

9

datist

Personeelsorgaan Philips Data Systems

1e jaargang Sept. 1980



van de raad 69/71
is helaas geen foto beschikbaar.



Ondernemingsraden van 1967 tot 1977.

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

REDAKTIE

Mw. N. Vlas Gebouw K Telefoon 2200

REDAKTIËKOMMISSIE

N. J. v. d. Broek	- Software and Systems Support
A. Wolters	- 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:

W. Breyer
J. H. Bruines
Mw. N. Vlas

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.

Ieder nummer van de DATIST heeft weer een andere, overigens niet zoveel, opzet dan het vorige nummer. Dat is niet alleen opzet. Ook de beschikbare stof voor artikelen heeft daar duidelijk invloed op. Toch is het zeker zo dat we elke keer weer iets veranderen of anders onder de aandacht brengen, expres weglaten (om te zien of u het mist) of toevoegen (om te merken of dat opvalt en aan een wens tegemoetkomt).

Daardoor bestaat er eigenlijk nog niet echt een traditioneel te verwachten inhoud, zo min als een vaste indeling.

Uit de uitslag van de enquête valt trouwens ook moeilijk te bepalen of dat als een bezwaar gevoeld wordt. Enkele inzenders zouden graag aan een bepaald onderwerp aandacht willen zien besteed, waar reeds aandacht aan besteed wordt! Mogelijk komt dat door het ontbreken van een vaste indeling, mogelijk is het ook verklaarbaar door een wat te onduidelijke vorm, of leest u de DATIST toch niet zo nauwkeurig door?

Enkelen vroegen om het toevoegen van een inhoudsopgave. Dat zou misschien een oplossing kunnen zijn. Wij vinden er echter een bezwaar aan kleven. U zoekt dan alleen die rubrieken op die u direct interesseren en laat het overige nieuws ongelezen. *En daar staat toch best wat wettenswaardigs tussen.*

Vooralsnog hebben we daarom ook besloten geen inhoudsopgave bij te voegen. En omdat we zullen proberen wat meer grappes door het hele blad verspreid te plaatsen, hopen we het doorbladeren wat te veraangenamen.

TREIN-BOOTTRIP

Herinnert u het zich nog....., Sorry hoor, ik kon het weten, als de dag van gisteren natuurlijk!!!

Van deze fijne tocht is een Dia-reportage gemaakt welke u kunt gaan zien in het wijkcentrum "Kruispunt", Zilver Schoon 114 te Apeldoorn en wel op dinsdag 30 september a.s. **aanvang 19.00 uur.** Vanzelfsprekend bent u allen van harte welkom en uiteraard ook de kindere.

Het programma voor die avond luidt:
a. 19.00-20.00 uur, dia-reportage;
b. 20.15-21.00 uur, algemene ledenvergadering;
c. 21.00-22.00 uur, genoeglijk samenzijn, met een drankje en hapje en de mogelijkheid dia's te bestellen.



Bent u wellicht niet geïnteresseerd in het bij b. gestelde, dan wordt u ten tijde van de algemene ledenvergadering in de gelegenheid gesteld wat te drinken en te eten en de door u gewenste dia's te bestellen.

Om een indicatie te krijgen van het aantal deelnemers aan deze avond, onder andere i.v.m. de versnaperingen, verzoeken wij u vriendelijk u voor 23 september op te geven bij **v. d. Brom, toestel 2121.** Mocht u het zijn vergeten, geen ramp, u bent toch welkom.

Ten slotte: De stukken van belang voor de algemene ledenvergadering liggen vanaf heden ter inzage bij de leden van het Dagelijks Bestuur, zie tevens de "Datist" nr. 8.

MANAGEMENT INFORMATION MEETING

d.d. 28 augustus 1980

Mededelingen van de heer De Vos.

- o Na langdurige onderhandelingen hebben we een 15% aandeel in de spaanse firma Gispert gekocht. Het is een grote organisatie met een omzet van plm. 250 miljoen gulden en duizenden werknemers. De helft van de omzet komt van Data Systems artikelen, eerst OCS/SBC en recent ook P7000, PTS en Word Processor.

Wij hebben recht op een zetel in de Raad van Commissarissen. Mr. Inward, tot voor kort lid van de Philips Directie in Spanje, zal deze zetel voor ons bezetten.

Daarnaast is het nodig de Marketing voor ons deel van de artikelen range, naast die van de daar eveneens gevoerde kantoor machines, actief te ondersteunen. We hebben de heer Moerenhout bereid gevonden op korte termijn deze functie in te vullen. We zijn blij dat hij reeds per 15 september daar geïnstalleerd kan zijn. Hij geeft hierbij blijk van een grote loyaliteit t.o.v. ons bedrijf. We hebben in hem een man, die eveneens ervaring heeft op het gebied van kantoor machines (opgedaan in de tijd voor hij bij Data Systems werkte). We danken hem voor de ondersteuning en inzet die hij ons reeds vanaf de P200 heeft gegeven. Zijn vertrek hier zal zeker een verzwakking van ons potentieel zijn.

- o Fighting spirit hebben we nodig voor het gebied OCS/SBC, waar we momenteel veel tegenwind ondervinden. We moeten vechten voor handhaven c.q. verbeteren van de resultaten in deze sector. In Europa is dit een algemeen probleem.

We hebben het voornemen om deze problematiek te bespreken op 1 en 2 september met de commerciële, financiële en IPC-managers van de OCS/SBC-landen en de HIG-direktie. Op 2 september komen daar ook de heren Dekker en Pannenburg van de Raad van Bestuur bij.

De organisatie hoopte op snelle doorstroming van nieuwe produkten. Dat is niet gelukt. We moeten nu langer doen met oude produkten en dienen andere produkten op te stuwten om de gap op te vangen.

Om sneller de voorkomende problemen te kunnen oplossen zullen knooppunten tussen IPC en Commerciële

groepen worden ingesteld, Main Article Teams. Ze krijgen de volgende bezetting:

HH. Nieuwerkerke, Stahler en van Steensel OCS/SBC.

Nessler en HHessler Financial Terminals Solleveld en Ehrnreich DPS (7000).

Van Dijk en Besse P800.

Wharton en Koerts Word Processing.

Ebner en Missriegler Dicteren, Personal Computer.

CPD, Administratie, Service en Support zullen zich aan een dergelijke werkwijze aanpassen. Dit zal de herkenbaarheid van het team, wie zich met een bepaald produkt bemoeit, verbeteren. Er zal aanpassing plaatsvinden in de groepen. De P4500 moet erg snel gereed komen. Er is een kort verband aangelegd uit alle groepen een vertegenwoordiger. De HH. Schenk en Nieuwerkerke voeren het projekt management van de P4500 om alle problemen op te lossen (chasseren, tracing, etc.).

Organisatieplaatjes zijn nog niet uit te reiken. Alles dient nog eerst goed te worden doorgesproken. Binnenkort komt er een overzicht. Maar eerst moeten de september-meetingen in Kijkduin achter de rug zijn en de organisatie in de technische sektor worden doorgesproken.

- o De Raad van Bestuur realiseert zich, dat Software en System Engineering een moeilijk vak is. Het Management weet er in de wereld weinig mee te werken. Software is erg duur.

Alle concerns vragen zich af: "Hoe moet je Software aansturen/beoordelen?"

Een groepje door Philips geëngageerde Software Engineering consultants gaat er onder leiding van de heer Macro voor het concern eens naar kijken. Hij heeft te horen gekregen dat hij hier altijd welkom is voor een afspraak, als hij wil weten hoe het hier gaat. Uit het eindrapport verwachten we adviezen t.a.v. scholingen en aanname personeel.

- o Het kantoor van de heer De Vos blijkt regelmatig op slot als hij 's morgens binnen wil. Dat komt omdat er nog regelmatig door de Bewaking door anderen niet juist opgeborgen vertrouwelijke stukken op zijn bureau worden gedeponeerd.

Nu worden die nog aan de rechtmatige eigenaar teruggegeven, maar later niet meer.

Zorgvuldigheid bij het omgaan van vertrouwelijke stukken blijft dus geboden.

De heer J. de Vries, CPD, hield daarna een korte inleiding over Logistiek. Een onderwerp, dat juist doordat het zo voor de hand ligt, toch veelal over het hoofd wordt gezien. De heer De Vries schilderde voorgenomen aanpassingen in de goederen behandeling, order behandeling, die doelmatiger, zuiniger, efficiënter en dus ook logischer verwerken zouden bevorderen. Een en ander zal nog wel enige tijd in beslag nemen voordat alles volgens die gedachtenlijn zal zijn ingevoerd.

Op een vraag van een der aanwezigen of de wenselijkheid c.q. noodzakelijkheid van Synergie nog steeds bestaat, antwoordde de heer De Vos:

1. het is essentieel op alle sectoren van het product Hardware, Software, maar ook optisch. Het is van belang dat alle klanten alle apparatuur accepteren (door optische synergie) als artikelen van Philips.
2. Standaardisering van de componenten is eveneens van groot belang en hier is al veel bereikt.
3. Ook voor de Software, vooral op Operating System niveau, moet synergie worden bereikt. Vaste afspraken moeten gemaakt t.a.v. applicatie en systeem software, en de migratie van huidige naar de nieuwe systemen.

Er is veel tijd besteed aan hoe synergie in te vullen - nu komt het implementeren. Het grote probleem is, wanneer ben je zo ver klaar, dat je de andere produkten langzaam kan gaan invullen.

Enerzijds moeten we het lopend product pousieren, anderzijds willen we synergie invoeren. Dat is heel lastig, hadden dat eerder gewild (hebben het waarschijnlijk onderschat). We gaan verder.

De heer Moerenhout had, nadat hij allereerst dankte voor de vriendelijke afscheidswaarden van de heer De Vos, nog een boodschap aan hem mee te geven. Naar zijn mening moest er binnen Data Systems veel meer aan Job Rotation worden gedaan. Het verbeterde het inzicht en het begrip en bevorderde de dynamiek van de organisatie. Nu meer neiging tot bureaucratie.

