

3

datist

1e jaargang April 1980

Personeelsorgaan Philips Data Systems



Inrichting van de showroom
R-parterre.

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

REDAKTIE

Mw. N. Vlas Gebouw K Telefoon 2200

REDAKTIEKOMMISSIE

N. J. v. d. Broek	- Software and Systems Support
J. A. van Leusden	- Ondernemingsraad
J. P. S. Moerenhout	- General Products Marketing
A. J. Nieuwerkerke	- Systems Management
G. v. d. Pol	- Software Systems and Programming
P. J. Rijnierse	- Strategic Planning
J. G. Scheurer	- Sociale Zaken
A. Th. Visser	- Marketing Communications

FOTO'S:

M. Bobbink
J. H. Bruines
N. Vlas

TEKENINGEN:

U. J. Slot

UITGAVE:

Philips Data Systems Apeldoorn
Oude Apeldoornseweg
7300 AE Apeldoorn

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

In dit nummer voegen we een enquête-formulier toe. Aan de hand van uw antwoorden willen we nader bepalen hoe op de ingeslagen weg voort te gaan. We zouden het daarom erg op prijs stellen als u het formulier ingevuld aan ons zou willen terugsturen. Natuurlijk kunnen we in het zesde nummer nog geen rekening houden met de resultaten van dat onderzoek, immers, dat moet aangeleverd zijn bij de drukker voor de uitslag bekend zal zijn.

Veertien dagen voor u de DATIST in de bus krijgt moet de tekst worden aangeleverd bij de zetter. Na een correctieslag wordt dan aan de layout gewerkt en vervolgens begint het drukken. Dan duurt het een aantal dagen voor de Apeldoornse stadspost met de bezorging gereed is. Op het moment dat u het blad ontvangt is de redactie al druk bezig aan het volgende nummer. Eigenlijk is het een soort continubedrijf. Veel dingen worden al gelijk met het lopende nummer voorbereid. Veel ideeën worden geboren bij het werken aan het uit te geven nummer om later te worden uitgewerkt. De inhoud van een nummer is dus lang tevoren ingepland. Daarom zal de uitslag van de enquête pas in het zevende nummer verwerkt kunnen worden. Dus nog even geduld!

DANK

"Graag wil ik allen die op enigerlei wijze hebben bijgedragen tot het welslagen van de viering van mijn 25-jarig dienstjubileum op 1 februari jl. hartelijk danken.

U allen samen hebt deze dag voor mijn vrouw, onze kinderen en mij gemaakt tot een dag waaraan wij met vreugde terugdenken.

Nogmaals heel hartelijk bedankt".

B. van de Geest

Hoewel we hier niet bij Philips zitten om naar buiten te kijken, zal een aantal mensen dat toch weleens doen. We kunnen buiten regelmatig verschillende soorten vogels zien, waaronder de kokmeeuw, merel, houtduif en koolmees. Onder de vogels, die veel voorkomen en ook op het terrein broeden, neemt de ekster een opvallende plaats in.

Deze eksters vallen op door een drietal dingen, allereerst hun bonte uiterlijk, ten tweede hun schelle onwelluidende geluid en ten derde het grote nest, dat zij gebouwd hebben in de acacia tussen de hallen M en L.

Eksters zijn lid van de kraaienfamilie. Dat is een familie van knappe koppen onder de vogels. Een ekster kan dan ook zijn gedrag voor een deel aanleren, terwijl minder intelligente vogels geheel "voorgeprogrammeerd" zijn.

Een gevolg van die intelligentie bij eksters is hun nieuwsgierigheid; die nieuwsgierigheid uit zich bijvoorbeeld in het "stelen", het meenemen van glimmende voorwerpen.

Het eksternest is relatief groot en vrijwel altijd overdekt. Deze nesten worden vaak jarenlang gebruikt. Dat eksters, ondanks hun intelligentie, toch nog wel eens een constructiefout bij de nestbouw maken hebben we 2 jaar geleden kunnen zien in de berk bij de fietsenstalling bij gebouw Y. Vanaf het begin van de bouw begon het te verzakken; tegen de tijd dat het nest klaar was, kwam het geheel omlaag.

Het aantal eksters is de laatste jaren vrij sterk toegenomen. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door het grote vermogen zich aan nieuwe situaties aan te passen, terwijl anderzijds hun natuurlijke vijanden (havik) door allerlei omstandigheden erg gering in aantal zijn geweest.

Eksters vergrijpen zich in het voorjaar nogal eens aan jonge vogels en eieren; er wordt daarom soms gepleit voor een bestrijding van eksters.

Sommige jagers jagen dan ook om die reden een schot hagel door een eksternest. Hopelijk zal een toenemende roofvogelstand de eksters zodanig "klein" houden, dat een dergelijk ingrijpen in de toekomst niet meer verdedigd kan worden.



Gerard Koops

MANAGEMENT INFORMATION MEETING

d.d. 28 februari 1980

P. de Vos (diverse mededelingen).

In het geval van *werkonderbrekingen* (die de heer De Vos hier niet direkt verwacht) in het kader van demonstratieve akties, dient de verzuimde tijd geregistreerd te worden. Indien niet wordt geklokt, registreert de chef. Akties als deze onmiddellijk melden aan de heer J. N. van Hall of de heer J. W. Fellingier.

Ogmaals de *bedrijfsveiligheid*. Naast de aktie "clean desk" moet ook gelet worden op het opbergen van media (disks, tapes, cassettes, e.d.).

De reorganisatie van onze activiteiten in *Canada* zal via een bordmededeling worden bekend gemaakt. In het kort komt het hier op neer: Er zal een werkmaatschappij worden opgericht die omvat: de IPC in Montreal (de Micom-fabriek dus), de verkooporganisatie van PDS én Micom in Canada, en Micom Inc., de verkooporganisatie van Micom in de Verenigde Staten. Per 1 april a.s. is de heer **A. H. Land** benoemd tot Chairman/President van deze werkmaatschappij. Zijn taak zal zijn een direktie te formeren en de nodige infrastructuur op te zetten. Als de heer Land in Canada verblijft, rapporteren de heren Horsnell en Schut aan de heer De Vos. Ook de heer Land rapporteert in zijn nieuwe funktie aan de heer De Vos.

De afsluiting van de *jaarcijfers* is een gecompliceerde zaak, die nog niet geheel is afgerond. De uitkomsten geven echter nu al te zien dat we in 1979 0,3% onder de voorspelde omzet zijn gebleven, en dat we qua resultaat vrijwel exact de prognose hebben kunnen waarmaken. Januari van dit jaar leverde een 37% hogere omzet dan januari 1979. Niet onverwacht, omdat leveringsproblemen in de achter ons liggende maanden thans een inhaalmanoeuvre tot gevolg hebben.

