega's voor mij van essentieel belang, dus uiteraard kijk ik uit naar een aangename werksfeer.

Irin Tuinfort



In gesprek met Jerry Douglas (Human Resource Manager)

Jerry Douglas is geboren op 6 juni 1968 in het bauxiet stadje Moengo in het district Marowijne. Hij is 45 jaar jong, getrouwd en vader van twee dochters (14 om 10 jaar). Na het afronden van de LBGO school reisde hij af naar Paramaribo voor het IMEAO en vervolgens studeerde hij rechten aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname. Douglas heeft zich verder verdiept in HRM & Quality Management. Zijn hobby's zijn voetballen, zwemmen, lezen, muziekinstrumenten bespelen en trimmen. Wat voetballen betreft heeft hij daaraan niet echt inhoud kunnen geven. Als jongen hield hij van voetballen, maar van zijn moeder mocht hij om twee redenen niet, namelijk: het gevaar tijdens voetballen en zondagmorgen moest hij de kerk bezoeken en juist op de zondagmorgen waren er voetbalwedstrijden. Door inspiratie van een grootoom die hem de kneepjes van het gitaar spelen heeft bijgebracht, heeft hij zich verder ontwikkeld in het bespelen van verschillende muziekinstrumenten. Douglas kan ook goed muzieknoten lezen. Muziek is zijn passie, het boeit hem en dit is één van de redenen waarom hij samen met zijn kinderen nog steeds muzieklessen volgt.' Muziek is een therapie die je helpt te *ontstressen*, vindt hij. Het keyboard kan hij het best bespelen, maar hij houdt het meest van zijn saxofoon. Verder is Douglas elke zondag te vinden op de trimbaan. De afgelopen drie jaren heeft hij dank zij God, zijn huisarts niet bezocht voor een griepje of hoofdpijn. Daarom wil hij iedereen stimuleren om te bewegen, want dat houdt je fit en gezond.

Wat zijn uw dagelijkse werkzaamheden?

Ik ben verantwoordelijk voor het Human Resource Management beleid binnen het bedrijf. De afdeling HRM en algemene zaken is een afdeling die ondersteuning biedt bij de realisatie van de algemene doelstellingen en het strategische beleid van de MAS. Het personeelsbeleid dat hieruit voortvloeit, is dus in lijn met de richting waarin de organisatie geleid wordt. De afdeling zorgt ervoor dat de benodigde HRM instrumenten aangedragen en geïmplementeerd worden om de vastgestelde doelen te helpen realiseren. Daarnaast ben ik ook belast met het *Health, Safety, Security & Environment* (HSSE) beleid; verder ben ik ook belast met *Facility Security*. Ik zit verder in het kwaliteit managementteam als directie vertegenwoordiger om erop toe te zien dat het kwaliteitsmanagement systeem in stand wordt gehouden.

Hoeveel mensen werken onder u?

Ik geef leiding aan vier medewerkers in Paramaribo namelijk: een assistent HRM; twee HRM medewerkers; één interieurverzorgster en twee medewerkers in Nickerie namelijk: één interieurverzorgster en één beheerder van de dienstwoning.

Hoe ervaart u werken bij de MAS?

Op 5 mei 2008 ben ik in dienst getreden bij de MAS op de afdeling HRM als assistent HRM. Het was voor mij een nieuwe uitdaging, omdat het andersoortige werk (maritiem) was. Na



