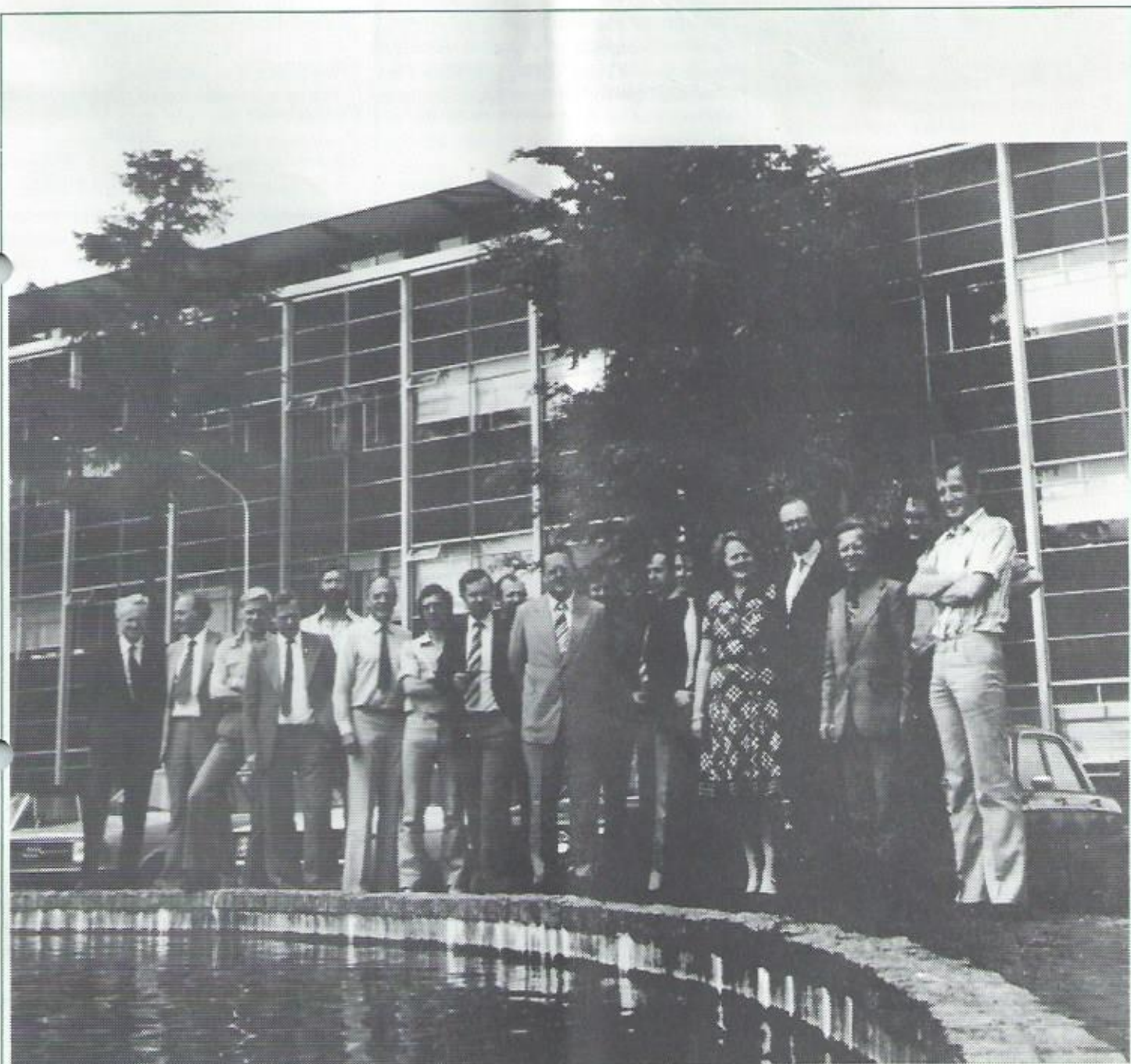


# 10

# datist

1e jaargang Okt. 1980.

Personeelsorgaan Philips Data Systems



De huidige Ondernemingsraad na de installatie in 1977.



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     |
| P. Burgers         | - 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         |
| A. Wolters         | - Ondernemingsraad                 |

### FOTO'S

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.

Door allerlei omstandigheden is het verslag van de Managers Information Meeting van 25 september 1980 niet tijdig op de redaktietafel terecht gekomen.

Jammer, want het berichten daarover in het novembernummer heeft dan weinig nieuws waarde.

Het verslag zal nu uitsluitend via de daarvoor van oudsher gebruikelijke weg gedistribueerd, nl. naar de op de verzendlijst van de m.i.m. vermelde afdelingschefs. Deze zullen alle bij hun groep werkzame personen van de gedane mededelingen op de hoogte dienen te stellen, zo dat niet al heeft plaats gehad.