Onze opdracht voor 1980 is: 19% méér omzet halen (een groot karwei) met beter resultaat (een nog grotere taak). Een aantal *probleemgebieden* in de voor ons liggende tijd: De afweging tussen lease (huur) en sell (verkoop) is een moeilijke zaak. Voor beide mogelijkheden is veel te zeggen. *Synergy* is er nog niet, maar de

P4500, de P330 S(mall) en de P4500 S(mall) zijn aanzetten tot de nieuwe reeks, die ook een vloeiende overgang naar de nieuwe software moeten bevorderen. 1980 zal een jaar zijn van consolidatie en structurering van de organisatie. We zullen ook bereid moeten zijn om wat procedures uit het concern over te nemen. Op vele plaatsen binnen Philips treft men een hogere automatiseringsgraad aan dan bij PDS - niet zo vreemd als men bedenkt dat juist in het huis van de electriciën de lichtknopjes het vaak niet goed doen. Wat de *markt* betreft zullen we in 1980 geen bijzondere problemen hebben. En... als we alleen al de voorraden verkopen, en verder niks doen, hebben we een fantastisch jaar!

Tot slot deelde de heer De Vos uitdrukkelijk mee dat de *verhuizingen* nu vrijwel achter de rug zijn.

Service (T. Wichers)

De heer T. Wichers, general service manager van PDS, vertelde aan de hand van een aantal dia's iets over de doelstellingen van onze service-werkzaamheden. Hij noemde een aantal "gewoonte-wijsheden" die doorgaans over service worden gedebiteerd. Service is een noodzakelijk kwaad, dat alleen maar geld kost, dat door niet-creatieve mensen in een overall bij een ontevreden klant wordt verricht.

De heer Wichers toonde aan dat de werkelijkheid heel anders is. Doelstelling van service is "customer satisfaction" (tevreden klanten houden) en "95% availability". Het laatste bedoelt te zeggen dat service in 95% van alle gevallen een snelle en adequate probleemoplossing aandraagt. Van de 10.000 PDS-ers werken er 2000 in het service-trajekt. Zij boeken een positief resultaat, hetgeen duidelijk onderstreept dat men met de kreet "duur noodzakelijk kwaad" de plank mislaat.

De heer Wichers ging ook nog in op de organisatie in de landen en in Apeldoorn, en lichtte de trends toe die in de service-filosofie zijn te onderkennen. In de toekomst zal het woord service verdwijnen.

The world of projects (H. Nessler en

H. L. van Veen).

De heren H. Nessler en H. L. van Veen gaven een beeld van de zeer gecompliceerde wereld van het "project". Een project, aldus de heer Van Veen, zou je kunnen definiëren als: alles wat niet kan worden gedaan in de funktionele organisatie en met de funktionele methoden. Nadat de heer Nessler enkele details over projecten had toelicht (o.a. nooit 1 man per project inzetten, zorgvuldige pre-calculatie, sales- en pre-sales kosten goed bewaken, software/service contracten afsluiten) vertelde de heer Van Veen iets over het werk van de Project Support Group. Hij refereerde o.a. aan een internationaal onderzoek dat had aangetoond dat 80% van de onderzochte projecten (van velerlei omvang en aard) verlies opleverden, en tweederde hiervan al in de vroege beginfase. Hij pleitte dan ook voor een goede, strakke planning en een professioneel project management. Het belang van de after-sales van een project illustreerde hij met het belastingdienst-project, dat in latere fasen veel add-ons zal opleveren. (Op dit onderwerp komen we in een volgende DATIST nader terug).

Progress interviews/promoties/aanzeggingen 1980 (P. C. Hölscher).

De heer Hölscher schetste hoe dit jaar het verloop zal zijn van de ronde: progress interviews - nagesprekken - voorstellen voor promoties, salarissen, staf-formatie - aanzeggingen.

Management Development verzendt in maart de nodige formulieren voor de eerste fase (de progress interviews) alsmede een complete "time table" voor 1980.

Vervolg van Kantoorautomatisering: Gisteren, vandaag en morgen.

AUTOMATISERING GISTEREN

De Vijftiger- en Zestiger-jaren

Eigenlijk moet ik nog iets verder teruggaan. Een belangrijke mijlpaal op de weg naar kantoorautomatisering mag hier niet onvermeld blijven: de eerste elektrische schrijfmachine, die dateert van 1933 (IBM). Maar pas in de zestiger jaren komen wezenlijke verbeteringen (IBM "Selectric" 1961) en in 1964 verschijnt een schrijfmachine, waarmee je de ingetoetste teksten op een magneetbandje kan vastleggen.

Door deze ontwikkelingen kregen veel gebruikers van conventionele ponskaartapparatuur de mogelijkheid over te stappen op een computer. Vooral voor de middelgrote en grote bedrijven betekende het gebruik van computers een aanzienlijke versnelling en verbetering van het administratieve proces. Daarnaast kreeg men informatie ter beschikking die voordien niet kon worden geproduceerd, maar waaraan men wel behoefte had.

De toepassingsmogelijkheden van computers bleken zeer veelzijdig te zijn, niet alleen factureringen e.d. konden worden geautomatiseerd, maar ook ingewikkelde productie-administraties konden worden bijgehouden, zelfs allerlei economische en wiskundige modellen konden worden doorgerekend. Er konden problemen worden opgelost, die zonder computer onontwaarbaar zouden zijn.

Voor kleinere bedrijven boden de toenmalige computersystemen geen oplossing, alleen al door de schaal waarop hun werkzaamheden plaatsvonden. Zelfs de kleinste computers uit die tijd waren nog te duur. De techniek verschaftte echter steeds betere en goedkopere mogelijkheden; door miniaturisering en automatisering van de productie werd het mogelijk systemen te introduceren, die veel goedkoper waren. Aan het eind van de jaren zestig was men zover dat de computer bereikbaar werd voor de kleinere bedrijven. Dit leidde het tijdperk in van "office-computers" en kleine computersystemen, ook wel genoemd "Small Business Computers".

Voor de computerindustrie, waartoe ook Philips behoort, betekende dit een geweldige schaalvergroting. Onder invloed van het enorm gestegen afnemerspotentieel nam het aantal leveranciers van office en small business computers sterk toe.

Philips, die al sinds het midden van de zestiger jaren computers (de P1000-familie) voor middelgrote en grote bedrijven op de markt bracht, introduceerde in 1969 de P350-serie, kantoorcomputers die voortgekomen waren uit de Data-serie boekhoudmachines (Eiserfeld, 1964).

Met de P350, later gevolgd door de P300 en de P400-serie, heeft Philips een belangrijk marktaandeel en een grote reputatie op het gebied van de automatisering van kleinere bedrijven opgebouwd. De enorme ervaring, die Philips hierdoor heeft vergaard op het gebied van administratieve processen in kantoren vormt een logische basis voor het huidige streven van Philips om, met gebruikmaking van geavanceerde technieken, ook een rol van betekenis te blijven spelen in producten en systemen voor het "kantoor van de toekomst".

(wordt vervolgd)

Klaas Groeneveld

ALS AFSLUITING "BIG MOVE" SHOWROOM "GEOPEND"

Er is weer een showroom in gebouw R (parterre) ingericht. Mooier dan we (lang geleden) ongeveer op de zelfde plaats hadden, ook praktischer. Niet alleen dat er meer ruimte is om vrij langs het tentoongestelde te bewegen, maar ook kunnen de panelen, waarop het fotomateriaal en toelichtende teksten zijn aangebracht, worden verhangen zodat de indeling van de ruimte gewijzigd wordt.