een jaar ging de HR Manager met ontslag, waardoor ik mij moest inwerken om de functie van manager over te nemen. Dit vond ik een nog grotere uitdaging. Een andere uitdaging was de loodsenopleiding die vanuit een Twinningproject van de Nederlandse overheid in samenwerking met Shipping Transport College Rotterdam van start ging. Op dat moment was de maritieme school nog niet gestart. De pre-nautical opleiding (theoretisch gedeelte) werd door vier buitenlandse docenten en één Surinaamse docent verzorgd. Verder waren de jaarlijkse CAO onderhandelingen nieuw voor mij. Het werken bij de MAS ervaar ik als boeiend. Van mijn werk heb ik mijn hobby gemaakt. Ik vind het prettig om met mensen te werken, aangezien de mens één van de, of dan wel de belangrijkste factor is in het productie proces. Om een illustratie te geven: als een machine niet goed werkt ga je kijken wat voor onderdeel vervangen moet worden. Men praat tegenwoordig van preventief *maintenance*. Bij de mens kun je geen onderdelen vervangen als ze niet goed functioneren. Je gaat de mens moeten trainen, coachen en leren om over de juiste competenties te kunnen beschikken. Om met mensen te werken moet je wat inzicht hebben in de psyché van de mens. Je moet goede inzicht hebben waarom iemand niet goed presteert op de werkvloer. Soms kunnen huishoudelijke (sociale) omstandigheden ervoor zorgen dat iemand minder presteert. Zo iemand heeft begeleiding nodig en er moet een oplossing hiervoor gevonden worden. Als organisatie zijn wij continu bezig, wij moeten steeds vooruitblikken. Aan mijn collega's geef ik het volgende mee: *'Striving for excellence doesn't mean perfect, there's always room for improvement'*. Wij gaan continu voor verbeteringen van de bedrijfsprocessen, zodat we kunnen groeien tot een efficiënte organisatie waarbij de medewerkers een belangrijke factor zijn. Ik ben mijn mentoren dankbaar voor de coaching die zij mij geven'. Douglas is zijn gezin ook dankbaar voor de morele ondersteuning die hij krijgt bij de uitoefening van zijn werk.

5 vezelrijke tips om gezond te blijven

Uit een recent Amerikaans onderzoek blijkt dat een tekort aan vezels eerder leidt tot ernstig overgewicht en andere welvaartziekten. Dit onderzoek bevestigt daarmee het belang van voldoende vezel in onze voeding. Sommige vezels hebben een gunstig effect op uw cholesterolgehalte. Daarmee verkleint u het risico op hart- en vaatziekten. Vezels uit granen lijken het risico op diabetes type 2 te verkleinen. Vezels zijn ook belangrijke stoffen voor een gezonde spijsvertering. Ze zetten uw maag en darmen

flink aan het werk. Omdat ze niet of slecht verteerbaar zijn, geven ze een vol gevoel. Dat is belangrijk, want doordat u geen trek meer hebt, eet u niet te veel en hebt u minder de neiging om te gaan snoepen. Hoe krijgt u nu de aanbevolen 30 tot 40 gram vezels per dag binnen? Voedingsvezels haalt u vooral uit brood, ontbijtgranen, peulvruchten, groente, fruit, aardappelen en noten.

Hieronder 5 tips:



Tip 1: Kies vaker voor volkorenproducten

Kies bij brood vooral volkorenbrood en als u pasta eet, neem dan volkorenpasta. Daar zitten meer vezels in dan andere soorten brood en pasta. Zilvervliesrijst bevat ook meer vezels dan andere rijstsoorten.



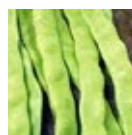
Tip 4: Eet veel groente en fruit

In groente en fruit zitten niet alleen veel vitamines en mineralen maar ook vezels. U kunt er dus nooit genoeg van eten. Neem daarom bijvoorbeeld snacktomaatjes, minikomkommer of een appel als tussendoor.



Tip 2: Varieer tijdens het ontbijt

Naast volkorenbrood kan je ook kiezen voor yoghurt met vezelrijke ontbijtgranen zoals muesli of all brain. Of wat dacht u van een keertje een snee roggebrood? Met groente of fruit op brood kunt u ook variëren. U krijgt dan extra vezels binnen.



Tip 5: Ouderwetse peulvruchten of zemelen

Er zijn veel producten die we vaker op het menu kunnen zetten om meer vezels binnen te krijgen. Ouderwetse peulvruchten zoals bruine bonen, kapucijners of linzen zijn vezelrijk en bevatten daarnaast veel eiwitten. Zemelen kunt u toevoegen aan het ontbijt of het nagerecht. Deze stukjes van granen zijn rijk aan voedingsvezels en kunnen prima in bijvoorbeeld yoghurt.

bron: www.voedingscentrum.nl



Tip 3: Verrijk uw slaatjes

Voeg er bijvoorbeeld vleestomaten, komkommer of paprika aan toe. Met gekookte volkorenpasta wordt het een goede lunchmaaltijd.

Recept van Harold Djojopawiro aka Opa

WARMER VIS

Opa, zoals Harold bekend staat, is al 29 jaar in dienst. Hij is ingedeeld op de afdeling Technische dienst thans Fleet & Maintenance. Djojo houdt van koken, dus dit is een uitdaging voor de heren die niet weten te koken. Hij staat graag in de keuken om zijn gezin te verwennen met het bereiden van verschillende gerechten.

