# 5 datist

4e jaargang April 1983

Personeelsorgaan Philips Data Systems

Ontwikkelingen bij Philips

*Positie van Philips-concern fundamenteel sterker geworden*

**Philips houdt eer hoog van internationals**

**Philips lichtend voorbeeld**

**Philips hat die Bankenautomation im Auge**

**Philips-aandelen sinds 10 jaar weer boven f40**

Door reorganisaties betere resultaten Philips Europa

Philips en Koninklijke Olie voortrekkers op haussemarkt

**Amerikanen kopen massaal aandelen Philips**

Genau 31162 Maschinen wurden hergestellt

**Produktionserfolg mit P 300**

Das Nachfolgesystem in Rekordzeit entwickelt/Beispiellose Leistung aller Mitarbeiter

Lagere rentestand helpt winstherstel

**Verkopen Philips dit jaar sneller omhoog**

datist

# Van de redaktietafel

Informele informatie voor de medewerkers van Philips Data Systems Apeldoorn en hun huisgenoten.

REDACTIE

Mw. N. Vlas Gebouw C Telefoon 2200

REDACTIE-ADVIESCOMMISSIE

T. Beetstra - Ondernemingsraad
P. G. A. Burgers - PM-SBC
G. van der Pol - Ontwikkelingsleiding
P. Rijnierse - Business and Strategic Planning
J. G. Scheurer - Sociale Zaken
H. L. van Veen - Project Support Group
A. Th. Visser - Marketing Communications

TEKENINGEN

U. Slot

FOTO'S

Mw. N. Vlas

UITGAVE

Philips Data Systems Apeldoorn
Postbus 245
7300 AE Apeldoorn

Mocht U geen DATIST ontvangen hebben dan kunt U er een verkrijgen bij de redactie.

Een tweetal nieuwe rubrieken is in dit nummer gestart. Hopelijk kunnen deze rubrieken regelmatig in de volgende nummers worden geplaatst. 'Philips in de pers' is vanzelfsprekend afhankelijk van het over Philips in de kranten gepubliceerde.

Het is stellig zo, dat er maandelijks het een en ander in druk verschijnt. Of de redaktrice in staat is ook alles te verzamelen? Meer dan haar best doen, kan ze niet. Het is de bedoeling in deze rubriek te laten zien, dat de buitenwereld vaak veel positiever over ons denkt, dan wij intern maar vermoeden. En in die buitenwereld zitten onze klanten.

Verder zal telkens in de rubriek BEURZEN een opsomming worden gegeven van de beurzen, waaraan wij (Data Systems) deelnemen met onze produkten. Daardoor wordt u duidelijk, waar we aan de weg timmeren. We zitten niet stil!
Er is jammer genoeg niet altijd na te gaan wat de uit zo'n beurspresentatie voortvloeiende resultaten zijn. Er zal door de redaktrice worden geprobeerd daar iets van te achterhalen en dat in de zelfde rubriek aan u door te geven.

De rubriek 'Uit de Overlegvergadering' is weer in ere hersteld. Niet alles is daar genoemd. De 32e overlegvergadering was gewijd aan het beleid. Het besprokene kunt u veel beter in het verslag van die vergadering (wordt op grote schaal in het bedrijf verspreid) lezen. Datzelfde geldt voor de behandeling van de adviesaanvraag DOR-lab. Het advies is inmiddels uitgebracht, en de direktie heeft aan de hand hiervan het besluit genomen het DOR-lab te sluiten.

## Belangrijke orders

Onze Belgische verkooporganisatie heeft na een ruim 1,5 jaar durende concurrentiestrijd de Belgische Banque et des Pays-Bas (PARIBAS) aan zich kunnen binden als klant voor:

A. 65 PTS Terminal Computers (TC's) met daaraan gekoppeld 167 Work Stations (WS's). De hiervoor benodigde software wordt door de Belgische Verkooporganisatie ontwikkeld.

B. Een N20DS packetswitching netwerk (software produkt van SSP/PSG, Apeldoorn) bestaande uit 6 nodes (P854 machines) verbindt deze TC's met een CII-Honeywell-Bull mainframe.
Voor deze aansluiting wordt door de Project Support Group (PSG) de noodzakelijke software ontwikkeld om de samenwerking tussen N20DS en het Distributed System Architecture (DS/ interface mogelijk te maken.

C. Het Philips Network Control System (PNCS). Dit PNCS bestaat uit de PM-4400 (S & I hardware product), uitgerust met o.a. één of meerdere Viewdata kleurendisplays, en de door onze hardware service afdeling (DSS) in samenwerking met onze Nederlandse Verkooporganisatie (PTIS) ontwikkelde netwerkbesturings-software.

## Mededeling van de Personeelswinkel

De zaterdag-opening van 30 april a.s. wordt in verband met Koninginnedag verschoven naar 23 april a.s.

We maken u er tevens op attent, dat u van deze gelegenheid gebruik kunt maken om tijdig uw bestellingen of inkopen te doen voor Moederdag op 8 mei 1983.

De zaterdag-opening is van 9.00 tot 12.00 uur.

Th.A.N. Hageman

# Business Information

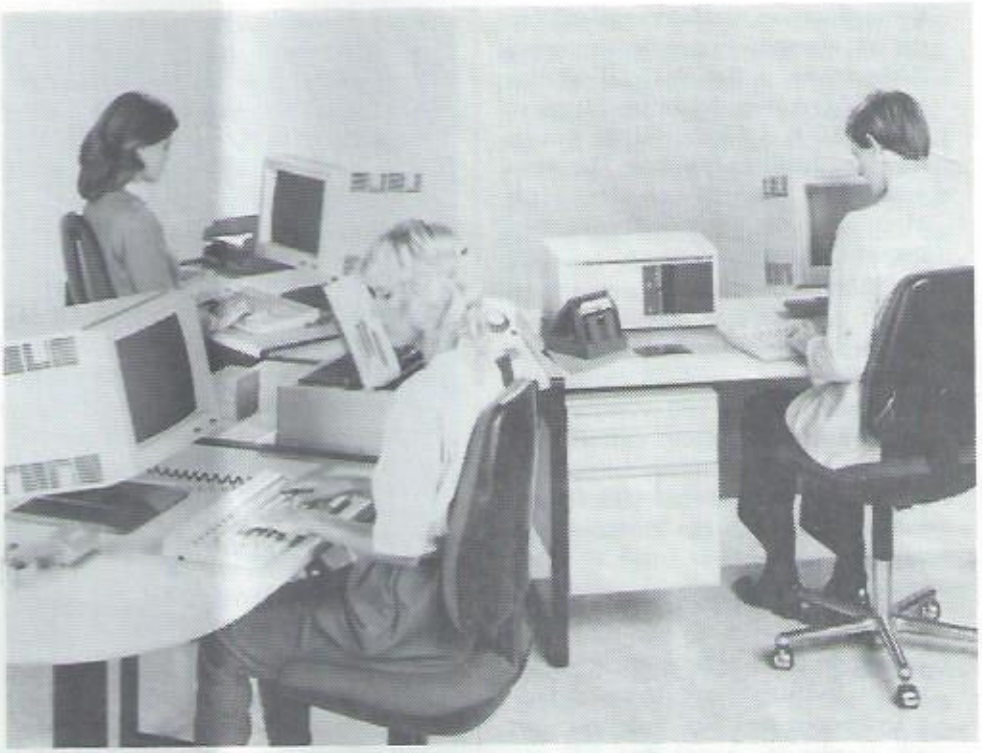
– Nadat de direktie op haar adviesaanvraag over de stopzetting van de activiteiten in het DOR-lab van de Ondernemingsraad een niet negatief advies had ontvangen heeft zij besloten zo spoedig mogelijk het DOR-lab te sluiten.

– Er heeft een gesprek plaatsgehad met de vakorganisaties. In hoofdzaak is gesproken over de -200 operatie.

– In Eindhoven heeft een bijeenkomst van de hoofdstaf plaatsgevonden, waar de president (de heer Dekker) de jaarresultaten heeft besproken. Het winstniveau ligt nog veel te laag.
Maar de ontwikkelingen zijn hoopgevend. Wij zullen – Data Systems – eveneens ons steentje moeten bijdragen.

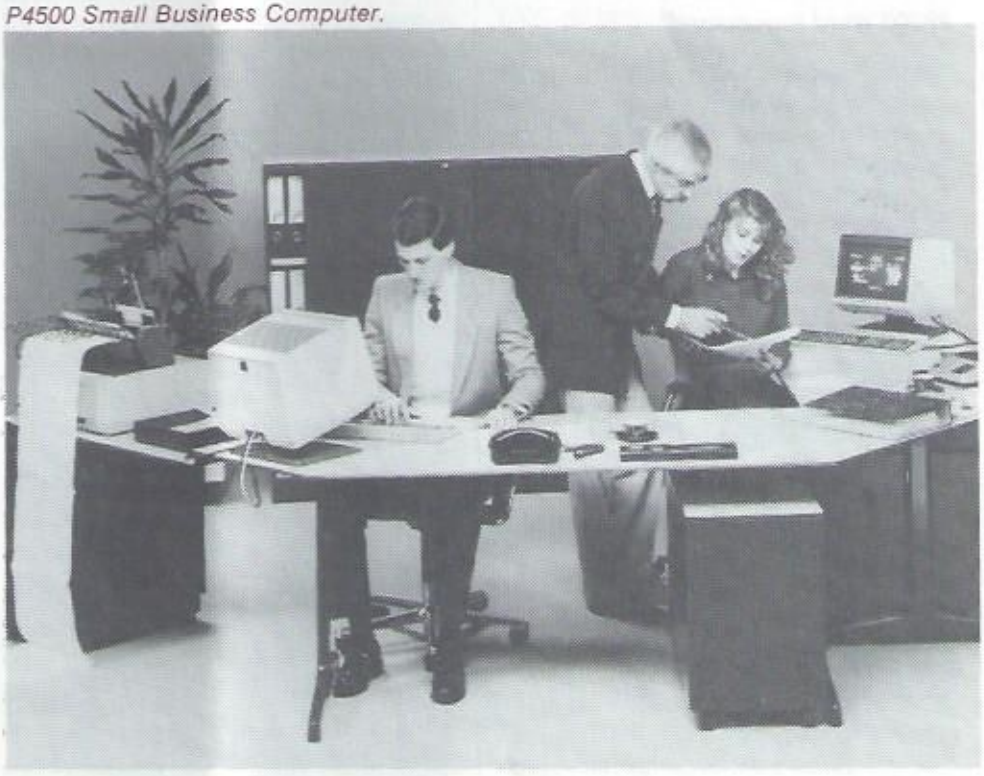
– In België is de heer De Smet benoemd als general manager van de Belgische LMO. De heer De Smet komt uit de computerbranche buiten Philips.