Aan de aanwezige collega-managers gaf hij de raad veel meer de juiste mensen naar zakelijke bijeenkomsten te sturen met een duidelijke opdracht en een zeker mandaat. De aanwezigheid van mensen die niet het hele besprekingsgebied kunnen overzien en terug moeten naar hun afdeling om nadere richtlijnen en informatie frustreert de besluitvorming en is reuze tijdrovend.

Na de officiële meeting was er nog gelegenheid de heer Moerenhout de hand te drukken voor zijn vertrek naar Spanje.

Tijdsbesteding OR-leden.

Werken kost geld. Samenwerken nog meer. De OR is een orgaan, waarin samengewerkt moet worden om resultaten te bereiken. Het leerproces *) , nodig om tot samenwerken te komen, vergt eveneens een hoeveelheid tijd.

Evenals "gewone" mensen beschikken OR-leden ook slechts over één ondeelbaar lichaam. Zij komen als OR-lid in de moeilijke positie, dat twee "heren" gediend moeten worden. Beide "heren" kunnen eraan meewerken, dat de individuele OR-leden niet in de verdrukking komen, als gevolg van het OR-lid zijn.

- a. Het bedrijf door niet alleen met woorden het OR-lid zijn te stimuleren, maar bijvoorbeeld door de betrokken afdelingschefs, die toch al vaak worstelen met een tekort aan afdelingscapaciteit en daar nu nog eens t.b.v. het OR-werk iets van moeten afstaan, daadwerkelijk te ondersteunen. Dit ondersteunen zou bijvoorbeeld kunnen bestaan uit het wat sneller dan gebruikelijk invullen van dikwijls toch al bestaande vacatures of het beschikbaar stellen van vervangende capaciteit.
- b. De OR kan de individuele leden helpen door:
 - een reëel activiteitenplan voor de vaste, bekende onderwerpen op te stellen;
 - de te verrichten werkzaamheden zo evenredig mogelijk over de leden te verdelen. Dat houdt wel in dat alle leden actief deel moeten nemen aan het OR-werk en dat niet alleen in het begin van de zittingsperiode;
 - er bij de onderneming (voor zover noodzakelijk) op aan te blijven dringen om de - voor het OR-functioneren noodzakelijke - informatie op (voor de OR) zo duidelijk mogelijke wijze en op de afgesproken tijdstippen te verstrekken.

Als aan voorgaande voorwaarden wordt voldaan, heeft de OR de mogelijkheid zo efficiënt mogelijk te functioneren, hetgeen betekent een zo optimaal mogelijk resultaat met een minimum aan tijdsbesteding.

Aangezien de Wet op de Ondernemingsraden geen duidelijkheid geeft over de hoeveelheid tijd, die aan het OR-werk besteed zou moeten/mogen worden, zijn de volgende (globale) indicaties gebaseerd op onze ervaringen.

1e sekretaris plm. 850 uur/jaar
2e sekretaris plm. 750 uur/jaar
voorzitter plm. 650 uur/jaar
(inclusief uren van de plv. voorzitter, als deze actief moet optreden).

Overige leden van de agendacommissie plm. 400 uur/jaar
Overige OR-leden plm. 300 uur/jaar
(exclusief GOR/COR en commissieactiviteiten)

Het totaal aantal uren van alle leden, besteed aan het OR-werk over 1980 wordt, gezien de beschikbare gegevens over het eerste halfjaar, ongeveer 8500 uur.

Hoewel ons inziens, als aan de eerder genoemde voorwaarden voor een efficiënter functioneren van de OR zou worden voldaan, het totaal aantal uren best enigszins zou kunnen verminderen, moeten we daarbij wel stellen, dat er dan geen ingrijpende aanpassingen van het totale bedrijfsgebeuren moeten plaatshebben. In zo'n situatie (denk daarbij aan de periode 1975/1976) zijn de genoemde cijfers van geen betekenis.

Momenteel is een intensieve discussie gaande wat een wenselijke tijdsbesteding voor het OR-werk is. Met betrekking tot het tijdsbestedingsaspect van het OR-lid zijn kan ook nog worden opgemerkt, dat het uiteraard geen enkel OR-lid verboden is dat deel van zijn/haar OR-activiteiten, dat niet is gebonden aan de normale werktijden, in eigen tijd te verrichten.

Individuele OR-leden wordt aangeraden op basis van de in de P.L.I.O. (= Positie Leden Intern Overleg) - nota beschreven afspraken tussen onderneming en OR, hun tijdsverdeling tussen OR en "normaal" werk te bespreken. Dit om te voorkomen, dat op het ene ondeelbare lichaam van een OR-lid als gevolg van het voor langere tijd dienen van twee "heren", toch een zodanig splijtende kracht wordt uitgeoefend, dat pijnlijke consequenties niet uit kunnen blijven.

*) Dit leerproces wordt aanzienlijk versneld door een gezamenlijke cursus. Aangezien reserveringen met betrekking tot accommodatie en begeleidende instituten lang tevoren dienen plaats te vinden heeft de huidige OR ten behoeve van de nieuwe OR in principe al een en ander geregeld.

Namens de Ondernemingsraad
A. Wolters - voorzitter



philips
electrologica
badminton
vereniging

Opgericht : 19 april 1968
Voorzitter : P. Cloosterman, Adelbrechtgaarde 107, tel. 055 - 231127 (Phil. 3258)
Secretariaat : Oude Beekbergerweg 326
Penningmeester : J. P. E. Licht, Oude Beekbergerweg 326 (Phil. 2720)
Bankrelatie : Rabobank. Gironummer 868788, Rekeningnummer 30.33.21.792

De badmintonvereniging P.E.B.V. gaat weer van start met haar activiteiten in h
nieuwe seizoen 1980/1981. De speeltijden zijn als volgt:

- * Sporthal Zuiderpark, Loudonstraat. Start 18 augustus en verder iedere maandag 18.00-19.45 uur (verplichte training), te beginnen eind september, dus voorlopig kan hier vrij gespeeld worden, 19.45-23.00 uur (vrije training), 4 banen.
- * Gymzaal K.S.G., Molleruslaan. Start 13 augustus en verder iedere woensdag 19.00-22.00 uur, 2 banen.
- * Gymzaal Rederijkershoeve. Start 14 augustus en verder iedere donderdag 19.30-22.30 uur, 1 baan.
- * Gymzaal Valkeniersdonk. Deze zaal delen wij met Centraal Beheer, nadere gegevens volgen nog.
- * Sporthal Mheenpark, Zilverchoon op zondag van 10.00-13.00 uur, 4 banen t.b.v. competitiewedstrijden.

Vanaf september is het weer mogelijk tegen een vergoeding les te krijgen onder deskundige leiding. Inschrijfformulieren verkrijgbaar op de speelavonden en bij Hans Licht, tst. 2720.

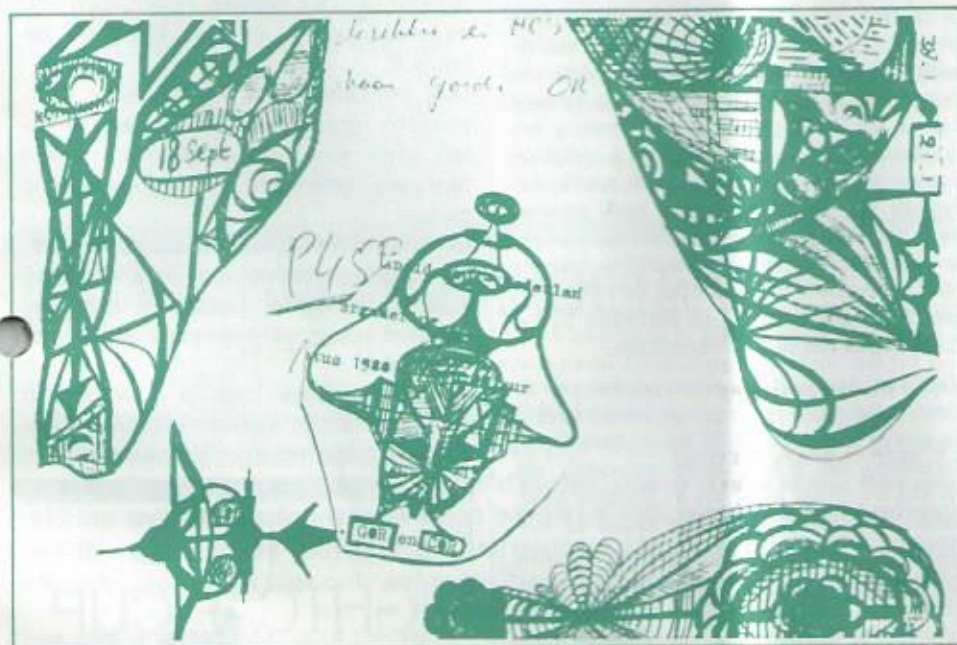
In de loop van het seizoen begint de interne competitie om het individuele clubkampioenschap, waarbij in verschillende klassen om de hoogste eer wordt gestreden.

Onze vereniging neemt met 4 mix-teams deel aan de districtscompetitie en 2 mix-teams aan een recreantencompetitie georganiseerd door de badmintonverenigingen in Apeldoorn.

De inschrijving voor nieuwe leden staat momenteel weer open. Voor beginners, die nog niet over een eigen racket beschikken zijn een beperkt aantal clubrackets beschikbaar.

Een tweetal reacties kwam binnen op de oproep aan droedelaars. Zijn er zo weinig droedelaars onder ons? Of durven ze hun krabbels niet aan de publiciteit prijs te

geven? Kom, kom, zo erg is dat toch niet. Volg het voorbeeld van J. H. M. Janssen, Systems Architecture, die onderstaande droedel(s) beschikbaar stelde.



INGEZONDEN STUKKEN

Proeft u het verschil?

Koffie

Sinds meestenheugenis staan in ons Bedrijf op allerlei plaatsen (maar meestal in de gangen) koffie-automaten. Die machines hebben een paar nadelen. Zo serveren ze Diepvries Koffie, en er gaat toch maar niets boven Vers Gezet. Wist u trouwens dat op de zakken waarin de vriesdroog korrels zijn verpakt de naam en het beeldmerk van PHILIPS is gedrukt? Een eigen melange? Of zou Douwe Egberts ook televisietoestellen met zijn eigen naam erop in huis hebben?