'Vissen is mijn hobby. Op 8 december heb ik een enorme vis gevangen in de Surinamerivier. Die vis was 202 cm lang. Het was echt vechten met iets dat je niet ziet. Uiteindelijk lukte het mij om de vis aan wal te krijgen. Ik was moe, maar genoot ervan om het beest aan wal te trekken. Ik heb hem toen in een kruiwagen geplaatst en naar huis gebracht. Ik was fotoster, ik poseerde met mijn vangst. Ik zal warme vis ermee maken. Zie hieronder het recept en hoe dat allemaal in zijn werk gaat'.



BENODIGDHEDEN:

Rauwe vis
Zout
Hout
Barbacot (waarop je de vis zal leggen)



BEREIDING

De vis in mootjes snijden daarna wassen en in een afdruiptrek laten uitlekken. Ik heb toevallig een speciale oven gemaakt en daaronder maak ik vuur aan. Als het vuur goed is verspreid, zet ik een paar grote blokken hout erop zodat er niet te grote vlammen ontstaan. Ik gebruik meestal swit' bontji hout, dat is het beste, zo niet gebruik ik parwa. Vervolgens zet je de plakjes vis uiteraard met een beetje zout ingesmeerd op het rek. De deur van de oven gaat voor minstens 20 minuten dicht, daarna keer je de vissen. Na één uur moet je ze weer keren en dit doe je tot twee keer toe om het uur. Het vuur moet niet te hoog zijn (onder zacht vuur). Je laat ze zolang in de oven totdat de vis helemaal gaar is. Een dergelijk karwei duurt zeker drie en een half uur. Dus klaar om te smullen en vooral als het nog warm is. U kunt haast alle groente met warme vis klaarmaken.

Smakelijk Eten

PERSONALIA 2013/2014



PERIODE 01-10-13 T/M 31-03-2014

VERJAARDAGEN

Jackson Gusta
Maritime Administration
20-10-73 40

Vlijter Eddy
Directie Secretariaat
23-10-53 60

Fung A Loi Ryan
Legal Department
26-10-78 35

Roberts Marlon
Fleet en Maintenance/Marwina
18-11-63 50

Matadin Albertus
Fleet en Maintenance/Marwina
06-12-58 55

Alkantara Stephanus
Fleet en Maintenance/Passisi
08-12-53 60

Dijk van Andom
Maritime Administration
11-12-83 30

Gaugau Henri
Fleet en Maintenance
18-12-73 40

Samidin Cliftian
Nautisch Beheer
27-12-68 45

Atmowirono Kenneth
HRM
4-01-63 50

Coulor Raoel
Fleet & Maintenance
30-01-73 40

Denswil Gladys
Directie Secretariaat
3-02-68 45

Nanhekhan Twahieralie
Pilot Service
12-02-73 40

Miajan Bibi
Maritime Administration
17-03-73 40

Soekhlal Ramsoender
Maritime Administration
27-03-58 55

JUBILEA
Aloeboetoe Avee
Maritime Administration
01-12-13 20

Darson Dolfus
Fleet & Maintenance/Fleet
1-1-2014 30

Soeltan Mohamed Hanief
Pilot Service
9-1-2014 35

MET PENSIOEN
Vlijter Eddy
Directie Secretariaat
Op 01-11-2013
6-12-58 55

UIT DIENST
Arlaud Brian
Marketing & Communication
Op 01-12-2013

Jackson Gusta Maritime
Administration
Op 24-12-2013

IN DIENST
Cairo Merlien
Marketing & Communication
Op 01-12-2013

Tuinfort Irin
Maritime Administration
Op 3-02-2014

OVERLEDEN
Hendrik Pelswijk
Gepensioneerde
28 februari 2014

PAS GEBOREN
Op 24 maart 2014
Parsan Sathya Rafiq
Zoon van Parsan Mina
Directie Secretariaat

GEBOORTE

Op 28 oktober 2013
Naingie Jemima
Dochter van Naingie John
Fleet & Maintenance

Op 29 oktober 2013
Belong Mujenga
Dochter van Belong Melie
Directie Secretariaat

Op 01 november 2013
Pinas Jade
Dochter van Pinas Roy
Directie Secretariaat

Op 02 december 2013
Reding Imarah en Aydon
Dochter en zoon van Reding Raoel
Maritime Administration