– 31 maart is een principe akkoord bereikt ten aanzien van de CAO. Tot – waarschijnlijk – niet later dan 1 mei zal overleg plaatshebben met de achterban. Daarna zal de CAO definitief dienen te worden, omdat op die datum de opschorting van de 2,5% looncompensatie afloopt.
In het principeakkoord is afgesproken dat het nieuwe loonsysteem (toevoeging van de groep 27 en 39) zal worden ingevoerd. De 2,5% krijgen we niet. Per 1-1-'84 krijgen we 0,5% en vakgroepen 7 en 8 krijgen er dan nog 0,25% bij.
Daarvoor komt ten eerste het jeugdwerkloosheidsplan in de plaats. Een plan om 700 jongeren tegen een arbeidscontract van 32 uur per week gedurende een jaar een leerstage te kunnen laten volgen. Bij Data Systems zullen dat ongeveer 8 à 10 jongeren moeten zijn.
Tweedens gaan wij per 1-1-1985 naar een 5% werktijdvermindering op jaarbasis, als we het tenminste in de loop van de tijd eens kunnen worden over de manier waarop we een en ander zullen regelen. We leveren nu reeds die 2,5% in. Daarom zullen dit jaar drie roostervrije dagen, na overleg met de On-



*P3000 Mini Computer.*

*P4500 Small Business Computer.*



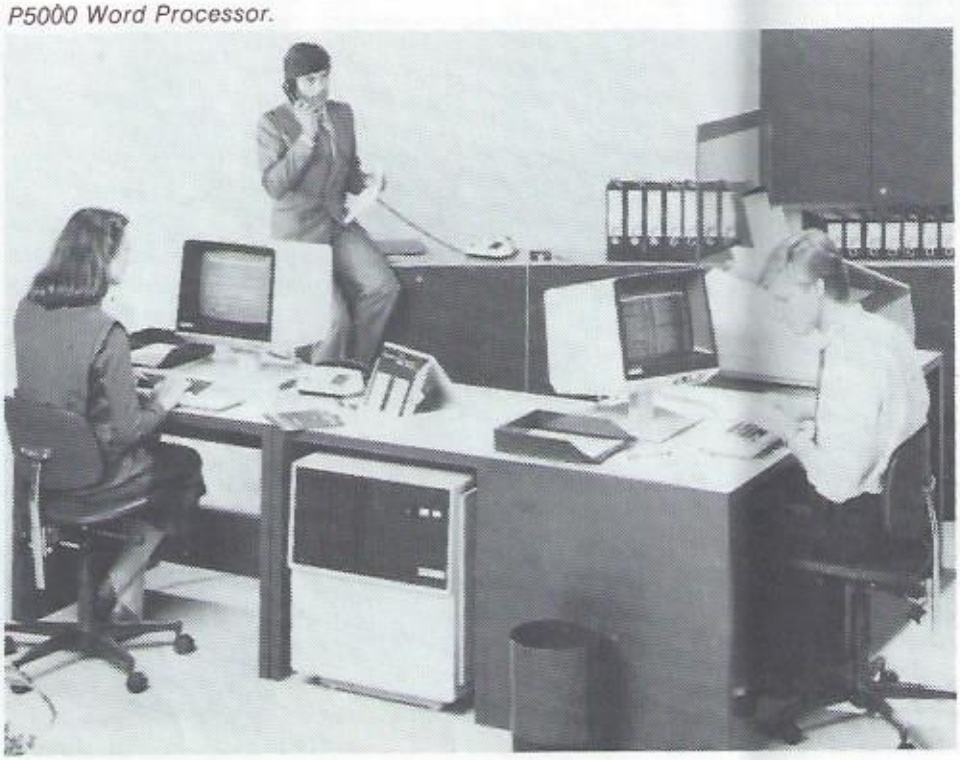
dernemingsraad, worden vastgelegd. Verder is er afgesproken over de pensioenen. Afgesproken is dat de VUT-regeling voor CAO-A mag ingaan op 61 jaar en voor CAO-B is 55 de leeftijd waarop men met pensioen mag gaan. Dan moet men echter veel inleveren, daarvoor is afgesproken dat een gedeeltelijke compensatie zal worden gegeven.

- Bij SBS zijn de maanden januari en februari beneden plan gebleven. Inmiddels is echter bekend dat Duitsland voor de maand maart een orderintake heeft van boven de 100 systemen, ook Spanje heeft het erg goed gedaan. Voor het eerst is er geen correctie aangebracht op het HIG-budget voor SBS van november. De cijfers zijn in maart ongewijzigd gebleven.
- Bij P3000 is het budget voor april ongewijzigd gebleven. Er zijn echter wel enkele grote veranderingen in aangebracht. Duitsland heeft ineens zijn budget verhoogd met 30%. Engeland heeft zijn bugdet in pounds met 20% verhoogd.
- Word Processing heeft een geweldige maand achter de rug.
  Er zijn ruim 516 systemen in de maand maart verkocht (orderintake).
  Vergeleken bij vorig jaar is dat een groei van 98% . Frankrijk had de beste maand sinds het bestaan van wordprocessing binnen Data Systems.

  Door problemen met de levering is de groei van de omzet niet zo hoog als die van de orderintake. Als gevolg op deze gunstige ontwikkelingen heeft een aantal landen de planning verhoogd. Als prognose voor 1983 geldt dat het een goed jaar wordt en het budget vrijwel zeker gehaald zal worden.
- De order intake voor de maanden januari en februari voor PTS lag iets beneden de doelstelling. In 1982 werd het budget gehaald

  In Scandinavië zijn we druk in gesprek met verschillende banken. Er is een investeringsprogramma voor ongeveer 700 miljoen gulden, wat dit jaar beslist zal worden. In Zweden is in totaal 4 projecten een bedrag van ruim 300 miljoen gulden, in Noorwegen is een bedrag van 180 miljoen met deze projecten gemoeid en in Finland ongeveer 75 miljoen. Een project van ongeveer 150 miljoen zal binnenkort zijn beslag krijgen, en Philips heeft daarbij 80% kans.
  Ten opzichte van de cijfers van de administratie is de omzet wat aan de lage kant gebleven, maar er bestaat – gezien het voorgaande – goede hoop dat zich dat zal herstellen.

*P5000 Word Processor.*



## Beurzen

In april is/was Philips Data Systems met zijn diverse produkten aanwezig op de volgende beurzen:

| | |
|---|---|
| 6-13 april | in Utrecht op de Nederlandse Onderwijs Tentoonstelling |
| 10-14 april | in Wiesbaden op het Internistencongres |
| 13-20 april | in Hannover op de Hanover Messe 1983 |
| 18-22 april | in Rotterdam in de Ahoy op de EDP exhibition '83 (Computer Computing Software |
| 18-25 april | in Lyons op de INFORA |
| 20-24 april | in Parijs op de MEDEC (medisch) |
| 27-29 april | in Padua op de 'Informatica servicio publico' |
| 28 apr./1 mei | Libramont op de 3e Salon de l'Informatique et de la Bureautique. |

Ook in april, maar data onbekend bij de redaktie:

in Frankrijk/Parijs op de Insig (banking) en in Frankrijk/Tours op de SIGMA.

Je moet ook niet alles geloven wat de kranten niet schrijven.

Toon Verhoeven

Dat veel wat we op deze wereld bedenken zo broos is komt omdat het allemaal *aardewerk* is.

# Gala premiere Megadoc

De Megadoc Ontwikkeling activiteiten van Philips Data Systems, de koppeling van Optical disk en Image devices aan de P4000, bereikten hun eerste officiële mijlpaal op woensdag 30 maart: het gereedkomen van de demonstratie applicatie voor de Hannover Messe 1983.
Van alle bij het tot stand komen van dit project betrokken groepen waren vertegenwoordigers aanwezig bij de feestelijke 'generale repetitie' in de testruimte van EDS in hal B.
Er waren medewerkers van:

- het Nat. Lab. Geldrop:
  hier werd het oorspronkelijke ontwerp gemaakt, en de eerste proefopstelling van Megadoc. Daaruit werden de ontwerpen voor scanner en High Resolution Display overgenomen.
- TEKON ingenieursbureau:
  ontwierp de juke-box.
- Eiserfeld:
  maakte de Elpho-20 image printer.
- DOR-lab
  voor het basisontwerp DOR
- Optical Media Laboratories
  maakte de optische disks
- Machinefabriek Almelo
  verzorgde nu het redesign van de scanner en later dat van de juke-box
- Van der Heem
  maakte de Field Test Unit en
- Medical Systems Division
  als toekomstig gebruiker van DOR/FTU.