De plantenbakken, de zitjes en niet te vergeten de - in het verlaagde plafond aangebrachte - naar alle kanten verstelbare spotjes maken dat de toch zakelijke ruimte een aangename sfeer ademt.

Er is, zoals spottenderwijs werd opgemerkt, een "V.I.P."-room: een kamer waar audio-visuele presentaties gegeven kunnen worden, ingericht met comfortabele zitbanken en aangename verlichting.

Naar ontwerp van Martin Bobbink werd in hoog tempo door de groep van Marketing Communications en het opbouwteam van het tentoonstellingsbouwer Den Oever uit Eindhoven aan de realisering van deze ruimte gewerkt.

Feitelijk had niemand verwacht, dat alles werkelijk op de gestelde streefdatum gereed zou komen. En, als we eerlijk zijn, dat was het dan ook nog niet helemaal. De geplaatste apparatuur was nog niet aangesloten, nog niet alle fotomateriaal was opgehangen, en nog een aantal kleinere dingen moesten worden verricht.

De heer Schut was echter van mening, dat er alle reden bestond om in een klein gezelschap een min of meer "officiële" opening te doen plaatsvinden. De rest was immers slechts fijnregelen, de basis was klaar.

In zijn inleidend speechje stelde hij, dat deze opening "symbolisch" gezien kon worden als afsluiting van de "Big Move", de grote verhuizingsactie van de laatste maand. In die tijd werd 5790 vierkante meter ontruimd, 17.102 vierkante meter verbouwd/opgeknapt/ingeruimd. Er werden in totaal 408 mensen verhuisd, waarvan velen thans efficiënter en leuker zijn ingericht dan voorheen.

In die tijd ook wordt deze manier van werken met een schrijfmachine voor het eerst bewust "word processing" (verwerken van woorden) genoemd, in Duitsland noemde men dat "Textverarbeitung".

Het invoeren van zulke termen, - in het Nederlands misschien het best te benaderen met "tekstverwerking" -, wijst erop dat het besef begon te groeien, dat er aan het opstellen van brieven en het distribueren en verzenden ervan meer vast zit dan alleen het eigenlijke typewerk.

Je kunt bijvoorbeeld met zo'n magnetisch hulpmiddel (in 1969 verschijnt de verbeterde versie: de magneetkaart) vaste teksten, die steeds weer terugkeren, opslaan en automatisch laten uittypen, zodat veel handwerk kan worden vermeden. Ook corrigeren e.d. kan worden vereenvoudigd en versneld. Hoe het met die "wordprocessing" verder gaat, zullen we zien als we aan de zeventiger jaren toe zijn.

Parallel met deze ontwikkelingen in het kantoorgebeuren komt de automatisering van het bedrijfsleven door middel van "computers" van de grond. De term "computer" is ergens in de jaren veertig ontstaan; via een aantal stadia van evolutie kwamen in de jaren zestig de computers tot wasdom. Computers, die aanvankelijk werden gericht op het doen van veel of gecompliceerd rekenwerk, konden gebruik maken van technieken, die inmiddels waren voortgekomen uit vroegere uitvindingen, zoals (omstreeks 1890: Jacquard, Hollerith) ponskaartmachines, die tot in het begin van de zestiger jaren nog veel in gebruik waren (vooral Bull en IBM kregen in die tijd bekendheid hiermee). Inmiddels stond de techniek niet stil: door betere technische middelen (moderne elektronika) en een betere organisatie (minder door de mens laten doen, meer door de "computer", waarmee niet alleen het rekenwerk, maar ook de samenhang van alle programma's en andere benodigdheden erom heen door de computer kon worden overgenomen), konden computers goedkoper worden en toch meer presteren.

WEG MET DE GRIJZE WANDEN

Een woord van lof werd toegezwaaid aan de afdelingen Vervoer en Expeditie (die voor de werkelijke verplaatsing zorgden), Service Engineering (die zorgde voor aansluiting van de technische hulpmiddelen) en Technische bedrijven - meer speciaal de heren Hofman en A. Schut - die tijdig alle werkzaamheden lieten plaatsvinden. Al het gezeur en geplooi over indeling met de diverse betrokkenen kwam echter veelal op één persoon neer, de heer Govert van afdeling TEO. Uit erkentelijkheid voor de wijze waarop hij iedereen toch tevreden heeft weten te stellen, kreeg hij een flesje aangeboden, om op rustiger momenten alle "leed" te kunnen vergeten. Zonder de anderen, die aan het project "showroom" hadden meegewerkt, tekort te willen doen, wilde de heer Schut toch in de persoon van Martin Bobbink vooral zijn waardering voor de geleverde prestatie tot uiting brengen. Ook Martin kon de verloren zweetdruppels compenseren door een flesje sherry.

Toen was het de beurt aan de heer De Vos, die met grote doortastendheid de papieren wand - waarop "Challenge of the eighties" stond - neerhaalde en daarmee de showroom officieel in gebruik nam. Het aanwezige gezelschap had daarop volop de gelegenheid de tentoonstellingsruimte te bezichtigen.

De ruimte zal in de toekomst - behoudens bij grote bezoeken of demonstraties - voor iedereen toegankelijk zijn. Het is zeker de moeite waard er eens een kijkje te gaan nemen.

Onder dit motto werd in het Kerstnummer aandacht besteed aan het initiatief van Ger Rozeboom om de grauwe en kilzakelijke wanden van de diverse gangen op te fleuren met eigen werk van diverse medewerkers van ons bedrijf.

Het is jammer dat in de lange gang van gebouw C de eerder daar getoonde tekeningen zijn verwijderd en nog niet vervangen door andere. De aansluiting op galerie TEO in het korte deel van datzelfde gebouw wordt daardoor helemaal gemist.

In die galerie is trouwens al enige tijd een tentoonstelling van handwerken en poppen van de hand van Willy Mulder (Inkoop) te bezichtigen. Erg de moeite waard.

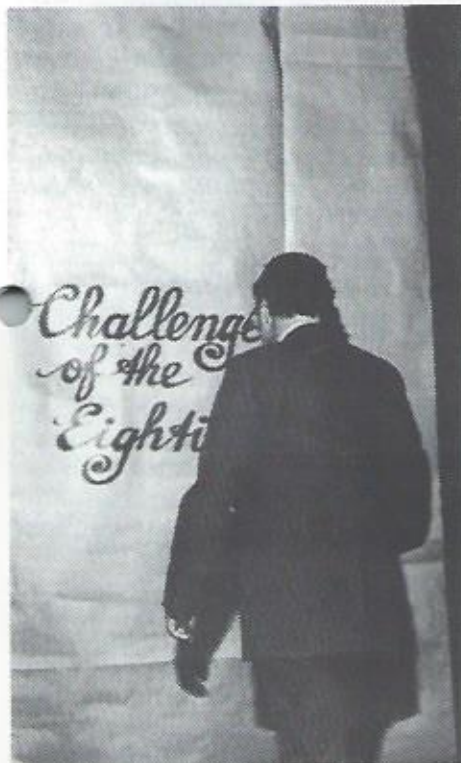
De gang bij Sociale Zaken is in zijn geheel verfraaid met teken- en schilderwerk van diverse Data Systems "artiesten". De vele externe bezoekers hebben veel waardering voor het hier - door ons bedrijf - genomen initiatief de eigen medewerkers in de gelegenheid te stellen werk van eigen hand tentoon te stellen. Hetgeen overigens evenzeer gewaardeerd wordt door interne voorbijgangers.