Terzake

De machines serveren geen Thee. Ik vind dat persoonlijk geen bezwaar, maar er zijn massa's kollega's die daar anders over denken. Er zijn ook mensen die Koffie eenvoudigweg niet verdragen. Er zijn ook Magen die door het Werk al zoveel te lijden hebben dat daar de verwoestende werking van Koffie niet nog eens bij kan.

Terzake weer

Het belangrijkste Bezwaar van de machines vind ik wel dat het niet erg Gezellig is om Koffie bij ze te gaan drinken. Nu kun je gewoon een Bekertje Tappen en dat dan gezellig op je Werkplek gaan leegdrinken. Maar als je zoals ik de Puberteit nooit helemaal bent ontgroeid en nog steeds met

van die slungelige benen overal over struikelt en tegenaan schopt, en als je zoals ik met je volle bekertje nog een Trap moet opklimmen, nou dan gaat er natuurlijk geregeld van alles mis. Ik neem altijd al Met Knop, maar dat helpt niet echt wanneer je languit gaat. Ik heb ook gemerkt dat Toetsenborden er, niet zo goed tegen kunnen wanneer ze met Koffie worden overspoeld.

Koffiehoekje

Er zijn ook afdelingen waar men een Hoekje heeft afgeschot alwaar men de Koffie kan gebruiken. In die Ruimten bevindt zich dan ook een automaat, dat is dus wel handig. Maar kwa inrichting bena-

deren deze Ruimten slechts het nivo van een stationswachtkamer. Formikakultuur. Kil en sfeerloos.

Glazen Potje

Nu zie ik steeds meer mensen over de gang lopen met een Glazen Potje, u weet wel, van zo'n koffie-apparaat. Dat duidt onmiskenbaar op privé koffie zetten, hetgeen (voor zover mij bekend) officieel niet mag, doch slechts Oogluikend wordt toegelaten. De mate echter waarin de Regel wordt ontdoken doet vermoeden dat de verantwoordelijke Autoriteit niet slechts de ogen luikt, maar zwaar ligt te pitten.

Koffiezetten

Het lijkt daarom tijd geworden het privé Koffie Zetten te legaliseren. Beter nog zou het ook moeten worden georganiseerd. Daarmee zouden de koffie-automaten die nu toch al een geduchte concurrentieslag ondervinden en allengs terrein verliezen, kunnen verdwijnen. TEO-Heren kunnen ons de besparing voorrekenen. Ik weet niet wat het Energieverbruik van de privé koffiemakers is in vergelijking met de automaten, maar een Voordeel is ongetwijfeld dat de eerstgenoemden alleen zijn ingeschakeld wanneer zij daadwerkelijk worden gebruikt.

Dan nog even iets over de hygiëne

Zoals het nu toegaat wordt de afwas verricht op het toilet, waarbij het enige bruikbare hulpmiddel wordt gevormd door de wastafel met koud stromend water. Lekker fris! Wat hoorde ik ook alweer over het kantoor van morgen? (U kunt dit stukje ook archiveren onder het trefwoord "office of the future"). Een keukentje (aanrecht, warm en koud stromend water; met een deftig woord heet zoiets een "pantry" heb ik gehoord) per etage of hal is toch warempel geen overbodige luxe. Misschien kunnen wij ons Licht eens opsteken bij onze kamerhuurder "Centraal Beheer", een onderneming die een goed Kopje Koffie in Gezellige Sfeer verzekert.

Willem Dicou

informatie-bijeenkomst OR-kandidaten.

Op 18 september a.s. wordt door de Ondernemingsraad en de onderneming te zamen een informatie-bijeenkomst georganiseerd voor OR-kandidaten. Op de bijeenkomst worden uitgenodigd zij, die overwegen zich kandidaat te stellen voor het lidmaatschap van de in november a.s. te kiezen nieuwe Ondernemingsraad. Op de bijeenkomst zullen met name drie belangrijke aspecten van het functioneren van een OR-lid aan de orde komen.

In de eerste plaats zal door de onderneming aangegeven worden welke plaats het intern overleg binnen de onderneming inneemt. Dit blijft niet alleen bij de opmerking, dat het functioneren van de OR als een goede zaak gezien wordt. Deze opmerking zal wel gemaakt worden, maar daarnaast zal nader aangegeven worden wat de onderneming daaronder verstaat. Voor zover de tijd het toelaat zal aan de orde komen de houding van de onderneming ten aanzien van het intern overleg, het verstrekken van informatie aan de OR en het overleg met de OR en ook de visie van de onderneming op een efficiënt en doelmatig werkende OR.

Ten dele loopt het gesprek van de onderneming met de OR-kandidaten vooruit op de beleidsdiscussie, die binnen de onderneming en met name door de terzake van het intern overleg aangewezen bestuurders, gevoerd wordt. In deze discussie, die in een gevorderd stadium is, komt de onderneming tot beleidsbeslissingen voor wat betreft de benadering van het intern overleg in de komende jaren. Naar verwachting wordt de discussie nog deze maand voor een belangrijk deel afgerond. Zo mogelijk zal in het volgende nummer van de DATIST aan de uitkomsten van de genoemde beleidsdiscussie aandacht worden besteed.

In de tweede plaats zal door de onderneming gesproken worden over de positie in de onderneming van de gekozen leden van het intern overleg. Met betrekking tot dit voor de leden van de OR zeer belangrijke onderwerp zal door de onderneming aangegeven worden op welke wijze getracht zal worden te voorkomen dat de gekozen leden van het intern overleg door het OR-lidmaatschap benadeeld worden in hun positie in de onderneming. In dit kader moet vermeld worden dat het in de bedoeling ligt met alle OR-kandidaten in een vroeg stadium zo mogelijk nog voor de verkiezingsdatum, een individueel gesprek te voeren om over en weer een indruk te krijgen van eventuele moeilijkheden die het OR-lidmaatschap voor het individuele lid met zich meebrengt.

In de derde plaats zal door enkele leden van de zittende OR verslag gedaan worden van hun ervaringen met het intern overleg binnen onze onderneming. Zo zal zeker ook hier aan de orde komen de houding van de onderneming ten aanzien van het intern overleg, de mogelijkheden die er zijn, maar vooral ook de moeilijkheden die een OR te overwinnen heeft alvorens hij tot resultaten komt. Daarnaast zal ook gesproken worden over de persoonlijke beleving van het functioneren als OR-lid. En van de zorgen die de OR heeft om de achterban bij het functioneren van de OR te betrekken.

Voorts zal heel kort gesproken worden over de eerste scholing en vorming van de nieuwe OR. In januari of februari 1981 wordt door de onderneming een kennismakingsconferentie aan de nieuw gekozen leden van de Ondernemingsraden aangeboden. In overleg tussen de OR-Apeldoorn en de onderneming wordt het nuttig geoordeeld deze ondernemings-kennismakingsconferentie te laten voorafgaan door een eerste scholing- en vormingsbijeenkomst van de gekozen leden van de OR zelf. Zowel in dit kader als gelet op de bepaling in het nieuwe OR-reglement, dat de eerste scholing en vorming van de gekozen leden van de OR zal plaatsvinden binnen drie maanden na de installatie van de nieuwe OR, zijn afspraken gemaakt met Raadgevend Bureau Zuidema B.V. te Leusden om die eerste scholing en vorming te realiseren.

Deze afspraken betreffen plaats, tijd en duur van de scholing en vorming, maar laten de nadere inhoudelijke invulling van de cursus over aan de nieuw gekozen OR-leden. Afgesproken is dat deze eerste scholing en vorming vijf dagen zal duren en van 12 tot en met 16 januari 1981 zal plaatsvinden. In overleg tussen de OR en de onderneming is besloten één en ander te bespreken met de OR-kandidaten, zodra deze bekend zijn.

B. J. Smeehuyzen

3. Vrijheid van meningsuiting is een groot goed, maar luistert er ooit iemand naar u?
4. Dwarsliggers, mits goed aangebracht, verminderen de kans op ontsparing.
5. Niet iedereen die opkomt voor de niet-actieven, bedoelt de aandeelhouders.

In het volgende nummer van de DATIST wordt aan alle lijsten die aan de OR-verkiezingen deelnemen, de gelegenheid geboden campagnemateriaal te plaatsen. Over de hoeveelheid tekst kan het beste tevoren contact worden opgenomen met de redactrice mw. N. Vlas, kamer C4, gebouw K.

Ook inhoudelijk zal aan bepaalde voorwaarden moeten worden voldaan, te weten geen schuttingtaal gebruiken, geen personen beledigen, geen godslastering plegen.

De tekst dient zich te richten op de interne aangelegenheden van Data Systems, externe (politieke) beschouwingen kunnen niet voor plaatsing in aanmerking komen.

De teksten dienen uiterlijk 8 oktober in het bezit te zijn van de redactie, zie bovengenoemd adres.

HET PHILIPS NIGHTCAP-CUP HOCKEY TOURNOOI



Het PHILIPS NIGHT-cup HOCKEY-TOURNOOI is een ieder jaar terugkerende gebeurtenis.

Helaas heeft Apeldoorn de laatste jaren verstek moeten laten gaan, maar dit jaar werden al vroeg alle zeilen bijgezet, om Data Systems thans ook weer present te laten zijn. Het is niet zo eenvoudig om circa 12 hockeyers/sters uit D.S. bijeen te krijgen, hockeyende dames zijn hier in ieder geval al een zeldzaamheid, maar enfin het is gelukt en zo trokken de hockey-enthousiasten op 9 augustus naar Groningen waar het evenement gespeeld werd; een heel weekend lang.

Groningen, kleine huishoudelijke apparaten, had vorig jaar het tournooi gewonnen en moest als zodanig organiseren. Er waren in het totaal 18 Philips-teams, waaronder één Engels team.

Wij speelden in Poule A; de eerste dag tegen DEX (Direct Export-Eindhoven), Phonogram en Groningen, wonnen van DEX en Phonogram, maar verloren van het sterke Groningen, omdat we systeem speelden.