De heer Dudok van Heel memoreerde de diverse bijdragen in een korte toespraak en sprak zijn dank uit voor de inzet van de medewerkers aan dit project.

Vanzelfsprekend ook aan — de gastheren tijdens deze generale — de medewerkers van het IPC-Apeldoorn, die verantwoordelijk zijn voor het redesign van de High Resolution Display, de control units voor de devices, het EDS-systeem en de applicatie software.

De heer Hoekstra lichtte de plannen met Megadoc in de markt toe. Vervolgens gaf

*Voorzijde Megadoc-folder.*

de heer Blom een uitleg van het opgestelde systeem.
De aanwezigen werden daarna verzocht in kleine groepjes naar de demonstratie te kijken. Hoewel het systeem even moeite had met het accepteren van de goede wensen van de heer Postma, verliep de demonstratie verder vlekkeloos.
Dit geweldige product kan de reis naar Hannover ondernemen en daar ten doop worden gehouden. We hebben grootse verwachtingen en hopen op veel belangstelling voor dit product.
Veel succes in Hannover! ! ! !

---

Het is met afval(ligen) dat men best een nieuwe grond(gedachte) bemest.

Karel Jonckheere

---

Veel mensen hebben alleen tijd om hun werk te regelen. Eenmaal zover is hun dag om.

Karel Jonckheere

# Philips in de pers

Persberichten zijn er van allerlei aard. Goede en slechte. Overtrokken en ook ronduit. Het is soms moeilijk te bepalen, wat je wel en wat niet moet geloven. En . . . zwartgallig als wij nederlanders zijn, we zijn vaak geneigd juist alleen de minder goede berichten serieus te nemen. Zeker als die berichten betrekking hebben op onze werkgever, want daar hebben we allemaal kijk op.

Over Philips staan regelmatig uiteenlopende berichten in de diverse dagbladen.

Het is al eerder gezegd. . . we zoeken meestal de nare berichten, over personeelsvermindering, bedrijfssluitingen etc. het eerst op. Verzadigd van ellende vergeten we daarna de krant verder door te bladeren en ook andere berichten een kans te geven. En die zijn er ook!

Na voornoemde ellende is het goed in een artikel over de overname van CMC France door Philips Data Systems te lezen, dat dit mede komt omdat die de beste papieren had bij de grootste schuldeisers van CMC, de banken.

In een artikel over het samengaan met AT & T staat, dat die firma vooral geïnteresseerd is in een samenwerking met Philips, omdat die beschikt over een wereldwijd vertakte verkooporganisatie en behoort tot de grootste telekommunikatie aanbieders in de wereld.

In het beursbericht over de stijging van de Philips-aandelen boven de f 40,— (voor het eerst sedert tien jaar) lezen we, dat dit vooral ontstond door de goede toekomstverwachtingen voor Philips als één van de grootste electronica-concerns in de wereld. Men merkt daarbij op, dat tijdens de presentatie van de derde kwartaalcijfers van Philips al duidelijk werd dat intern op een winststijging van 17% werd gerekend.

Het werd 21% en dat is, voor een uiterst moeilijk recessiejaar als 1982, een zeer opvallende prestatie. Dat alles niet altijd even somber is bewijzen ook de koppen op de voorpagina van deze Datist.

# P4000 computer helpt P4000 programma's beheren

## Volledig geautomatiseerd kantoor in huis.

De P4000 is een interactief computer systeem en een van de belangrijkste producten van Data Systems. Het kan voor vele zakelijke doeleinden worden toegepast waar erg veel gegevens moeten worden opgeslagen, bewerkt, en weer op een bepaalde manier weergegeven.
P4000 computers zijn voor het eerste verkocht in 1980; vandaag staan er ongeveer 3400 systemen in Europa opgesteld. Enkele klanten in onze omgeving: SORBO, Noorder Dierenpark, Shell, Jansen's Vee & Vlees, Davo Uitgeverij, Rijkswaterstaat Arnhem en Dronten, Roconi Hengelsport, Openlucht Museum Arnhem, Veiling Zevenaar, enz., enz.

Onderdelen van de apparatuur voor P4000 systemen worden in Apeldoorn en Eiserfeld gemaakt. Systeem opbouw en test van de hardware vinden ook in Duitsland plaats. Programma's die nodig zijn om een systeem te kunnen gebruiken worden in Apeldoorn gemaakt.
Programmatuur voor de basis functies in de computer heet Systeem Software (SSW). Die software regelt het gegevensverkeer onderling tussen de belangrijkste delen van de computer en de randapparatuur. Zonder SSW zou de hardware 'stil' blijven staan; dan zou er geen tekst op een beeldscherm komen; dan zou er geen letter afgedrukt worden op een printer.

In zijn nog redelijk korte bestaan is de P4000 al verschillende malen verbeterd, uitgebreid, sneller gemaakt. Zo'n nieuwe stand in het bestaan van een computer wordt aangegeven door een 'release' nummer. Anno 1983 heeft de P4000 serie zijn Release 25 bereikt (maar we zijn met het getal 20 begonnen in 1980!).
Een bepaalde revisiestand van de apparatuur kan je meestal van buitenaf nog herkennen aan kleur, vorm, snelheid, geluid, enz. Dat is onmogelijk bij de software.

Release 25 van de Systeem software bestaat uit ongeveer 75 min of meer zelfstandige komponenten elk bestaand uit gemiddeld 200 modules. Die zijn uitgedacht, ontworpen, geprogrammeerd en getest door zo'n 60 man van SSP (Systeem Software en Programmering) in gebouw V. Als er ook maar iets mankeert aan de aansluiting van al die komponenten op elkaar, dan werkt de computer niet, of hij kan op zijn minst een keer vastlopen bij gebruik van zo'n 'foutief' stuk software.

Bijna elk jaar komt er een nieuwe release voor de P4000 met toevoeging van nieuwe functies, dus nieuwe komponenten. Daarbij wordt ook een kwart tot de helft van alle bestaande software modules aangepast of verbeterd.

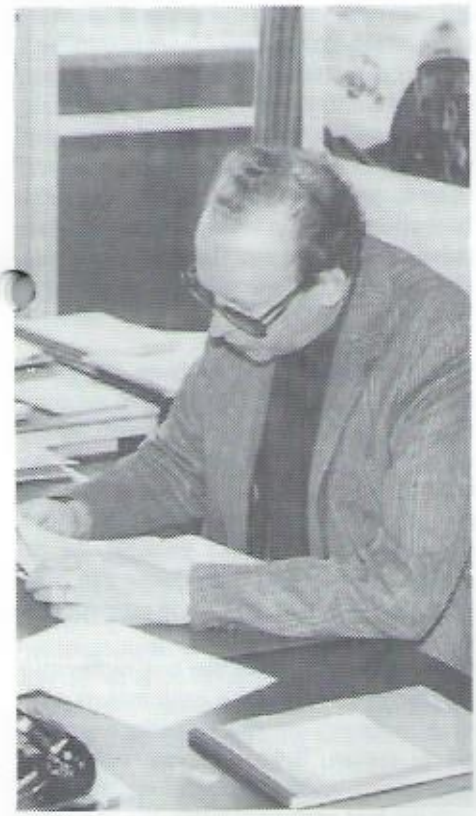
Dat werk van vele programmeurs moet op nieuwe installaties toch weer een werkend systeem geven. Het is daarom uiterst belangrijk om die software goed te beheren. Per module moet je bijhouden wanneer hij gewijzigd is; of het goed vertaald is; bij welke release hij hoort; of het goed samenwerkt met andere modules, enz.
Omdat SSP een zeer levendige, enthousiaste en perfectionistische club is, moeten zijn producten zeer nauwgezet getest, bewaard en geadministreerd worden.

Deze beheersfunctie van de Systeem Software voor P4000 ligt bij MSM: Management Software Maintenance.
MSM is een kleine afdeling en huist op de bovenste verdieping van gebouw V. Je moet critisch en punctueel zijn en een ware liefhebber van computers en software om plezier in het werk bij MSM te vinden.

- Wat is namelijk de oplossing voor zo'n beheersprobleem van pakweg 15 duizend modules in 5 releases, met voor een bepaald module soms wel 10 revisie standen?
- Hoe vertaal je echt *alle* modules voor een bepaalde release, met een bepaald vertaalprogramma?
  (Zo'n vertaalprogramma kent namelijk ook revisiestanden!).
- Hoe reproduceer je een oudere release, waar een paar foutjes in verbeterd zijn, zó dat die reproductie weer goed werkt?

Laat het minuscule gepietepeuter maar aan een computer over om release-nummers en revisie-standen van al die modules bij te houden! Dan gebeurt het foutloos en snel; je kan dan nieuwe versies van de SSW maken zoveel en zovaak als je maar wilt, zonder extra inspanning.
De meest voor de hand liggende computer is dan de P4000!
Die kent men bij MSM; die is snel; kan veel werkstations bedienen; kan verschillende taken tegelijk uitvoeren; heeft genoeg externe geheugencapaciteit voor zoveel modules in zoveel revisiestanden; heeft communicatiemogelijkheden voor directe ontvangst van modules van SSP; of directe verzending naar TMD (Test Management Department).