Om de verschillende ervaringen en reacties eens met elkaar te bespreken kwamen de exposanten vrijdag 22 februari bijeen. Gastheren waren de heren Rozeboom en Scheurer (zij schonken bij toerbeurt de glaasjes nog eens vol).

Een aantal van de daar aanwezigen bekende dat zij de laatste tijd niet meer zo creatief waren geweest. Vandaar ook dat gebouw C wat kaaltjes naar voren kwam. Gesterkt echter door de positieve reacties namen zij zich echter voor weer hard aan het werk te gaan.

Het zou zeker jammer zijn deze activiteit door gebrek aan materiaal te laten verlopen.

Wie heeft nog een bijdrage te leveren? Ger Rozeboom is graag bereid, die in ontvangst te nemen.



MARKETING MANAGEMENT

"Nothing happens till someone sells something".

Wist u dat ruim 6000 personen direct betrokken zijn bij de commerciële activiteiten in 28 landen door Philips Data Systems uitgevoerd? Dat daar zeker nog zo'n aantal bijkomt voor degenen, die werkzaam zijn bij dealerorganisaties?

Vast niet.

Dat komt dan waarschijnlijk, omdat u zich nauwelijks realiseert dat Marketing Management zo ongeveer de belangrijkste pijler is van onze Hoofdindustriegroep.

Voorheen bestonden de commerciële activiteiten voornamelijk uit het verkopen van de door ons gemaakte producten. Niet meer en niet minder. Nu is dat echter anders. Willen we een belangrijke - en vooral blijvende - rol spelen op de wereldmarkt van de automatisering dan zullen ook andere zaken de aandacht moeten krijgen.

Willen we ons bestaansrecht bevestigen, dan zal naar een grote omzet met zo min mogelijk/laag mogelijke kosten, dus een zo groot mogelijke winst moeten worden gestreefd.

Dit is de primaire taak van de medewerkers van onze Marketing organisatie.

Zoiets is natuurlijk makkelijk gezegd, maar wat komt daar allemaal bij kijken?

Binnen Data Systems zijn de taken verdeeld. De echte verkoopactiviteiten, dus het sluiten van een verkoopcontract met een afnemer zijn gelegd bij de lokale marketing-organisatie, die deel uitmaken van een nationale organisatie. Het uitstippelen van een beleid is belegd bij de marketing-groep in de H.I.G.-centrale (H.I.G. = Hoofdindustriegroep).

Het is niet voldoende om nu zoveel mogelijk systemen aan zoveel mogelijk klanten te verkopen. Er moet ook voor gezorgd worden, dat we dat in de toekomst kunnen blijven doen.

minst willen we blijven maar toch zeker ook vooruit lopen op deze ontwikkelingen.

Wat zijn de beperkingen, die ons door de slechte wereld-economie en de daarmee veelal verband houdende door politici gekozen oplossingen, worden opgelegd?

- Wat doen de concurrenten?
 - Welke problemen binnen de kantoor-automatisering denken wij nu en in de toekomst met onze systemen (bestaande en nieuw te ontwikkelen) te kunnen oplossen?
 - Op welke toepassingen moeten we ons richten?
 - Kunnen onze productiecentra het gewenste produkt leveren?
 - Wat zijn dan de kosten?
 - Kunnen we tegen een concurrerende prijs aan de - kwalitatieve - produkteisen voldoen?
- enzovoorts.

Gewapend met deze kennis is het mogelijk in nauwe samenwerking met Industrial Management en Plans en Programs een plan voor de lange termijn op te stellen. Het tijdig ontwikkelen van geheel nieuwe producten en het snel in productie brengen daarvan, waardoor op het juiste moment op de marktontwikkelingen kan worden ingespeeld, bepaalt het succes van je totale transactie.

Naast het zoeken naar nieuwe marktgebieden en het uitontwikkelen van nieuwe producten, is het optimaliseren van de bestaande produktenreeks van groot belang. Daarenboven is het op snelle en goede wijze services van de geleverde producten en het - liefst zonder consequenties voor de kostprijs - opvoeren van de kwaliteit, een bindende voorwaarde voor het slagen van de verkoopactiviteiten.

De markt van de kantoorautomatisering is een breed verspreide.

Daarom is het zinvol om dat hele gebied in kleinere stukken te verdelen. Binnen Data Systems kennen we drie gebieden: Area I = Europa, waar plm. 75% van onze totale omzet wordt gerealiseerd; Area II = Noord Amerika met ca. 20% van de totale omzet en Area III = Verre Oosten, Mid-

den Oosten, met ongeveer 5% van de totale omzet.

Ons streven is erop gericht de omzet binnen Area II en III zodanig uit te breiden dat zij tenminste even groot zal worden als die uit Europa.

Binnen Europa zijn het Frankrijk, Duitsland en Engeland, die met de mogelijkheden die de markt daar biedt, voor het grootste deel van de omzet zorgen. In Oostenrijk en de Benelux hebben wij echter een sterke marktpositie.

Het binnenhalen van grote orders is, uiteraard van belang. Toch komt tot op heden het grootste deel (60%) van onze omzet van kleine niet spectaculaire orders.

Onze omzet bestaat echter niet uitsluitend uit de opbrengst van systeemleveringen. De Supportafdeling stijgt in belangrijkheid door de verbreding van het geleverde machinepark.

Het is uiteraard van het grootste belang dat de bij het Marketing-gebeuren betrokken medewerkers goed van de plaatselijke situatie in de landen op de hoogte zijn. Om een beter inzicht te krijgen in elkaars werkomstandigheden zijn in de afgelopen jaren medewerkers van de lokale marketing-organisaties naar de centrale organisatie in Apeldoorn gehaald (en omgekeerd) om gedurende enige tijd daar werkzaam te zijn.

Diplomatenkoffertjes zijn heel handig, maar je wordt wel doodmoe van die kwieke, doelbewuste tred die erbij hoort.

Er zijn immers altijd wel problemen waarvan men op de eigen werkplek nauwelijks weet heeft.

Zo zal er bij het ontwikkelen van nieuwe producten intensief overleg moeten zijn met Industrial Management. Onze productiecentra zijn immers niet van de ene dag op de andere over te brengen op een - mogelijk geheel nieuw productieproces.

Het - uiteindelijk - hebben van een goed produkt en de wil een nog braak liggend marktgebied te bewerken zijn echter niet voldoende om succes te hebben.

De markt moet bereikbaar zijn. Dat wil zeggen, de invoerbepalingen moeten niet remmend werken. De sterk wisselende geldkoersen moeten het profijt niet in gevaar brengen, enz.