Zondags de voortzetting van het tournooi. Het stond inmiddels rijen dik met supporters, bijna alle directieleden hebben de gelegenheid aangegrepen om eens lekker in het Groningse land uit te waaien en hun sportieve medewerkers te zien knokken om de fel begeerde "Nightcap-cup". Wel, bijna was het ons, Data Systems, gelukt. We hadden één doelpunt meer moeten maken tegen Audio, want ook Concern Inkoop had van ons verloren. Groningen werd toen één in onze poule. Maar goed, toen de poule-winnaars hun hockey-partijtje tegen elkaar speelden, bleek, dat Groningen ook nu weer de al-

lersterkste was.

Hulde, Groningen, ook voor de goede wijze waarop het hele tournooi georganiseerd was.

Eén ding nog: de enthousiaste Apeldoorners, D.S.-vertegenwoordigers bleken zelfs zo enthousiast, dat zij bereid waren een groot deel van de kosten uit eigen zak te betalen.

Naast overigens een zeer welkome financiële bijdrage van onze Personeelsvereniging, waarvoor nog hulde en dank. Deze laatste opmerkingen moesten ons nog even van het hart, na informatie van onze Eindhovense collega's, die hun hele kosten vergoed kregen.

Niet tegenstaande dat, een fantastisch geslaagd tournooi.

A. Massier
W. Vogelzang

ZO HADDEN WE MOETEN BEOORDELEN

De besprekingen in de salarisonderzoek 1980 zijn weer volop aan de gang. Het resultaat daarvan zal ons in december worden medegedeeld. Bij die besprekingen zijn de beoordelingen vanzelfsprekend nauw betrokken. Met betrekking tot die beoordelingen lazen we in de Couperuscoop, maandblad voor de medewerkers van Billiton International Metals B.V., den Haag, het volgende (misschien hier ook wel toepasbare) stukje:

"Een chef is iemand die door z'n medewerkers op de vingers getikt wordt". Zo zou tegenwoordig de definitie van een chef kunnen luiden. Vroeger was een chef iemand waarvoor je ontzag had. Tegenwoordig veeg je, gesteund door de Ondernemingsraad, de vloer met hem aan. Neem nou de beoordeling. Wanneer een chef vindt dat een ondergeschikte (archaïsme voor medewerker) belabberd heeft gewerkt, moet hij hem dat niet alleen vertellen, maar 't nog samen met hem opschrijven en 't hem bovendien laten ondertekenen. Ga daar maar eens aanstaan..... Geen wonder dat vele chefs in zo'n geval maar liever zeggen: "Je hebt 't wel aardig gedaan dit jaar". Alleen al om van 't gedruvel af te zijn.

Ik heb zelf eerlijk gezegd meer dan genoeg van al die uitgekende en subtiële beoordelingssystemen. Laten we het toch eenvoudig maken en ons baseren op de werknemers van de toekomst. En wat zijn die, nu nog op school zittende jongelui, gewend? Juist!

Multiple choice. Keuze uit een paar vragen. Kruisje zetten. Klaar is Kees. Zo moeten wij ook beoordelen. De chef hoeft niets anders te doen dan een eenvoudig multiple choice beoordelingsformuliertje van kruisjes te voorzien.

Ten behoeve van Personeelszaken, die ik ondanks alles een goed hart toedraag, heb ik een voorbeeld van zo'n formulier geconcipeerd (voor de vrouwen-emanipulator: overal waar "hij" of "hem" staat, mag u ook "zij" of "haar" lezen).



1. a. Beoordeelde heeft het hele jaar hard gewerkt
b. Beoordeelde heeft maar een beetje aangerommeld
c. Beoordeelde heeft het luiste varken naar de kroon gestoken
2. a. Beoordeelde is zeer geïnteresseerd in het wel en wee van de Billiton-groep
b. Beoordeelde doet z'n werk. De rest zal hem een zorg zijn
c. De groep kan wat beoordeelde betreft de boom in

3. a. Beoordeelde kan goed opschieten met z'n collega's
b. Beoordeelde kan niet al te best opschieten met z'n collega's
c. Beoordeelde kan wel schieten op z'n collega's
4. a. Beoordeelde is altijd op tijd
b. Beoordeelde komt meestal te laat
c. Beoordeelde is er in ieder geval bij de tweede koffie
5. a. Beoordeelde heeft een helicopter-blik
b. Beoordeelde ziet 't allemaal niet zo
6. a. Beoordeelde heeft 't in zich door te stoten naar een functie als divisiehoofd
b. Beoordeelde zou in een hogere functie nog meer brokken maken
c. Beoordeelde zou 't eerst in aanmerking komen als er een classificatiegroep I werd gemaakt
7. a. Beoordeelde kan goed delegeren
b. Beoordeelde kan aardig afschuiven
c. Beoordeelde legt alles naast zich neer
8. a. Beoordeelde is goed in z'n moderne talen
b. Op de talenkennis van beoordeelde valt nog wel wat aan te merken
c. Een taal die beoordeelde uitslaat!
9. a. Beoordeelde durft beslissingen te nemen
b. Beoordeelde kijkt wel uit om iets te beslissen
c. Beoordeelde kraakt elke beslissing van anderen af
10. a. Beoordeelde bureau (werktafel) ziet er keurig uit
b. Beoordeelde bureau is nogal rommelig

Elke aangestreepte a is tien punten, een b vijf punten en een c nul punten.

Medewerkers die tussen de 80 en 100 punten behalen, moet u met fluwelen handschoenen aanpakken. Binnenkort konden zij uw baas wel eens worden. Houd degenen die tussen de 40 en 60 punten hebben, in ere. Zij zijn de pretentieuze loonslaven waar elk groot kantoor op drijft. Medewerkers die slechts tussen de 0 en de 20 punten scoren, moet u zo spoedig mogelijk zien te lozen. De nieuwe mode van horizontale mobiliteit biedt daartoe unieke mogelijkheden.

A propos, heren chefs, vergeet niet ook eens een formuliertje voor u zelf in te vullen. Eerlijk zijn hè. En niet schrikken van de uitkomst.

Mr. Keul

Wat betekent het OR-lidmaatschap?

Wie zouden op een dergelijke vraag nu beter antwoord kunnen geven dan de OR-leden zelf. Het leek daarom een goede gedachte in het kader van de V.O.R.T.-artikelenreeks daarover eens met enkele leden van de huidige OR te gaan praten.

Dezelfde vragen werden aan hen voorgelegd, de antwoorden waren zeer persoonsgebonden.

Siem Wortel (53 jaar), sinds 1968 in dienst bij Philips Data Systems. Werkzaam in de Kwaliteitscontrole van de Fabricage.

Is in november 1977 als vertegenwoordiger van de Unie B.L.H.P. (Beambten leidinggevend Hoger Personeel) in de huidige OR benoemd.



Vr. Hoe kwam je tot die kandidatuur?

A. Benaderd door zittende OR-secretaris. Die achtte het van belang dat ook uit de Unie BHP een OR-lid kwam.

Vr. Waarom deed je het?

A. Ik zag een taak in het verbeteren van de communicatie tussen IPC en HIG-centrale. Daar ontbrak (en ontbreekt nog steeds) veel aan.

Vr. Wist je wat OR-lid zijn inhield?

A. Geen idee van de onderwerpen, die daar aan de orde komen (en dat zijn er heel wat) en ook niet van de hoeveelheid tijd die je er aan besteden moet. Mijn indicatie was tussen 15 en 20%.

Vr. Hoe pakte dat uit?

A. Er was zoveel te doen dat dat een te lage inschatting bleek. In de eerste tijd had ik tussen 20 en 25% tijd nodig, de laatste tijd (na november 1979 2e sekretaris van de GOR geworden, begin dit jaar de enige sekretaris van de GOR) is dat rond 50% van de normale werktijd.

Vr. Hoe reageert je omgeving op je OR-lidmaatschap?

A. In directe omgeving ervaar ik geen negatieve reacties. Ik heb ook voldoende medewerking van mijn collega en bazen.

Vr. Als je terugkijkt op deze periode, hoe heb je die dan ervaren?

A. Het was voor mij een hele openbaring. Met 17 mensen uit verschillende achtergronden, met

verschillende karakters, samenwerken, valt niet mee. Toch was er nooit blokvorming en zelfs wel sprake van samen tot iets komen.

Wat ook, naar mijn gevoel, de barrières wegnam was, dat we elkaar allemaal - inclusief de voorzitter - bij de voornaam noemden. Ook titels bestaan niet. Ik ben redelijk tevreden over alles. Heb toch wel iets van mijn doelstelling kunnen waarmaken. We hebben gelukkig geen duidelijk ernstige nood hoeven aan te pakken (zoals in 1975/1976).

Ik heb er ook duidelijk wat van geleerd. Ik was verplicht me op heel wat onderwerpen te oriënteren, veel meer dan voorheen. Ik ben meer gaan lezen over dit vakgebied, en ik heb mijn Engels opgehaald, omdat veel in die taal gezegd wordt. Ik voel me nu ook veel meer betrokken bij het bedrijf.

Vr. Vind je dat een OR een duidelijke functie heeft?

A. Zeker wel. Alleen leeft die - jammer genoeg - niet zo bij de medewerkers van PDS. Misschien komt ook alles niet zo best over.

Vr. Waar ligt dat aan, denk je?

A. Ik denk, dat een OR zich meer in de diepte met zaken bezig zou moeten houden, dan zo heel erg in de breedte. Naar mijn gevoel vertil je je dan niet zo gauw. Bepaal je tot de behandeling van de direkt dringende prioriteiten. Besteed minder tijd aan de filosofie van het werk, maar doe iets met actuele dingen.

Zelfdiscipline is van het grootste belang. Je bent geneigd meer tijd dan strikt nodig is aan dit werk te besteden.

Wil je ook in je normale werk blijven functioneren, en geen grote problemen krijgen met blijv. je collega's, dan zul je ook eigen tijd hieraan moeten besteden.

Vr. Zou je het een ander aanbevelen OR-werk te gaan doen?

A. Zeker wel. Je doet er heel wat ervaring mee op. Je krijgt ook eens andere contacten, en je leert over je eigen grenzen heen te kijken. Het moet echter geen vlucht worden uit de eigen werkomgeving. Dat geeft meer problemen dan het oplost.

Vr. Wat voor eigenschappen moet een OR-lid hebben naar jouw mening?