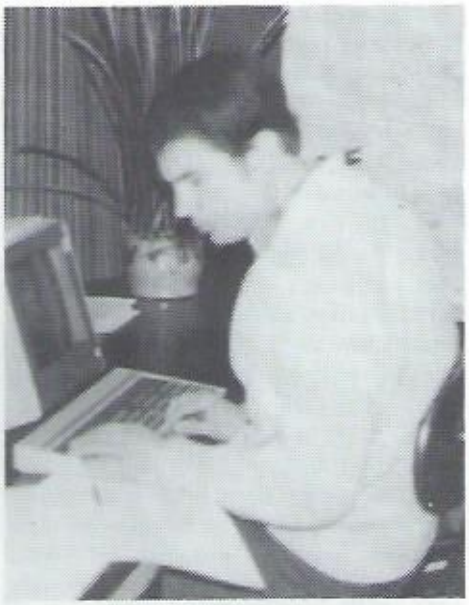
MSM heeft naast het bewaken van de systeem software nog een taak. De afdeling noteert en beheert ook 'Problem Reports' (PR's) en 'Change Requests' (CR's) uit het veld. PR's vermelden fouten in de SSW, waar men tegenaan is gelopen. CR's zijn wensen van LMO's of van klanten, om een P4000 nog beter te laten werken of nog makkelijker te kunnen gebruiken
Om al die informatie te kunnen beheren heeft MSM het Software Management Systeem, versie II ('SOMAS/II ') ontwikkeld. Dit applicatieprogramma bewaakt automatisch de status van de beheerde software; verzorgt communicatie tussen P4000 computers van Ontwikkelingsafdeling en van MSM; biedt hulpmiddelen aan voor snelle en eenvoudige productie van SSW-pakketten.
Bij release 25.10 (revisie stand 10 van release 25) is bijvoorbeeld PR 20134 wel verwerkt, maar CR 209 niet! MSM weet dat exact, en kan met behulp van SOMAS snel en afdoende antwoord geven op vragen/klachten uit het veld.
Het kantoor van MSM is een tuin bezaaid met beeldschermen en toetsenborden.
Alle medewerkers hebben een eigen terminal, aangesloten op hun P4000 computer, waarmee zij een groot deel van hun werk doen.
De penetratiegraad van werkstations op de werkplek is daar 100 procent. Bij marketing groepen of administratie is die bijv. lager dan 25%!
De kantoortuin op V3 is géén 'Office', maar zoete realiteit anno 1983.



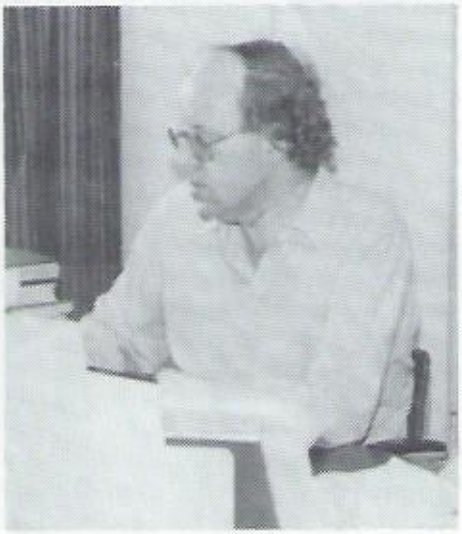
*Chris van Assema,* hoofd van MSM zegt: Beheer is een tool en geen doel. Als het beheer op zich een doel wordt, dan ervaart de gebruiker dat als een onplezierig controlemiddel. Beheer moet dus tool (hulpmiddel) zijn om het echte doel 'een kwaliteitsprodukt' te bereiken. Die service wil en moet MSM kunnen geven aan de afdelingen, die met het produkt werken, te weten ontwikkeling, testmanagement afdeling, supportgroepen, fabrikage en de landenorganisaties, met daarachter de kliënt.
Omdat beheren gepaard gaat met veel administratieve handelingen, die tijd vragen en onze kliënten altijd haast hebben (snelle service vragen), is de automatisering binnen MSM min of meer afgedwongen en wij geven daar graag aan toe.
Wij zijn de 14 medewerkers, die naast de hiergenoemde systeem software ook staan opgesteld voor hardware documentatie, software documentatie, de bibliotheek en al die bijprodukten, waarvan men toch wil weten wat er mee gedaan wordt.

*Aad Jansen* is verantwoordelijk voor een werkbank in gebruik bij de systeemprogrammeurs van Ontwikkeling.
Daarmee wordt het toch al efficiënte gebruik van de P4000 (in vergelijking met P1000) nog vriendelijker. Het werk is voor Aad veel plezieriger geworden met de invoering van het interactieve P4000-systeem: geen frusterende wachttijden voor printer output of gesjouw met kaartenbakken. Naast prettiger werken is het ook veel sneller geworden dan vroeger. Je kunt wel twee keer zoveel doen zonder van je plek af te hoeven. En het wordt straks nog makkelijker met Word Processing en Electronic Mail: geen briefjes meer die rond gaan voor goedkeuring maar een razendsnelle eletronische distributie van memo's! 'Dat papier moet weg'.

*Peter van Steenveldt's* taak is het verbeteren en uitbreiden van het beheerssysteem SOMAS. Software Ontwikkeling op een interactief systeem is alleen mogelijk via de terminal. Groot voordeel is dat ieder van de gebruikers zijn eigen werkstation heeft. Je hebt in feite alle software op dat ene scherm voor je; je hoeft niet meer zoals ruim een jaar geleden door vier boordevolle kasten met listings te snuffelen voor een bepaalde module.
Om dan nog even niet te denken aan het up to date houden van de inhoud van die kasten. . .



*Jan Roseboom* werkt zelfs afwisselend met twee beeldschermen. Oude informatie op P1400 (V-parterre) en nieuwe op P4000. Voor de automatisering werden er karrenvrachten papier verbruikt op copieermachine: elke wijzigingsstand van komponent of module weer opnieuw verdelen naar diverse afdelingen. Nu heb je voorgesorteerde overzichtslijstjes en dat is een fractie van de hoeveelheid papier van toen.
Bovendien voor eigen gebruik: alle informatie op het scherm, dus papieren op zijn bureau totaal overbodig.



# Kennismaking met: technische bedrijven

De Algemene Bedrijfsdiensten binnen Data Systems kennen naast de reeds in de Datist besproken afdelingen, zoals kantine, telexcentrale, telefooncentrale en Repro nog een belangrijke poot, namelijk Technische Bedrijven. De naam van de afdeling geeft al aan dat hierin meerdere bedrijvigheden bij zijn ondergebracht. Ook voor deze afdeling geldt, dat bijna iedereen in onze vestiging, wel ooit eens iets daarmee te maken heeft gehad. De steeds weer aan de orde van de dag zijnde interne verhuizingen doen ons telkens weer in aanraking komen met: de verhuisploeg, de timmerlieden, de electriciëns, de telefoondienst. Bij zo'n verhuizing hebben we immers iedere keer andere wensen ten aanzien van de aansluiting van onze telefoon of electrische apparatuur. De stoelen, tafels,kasten moeten worden verplaatst en soms willen we hier of daar een plank, een rekje of een ander plintje geslagen.

Zo'n verhuizing staat ons nu weer te wachten. In gebouw F zullen de medewerkers van Data Systems-Philips International worden gehuisvest. De heer Mourik (ABD) is al druk bezig de verdeling van de kamers door te spreken. Dan komen de mensen van Technische Bedrijven in actie.
Het aan- en verleggen van electrische aansluitingen, het verhelpen-van storingen in ons electrisch circuit of telefoonverbindingen, (her)installatie van telefoonverbindingen, het is allemaal de verantwoordelijkheid van de heer Bijsterbosch. Hij is de contactman met de PTT (de enige instelling die gerechtigd is telefoonverbindingen tot stand te brengen). Hij zet echter een plan op, calculeert en houdt een oogje op de verdere afwikkeling. De heer Smit is verantwoordelijk voor het (eventueel) verbouwen van de diverse optrekjes en het verplaatsen van het meubilair. Grote verbouwingen worden veelal uitbesteed. De heer Schut bereid ook dan een en ander voor, maakt een calculatie en heeft de begeleiding van zo'n project in handen. Zoals bij de nu op handen zijnde verbouwing van de kantine.
Daarbij heeft hij de Huishoudelijke dienst in beheer. Deze zorgt voor het schoonhouden van de gebouwen, het opruimen van

*Heer Puyk met het regelpaneel bij de bewaking.*

papier en huisafval. Het papier verzamelen wordt door een eigen medewerker gedaan. De huisvuilvergaring (ophalen van gevulde containers) doet de heer Broekhuis, die permanent aan ons door de firma Mercurius is uitgeleend. Die firma zorgt - met ongeveer 25 à 30 medewerkers - voor het schoonhouden van ons gebouwencomplex. Hun ploeg stoft, zuigt en veegt van 17.00 tot 19.30 uur.

Dat het apart houden van het oude papier de moeite loont, blijkt wel uit het feit dat de papierfabriek in Eerbeek ons daar jaarlijks nog zo'n slordige f 20.000.— voor betaald. En dat zou best meer kunnen zijn, als we er met zijn allen wat meer aan dachten het afgedankte papier in aparte bakken weg te gooien.
De heer Dibbink, velen bekend van de Restmaterialenverkoop, beheert het magazijn, waarin een grijpvoorraad materialen is opgeslagen en wat extra gereedschappen. Hij verzorgt ook de Restmaterialenverkoop. Dat betekent, dat hij bij bijzondere, in beperkte mate verkrijgbare artikelen, een intekenlijst bijhoudt en de verloting van de artikelen onder de intekenenden verricht. Ook zorgt hij dat restprodukten voor de verkoop geschikt worden gemaakt (slopen van apparatuur in kleinere onderdelen, etc.). Restmaterialenverkoop is altijd op dinsdag en donderdag na vier uur 's-middags.