Bepaalde landen kennen min of meer beschermende maatregelen ten behoeve van de eigen industrie. Andere landen staan slechts invulling van de markt toe als - onder toezicht van de regering - in het land zelf wordt geproduceerd.

Het opbouwen van een langdurige en profijtelijke relatie met reeds bestaande klan-

Uw klanten zijn niet met u getrouwd, u moet ze zonder ophouden het hof maken.

Om dat te bereiken is een grondige kennis nodig van zaken als:

- wat zijn de ontwikkelingen op het gebied van de automatisering? Op z'n

ten, dus het opbouwen van een klantenbasis, is van enorm belang.

Daarbij is het de grootste kunst deze klanten ervan te overtuigen ook in de toekomst van onze diensten gebruik te maken.

Sterke argumenten om verder met ons in zee te gaan zijn naast de kwaliteit van het produkt, de toepassingsmogelijkheden, de verleende service, de levertijd, de prijs.

Al deze dingen hebben onderling invloed op elkaar. Hoe meer apparatuur er is verkocht, des te efficiënter kan de service zijn. Er wordt meer ervaring opgedaan met specifieke toepassingen, zodat bij nieuwe klanten gemakkelijker hun speciale vragen kunnen worden opgelost. Enzovoorts.

Om nieuwe, zowel als reeds bestaande klanten, steeds op de hoogte te houden van wat je kunt en dat je meetelt, is het noodzakelijk dit op allerlei manieren in de openbaarheid te brengen. Advertentiecampagnes, persconferenties, tentoonstellingen, brochures, eigen - commercieel. De taak gelegd op de schouders van de Marketing medewerkers is geen eenvoudige. Schieten zij tekort in de uitvoering daarvan, dan kan dit voor het voortbestaan van ons bedrijf ernstige consequenties hebben.

Niet alleen dat zij in staat moeten zijn tijdig de veranderingen binnen de automatisering te onderkennen, maar ook zullen zij zich moeten inzetten om de organisatorisch noodzakelijke wijzigingen die daarvan het gevolg zijn snel te realiseren. Door de steeds stijgende wens naar informatie, bij bedrijven zowel als bij de enkele particulier, zullen veel breder opgezette informatie/communicatienetten ontstaan.

Nauwere samenwerking met andere industriegroepen, zoals bijv. audio/video, telecommunicatie e.d., zal daardoor meer en meer een noodzaak zijn/worden. Het oplossen van problemen binnen de kantooromgeving door het inschakelen van uitsluitend een computer raakt uit de tijd. Ook de bovengenoemde zaken zullen in de toekomst bij deze oplossing een steeds belangrijker rol gaan spelen.

In de Regatta, waarin we strijd voeren met onze - soms geduchte-concurrenten, kunnen we ons niet zomaar met de stroom laten meevoeren.

Het enthousiaste team van marketing medewerkers stelt alles in het werk om onder winnende koers te blijven varen. gerichte - bladen zijn dan middelen om meer bekendheid aan ons bedrijf en onze mogelijkheden op het gebied van de kantoorautomatisering te geven.

DEMONSTRATIE P4500

In een nauwelijks aan de verfkwest ontrokken showroom werd op 5 maart 1980 de eerste demonstratie van het P4500-systeem gehouden voor managers van lokale marketing organisaties uit een viertal landen.



Winteravondlezing 26-2-1980

„HOE GAAN WE MET ELKAAR OM?“

Sociaal beleid in de jaren 80

De mist hing - alweer - als een dikke deken over Apeldoorn, toen de ruim 250 geïnteresseerden zich op weg begaven naar de tweede winteravondlezing van dit seizoen.

Toen ze huiverend - want wat is zo'n damp toch kil - de kantine in S binnen-druppelden stond het warme kopje koffie als opkikkertje klaar.

Er was op meer belangstelling gerekend, maar, waarschijnlijk door de weinig vriendelijke nevel buiten, had een aantal verstek laten gaan. Mogelijk hadden ze geen hoge verwachtingen van onderwerp en spreker, maar dan hadden ze ongelijk. Toegegeven, de heer Van den Brand (directie Sociale Zaken Eindhoven) was mogelijk niet zo'n fleurig spreker als die van de vorige winteravondlezing, maar hij bleek heel goed in staat zijn publiek af en toe een lach te ontlokken.

Zijn onderwerp leende zich wat minder voor kleurrijke beschrijvingen, hetgeen overigens temeer de duidelijkheid, die hij betrachtte bij de behandeling ervan, uit deed komen.

Maar nu zijn verhaal.

Als we de berichtgeving moeten geloven dan zeuren we - ondanks de ongelooflijk hoge welvaart - over alles en alles. We leven in een tijdperk waarin we erg met ons zelf bezig zijn. De nieuwsmedia suggereren dat er nog slechts een klein duwtje nodig is om ons allen in de ondergang te storten. Economisch, technisch, psychologisch, sociaal en cultureel gaat het ons schijnbaar allerberoerdst.

Is dat nou zo?

Er is een ontwikkeling te onderkennen in ons denkpatroon. Het denken vanuit het eigenbelang is - over de hele wereld - aan het wijzigen in het denken in groter verband; bijv. niet langer wordt individueel aan de belangen van het eigen land gewerkt binnen Europa, maar er wordt getracht in groter verband binnen de Europese Gemeenschap aan de oplossing van de individuele problemen te werken.



De ontwikkeling, die merkbaar is ten aanzien van de positie van de vrouw, de wijziging van de opvattingen ten opzichte van diverse rassen, het weer in de maatschappij accepteren van bejaarden als volwaardige leden van de maatschappij, het zijn allemaal tekenen, dat er veranderingen plaats hebben in ons denkpatroon. Allemaal positieve signalen, die ook terug te vinden zijn in het veranderde opvoedingspatroon (vergelijk de situatie binnen de gezinnen van nu eens met die van een dertig, veertig jaar geleden) en het andere weerbaarheidspatroon (er wordt niet langer meer krachtdadig opgetreden, verweer tegen misstanden kan ook anders, zie Martin Luther King en Gandhi).

Wij vinden - terecht - dat iedere burger, ongeacht zijn intelligentie, toegang moet hebben tot zijn rechten en steun moet kunnen krijgen. We vestigen dan ook Wetswinkels, Sociale Raadslieden, Ombudsman enz.

Allemaal positieve ontwikkelingen, die van groot belang zijn voor de jaren tachtig. Ook de vergaande vernieuwingen in de techniek hebben hun positieve invloed op de maatschappij. Zij kunnen gezien worden als bedoeld om de mens van veel zware en moeilijke arbeid te bevrijden. De vraag is alleen of die vrijgemaakte mens de mogelijkheden heeft de vrijgekomen tijd echt te kunnen aanwenden?

Maar, als we in de toekomst dan toch verplicht zijn bij een geringe economische groei te moeten leven, ook dan is daar een positieve zijde aan te ontdekken.