A. Hij moet bereid zijn naar anderen te luisteren. Hij moet beschikken over "zitvlees", vergadergeduld opbrengen.

Een brede belangstelling, uitdrukkingsvaardigheid, goed kunnen interpreteren en een zekere creativiteit zijn zaken die ook voor hem van belang zijn. Erg voornaam is de wil om met anderen samen te werken.

Vr. Wat heb je de nieuwe OR als raad mee te geven?

A. Gebrek aan (gezamenlijke) kennis leidt tot het nemen van verkeerde beslissingen. Een goede oriëntatie op het onderwerp is daarom van groot belang.

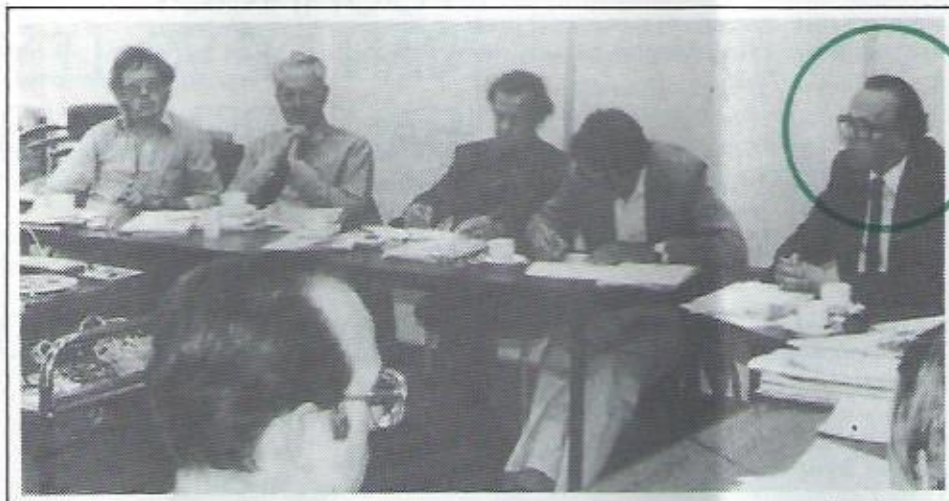
Een goede technische voorlichting over de mogelijkheden van de Wet is zeker zinnig. Als je kiest voor het harmonisatiemodel moet je toe de moed hebben je mening te zeggen (en daar achter te blijven staan). Er kan nog veel verbeterd worden aan de communicatie tussen onderneming en OR. Daarbij werden (en worden) fouten gemaakt aan beide kanten.

Kap de contacten niet bot af, hou het gesprek gaande, anders sta je zo buiten spel.

Evalueer regelmatig de hele positie van de OR. Maak functies niet bindend voor de hele periode. Vaak is dat niet haalbaar. Breng het in de rapportage eens ludieker. De huidige verslaggeving (en ook de aanpak) is vaak gortdroog en spreekt nauwelijks aan.

1. Een ander woord voor inspraakorgaan is OoR.
2. Voor ieder toekomstig OR-lid is het een kwestie van zijn kiezers op elkaar houden.

Chris van Assema (51 jaar), sinds 1968 werkzaam bij PDS op afdeling MSM. Is in november 1977 gekozen als een van de zes leden van de V.H.P. (Vereniging voor Hoger Personeel).



Vr. Hoe kwam je tot die kandidatuur?

A. Benaderd vanuit de VHP.

Vr. Waarom deed je het?

A. Er wordt veel gehakt op het OR-werk. Dat wordt - vindt men - niet goed gedaan. Dat moest verbeterd worden. Ik dacht daaraan wel iets te kunnen doen, al stond ik er niet om te springen. Denk dat ik dat ook vanuit mijn functie bij MSM voor een deel net zo goed kan realiseren.

Vr. Wist je wat OR-werk inhield?

A. Ik had er niet echt een voorstelling van, al had ik wel enig idee. Gezien mijn taak binnen MSM, kon en wilde ik er niet meer dan 6 uur per week aan besteden.

Vr. Hoe pakte dat uit?

A. Het werken binnen een OR kwam wat somber op me over. Vooral de wijze van uitvoering en de zinnigheid ervan. Dat ik gekozen werd, overviel me. Ineens moest ik tijd vrij maken. Ik heb me echter aan het idee van 6 uur/week gehouden. Dat is ook niet zo moeilijk, want een voordeel van mijn positie is, dat je veel kan verweven met het eigen werk.

Matthieu Janssen (33 jaar), sinds 1971 werkzaam bij afdeling Ontwikkeling binnen Philips Data Systems. In november 1977 herkozen als "vrije lijst", lijst Automatisering. Was, voor diezelfde lijst, in de vorige periode vanaf 1976 als invaller in de OR gekomen.



Vr. Hoe kwam je tot die kandidatuur?

A. Zeer kort voor de sluitingstermijn voor inle-

Je moet ook prioriteiten stellen. Het OR-werk dat ik verricht kan natuurlijk nooit ten koste gaan van de groep, waarmee ik de MSM taak uitvoer.

Vr. Hoe reageert je omgeving op je OR-lidmaatschap?

A. Nooit echt negatief benaderd over OR-deelname. Wel kritische geluiden gehoord over het OR-functioneren. De functie van een OR is - zo staat het ook in de Wet - mee te werken aan het zo goed mogelijk realiseren van de doelstellingen van de onderneming.

Maar ieder lid ziet veelal meer de eigen werkplek, dan het gehele bedrijf. Er is weinig onderling vertrouwen. Een probleem wordt niet altijd gedeeld.

Vr. Als je terugkijkt op deze periode, hoe heb je die dan ervaren?

A. De organisatie binnen de OR kan beter. Er zou een stukje beroepsorganisatie moeten zijn. Onpartijdige secretaris en voorzitter, die echt leiding/sturing geven aan de hele groep. We gaan te weinig diep op het DS-gebeuren in. Voor mij was het geen openbaring. Toch is het

veren vrije lijsten nog benaderd als kandidaat voor een OR-lidmaatschap.

ontdekken, dat er zo weinig vertrouwen tussen de mensen onderling bestaat, wel schokkend.

Vr. Vind je dat een OR een duidelijke functie heeft?

A. Dat zeker. Alleen denkt men over het algemeen daar minder positief over.

Vr. Waar ligt dat aan, denk je?

A. De OR zou echt moeten werken aan de haar gestelde doelstellingen. Ze zou meer mee moeten denken, aan oplossingen moeten werken om dit te realiseren. Zij moet ook bereid zijn daarvoor ook eens iets in te leveren.

Vr. Zou je het een ander aanbevelen OR-werk te gaan doen?

A. Het is zeker een goede ervaring, al is het wel of niet OR-lid worden een persoonlijke beslissing. Ieder moet dat voor zichzelf uitmaken. Ik ben van mening dat je ook in de lijn veel aan OR-achtige zaken kunt doen.

Vr. Wat voor eigenschappen moet een OR-lid hebben naar jouw mening?

A. Hij moet open staan voor andermans mening. Samenwerken met andersdenkenden moet hij ook kunnen en bereid zijn om als groepslid op te treden, dus zich naar kunnen leggen bij dingen waar hij het niet mee eens is.

Vr. Wat heb je de nieuwe OR als raad mee te geven?

A. Wil de OR goed functioneren dan moet zij zich enorm beperken. Wordt geen praatcollege, maar behandel de echt noodzakelijke dingen. Stel de prioriteiten goed, geef geen verkeerd gewicht aan onbelangrijke dingen.

De keuze van de onderwerpen bepaald het succes. Zowel onderneming als OR moeten er beide aan werken die onderwerpen bespreekbaar te maken. Als ze zo gaan werken zal dat ook positief uitpakken voor de indruk die ze naar de overige medewerkers maken.

Vr. Waarom deed je het?

A. Wel interesse in het OR-werk. Vooral het aspect van de direkte belangenbehartiging van de mensen, sprak (en spreekt) me aan. Ik had bovendien wel behoefte om mijn horizon uit te breiden ook buiten mijn eigen werk.

Vr. Toen je pas in de OR kwam, had je toen enig idee wat het inhield?

A. Ik had er weinig beeld van. Heb ook de eerste tijd duidelijk de kat uit de boom gekeken. Wilde eerst eens zien wat het werkelijk inhield. Ik denk, dat ik de eerste jaren veel minder oog had voor de verschillende rollen, die in dit hele spel voorkomen, wat meer gefrustreerd er tegen aan gekeken heb.

Heb voor mezelf bepaald, hoeveel tijd ik er ongeveer aan wilde besteden. Had echter toen al het idee, dat dat te weinig was om goed te kunnen functioneren. Dat gevoel is er eigenlijk nu ook nog.

LUSTRUM TOURNOOI VAN DE VOLLEY BALVERENIGING PCI 65 OP ZATERDAG 30 AUGUSTUS 1980



Ter gelegenheid van het 3de lustrum van de Volleybalvereniging PCI'65, onderdeel van de Personeelsvereniging Philips Apeldoorn, is op zaterdag 30 augustus 1980, een Jubileumtoernooi gehouden.

Daaraan werd deelgenomen door 23 teams uit diverse Philipsvestigingen. 5 dames- en 18 herenteams uit Apeldoorn, Drachten, Den Haag, Hoogeveen, Hilversum en Olst leverden een sportieve strijd om de eer en prijzen.

Zowel in de damespoule als in de eerste twee herenpoules leverde HSA-Hengelo de opmerkelijke prestatie, beslag te leggen op de twee eerste plaatsen. In de derde herenpoule werd Heerenveen eerste.

De jubilerende vereniging wist in de herenpoules beslag te leggen op de tweede plaatsen, terwijl in de damespoule Hoogeveen de tweede plaats bezette. De derde plaatsen in de dames- en herenpoules werden ingenomen door respectievelijk Drachten 1, Almelo 1, Almelo 2 en Hilversum 2.

Met gebruikmaking van de nieuwe loot aan de Data Systems stam, de Personal Computer P2000, werden de deelnemers en supporters voortreffelijk op de hoogte gehouden van het verloop en de resultaten van de wedstrijden. Het was een plezierige sportieve dag voor enkele honderden Philips-medewerkers, die zeker als geslaagd mag worden beschouwd.