Enigszins verstopt zitten twee medewerkers van Technische Bedrijven in gebouw D. Zij zorgen voor perslucht, warm water, de verwarming en de aircondition. In gebouw D staan de grote ketels opgesteld, per gebouw kan de gewenste luchtstroom en temperatuur worden geregeld. In de kleine opbouwtjes op de daken van bijv. de gebouwen Y, B en C is de regelapparatuur te vinden.
Onze 'stokers' zien we dan ook regelmatig de wat ongemakkelijke gang maken naar deze 'puisten', om een en ander weer wat bij te stellen. Bijregelen van radiatoren, ontluchten, andere knoppen etc. behoort ook tot hun taak.
Nog maar kort geleden is een deel van de verwarmingsapparatuur in het ketelhuis geïsoleerd. Daarmee zijn de stookkosten met ruim 20% verlaagd.
Per jaar hebben we ruim f 800.000,— stookkosten. Ons gasverbruik is 140.000 kubieke meter gas.

Aan electriciteit geven we jaarlijks een kleine miljoen gulden uit. Ook hier hebben we bezuinigingen aangebracht, bijv. door de verwisseling van de lampen. Dat kostte ons (eenmalig) f 170.000,—, maar die som was in één jaar terugverdiend.
Met het onderhoud van onze tuin(en) zijn de heren Kleiboer en Hofman (W.) dagelijks in de weer. Hoewel het oorspronkelijk niet in hun lijn lag, hebben zij zelf (in onze recessie van 1975) het initiatief genomen, die taak op hun schouders te nemen. U weet u ongetwijfeld nog te herinneren, dat in die tijd de grassprieten en het wilde kruid hoog tussen de stenen en perken stond opgeschoten. Inmiddels zijn de beide heren hele pieten in het tuinbouwbedrijf.

Ze hebben een klein 'kwekerijtje' achter gebouw E, en een paar kweekbakken voor kamerplanten in gebouw O. Ze hebben er echt plezier in. Dat blijkt wel uit het – door hen liefdevol uit een zaadje opgekweekte – jonge Mammoeth boompje in het perk voor gebouw A. Ze hebben dat op 1 april dit jaar plechtig geplant, na ruim drie jaar zorg voor dit jonge kweekproduct. Generaties na ons kunnen er nog plezier aan beleven!

De heer Hofman (G.) houdt op al die kleine clubjes binnen Technische Bedrijven een vaderlijk oog gericht. Daarnaast is hij het hoofd van de Algemene Hulpverlening (AHV), die EHBO, Brandweer e.d. omvat.

Vanzelfsprekend is hij dan ook verantwoordelijk voor de naleving van de veiligheidsvoorschriften, de Arbo-wet (veiligheidskundige) en de hinderwet. Binnen zijn dienst is hij verantwoordelijk voor het verzamelen van gevaarlijke stoffen (verf, verdunning, oplosmiddelen, olie, etc.).

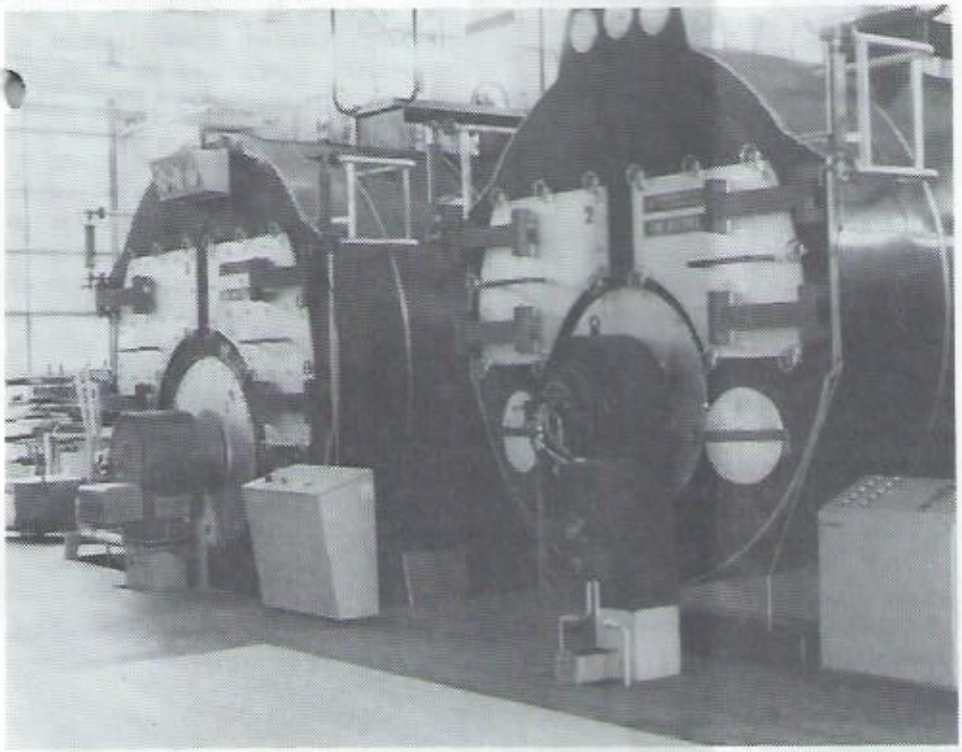
Voor het op juiste wijze afhandelen van het vervoer naar Eindhoven (Philips heeft een eigen afbraakindustrie) is mw. Looman verantwoordelijk voor de hele vestiging Apeldoorn.

Voor het vervoeren (buiten bedrijfsterrein) van alle soorten afval (dus ook huisvuil) is een vergunning nodig. Voor huisvuil hebben we een doorlopende vergunning, voor chemisch afval wordt per transport een vergunning verstrekt. Het huisvuil wordt, op zij van het ketelhuis, door een pers in grote blokken samengeperst en zo naar de gemeentereiniging op Aruba gebracht (f 100,– per transport), die het weer afvoert naar de VAM in Wijster.
Bedrijvige jongens, die al die diverse klussen (met plezier) voor ons opknappen. Ze zijn dan ook zelden telefonisch te bereiken; ze zijn veel onderweg of ergens in het bedrijf bezig. Ze werken onder het motto: Niets is onmogelijk, het mogelijke doen we vandaag, wonderen duren wat langer. Laten we ze in ere houden! !

*W. Kleiboer graaft het plantgat.*

*W. Hofman plant de Mammoeth.*

*Overzicht van het ketelhuis.*



# Management profiel Data Systems Apeldoorn

Leiders in een bedrijf bepalen vergaand het sukses van een business door de mate waarin hun ondergeschikten tot hun recht komen en in staat worden gesteld aan dat sukses bij te dragen.

In ons bedrijf mankeert daar wel het een en ander aan.

Het is van groot belang dat door:

- selektie,
- training,
- persoonlijke begeleiding en korrektie,
- werkwijze en kommunikatie,

mensen komen op posten, die ons bedrijf en de mensen die daarin werken verder helpen.

In een gesprek tussen ondernemer en ondernemingsraad werd o.a. nagegaan aan welke eisen leiders in ons bedrijf in de toekomst moeten voldoen om een bijdrage aan de zo broodnodige motivatie en het sukses in onze onderneming te kunnen leveren.

De volgende kenmerken werden genoemd:

1. Leiders moeten deskundig zijn op hun vakgebied.
   Leiders die alleen maar 'aardig' zijn kunnen in een advanced industrie als Data Systems geen bijdrage leveren.
   De marketing managers moeten 'van hun markten thuis zijn' en de technische leiders moeten de nieuwste ontwikkelingen op hun vakgebied bijhouden, selekteren en kunnen implementeren waar nodig.
2. Leiders moeten onderling solidair zijn. Geruzie, partijvorming, schuldverschuivingen en op elkaar afgeven werkt sterk demotiverend en verstoort de goede relatie in het bedrijf. Van de leiding wordt verwacht dat men mede verantwoordelijk is voor de strategie van Data Systems en deze ook draagt.
3. Leiders moeten informatiedragers en overdragers zijn. Zij moeten er voortdurend op bedacht zijn, dat hun mensen ook willen meeleven met wat er in en om hun afdeling gaande is.
4. Leiders moeten kritiek kunnen verdragen en indien daar aanleiding toe is op een beslissing durven terugkomen. Daar waar dat niet het geval is worden leiders van belangrijke informatie en van konstruktief kritische bijdragen van hun mensen afgeschermd.
5. Leiders moeten duidelijk weten waarvoor zij verantwoordelijk zijn en zich dienovereenkomstig opstellen. Zij moeten het beleid van de direktie kennen, vertegenwoordigen en ondersteunen. Anderzijds moeten zij achter hun mensen kunnen gaan staan om hun inbreng naar de direktie toe te vertegenwoordigen.
6. Leiders moeten mensen betrekken bij de gang van zaken en het meedenken over de aard van de problemen en de daarbij behorende oplossingen. Het is niet altijd nodig en zinvol iedereen bij beleidszaken te betrekken. Maar er zijn talloze problemen die door de betrokken medewerkers zelf kunnen worden geanalyseerd en opgelost. Problemen moeten daartoe konkreet worden geformuleerd. Er moet een training komen voor mensen om gezamelijk problemen te kunnen analyseren en oplossen. Zinvol gericht en funktioneel werkoverleg moet worden gestimuleerd.
7. Leiders moeten zo dicht bij de mensen staan dat ze snappen wat er bij mensen leeft, dat ze in de gaten hebben als er wat mis is en op taktische wijze in gevoelige zaken kunnen optreden.

Er wordt veel van leiders gevraagd.
Wanneer mensen evenwel menen voor de promotie naar een leidinggevende funktie in aanmerking te kunnen komen, dan mag er wat worden gevraagd. Er zijn bedrijven die promoties laten afspringen op een zwakke prestatie als leider. En die bedrijven zijn de slechtste nog niet.

---

Straks ontdekt een progressieve arts, dat de blinde darm ons overlegorgaan is geweest.