Er valt te verwachten, dat we dan binnen het gezin - maar mogelijk ook in ruimere zin in onze directe omgeving - meer op elkaar aangewezen zullen zijn, elkaar nodig zullen hebben.

Wat komt er in de komende jaren op ons af?

Er ontstaat een beeld van toenemende onbalans op allerlei terrein. Een onderneming werkt in een bepaalde omgeving en neemt daar mensen uit op. We noemen dat de arbeidsmarkt. Er zijn een aantal aanwijsbare zaken die op die markt invloed uitoefenen.

Zo zullen de activiteiten binnen zo'n onderneming, laten we zeggen Data Systems, zich mogelijk niet zo spectaculair ontwikkelen als men zou wensen. Dat heeft te maken met de internationale handel, de technische revolutie en allerlei krachten buiten Nederland, die we zelf niet in de hand hebben. Zo zal Data Systems misschien in de eerste vijf jaren van 80 niet zo'n groot beroep op de arbeidsmarkt doen als anderzijds wel wenselijk is.

In die vijf jaar immers is een uitbreiding van de markt te verwachten, niet alleen door het toetreden van de gehuwde vrouw, maar ook een verdere doorstroming in het onderwijs, waardoor het aanbod van een andere karakteristiek zal zijn. In 1990 kan dit beeld echter heel goed omgekeerd zijn. Dus een grote vraag en een te gering aanbod. Bijvoorbeeld door het verminderde geboortecijfer.

Er doen zich duidelijk problemen voor op de totale arbeidsmarkt, niet alleen door het grote aanbod, maar ook ten aanzien van de functieniveaus. Er zijn soorten werk, die steeds moeilijker te accepteren zijn. Dit zou misschien op te lossen zijn door een hogere beloning. Toch is er ook werk, waarvan niet precies is vast te stellen waarom het niet gedaan wordt. Er zullen mensen uit andere landen naar hier komen om dat werk te doen. Dat zal de spanning op de arbeidsmarkt echter niet verminderen. Het is nimmer een goede oplossing, ook niet voor die mensen zelf.

De opvatting over de verwachtingen over dat werken zelf is sterk aan het veranderen. Er is een groeiende behoefte aan participatie, medebeslissen, medeverantwoordelijkheid. Men wil in zijn werk meer zichzelf kunnen zijn. De reden waarom men werkt loopt ook sterk uiteen. De een zal werken om te kunnen bewijzen hoe goed hij is, de ander werkt uitsluitend voor het inkomen. Weer anderen zien het werk meer als een avontuur, en zullen dan ook meer de afwisseling zoeken. Eén beeld is duidelijk veranderd: Arbeid moet niet meer.

We leven op te grote voet, omdat we te kleine hoofden hebben.

De geringe economische groei en de technische ontwikkelingen brengen Nederland - op een moment dat dat slecht uitkomt - grote moeilijkheden in die arbeidsmarkt. De discussie over herverdeling van werk is dan ook een heel reële zaak. Het gaat niet aan de komende vijf jaren te overbruggen door net te doen alsof die problemen niet bestaan. Wij zullen moeten streven naar een andere arbeidsoriëntatie. Halve banen tegen half inkomen. Daarbij is ook het minimumloon een moeilijke factor in de discussie. Voor de oplossing van dit probleem hebben we de overheid, maar ook onszelf en vooral moed nodig. Er is een vernieuwing van denken nodig bij het zoeken naar niet te structurele oplossingen. In een periode van geringe welvaart worden een aantal normen aanvaard, die in een periode van hoge welvaart niet meer zo aansluiten en waarvoor we de moed zouden moeten opbrengen ze te wijzigen. Nederland kan vergeten dat onze problemen op Europees niveau zullen worden

opgelost. Er moet bereidheid komen om zelf dingen te gaan veranderen.

Daarbij hebben we te maken met de overheid, de werkgever en de werknemer. De werkgever zal in zijn benadering voornamelijk streven naar het rendabel continueren van zijn bedrijf. Daarbij zal hij heel vaak de overheid bereid vinden met hem mee te denken. Als Data Systems zou wegvallen op de Apeldoornse arbeidsmarkt bijv., zal dat immers in Apeldoorn ernstige gevolgen hebben. De werknemers echter zullen uiterst kritisch kijken naar de overwegingen van de werkgever en nagaan of de belangen van de werknemers op de juiste wijze zijn gewaarborgd.

De vraag is wat moeten we doen?

Daarbij rekeninghoudend met een geringe economische groei en het feit dat we het lang niet altijd met elkaar eens zullen zijn. Een Europese oplossing valt niet te verwachten. Kunnen we er zelf niet uitkomen, dan zal de overheid de neiging vertonen regeland te gaan optreden. We moeten de moed hebben de positieve punten niet te verstoppen (en we hebben nogal wat plussen).

Het gaat erom vooral uit het sociaal beleid aan de drie partijen (werkgever, vakbonden/OR, overheid) de conflicterende zaken duidelijk en zichtbaar te maken. Daarbij zullen we elkaar het begrip verantwoordelijkheid duidelijk moeten maken. De werkgever moet niet te snel geneigd zijn te denken, dat de andere partij niet in staat/bereid is verantwoordelijkheid te dragen.

Bij conflicterend gedrag val je al gauw terug op jezelf. Je kunt het echter niet blijvend alleen doen.

Dus... we moeten niet blijven denken, dat vakbonden altijd afstand zullen bewa-

ren, dat werknemers geen verantwoordelijkheid willen dragen, enz.

Uit de inhoud van alle binnen een bedrijf te nemen beslissingen moet duidelijk blijken, dat rekening gehouden is met de mens. Daarom is deskundigheid over de wijze, waarop je met elkaar om moet gaan in huis noodzakelijk.

De sociaal functionaris kan op de beslissing zodanig invloed uitoefenen, dat de spanningen niet toenemen, hopelijk zelfs verminderen. Er is een nieuwe markt voor sociale deskundigheid: managers hebben dat in de toekomst hard nodig. We moeten in de wijze, waarop we een onderlinge relatie opbouwen veel energie stoppen. Om daarin een goed resultaat te behalen is een sterke uitdaging, ook als het moeilijk is en ondanks spanningen en onzekerheden.

Die onzekerheden maken het onmogelijk een blauwboek uit te geven van het sociaal beleid hoe dat er voor de komende jaren uit gaat zien.

Een moeilijk punt is de herverdeling van werk. Hoe delen we de arbeidstijd in? Het sociaal beleid moet steun geven aan de werkgever om daar oplossingen in te vinden, die ook de steun kunnen krijgen van de OR en de vakbonden, wat een heel moeilijk proces zal zijn. We kunnen niet zeggen, omdat er mensen op de arbeidsmarkt komen, die niet carrièregericht zijn, dat we daarom niet naar de inhoud van het werk hoeven te kijken.

Met een hoge welvaart ontstaat een hoog verwachtingspatroon over werk-inhoud en -omgeving. Wij dienen die werkinhoud en -omgeving dan ook nader te ontwikkelen/veranderen om aan te sluiten op dat verwachtingspatroon.

Kan dat allemaal lukken?