Vr. Hoe pakte het uit?

A. Destijds zat ik qua tijdsbesteding rond de 20%, zeker toen ik naast OR-lid ook lid van de GOR was. Nu is dat tussen de 25 en 30%. Te weinig, je zou meer willen en kunnen doen. Ik doe ook een portie werk, lezen van stukken bijv., in mijn vrije tijd. Dit om nog voldoende tijd voor mijn werk over te houden.

Vr. Hoe reageert je omgeving op je OR-lidmaatschap?

A. Wat chefs betreft, van onverstandig om het te doen tot gedogen. Voor je collega's wordt je min of meer toch een rare vogel. Er is altijd een zekere spanning tussen je normale werk en het OR-werk. Het gaat niet altijd goed samen.

Vr. Als je terugkijkt op deze periode, hoe heb je die dan ervaren?

A. Ik heb veel geleerd, het is jammer dat je die ervaringen vaak niet kunt inpassen in het eigen werk. Ook jammer voor het bedrijf want je hebt heel wat meer in te leveren. Het zou eigenlijk in je carrièreplan moeten kunnen worden meegenomen.

Ik zie drie hoofdproblemen bij OR-werk:

- Hoe kom je met 17 mensen uit verschillende werelden samen tot één aanpak?
- Hoe kun je het OR-werk laten leven voor de mensen? Nu is er weinig acceptatie.
- Hoe kom je tot een zinvolle samenwerking van OR met de onderneming?

Vr. Vind je dat een OR een duidelijke functie heeft?

A. Dat zeker. Alleen werkt het nog lang niet optimaal. Er is een groot wantrouwen, onderling en ook tussen OR en onderneming. Op de achterban komt de OR wel eens overkritisch over. We kunnen ons niet goed verkopen. De OR kan erg veel doen voor vooral de menselijke aspecten in ons bedrijf, werkomstandigheden, goede behandeling, motivatie, informatie doorstroming, etc.

Maar naast deze directe taken moet je met het oog op werk voor zoveel mogelijk mensen in de toekomst ook goed de gang van zaken volgen. Laten zien dat je op de hoogte bent, signaleren, vragen.

Ik maak me zorgen over de effecten van de nieuwe wet. Deze suggereert een grote zelfstandigheid voor de OR. Dat is echter wel afhankelijk van de bereidheid er samen iets van te maken, en samen is OR en onderneming. Als de onderneming bijv. alleen de tijdsbesteding wil terugdringen zonder iets terug te geven, leidt dat niet tot goed begrip en bevordert de samenwerking niet. Het zal zeker niet leiden tot beter functioneren. Het is jammer, dat de onderne-

ming zo terughoudend is met informatie en kennelijk moeite heeft met zichzelf ter discussie te stellen.

Vr. Is er wat aan te doen?

A. Je kunt het zwaartepunt bij het OR-werk proberen te leggen op:

1. Meer afstandelijk opereren, OR en onderneming. OR vraagt informatie (schriftelijk) en ook het antwoord komt op papier. Persoonlijke contacten blijven beperkt. Een dergelijke aanpak leidt eerder tot "strijd" en afzetten tegen elkaar, of
2. Op basis van vertrouwen vinden veel informele contacten plaats, waarin je elkaar op de hoogte houdt en eventueel de zaken regelt. Je moet elkaars rol accepteren. Je moet je ook durven conformeren, die verantwoordelijkheid moet je aandurven.

De eerste methode maakt het handelen van de OR wel zichtbaar naar elkaar en de achterban. De tweede is dat slechts voor een gering deel. Resultaat vaak moeilijk te zien voor de mensen. Toch preferer ik, ben daar in 5 jaar OR-werk naar toegegroeid, de tweede methode. Ik denk, dat je daarmee meer en betere resultaten bereikt, en dat is wat tenslotte telt.

Vr. Zou je het een ander aanbevelen OR-werk te gaan doen?

A. Dat kan ik niet zeggen. Je moet goed weten wat je doet. Het is moeilijk, frustrerend, ondankebaar, maar boeiend werk. Het brengt een zekere spanning met zich mee.

Werk en OR-werk gaan niet altijd goed samen. Doe het niet vanuit frustratie, het moet geen vlucht zijn (is het vaak wel). Het heeft ook duidelijke consequenties voor je baan.

Voor het beschikbaar stellen als kandidaat is het zinnig eens te informeren bij een zittend OR-lid.

Vr. Wat voor eigenschappen moet een OR-lid hebben naar jouw mening?

A. Hij moet flexibel zijn en zich niet snel laten ontmoedigen. Resultaten laten vaak lang op zich wachten.

Hij moet met mensen om kunnen gaan, willen samenwerken en begrip kunnen opbrengen voor de ideeën van anderen (denk aan de tegenstelling tussen FNV en VHP).

Vr. Wat heb je de nieuwe OR als raad mee te geven?

A. Eigenlijk is die al opgesloten in wat we hiervoor besproken hebben. Heb begrip voor elkaars wereld, werk vanuit deskundigheid en niet met frakties, vertrouw elkaar en probeer een grote lijn te bepalen. Probeer niet alles aan te pakken, en kies voor een niet te formele aanpak.

BERICHT VAN EEN EXPATRIATE

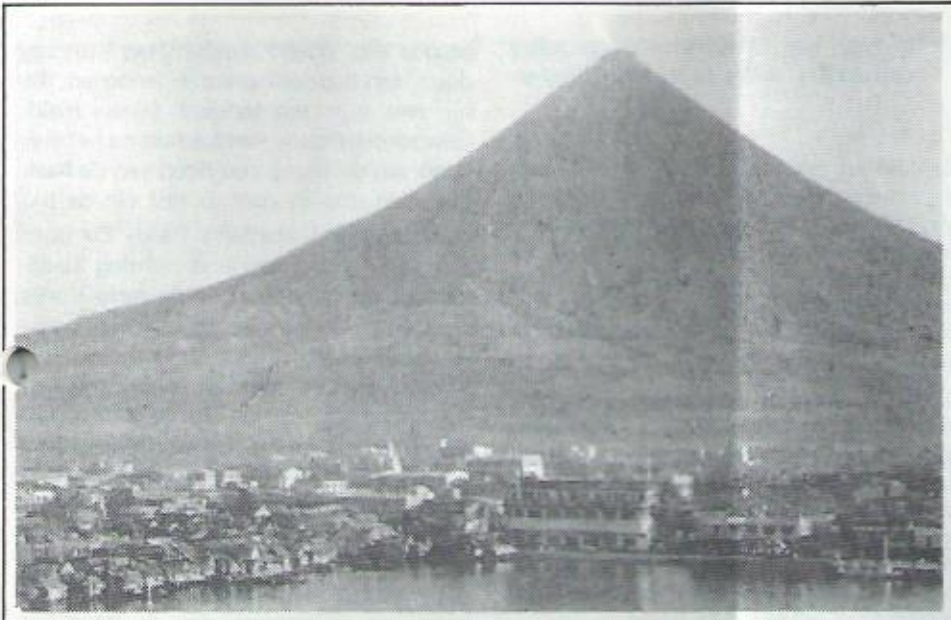
J. N. Lyon, Manager van de Professional Systems Division bij Philips Industrial Development Inc. in Manila, op de Filipijnen stuurde ons het volgende korte artikel over het leven op de Filipijnen.

In the Philippines

They have lovely screens

To protect you from the glare

Noel Coward from "Mad Dogs & Englishmen."



Sinds de tijd van Noel Coward is er veel veranderd in de Filipijnen, alleen de hitte niet. Slechts zelden is de temperatuur beneden 28°C en je moet leren het leven in een ander tempo te beleven dan in Europa. De gecombineerde invloed van Filipino's, spanjaarden, chinezen, Amerikanen en moslims maken dit land, het enige katholieke land in het Verre Oosten, fascinerend maar soms ook maakt het je woedend. Op zulke momenten kan je je ugtrekken in de Manilla Club; deze biedt geen enkele faciliteit met uitzondering van een biljarttafel, een restaurant dat beroemd is om zijn indische kerriegechten en de London Times van ten minste 10 dagen terug. Somerset Maugham beschreef deze clubs voor Engelse planters in het Verre Oosten geregeld en in de Manilla Club kun je je het leven in het Verre Oosten van zo'n vijftig jaar terug heel goed voorstellen.

Ondertussen gaat het slopende leven van een hoofdstad met 7-8 miljoen inwoners door. Jeepneys, een soort open minibus ontwikkeld uit U.S. leger jeeps vullen de nauwe straten, al de verkeersregels en wetten overtredend, zo er al wetten bestonden.

Autorijden is hier bijna gelijk aan het rijden in botsautootjes, alles mag, alleen raak de wagen voor je niet aan. Alleen al

in Manilla zijn op zijn minst 30.000 jeepneys, die de plaats - vooral 's nachts als ze verlicht zijn als disco's, een voortdurend bewegende toeristische attractie maken.

Maar meer dan 300 jaar Spaanse overheersing heeft de Filipijnen een stijlvolle manier van leven nagelaten, zoals die nergens in andere landen in het Verre Oosten te vinden is. Afsproken tijden zijn altijd onnauwkeurig, meer omstreeks, ongeveer. De eerste afspraak op de dag is om 10.00 uur (en niet eerder); de laatste afspraak kan om 18.00 uur of later zijn en kan worden voortgezet tot het diner - of later. Zaken moeten de ernstige zaken van het leven, politiek en het kijken naar voorbijlopende meisjes - hier worden immers zo men zegt de mooiste vrouwen van de wereld aangetroffen - niet al te zeer verstoren.

Politiek is een beperkte sport sinds de militaire wetgeving, maar de vreemdeling in Manilla merkt weinig of niets van de effecten van dit militair bestuur.

Veel vreemdelingen wonen in de Makati dorpen, besloten nederzettingen, die alleen toegankelijk zijn voor bewoners en hun personeel. Alle diensten (inclusief wegen, water, ziekenhuis, sportaccommodaties, etc.) worden onderhouden en in voorzien door de van het hoofdbestuur onafhankelijke dorpsbestuurders.