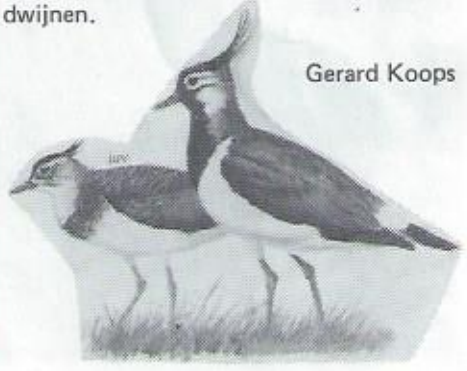
Toon Verhoeven

---

# De natuur rondom Philips Data Systems

Tegenover de Hoofdpoort buitelen weer kievieten. De kieviet is in Nederland de bekendste weidevogel. Toch moeten we er zuinig op zijn, want ze worden nogal bedreigd. Een belangrijke bedreiging wordt gevormd door de gewijzigde agrarische gebruiken. Door verlaging van de grondwaterstand begint het gras n.l. vroeger te groeien. Dit heeft voor de boer het voordeel dat er vroeger (en dus vaker) gemaaid kan worden. Voor de weidevogel is dit echter nadelig; veel vogels broeden nog of hebben jongen. Bij het maaien gaan dan ook veel nesten en jongen verloren. Als de vogels vroeg genoeg kunnen beginnen met broeden, dan kunnen de jongen vliegen tegen de tijd dat er gemaaid wordt. Vandaar dat vogelbeschermers er naar streven, dat een einde gemaakt wordt aan het rapen van kievietseieren.
Kievieten zijn in Nederland bijna het hele jaar te vinden. Alleen in een periode van strenge vorst trekken de meeste kievieten weg. Dat wil echter niet zeggen, dat er verder geen trek plaats heeft; integendeel.
Bijna het hele jaar door zijn kievieten aan het trekken. Dat kan al beginnen in eind mei, wanneer de jonge en niet (meer) broedende kievieten zich verzamelen, en over kortere afstand naar goede voedselgebieden trekken. Daarna is eigenlijk (afhankelijk van het weer) het hele jaar door kievietentrek waar te nemen, totdat bij een 'echte' winter met ijs en sneeuw, ze allemaal verdwijnen. Een paar weken nadat de dooi is ingetreden, keren de eerste kievieten weer terug. Het gebied aan de overkant van de weg heeft de bestemming industrieterrein. De kievieten, die er nu zitten, zullen in de toekomst dus wel verdwijnen.

Gerard Koops



# Arbeidsomstandighedenwet (ARBO)
# Bezoek ambtenaren Arbeidsinspectie

Dinsdag 29 maart 1983 kwamen de heren De Roos en Van Haarlem van de Arbeidsinspectie Arnhem, in het kader van de nieuwe wet op de Arbeidsomstandigheden, bij Data Systems. In de filmzaal, F-parterre, gaf de heer De Roos (in zijn hoedanigheid van relatieopbouwwerker) een toelichting op de werkzaamheden van de Arbeidsinspectie, de onderlinge taakverdeling binnen de Inspectie en de taak en positie van de bij de ARBO-wet betrokken partijen. Zijn toehoorders waren leden van de Ondernemingsraad, de NPB-manager de heer Kegge, de veiligheidskundige de heer Hofman, de bedrijfsarts de heer Broekman.

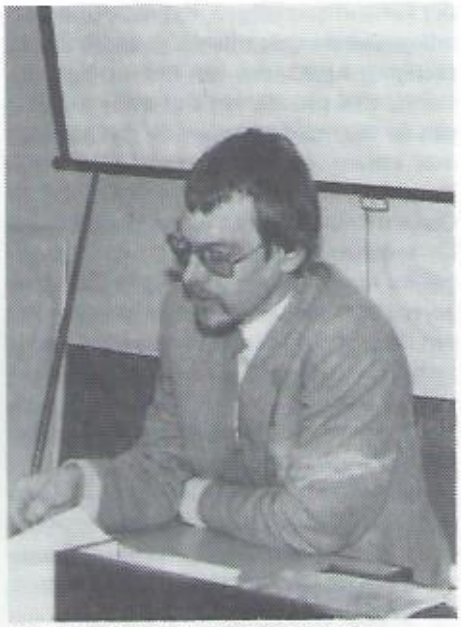
De ARBO-wet is een raamwet, gericht op bijna alle arbeidsorganisaties. Hij streeft naar optimalisering van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn van de medewerkers door menswaardige arbeid te realiseren. De werkgever voert het beleid (en blijft uiteindelijk verantwoordelijk), maar er is een gelijkwaardige inbreng van de werknemers geregeld. Er dient dan ook een basis te worden gelegd voor samenwerking en overleg. (Hier gerealiseerd door eerder genoemd gezelschap Data Systems medewerkers samen te brengen in de Veiligheidscommissie).

Menswaardige arbeid behelst een viertal belangrijke elementen:

- goede arbeidsvoorwaarden (geregeld via CAO of Arbeidswet);
- goede fysieke arbeidsomstandigheden (ARBO);
- goede arbeidsverhoudingen (ARBO);
- goede arbeidsinhoud (ARBO).

Van de werkgever wordt verlangd, dat hij een — in het totale beleid geïntegreerd — actief Arba-beleid voert. De werknemers moeten zich bewust zijn dat zij naast een groot aantal rechten ook een aantal verplichtingen hebben. De zorg voor goede arbeidsomstandigheden is een gezamelijke taak! Dat houdt in dat een juist gebruik gemaakt dient te worden van machines, gereedschappen en veranderingen worden verricht op beveiligingen. Wegnemen is vanzelfsprekend niet toegestaan. De werknemer heeft de plicht gevaren te signaleren en mee te werken aan opleidingen.

*Enkele leden van de Veiligheidscommissie.*



*Heer de Roos, Arbeidsinspectie.*

De OR kan een belangrijke rol spelen bij de beleidsvoorbereiding en het tot stand komen van concrete maatregelen. De deskundige diensten (bedrijfsgeneeskundige en veiligheidskundige) werken nauw samen met en verlenen bijstand en advies aan de werkgever, de OR en de werknemers.

De Arbeidsinspectie heeft de heer Van Haarlem aangewezen als contactambtenaar in de buitendienst. De aan bedrijfszijde bij de uitvoering van de Arbo-wet betrokkenen dienen met hem contact op te nemen over alle bij deze wet betrokken aangelegenheden. Hij zal regelmatig een bezoek brengen aan ons bedrijf, soms onaangekondigd.

Er werden tenslotte afspraken gemaakt over de verdere afhandeling van deze zaken.

## Personeelsmutaties

Tot 1 april 1983 hebben zich de volgende personeelsmutaties voorgedaan:

| Stand 1-3-'83 | Bij | Af | Stand 1-4-'83 |
|---|---|---|---|
| 1001 | 1 | 10 | 992 |

# OR-rubriek

Als iemand zou zeggen, dat onze Ondernemingsraad de Ondernemingsraad is van de vestiging Apeldoorn van Philips Data Systems, dan zou die iemand maar een deel van de waarheid vertellen. Er zijn namelijk ook buiten Apeldoorn medewerkers van Data Systems, die door onze OR bij de Onderneming worden vertegenwoordigd. De redenen, waarom een groep van dergelijke medewerkers geen eigen OR is gegeven, zijn gewoonlijk de geringe grootte van de groep en de nauwe organisatorische verbondenheid met - in ons geval - de vestiging Apeldoorn. In de afgelopen maanden heeft de OR zich intensief beziggehouden met zo'n 'overzee's gebiedsdeel' (over de grote rivieren), en wel met het DOR-laboratorium te Eindhoven. Op 16 december ontving de OR namelijk een adviesaanvraag van de Onderneming over de voorgenomen opheffing van dat DOR-lab.
Ik wil hier ingaan op de achtergronden van het bewuste voorstel en op de houding die de OR bij de advisering heeft aangenomen.
De technische grondslagen voor de Digital Optical Recording (DOR) zijn in de zeventiger jaren gelegd in het Nat.Lab. Voor de verdere ontwikkeling tot praktisch bruikbare apparatuur werd het DOR-lab opgericht. In het begin maakte dit deel uit van de HIG ÊLA. Omdat de DOR-drives (de 'afspeelapparatuur') tot de rand-apparaten van computers moesten worden gerekend, werd het DOR-lab in augustus 1980 een deel van Data Systems.
In het begin van 1980 was al het DOR-glas-lab opgericht om de DOR-media (de 'platen') verder te ontwikkelen. Het DOR-glaslab maakte deel uit van de HIG Glas, omdat binnen deze HIG de meeste kennis van het materiaal aanwezig was.

Inmiddels was er ook naar buiten al het een en ander gebeurd: De DOR was eind 1978 officieel aangekondigd. De vakpers én de overige pers had er veel aandacht aan besteed. De markt voor het 'Office of the Future' of het 'Kantoor van de Toekomst' werd ontdekt en in vele publicaties en voordrachten werd de DOR van Philips genoemd. Ook andere computerfabrikanten toonden hun belangstelling en kwamen in Apeldoorn praten over de DOR, o.a. met de hiervoor opgerichte DOR-venture groep. De DOR werd van 'strategisch belang' voor Data Systems genoemd en speelde vanaf 1982 een belangrijke rol in de plannen voor de project-gewijze benadering van grote klanten door de IG ISNA.