Er zijn een aantal zaken, waardoor er misschien toch wel kans op is. Philips is een bedrijf, dat ook in het verleden, bereid was goede dingen op het gebied van sociaal beleid tot stand te brengen.

Data Systems is een deel van het grote - Philips - geheel, hetgeen een voordeel is. We hoeven niet alles alleen te doen. Daar-



INGEZONDEN STUKKEN

Sociaal beleid in de jaren tachtig.

bij zal men er hopelijk in slagen ruimte te laten voor Data Systems; de problemen hier zijn toch wel anders dan elders in het concern.

De sociale functie in het beleid zal moeten vechten voor ruimte per bedrijf voor eigen oplossingen. Als we daar in slagen zijn we beter af dan een gelijkwaardig bedrijf, dat op zichzelf staat in Nederland. Lukt het echter niet, dan zijn we slechter af.

Er zal voortdurend heel kritisch gekeken moeten worden of we de goede motieven hanteren. De sociale functionaris is bij uitstek aangewezen om deze zaken in de gaten te houden, ook al zullen OR en vakbonden daar eveneens op attent zijn. Dit betekent dat de hoofdeis voor ons allemaal zal zijn: Duidelijkheid en kwestbaar durven zijn.

Dit geldt voor ons allemaal, dus zowel voor leidinggevers als voor uitvoerenden. Slechts dan is er kans dit tot stand te brengen.

Daarbij moeten we wel bedenken: Als er geen visie is gaat het volk ten gronde.

Na een korte pauze, beantwoordde de heer Van den Brand een aantal schriftelijk ingediende vragen. Er ontspon zich een discussie over part-time werk voor de man, de positie van de werkende vrouw en de binnen Philips voor beide onderwerpen bestaande en de te creëren mogelijkheden.

Deze discussie werd niet voor alle partijen bevredigend afgerond, waarmee maar weer bewezen was, dat alles inderdaad nog de nodige ontwikkeling dient door te maken.

Omstreeks half elf ging iedereen weer huiswaarts. Buiten was er weer helder zicht, de mist was opgetrokken. Gold dat ook voor ons inzicht in het sociaal beleid in de jaren tachtig? We hopen het, want dat was toch wat spreker van die avond had willen bereiken.

Onder deze titel hield de heer Van den Brand op 26 februari in het kader van de Winteravondlezingen een inleiding over de rol die PHILIPS daarin (vermoedelijk) gaat spelen. Naar mijn mening maakte de spreker het onderwerp van de avond met zijn voordracht niet geheel waar. Hij signaleerde slechts een aantal maatschappelijke trends, en dan ook nog voornamelijk buiten de PHILIPS-maatschappij. Op zich zelf zou dat nog niet zo bezwaarlijk zijn geweest wanneer hij daarnaast had kunnen aangeven hoe die algemene ontwikkelingen worden vertaald naar het sociale beleid dat PHILIPS van plan is te voeren in de genoemde periode. Daarbij hadden de nodige vaagheden hem niet kwalijk genomen kunnen worden. Maar er kwam helemaal niets! Onder het motto "de exporterende industrie bepaalt onze welvaart en dient daarom te worden gespaard", stelde de heer Van den Brand dat van PHILIPS derhalve geen voortrekkersfunctie valt te verwachten. Het is opmerkelijk dat dit motto ook al door de heer De Vos in zijn nieuwjaarsrede werd gebruikt (de hand van de Raad van Bestuur?).

Geen initiatieven van ondernemingszijde dus, en hier valt een parallel te trekken met het produktbeleid dat PHILIPS over het algemeen voert: Niet vooroplopen, maar proberen een goede tweede te zijn. Waarom? Verminderde risico's. Dat neemt echter niet weg dat de onderneming wel over het sociaal beleid wil praten. Maar in bovengenoemd licht kan dat alleen maar worden gezien als "rekken en d'r bij blijven", de tactiek van de vader t.a.v. de vrijers van zijn dochter (conferentie van Wim Sonneveld, tekst Simon Carmiggelt).

Eén van de vragen aan de heer Van den Brand gesteld behelsde het aspect van deeltijdbanen voor mannen (de heer Van den Brand seksisties: "Deze vraag komt ongetwijfeld van een vrouw, dat leid ik af uit de leuke naam die er onder staat"). Uit het antwoord op deze vraag ontstond iets van wat een aardige discussie had kunnen worden, maar helaas, de heer Van den Brand moest nog terug naar Eindhoven en de volgende ochtend vroeg op. Vandaar dat de gedachtenwisseling moest worden gekapt door de heer Scheurer (bij die naam heb ik altijd het gevoel dat de letters in de verkeerde volgorde staan). Jammer.

Willem Dicou

SOCIAAL ALLERLEI

- Vanaf 1 februari is er een nieuwe reis-kostenregeling voor pendelaars en forensen van kracht. Deze is vooral van belang voor mensen, die dagelijks van en naar Eindhoven reizen. De betrokkenen worden via hun personeelchef ingelicht. Gezien de geringe belangstelling voor een "pendelbus" heeft Sociale Zaken dit idee maar laten vallen.

- De communicatie tussen de H.I.G. (Hoofd Industrie Groep) en de landen krijgt steeds beter vorm.

Binnen een maand werden een drietal ontmoetingen georganiseerd; één tussen personeelchefs van de L.M.O.'s (Local Marketing Organisaties) en I.P.C.'s (Internationale Productie Centra), daarna een conferentie van softwaremanagers van de landen en tenslotte een policy council (beleidsbespreking) voor de L.M.O. general managers.

Telkens weer blijkt het hoe belangrijk het is enerzijds de H.I.G. strategie over te dragen en anderzijds te luisteren naar wat onze collega's ons vertellen.

- Volgende maand beginnen de zogenaamde "progress gesprekken" voor medewerkers in funktiegroep 40 en hoger. In die gesprekken bespreekt de chef met ieder van zijn/haar mensen de gang van zaken in het werk en de wensen, die men heeft voor ontwikkeling, veranderingen in werk en werkomgeving, etc. Graag veel aandacht voor dit stukje werkoverleg!

- Nu alvast mogen we erop rekenen dat in de maand mei veel jubilea vallen en van verscheidene collega's afscheid wordt genomen. Laat het ene gebeuren niet onder het andere lijden, want alle betrokkenen hebben recht op een stuk persoonlijke aandacht.

- Vrijdag 14 maart werden weer diploma's uitgereikt aan een aantal jongeren, die bij ons een omscholingscursus tot programmeur konden volgen. Het is fijn te ervaren hoezeer zulke dingen tot het verbeteren van sollicitatiekansen voor deze jongeren (aanvankelijk nog zonder werk) hebben.

Hulde aan Verhagen van Bedrijfsopleidingen en de docenten, die samen toch maar - naast hun dagelijks werk - zo'n program weten te maken.

PHILIPS ELECTROLOGICA BADMINTON VERENIGING

Philips Electrologica Badminton Vereniging, ook deze naam van een onderafdeling van de Personeelsvereniging wekt herinneringen op aan lang vervlogen tijden; bijv. de 19e april 1968, toen een groepje enthousiaste badmintonliefhebbers in de oprichtingsvergadering verklaarden de badminton sport voornamelijk in rekreatief verband te zullen gaan beoefenen en ook de nodige propaganda naar buiten te brengen uitdragen om anderen in deze boeiende, maar ook vermoeiende sport, te interesseren.