Landverhuizen vereist een zeker aanpassingsvermogen en de bereidheid de dingen te leren doen op de lokale manier. De Filipijnen echter is een van de vriendelijkste landen ter wereld, het niveau van het gesproken Engels is er ongehoord hoog (het is er een officiële taal en wordt er altijd gebruikt bij zakelijke correspondentie) en het land is beroemd voor het welkom dat ze haar bezoekers bereidt.

In de eerste weken vroeg men ons vaak hoe wij het er vonden, zelfs voor ons volkomen vreemden stelden die vraag; onze bleke gelaatskleur in de brandende aprilzon moet verraden hebben dat we nieuwkomers waren. De volgende vraag die ze stelden was uit welk deel van de USA wij kwamen, want 50% van de expatriates zijn Amerikanen.

Direkt na aankomst begin je alles te organiseren; een school voor de kinderen, een bankrekening, een kredietkaart, een auto en dan een huis. Wij bezochten 40 huizen in 10 dagen, legden een claim op drie ervan en verhuisden uiteindelijk.

We hadden geen meubilair en alles werd naar ons ontwerp met de hand gemaakt; men zei ons dat het in vier weken klaar zou zijn maar gedurende vier maanden zaten wij op tuinstoelen. Onze huisbazin bood aan om in slechts vier weken een zwembad aan te leggen, we hadden tractoren, modder en geen tuin voor langer dan vijf maanden. Maar we hadden altijd water en electriciteit, iets dat veel van de zelfs duurste huizen niet hebben, afhankelijk van de regelde stroomuitval en het watertekort.

Leven in de Filipijnen is relatief gezien eenvoudig, niet zoals thuis, maar je reist niet om een leven te vinden zoals het thuis is. Manilla is overstroomd met grote supermarkts en winkelcentra waar je alles kunt kopen, grote hotels, en kleine restaurants en een cultureel centrum dat met wereldberoemde sterren zorgt voor de ontspanning. Er zijn ook orkanen, die het onmogelijk maken al deze zaken te bereiken. Gaten in de wegen, die een auto kunnen opslokken en de meest luxueuze hotels met een service die herinnert aan lang vervlogen tijden in Europa. Het is er heel verschillend, wij houden ervan, maar mogelijk wilt u het nu zelf eens komen bekijken.

J. N. Lyon, Manilla



De inwerkingtreding van de nieuwe Wet op de Ondernemingsraden in september 1979 had onder andere tot gevolg, dat de OR zelfstandig werd. Het betekende tevens, dat de OR een nieuw reglement diende op te stellen en daarnaast tot afspraken met de onderneming zou moeten komen over zaken, die niet door de Wet zijn geregeld en eveneens niet in het OR-reglement kunnen worden vastgelegd.

Na veel voorbereidend werk van onze actieve secretaris en veel, langdurige discussies binnen de OR, is het reglement inmiddels ter goedkeuring aan de Bedrijfscommissie opgestuurd. De Bedrijfscommissie zal, voordat tot goedkeuring wordt overgegaan, het commentaar van de onderneming op het reglement vragen en met name kijken of het reglement nergens strijdig is met datgene wat in de Wet wordt gesteld.

De afspraken met de onderneming zijn helaas, op dit moment, nog niet in een zodanig stadium, dat afronding van het totale pakket op korte termijn te verwachten is.

Bij deze afspraken gaat het om zaken als:

- Wie is de bestuurder, die in de Overlegvergaderingen de onderneming vertegenwoordigt? (Gezien de Philips-organisatie niet al te duidelijk):
- Tijdbestedingsaspecten (zie elders dit nummer);
- Regeling van de overlegvergaderingen (wie is voorzitter, secretaris; hoe vindt verslaglegging plaats, etc.);
- Faciliteiten ten behoeve van het OR-werk;
- Wijze van informatieverstrekking door de onderneming;
- OR-budget aangelegenheden;

- Verzuim niet OR-leden en urenbesteding deskundigen (beide i.v.m. het OR-gebeuren);
- etc.

De stand van zaken met betrekking tot dit pakket van afspraken is op dit moment (1 september), dat over een aantal zaken overeenstemming bestaat tussen de onderneming en OR, dat een ander deel nog nader uitgewerkt dient te worden, terwijl met betrekking tot een derde deel de standpunten van de onderneming en OR nog ver uit elkaar liggen.

Aangezien de OR er van overtuigd is, dat het voor een optimaal functioneren uiterst belangrijk is, dat een goed afsprakenpakket met de onderneming bestaat, zal getracht worden zo snel mogelijk tot afronding van het geheel te komen, waarbij verwacht mag worden, dat met name de afronding van het "derde deel" van het pakket nog wel de nodige inspanning van zowel de onderneming als van de OR zal vergen.

Ik denk, dat, als beide partijen zich positief opstellen, ook hierover wel tot overeenstemming gekomen zal worden.

Arie Wolters - voorzitter OR

gesteld was, sloeg P, zoals hij het Kurt zag doen, een baddoek om zijn lendenen, die hij met zijn rechterhand bijeen hield. Gewoontegetrouw werd direkt na het verlaten van de sauna zijn hoed van de haak genomen, die hij voor de rest van de tijd maar in zijn linkerhand hield. Zo door een gang voortschrijdend richting kleedkamer, ontwaarden zij in de verte Kurt's enige jaren jongere bruid, die P tot dusverre niet ontmoet had.

Zijn plicht als gastheer indachtig zeg, Kurt, toen zij tot op enige passen van het werkelijk bekoorlijk schepsel genaderd waren, het overbekende ritueel, waarmee twee mensen aan elkaar worden voorgesteld. P, onwennig in deze situatie, met in zijn rechterhand de baddoek bijeenhoudend en in zijn linkerhand zijn hoed, zich onbewust realiserend, dat de hoed het meest bij hem past en derhalve het langst bij hem gehouden moet worden, steekt spontaan zijn rechterhand uit om zijn gastvrouw te begroeten, zich daarbij blootgevend op een manier, zoals hij alleen in zijn jongensjaren voor mogelijk gehouden had.

ANEKDOTEN

Helsinki

Jaren geleden, toen het "area management" volop bloeide, ontstond er bij het administratieve management van de computerloot in Eindhoven een dusdanige interesse in reizen, dat hij weldra de bijnaam kreeg van "travelling P".

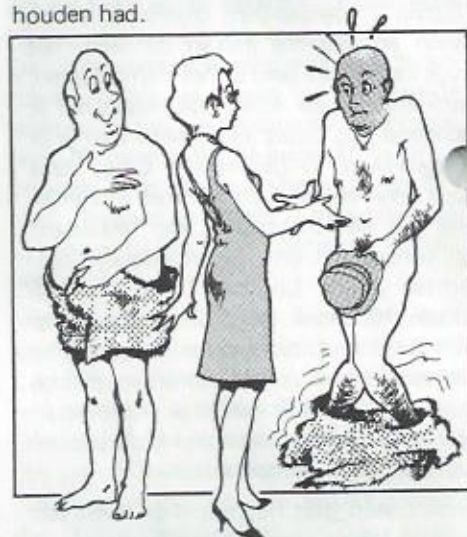
Op een van zijn reizen, waarbij hij Finland aandeed, ontmoette hij een belangrijke dealer van ons, Kurt geheten. Deze Kurt, een bekende sportfiguur, had - zoals zovele andere Finnen - een sauna in zijn huis.

En....., zoals de gastvrijheid voorschrijft, P werd uitgenodigd om enige tijd met zijn gastheer in diens sauna door te brengen. Zoals een ieder van ons weet is het niet de gewoonte om in een sauna en zeker niet in een echte finse sauna, enige vorm van textiel te dragen. Dit begon in een verrassend snel tempo tot onze P door te dringen en - zoals bekend van de doorsnee Data Systems figuur - paste hij zich snel aan en begon te strippen.

Zoals in de lijn der verwachting lag, lukte dit alles wonderwel, echter met één uitzondering, zijn hoed hield hij op. Dit feit zou bij niemand uit zijn direkte werkomgeving enige bevreemding gewekt hebben. Wij allen kenden de kwetsbaarheid van zijn onbeschermd hoofd immers. Tijdig wist Kurt hem echter op deze kleine onachtzaamheid te attenderen, zodat de hoed netjes opgehangen kon worden op de laatste haak, voordat de sauna betreden werd.

Door ongewoonte of door een duidelijk gemis aan ervaring moest de sauna echter voortijdig worden verlaten.

God dankend dat hij weer aan normale temperatuur en vochtigheidsgraad bloot-



Onze P is ook dit feit te boven gekomen, is nog steeds fanatiek blijven reizen, echter zorgvuldig Finland vermijdend, in de angst een blondine te ontmoeten, die meer gezien heeft, dan hij thuis zou durven toegeven.

Pabur

M.D. GESPREKKEN IN 1980

Ook dit jaar werden chefs en medewerkers van het H.P. en in functiegroepen 39/40 en 45 verzocht naast het progress review een M.D.-gesprek met elkaar te voeren aan de hand van het M.D.-gespreksformulier.

Een kwart van de medewerkers en hun respectievelijke chefs vonden een dergelijk gesprek kennelijk niet nodig, want wij ontvingen slechts 74% van de formulieren terug.

Eén keer per jaar een gesprek over de functie, de werkomstandigheden, de toekomst en opleiding met daaraan gekoppeld een terugkoppeling op de taakuitvoering, is toch wel het minimum aan formeel contact, nodig om wederzijds duidelijkheid in de situatie te krijgen.

Hieronder is een overzicht afgedrukt van de statistische verwerking van de formulieren. Daar waar actie nodig is, zal die door de personeelschef worden ingezet, na afstemming met de afdelingschef.