Omstreeks het begin van 1981 was evenwel overwogen, dat Philips weliswaar een zeer veelbelovend stuk techniek in huis had, maar dat de brede toepassing van de DOR wel eens moeilijk door Philips alleen zou kunnen worden bewerkstelligd, gezien het kleine aandeel op de data processing markt. Dit was een argument om een samenwerking te zoeken met een fabrikant, die wél de ervaring en het gewenste marktaandeel, vooral op het gebied van de randapparatuur, had. Samen zou men voldoende moeten kunnen verkopen en daarmee ook een standaardisatie van het product kunnen realiseren. Die fabrikant werd CDC.
De onderhandelingen liepen niet zonder problemen, maar uiteindelijk werd er in februari 1982 een overeenkomst afgesloten.
Er werden twee 'joint-ventures' (gezamenlijke ondernemingen) opgericht:

1. OPL (Optical Periheral Laboratories) in Colorado Springs (USA) voor de ontwikkeling van DOR-drives en
2. OML (Optical Media Laboratories) in Eindhoven voor de ontwikkeling van DOR-media (schijven).

De joint-ventures zouden hun inkomsten ontvangen uit de opbrengsten van licenties (een soort vergunningen), die voor de productie van DOR-apparatuur zouden worden verstrekt.
Het DOR-glaslab werd omgezet in OML, nadat er een advies was ingewonnen bij de Ondernemingsraad van Glas.
OPL werd opgericht en versterkt met een aantal uit het DOR-lab afkomstige 'expatriates'. Het DOR-lab bleef bestaan om steun te geven aan OPL, aan OML, aan onderdelen van Philips die zich ook met DOR-ontwikkeling en -productie bezighielden en om eventueel nieuwe DOR-projecten op te zetten.

Op het eerste gezicht veranderde er dus niet zoveel binnen Data Systems. De Wet op de Ondernemingsraden vereist echter, dat er ook voor het aangaan van belangrijke samenwerkingsverbanden advies aan de OR wordt gevraagd. Onze OR heeft in dit geval herhaalde malen op de adviesaanvraag aangedrongen. Dit werd door de Onderneming steeds geweigerd en de OR moest tenslotte concluderen, dat er geen advies was gevraagd over een adviesplichtig besluit. In een dergelijk geval kan een Ondernemingsraad in beroep gaan bij de rechter. Onze OR heeft dit niet gedaan om de samenwerking met CDC niet te bemoeilijken.

Toch zou de OR goede redenen hebben gehad, als hij wel in beroep was gegaan. Een heel belangrijke was de twijfel over de vorm van de samenwerking met CDC: waarom beperkte de samenwerking zich in eerste instantie tot de ontwikkeling, terwijl het doel zou moeten zijn de verkoop? Het leek er op, alsof het voortreffelijke werk van het DOR-lab nu binnen OPL nóg eens gedaan zou moeten worden en dit zou alleen maar tijdverlies betekenen. Een andere reden was, dat het voortbestaan van het DOR-lab door de samenwerking onzeker begon te worden. Zou het w verantwoord zijn om dat reservoir van kennis binnen Philips te laten verdwijnen, zeker nu er van de DOR zoveel voor Data Systems wordt verwacht?

De gebeurtenissen in de afgelopen tijd hebben inderdaad geleid tot een voorstel om het DOR-lab op te heffen. De reden van de voorgenomen opheffing was het vervallen van enige taken en het overnemen van de overige taken door OPL en OML. Bij het overwegen van zijn advies heeft de OR er vooral naar gekeken of de voorgenomen opheffing niet het nakomen van de verplichtingen en het benutten van de grote mogelijkheden van Data Systems op het gebied van de DOR in gevaar zou kunnen brengen. Dat is een vorm van in de toekomst kijken. Dat is altijd moeilijk en daarbij komt dat ook in de toekomst het beleid van de Onderneming niet door de OR wordt gemaakt. De OR heeft er zich

# Uit de overlegvergadering

OR overleg

zo goed mogelijk van vergewist, dat er geen onmiddelijke problemen zullen ontstaan en dat eventuele toekomstige problemen opgelost zullen worden. Verder vertrouwen we op de leiding van de Onderneming. De OR heeft het na de niet erg bevredigende gang van zaken tot nu toe niet over zijn lippen kunnen krijgen om 'positief' te adviseren over de voorgenomen sluiting van DOR-lab: het advies is 'niet negatief' geworden. Het leek in de gegeven omstandigheden niet zinvol om anders te doen. Het feit, dat de directie heeft verklaard, dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen ten gevolge van deze reorganisatie, heeft de uiteindelijke beslissing van de OR vergemakkelijkt. Gelukkig is er voor het grootste deel van de oorspronkelijke 40 medewerkers van het DOR-lab al een andere functie gevonden.
Het advies van de OR ligt ter inzage in de OR-kamer, bij de OR-leden en bij de Eindhovense leden van de DOR-commissie van de OR, de heren J. Gooyer en H. Huggers.

Overigens heeft de OR er dit jaar een nieuw 'overzee's gebiedsdeel' bijgekregen: het betreft hier de P7000-groep op het Van der Heem-complex te Den Haag. Na het stoppen van de periferie-activiteiten in Den Haag zijn er daar nog circa 60 man overgebleven, die vanuit Apeldoorn worden aangestuurd. Een commissie van de OR, bestaande uit de heren J. Blom, G. de Nooyer, A. de Rek en J.H. van der Vinne uit Den Haag en de heer C. van Assema uit Apeldoorn, zal zich in het bijzonder met deze groep bezighouden en ook voor sommige lopende zaken overleggen met de leiding in Den Haag.

Tsjalling Beetstra

De map met dossiers van de Toetsingscommissie, die bewaard wordt bij Sociale Zaken, zal uitsluitend worden gehanteerd in overleg met en op initiatief van betrokken medewerkers. Er zullen alleen stukken worden bewaard, die de betrokken medewerkers mogen zien; eventuele andere stukken zullen worden vernietigd. De heer Scheurer zal een brief zenden aan alle betrokkenen, om de bedoelingen met dit dossier nog eens duidelijk te maken.

De voorwaarden voor het verkrijgen van onbetaald verzuim (zoals ze in de Datist zijn verwoord) zullen als regel gehandhaafd blijven. Voor individuele gevallen zal, indien er goede argumenten voor zijn, toestemming worden gegeven om onbetaald verzuim — conform de CAO — op te nemen en toch (tot een maximum van vijf) verlofdagen tot het volgend jaar over te laten staan.
De nieuwe telefooncentrale wordt besteld. Er is overleg met de ISA over integratie van deze centrale in het lokale netwerk. We zullen goed nadenken over extra voorzieningen. Door de vergaande automatisering binnen deze centrale wordt op een aantal werkzaamheden sterk bezuinigd.

De aanschafkosten zullen daardoor ongeveer wegvallen tegen de opbrengst van de bezuinigingen.
De oude centrale is ruim 15 jaar oud.

Ongeveer 1,2 miljoen gulden zal worden uitgetrokken voor de renovatie van de gebouwen. Het eerst worden de gangen bekleed: nieuw verfje, nieuwe vloerbedekking. De entree van gebouw R zal worden verfraaid (plantenbakken, houten wandje voor de trap naar de kelder) om de toegang tot de demonstratieruimte van Marketing Communications voor onze klanten aantrekkelijker te maken. Ook de ingang van gebouw F zal worden aangepast.

Als u bang bent voor kritiek, moet u niets zeggen, niets ondernemen en niets zijn.

Men moet doen, niet wat men prettig vindt om te doen, maar wat men prettig zal vinden gedaan te hebben.

personeels vereniging philips apeldoorn

## Met de Personeelsvereniging naar Brabant

Op zaterdag 11 juni 1983 organiseert de personeelsvereniging een dagtrip naar Brabant, dus houdt die dag vrij!!

Het volledige programma wordt nog nader uitgewerkt. Wat we zeker weten is:

- we maken een rondvaart door de Biesbosch;
- we hebben 's middags een uitgebreide Brabantse koffiemaaltijd;
- we dineren in het park Tivoli, Berg en Dal, bij Nijmegen;
- vanzelfsprekend is er ook het traditionele kopje koffie met gebak bij aankomst.

Er worden nog andere activiteiten aan het plan toegevoegd, maar dat blijft een verrassing.

Deze trip is uitsluitend bedoeld voor de leden van de PV en huisgenoten.

## Lente en de Hobbyclub

De verzameling gereedschappen, die u kan lenen als lid van de hobbyclub, is weer uitgebreid:

- schoorsteenveegapparaat voor van onderen, van binnen uit;
- schoorsteenveegapparaat voor van boven, van buiten af;
- handkar, voorzien van zwenkwieltjes; lage laadhoogte, voor zware dingen;
- een paar baby — autobruggen;
- een paar instelbare autosteunen;
- een grondboor (8,5 cm) voor paaltjes zetten;
- een heggeschaar.

Lid van de P.V.? Lid van de Hobbyclub? Dan kan u al die gereedschappen voor minstens één week reserveren. Intekenen op de betreffende kaart/lijst in de Mechanische Onderhouds Werkplaats.

Gereedschap Commissaris

# Het Sociaal Beleidsplan 1983

Het Sociaal Beleidsplan 1983 samengebundeld met het Sociaal Jaarverslag 1982 is in februari verschenen. We geven er enkele – voor Data Systems – belangwekkende punten uit.