Gezien het hierdoor stijgende ledental zocht men al spoedig aansluiting bij de N.B.B. (Nederlandse Badminton Bond) om zodoende een krachtiger stem bij de zaalruimteverdeling van de Gemeente te kunnen laten horen. De opening van de eerste Apeldoornse Sporthal op 12 september 1969 in het Zuiderpark maakte ook de toetreding tot de A.B.F. (Apeldoornse Badminton Federatie) noodzakelijk, welke vertegenwoordigd is in de Sportraad Apeldoorn. Deze Federatie bleef in explosieve groei niet achter bij de N.B.B. (1968: 17.000 leden, 1980: 74.000 leden), want bij de opening van de tweede Apeldoornse Sporthal op 12 juni 1976 in het Mheenpark was het aantal verenigingen uitgegroeid van 4 naar 8 en het aantal aangesloten leden van 100 naar 800 (momenteel meer dan 1000).

De A.B.F. organiseert ook jaarlijks het traditionele Paastoernooi, wat in wezen de officieuze Apeldoornse Kampioenschappen zijn. Een complete dag zijn in beide sporthallen honderden badmintonners in de weer om hun krachten te meten. Daarnaast loopt al enige seizoenen een rekreatiecompetitie van de Apeldoornse verenigingen onderling, waarin door onze vereniging steeds hoge ogen worden gegoooid.

Het uitstellen van de bouw van een derde sporthal heeft momenteel ervoor gezorgd, dat vrijwel iedere vereniging een ledenstop heeft moeten instellen. Ook onze vereniging (ongeveer 100 leden) heeft hier toe moeten besluiten, maar in eerste in-

stantie wordt aan P.V.-leden voorrang bij toetreding verleend.

Op maandagavond is de trainingsavond van 18.00 tot 23.00 uur op 4 speelvelden in de sporthal Zuiderpark. Op woensdagavond is dit van 19.00 tot 21.00 uur in de sportzaal van de K.S.A. aan de Molle-ruslaan op 2 speelvelden en op donderdagavond is er nog een speelveld beschikbaar van 19.30 tot 22.30 uur in het gymnastieklokaal van de Federijkershoeve.

In het weekend is er zaalruimte beschikbaar in Sporthal Mheenpark, maar dat wordt voornamelijk benut voor competitiewedstrijden van de districtsteams van onze vereniging, welke in de loop der jaren een geduchte naam heeft opgebouwd in Apeldoorn en omgeving, want kampioenschappen werden al meerdere malen in de wacht gesleept.

Het bestuur van de P.E.B.V. bestaat uit:

P. Cloosterman (voorzitter) D.O.R. hal L
tel. 2358

L. I. Middeldorp (secretaresse) Admie hal
K tel. 2430

J. P. E. Licht (penningmeester) Admie
hal K tel. 2720

PHILIPS- PRESTATIELOOP

voor:

**Sportbeoefenaren - Trimmers en
iedereen die maar lopen wil!!!**

Datum	: dinsdag 29 april a.s.
Starttijd	: 18.30 uur en 19.00 uur
Inschrijven	: Aan de start, kledinggelegenheid aanwezig
Inschrijfkosten	: P.V.-leden, 1e keer f 2,50; P.V.-leden, vervolgv. gratis Niet-leden, 1e keer f 3,00; Niet-leden, vervolgv. f 1,50
Afstand	: 3 km en 6 km
Tijdslimiet	: 20 min. en 40 min.
Herinnering	: Iedereen die de afstand binnen de gestelde tijd aflegt, ontvangt een medaille, voorzien van lint en draagspeld. Bij elke volgende keer, wordt een vervolgcijfer uitgereikt. M.i.v.: 5e keer = zilveren medaille; 10e keer = gouden medaille
Parcours	: Het parcours is gelegen in het bos, tussen de Laan v. Malkenschoten en de Oude Apeldoornseweg
Deelname	: Deelname staat open voor een ieder



PATRIAE SERVIRE LIBERTAS

(het Vaderland dienen in
vrijheid)

Deze spreuk staat op de bronzen penning, die aan een aantal leden van de Algemene Hulpverlening binnen ons bedrijf op vrijdag 29 februari werd overhandigd door ir. J. N. van Hall.

Deze "Vrijwilligersmedaille" werd hen uitgereikt, omdat zij - zoals dat op de bijgeleverde verklaring officieel verwoord werd - zonder wezenlijke onderbreking gedurende een tijdvak van tien jaren voldaan hadden aan de uit de door hen vrijwillig aangegane verbintenis voortvloeiende verplichtingen.

In zo'n geval zeggen wij simpel, ze waren 10 jaar verbonden aan het A.H.V.-werk.

De penning werd uitgereikt aan: de heren A. F. Engel (AHV-er), G. Hofman (Hoofd AHV), H. N. Kommerkamp (bevelvoerder Brandweer), R. P. Oostwal (redder/EHBO-er), P. Ottens (redder/EHBO-er), J. Verhoog (bevelvoerder EHBO) en H. J. Wasink (EHBO-er).

De heer Van Hall sprak zijn waardering uit voor de geleverde inzet.

Gezellig om de ronde tafel gezeten en onder het genot van een kopje koffie werd er nog even nagepraat over verschillende evenementen, de plaats van het vrijwillige hulpverleningswerk, de landelijke wedstrijden in Craillo, enzovoorts.

Uit dat gesprek kwam ook naar voren, dat - hoewel we op voorgeschreven sterkte zitten (overigens krap aan) - er nog best een paar extra mensen gebruikt kunnen worden, ja zelfs nodig zijn.

Wie heeft interesse?

Inlichtingen bij: C. Kapel, tel. 2888



EEN WELKOM VOOR

In dienst per:	Naam:	Afdeling:
14-02-1980	Nieuwenkamp-Schinkel R. G. Mw.	Industrial Management
01-03-1980	Jansen E. J. M.	CPD: Phys. Distr. Operations
01-03-1980	Klein Gansey-de la Rambilje Y. Mw.	Technische Bedrijven
01-03-1980	Muller H.	Administratie
01-04-1980	Post J.	SSS: Appl. Anal. Techniques
01-04-1980	Vulpen J. van	SSS: Prod. Accept. & Support

WE NAMEN AFSCHIED VAN

Per:	Naam:	Afdeling:
18-02-1980	Bokhorst A. H. J.	SSP-Eindhoven
29-02-1980	Kistemaker T.	CPD: Orderprocessing
29-02-1980	Schut J. C. Mw.	Administratie
31-03-1980	Brunkreeft-van Zuuk J. Mw.	DS-Service Doc. & Train.
31-03-1980	Linden C. M. van der	CPD-Management
31-03-1980	Miermans H. C.	Electronic Development
31-03-1980	Schulte H. H.	SSP-Eindhoven



**Data
Systems**

PHILIPS