Is er voldoende overeenstemming over de inhoud van de functie?	0 ja 89% ¹⁾	563	91	12	174	199	87
	0 in bewerking	63	10	1	24	11	17
Is er duidelijkheid betreffende het oordeel van de chef over de taakvervulling?	0 ja 88% ¹⁾	554	79	9	179	201	86
	0 in discussie	37	5	0	11	6	15
Is er voor het komende jaar - naast de normale functie-uitvoering - een bijzondere taakstellende afspraak gemaakt?	0 ja	167	31	7	60	41	28
	0 nee	455	69	6	139	166	75
Indien er voor het afgelopen jaar een bijzondere taakstellende afspraak is gemaakt, is deze dan gerealiseerd?	0 ja	68	18	3	25	11	11
	0 nee	44	4	1	24	12	3
	0 n.v.t.	476	72	9	142	163	90
Zijn er belemmerende omstandigheden t.a.v. een goede taakvervulling?	0 ja 36% ¹⁾	226	48	5	73	43	57
	0 nee	397	52	7	126	165	47
Is wijziging van functie gewenst?	0 ja 19% ¹⁾	121	18	1	41	37	24
	0 nee	489	79	12	149	169	80
Is bedoelde wijziging van functie binnen de afdeling te realiseren?	0 ja	35	7	0	12	6	10
	0 nee	75	10	1	27	24	13
Indien wijziging functie gewenst: door wie?	0 chef	56	7	1	21	19	8
	0 medewerker	105	18	1	38	26	22
Hebt u naast uw huidige functie belangstelling voor andere functiegebieden?	0 ja 47% ¹⁾	298	50	9	94	102	43
	0 nee	313	50	4	97	102	60
Zijn er wensen t.a.v. opleiding/vorming/training?	0 ja 67% ¹⁾	424	78	9	152	129	56
	0 nee	189	21	2	43	75	48
Indien afspraken zijn gemaakt t.a.v. opleiding/vorming/training, is het dan duidelijk wie actie neemt?	0 chef	289	52	5	104	90	38
	0 medewerker	130	30	7	48	32	13

¹⁾ percentage ja-antwoorden in de 631 terugontvangen formulieren

25-JARIG DIENSTJUBILEUM VAN THEO MESSING

Ruim een maand nadat de werkelijke jubileumdag was verstreken werd in gezelschap van een grote groep collega's en bekenden het 25-jarig jubileum van Theo Messing in kantine S gevierd.

Een aantal sprekers stapte achter de microfoon, waarbij Nico van de Broek voor de verbindende teksten zorgde.

De heer Schut sprak als eerste, namens het management, de waardering uit voor de veteraan Messing, hij zag hem als een van de steunpilaren van de Support afdeling en dankte hem voor al het voorname werk dat hij voor Data Systems verrichtte.

Vervolgens gaf Nico zichzelf de kans enkele herinneringen en ervaringen de revue te laten passeren. Zelf kende hij Theo eerst sinds 1975, maar hij had een poging gedaan nog nadere informatie uit het personeelsdossier te halen. Dat leverde op dat Theo zijn loopbaan begonnen is bij de Commerciële afdeling Electronica, daarna een periode bij Central Service, en daarna bij de Commerciële afdeling PIT.

Op 1 mei 1967 komt hij bij Data Systems. Hij zag Theo als een zeer gewaardeerde chef van een boekerie, erg coöperatief, veel werkverzettend, en met een stuk levens- en werkwijshouding waar bij SSS dankbaar gebruik van gemaakt wordt.



Peter Jeuken schetste, als directe en naaste collega, de ervaringen die hij met Theo deelde. De hoeveelheid papier die door zijn handen ging, de stapels boeken die ver- c.q. bewerkt moesten worden, de word processor, de formatter, de automatische zetmachine, alles passeerde de revue.

De heer Schneider uit Eiserfeld, vertaalgroep, was speciaal overgekomen om ook de waardering van alle leden van die vertaalgroep voor de goede samenwerking met Theo uit te spreken.

Theo dankte voor alle vriendelijke woorden en de mooie kado's, een platenbon, een elektrische wekker, een autoradio, het jubileumspeldje, het bord, een horloge, een boek over Siegen en omgeving, een vakantiekaart, bloemen.

Daarna bleef men nog enige tijd in ongedwongen samen zijn bij elkaar om gezamenlijke herinneringen op te halen en de jubilaris persoonlijk de hand te drukken.

DE NATUUR RONDOM PHILIPS DATA SYSTEMS

Langs het hek tussen de personeelswinkelen de Oud-Beekbergerweg staat op het moment de struikheide in bloei. Of deze heide hier is aangeplant, uit zaad spontaan is gegroeid, of dat het een nagebleven restje is van voor het Philipstijdperk, weet ik niet.

Ik heb echter niet de indruk, dat deze planten hier volgens het beplantingsschema thuis horen.

De grote stille heide wordt soms wel beschouwd als een brokje onvervalst oer-Hollandse natuur. Maar daarmee zitten we tegenwoordig behoorlijk mis. De heide is namelijk niet meer groot, niet meer stil en tevens is het heideveld geen natuurlijk landschap.

Heide is door menselijk ingrijpen ontstaan en in stand gehouden. Heidevelden werden gebruikt als graasgebied voor de schapen. Die schapen vormden een belangrijke schakel in de landbouw. Zij leverden nl. de mest die op de schrale gronden van vooral de Veluwe en Drenthe noodzakelijk was. Die mest was zelfs een belangrijker product van die schapen dan wol, vlees of melk.

Sinds de uitvinding van de kunstmest is het belang van die natuurmest sterk teruggelopen, daardoor werd ook het houden van schapen minder interessant. Hierdoor verloor de heide zijn agrarische betekenis. Dit had tot gevolg dat grote gedeelten van de heide werden ontgonnen, terwijl de niet ontgonnen gedeelten vaak dichtgroeiden met dennen en berken. De laatste jaren wordt dan ook vaak, soms met behulp van vrijwilligers, heide geschoond, d.w.z. de opslag wordt verwijderd.

Alleen opslag verwijderen is niet genoeg, daar de heide, nu de schapen er niet grazen, niet meer voldoende verjongd. De oude heide blijkt veel gevoeliger voor plagen, zoals bijvoorbeeld het heidehaantje, een klein kevertje. Daarom wordt ook hier tegenwoordig een handje geholpen, door het maaien, afbranden of afplaggen van de heide.

Als de heide langs het hek zich zou uitbreiden, zou misschien ooit nog een herder aange trokken kunnen worden die met de "Philips schapen" van het terrein aan de laan van Malkenschoten, deze heide kon moet houden.

Gerard Koops



PUZZLE

KOM NAAR DE BERGEN IN WANROY

L	O	M	M	E	R
S	C	H	A	A	P
O	R	N	A	A	T
B	O	K	A	A	L
R	E	G	I	M	E
T	E	M	P	E	L
N	I	M	M	E	R
N	E	I	G	E	N
A	G	N	A	A	T
T	O	E	T	E	R

Schuifraadsel

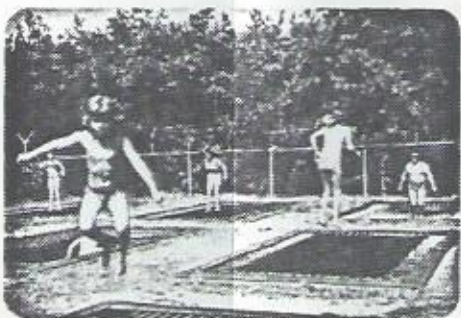
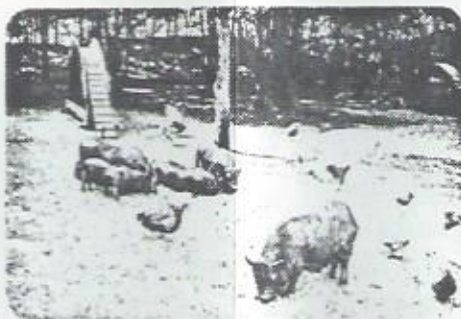
De woorden zo verschuiven, dat op twee naast elkaar liggende verticale rijen de naam van een afdeling binnen Data Systems ontstaat.

S	I	E	M	A	L	T	E	N	A
					Y	L	S	T	

	G	E	R	R	O	M	P		
				A	R	U	M		

Visitekaartjes

Letters op juiste wijze door elkaar gooien, dan ontdekt u de beroepen van beide heren.



Kom naar 'de Bergen' in Wanroy, daar voelt jong en oud zich Uit en Thuis! !

Wanneer: Zaterdag 20 September 1980.

Vertrek: 09.00 uur per bus vanaf het Philipscomplex.

Thuiskomst: te ca. 19.00 uur.

Kosten: -- voor P.V. leden en hun gezinsleden f.7,50,- p.p.
-- niet P.V. leden f.12,50,- p.p.
-- kinderen t/m 3 jaar, mits geen aanspraak op een zitplaats gratis.

Verrassingen: bij de prijs inbegrepen.

Meenemen: zwemspullen en goede zin, je weet maar nooit.

Opgeven: bij J.v.d. Brom, afd. C.P.D., gebouw F-parterre.

**BENT U NOG GEEN P.V.-LID? ?
EEN MOOIE GELEGENHEID OM DAAR
EEN EIND AAN TE MAKEN! !**

Er is wederom slechts één prijs van f 25,- (boekenbon of platenbon naar keuze) met een goede inzending van de beide puzzles gezamenlijk te verdienen. Oplossingen uiterlijk 15-10-1980 inzenden bij de Redactie Datist, kamer C4, gebouw K.

EEN WELKOM VOOR

DATUM

01-09-1980
01-09-1980

NAAM

Challacombe S.J.
Posthuma J.

AFDELING

Marketing Communications
SSS-Training & Documentation

VAN

C.A.Licht

WE NAMEN AFSCHIED VAN

DATUM

30-06-1980
30-06-1980
31-07-1980
31-07-1980
31-07-1980
31-07-1980
31-07-1980
31-07-1980
31-07-1980
31-07-1980
04-08-1980
31-08-1980
31-08-1980

NAAM

Langeveld Chr. F.
Nieuwekamp-Schinkel R. G. mw.
Brandenburg P.
Flesch R. J.
Hoog Liemstra G. G.
Koster T. M.
Logt C. J. J. van de
Perrevoort H. J. H.
Wals A. E. M. de
Zeckenforf L. J.
Kalma D. J.
Booy A. S.
Laferte H. H.

AFDELING

Repro
Industrial Management
DS-Service Field Engineering
Marketing Communications
Area Management West Europa
SSS-Product Acceptance & Support
Product Marketing Desk Equipment
Software Systems & Programming
Test Management Development
P & P Advanced Systems
SSS Training & Documentation
Test Management Development
SSS-Product Acceptance & Support



Data
Systems

PHILIPS