- De beide organisatiedelen van Data Systems – PI en NPB – dienen een eigen karakter te ontwikkelen, zonder dat de onderlinge samenwerking daaronder lijdt. Dit eigen karakter zal allereerst vorm krijgen in de kommunikatie- en overlegpatronen in iedere sektor.
- Voor Data Systems Apeldoorn worden geen andere algemene werkgelegenheidsverminderingen verwacht dan die welke reeds zijn aangekondigd, al blijft het beëindigen, opzetten of uitbreiden van bepaalde aktiviteiten altijd mogelijk. Er zal naar gestreefd worden zowel in productorganisatie als marktbeleid een lijn uit te zetten en te volgen, die de vele gemotiveerde, bij Data Systems werkende mensen houvast en richting geeft.
- Data Systems zal er allereerst naar moeten streven zelf sterk te worden om, alleen of in samenwerking met anderen, een krachtige positie voor Philips in de computermarkt te realiseren.
- Hoofdthema's waarop het sociale beleid voor 1983 zal zijn gericht, zijn het verbeteren van de kwaliteit van de bezetting en de motivatie van de mensen in hun werk. Er zal meer inzicht moeten worden geboden op doelstellingen van funktionarissen en afdelingen, zodat op basis daarvan beter de prestatie en het gedrag van de medewerkers kunnen worden gewogen.
- De externe werving zal zo mogelijk hoger dienen te zijn dan in 1982. Het is voor een bedrijf als Data Systems van groot belang regelmatig nieuwe kennis van universiteiten en hoger beroeps onderwijs via pas afgestudeerden binnen te halen.
- In de verschillende landen zullen management development reviews worden gehouden waarin de bezetting op sleutelposities, de opvolgingsplannen, de management- beoordeling en -training aan de orde zullen komen. Voor Nederland zullen deze reviews per sektor worden gehouden in de maanden mei en juni.
- Er zal een opleidingsachterstand-inventarisatie worden gemaakt, waardoor leemtes in opleidingen per sektor beter kunnen worden aangegeven. Op basis daarvan zullen de opleidingen per sektor beter kunnen worden aangegeven. Op basis daarvan zullen de opleidingsplannen voor de komende jaren worden gemaakt.
- Deeltijdarbeid, verkort werken en andere arbeidstijd beïnvloedende maatregelen zullen in lijn met de daarover centraal te maken afspraken worden overwogen.
- Aan het eind van de zittingsperiode van de huidige ondernemingsraad zal de overlegstruktuur moeten worden vastgesteld, die aansluit bij de splitsing tussen NPB en PI.
- In 1983 zullen akties worden gestart, gericht op het verbeteren van de afdelingsperformance. Hierbij zal zowel de inhoud van de te leveren prestatie als de zorgvuldigheid, waarmee gewerkt wordt aan de orde komen. Door de akties op konkrete doelen te richten en zoveel mogelijk medewerkers te betrekken bij het bereiken daarvan, zullen deze akties aan verbetering van de motivatie kunnen bijdragen.

Alle zeilen zullen moeten worden bijgezet om de vaart te krijgen die in de komende periode nodig is. De problemen, wensen en inzichten van medewerkers dreigen misschien wat op de achtergrond te raken, omdat er hard gewerkt moet worden om dat voor elkaar te krijgen.
Het sociale beleid van Data Systems blijft er op gericht de medewerkers zoveel mogelijk te blijven betrekken bij de gang van zaken, konstruktieve, maar ook kritische bijdragen te stimuleren en de bijzondere kwaliteiten van mensen zoveel mogelijk te onderkennen en te ontwikkelen.

# Het Sociaal Jaarverslag 1982

Een terugblik op 1982 ontbreekt duidelijk in het boekje dat zowel jaarverslag als beleidsplan bevat. Verscholen in de filosofie voor 1983 wordt hier en daar naar het vorige jaar gekeken. De stopzetting van een groot deel van de activiteiten in Den Haag is daarbij het duidelijkst. Slechts terzijde wordt de -200 operatie genoemd, meer in verband met de verdere afwikkeling dan de oorzaken en toelichting op de beslissi

Het jaarverslag geeft in hoofdzaak een inzicht in de opbouw van ons personeelsbestand, verdeeld in leeftijdsgroepen, vak- en funktiegroepen en dienstjaren. Die gegevens zijn in twee groepen verdeeld. Ze zijn verstrekt voor CAO-A (t/m funktiegroep 45) en CAO-B (vakgroep 50 en hoger). Voor Data Systeem Apeldoorn gelden de volgende cijfers:

| | CAO-A | CAO-B |
|---|---|---|
| Gem.leeftijd | 36,6 | 41,1 |
| Gem.diensttijd | 10,6 | 13,5 |
| Gem.mnd.salaris | 2.829,– | 5.047,– |
| % gestabiliseerd/ topleeftijd | 83,7 | 24,9 |
| Totale bezetting | 570 | 438 |

De vakgroep 50 is de koploper (154 p. sonen) op de voet gevolgd door vakgroep 70 (143 personen). Gemiddeld is vakgroep 80 het 'oudst': 46,5 jaar. In dienstjaren is echter funktiegroep 40 de winnaar: 14,2 jaar.

Per 1-1-1983 vielen de meeste promoties in de funktiegroep 15 (18% ), op enige afstand gevolgd door funktiegroep 45 (7% ).

Gemiddeld werd per 1-1-1983 ruim anderhalve verhogingsstap gegeven (1,52) tegen 1,51 in het vorig jaar.

Maak een lijstje van de dingen waar u bang voor bent, trek er een dikke streep door en hang het boven uw bureau.

# Installation Figure van Philips Data Systems

Het Installation Figure is de totaaltelling van alle geïnstalleerde office en small business systemen, PTS en DPS werkstations, P1000 en P800 computer systemen, word processors en microcomputers.

Op 1 januari bedroeg het totaalcijfer (over de gehele wereld):

203.725

Hierbij zijn begrepen 63.275 OCS/SBC systemen en 59.000 PTS werkstations.

Ontwikkeling over de laatste drie jaar:

| | januari 1981 |
|---|---|
| Totaalcijfer | 122.550 |
| OCS/SBC-systemen | 55.850 |
| PTS-werkstations | 36.000 |

| | januari 1982 |
|---|---|
| Totaalcijfer | 166.350 |
| OCS/ SBC-systemen | 60.350 |
| PTS-werkstations | 49.000 |

| | januari 1983 |
|---|---|
| Totaalcijfer | 203.725 |
| OCS/ SBC-systemen | 63.275 |
| PTS-werkstations | 59.000 |

# Volleybalvereniging P.C.I. '65 Spring-Cup volleybaltoernooi

PCI '65 organiseert op veler verzoek voor de eerste maal in haar bestaan het

*SPRING-UP VOLLEYBALTOERNOOI*

Enkele nadere gegevens:

- Het toernooi zal gehouden worden op *25 en 27 mei a.s. van 18.30 tot 23.00 uur* in de Sporthal Zuid, Loudonstraat, Apeldoorn-Zuid. De toegang tot de tribune, die veel *supporters* kan herbergen, is gratis.
  Tevens is er gelegenheid om in het restaurant de gemaakte resultaten te bespreken, onder het genot van de nodige versnaperingen.
- De bedoeling is dat er teams geformeerd worden, zoveel mogelijk per afdeling. De samenstelling dient uit minimaal 6 spelers te bestaan. Er mogen hoogstens 2 NeVoBo-competitie-spelende spe(e)l-(st)ers tegelijkertijd binnen de lijnen staan.
- Gespeeld wordt volgens een toernooi-opzet, waarbij tussen de door de teams te spelen wedstrijden minimaal 30 minuten pauze zit en alle teams op de 2de avond hun kansen verder kunnen verdedigen.
- Inschrijving moet beperkt worden tot een totaal van 32 teams.
- Het inschrijfgeld voor *PV-leden* bedraagt *f 3,– per persoon,* op vertoon van het PV-lidmaatschapsbewijs bij inlevering van het opgaveformulier. Voor *niet-PV-leden* bedraagt het inschrijfgeld *f 5,– per persoon.*

Het opgaveformulier dient *uiterlijk 6 mei a.s.* om 16.00 uur ingeleverd te zijn bij een van onderstaande personen:

T. Lenders: afd. SSS, geb. R1, kamer B03, tst. 2813;
A. Polman: afd. H.D., geb. V1, kamer B06, tst. 3136.

BENT U NOG GEEN LID VAN DE PV??
Inlichtingen bij de sekretaris D.W. Eenkhoorn, tst. 2760.
(bij aanmelding als PV-lid geldt het PV-ledentarief).

# We namen afscheid van:

| DATUM | NAAM | AFDELING | NAAR |
|---|---|---|---|
| 04-03-1983 | Goldenberg J.M. | PM P3000 & Workstations | Med. Systems Best |
| 31-03-1983 | Geerts J. | Logistics IG/SBS & Dictating | USFA-NPB |
| 31-03-1983 | Huggers H.R.C.J. | DOR-lab Eindhoven | HSA-Hengelo |
| 31-03-1983 | Leydekkers J.J. | SSS-Product Acc. & Support | Accountantsdienst Eindhoven |
| 31-03-1983 | Onstenk H.P. mevr. | Montage | HSA-Hengelo |
| 31-03-1983 | Pflug W.H. | Logistics IG/SBS & Dictating | |
| 31-03-1983 | Rance J.R. | CPBS Planning & Business Strat. Mgt. | S & I |
| 31-03-1983 | Stevens H. | DS-Service Product Engineering | Volt Tilburg |
| 31-03-1983 | Wakker W. | Bewaking | |
| 11-04-1983 | Egmond-Bathoorn G.E. mevr. van | ISA | |

personeels vereniging philips apeldoorn

VRIJDAG 29 APRIL 1983

personeels vereniging philips apeldoorn

in **HOTEL BLOEMINK** loolaan

# bowling-dansant

MET UITGEBREIDE **HORS D'OEUVRE**

EN MUZIEK VAN **„THE POINTERS„**

zaal open: **19.30** uur

aanvang **20.00** uur

**ENTREE** incl. **2** consumpties **f. 10,-** p.p.

niet-leden en introducées **(indien mogelijk)** **f. 25,-** p.p.

**KAARTVERKOOP UITSLUITEND MAANDAG 25 APRIL**

**VAN 16.00 TOT 17.00 uur in KANTINE S**

**HAAST U!! Er kunnen niet meer dan 144 bowlingkaarten worden verkocht**

PHILIPS Data Systems

PHILIPS