Belangrijke punten uit deze bijeenkomst waren o.a.:

1. de bespreking van de omzetcijfers in relatie tot de planning. Specifiek werd de rol van OCS/SBC daarbij besproken.
2. Het terugdringen van de hoge kosten, die door het maken van vooral buitenlandse reizen worden gemaakt.
3. Het belang dat de onderneming hecht aan het instellen van een goede OR c.q. het voeren van goed intern overleg.

Voorts sprak de heer Osnabrug over het reilen en zeilen van de L.M.O. (Local Marketing Organisation) Nederland.

Bij uw afdelingschef kunt u nader over het besprokene informeren.

De, oorspronkelijk, op 4 november geplande OR-verkiezingen zullen niet plaats vinden.

Slechts twee organisaties (CNV en FNV) hebben een kandidatenlijst ingediend. Alle bij de OR-verkiezingen betrokken partijen (organisaties, bestuurders, OR) beraden zich thans over de ontstane situatie.

Nadere berichtgeving is te vinden op de mededelingenborden en zal zeker in het volgende nummer aan de orde komen.

Dit is het 10de nummer, het laatste van de eerste jaargang.

Waar blijft de tijd.

Redaktiekommissie en redaktrice gaan vol goede moed aan de tweede jaargang gestalte geven.

### de personeelswinkel

|              |                                  |
|--------------|----------------------------------|
| Op woensdag  | 3-12-1980 van 19.00 - 21.00 uur  |
| Op donderdag | 4-12-1980 van 19.00 - 21.00 uur  |
| Op woensdag  | 17-12-1980 van 19.00 - 21.00 uur |
| Op donderdag | 18-12-1980 van 19.00 - 21.00 uur |

De zaterdagopening in de maand november, van 9.00 uur tot 12.00 uur, valt op de 29e. Tijdens deze opening zal er gede monstreerd worden met de magnetron-oven en andere apparaten.

In de maand december is de zaterdagopening op de 20e i.p.v. op de 27e december.

Th. Hageman  
personeelswinkel

### OPSPORING VERZOCHT

Van 1 doos, met nummer 77462, zoek ge raakt omstreeks 11 september 1980.

In de doos zitten 10 bodemplaten CDD (zwarte schijven). De doos is verzonden met bon, ED nummer 69156, en vermoedelijk door expeditie niet op de juiste plaats (Hal K) afgeleverd.

Heeft u de doos in uw buurt gezien dan graag even een telefoontje naar Y. Bouman tst. 2033.



# NIEUW BIJ PHILIPS: WORD PROCESSOR P5003

De nieuwe Word Processor P5003 is het laatste snufje in een serie succesvolle machines. Het belangrijke in dit ontwerp is het apart gehouden toetsenbord en een Video Display Unit, die naar alle kanten verstelbaar is. De nieuwe P5003 biedt bovendien een uitzonderlijke veelzijdigheid en beweeglijkheid in gebruik door zijn grote geheugencapaciteit, die iedere functie direct beschikbaar stelt wanneer die nodig is, en een scala van verschillende taken tegelijkertijd uit kan voeren.

De printmogelijkheden van de nieuwe processor kunnen vergroot worden door het (optionele) gebruik van een dual head printer. Dit apparaat is in staat combinaties van normale tekst en wetenschappelijke of rekenkundige symbolen af te drukken.

Door verschillende 'extra's' in de hard- en software kan het bereik van de P5003 worden vergroot. Het is bijvoorbeeld mogelijk informatie van de ene word processor naar de andere over te brengen via de telefoonlijn.



De P5003 is ontworpen met de wensen van de gebruiker in gedachten. Het toetsenbord is apart gehouden om daar te gebruiken waar het de meest gemakkelijke plaats ervoor is.

De beeldbuis is volledig naar wens in te stellen - zowel op en neer als naar opzij - en is gemonteerd op een draaitafel om optimaal zicht onder alle lichtcondities te bereiken.

Combinaties van verschillende programma's kunnen in het grote werkende geheugen van de P5003 worden opgeslagen, waar ze steeds beschikbaar zijn en desgewenst direct kunnen worden bereikt. Dit beperkt het laden van programma's. De noodzaak het werk in functionele delen op te splitsen wordt erdoor vermeden.

Het nieuwe systeem voorziet in een uitgebreide serie van combinaties die uitgekozen kunnen worden - gegevensverwerking, het bijhouden van groepeergegevens, sorteren, rekenkundige pakketten, en verscheidene data communicatieprogramma's. De P5003 is in staat verscheidene van deze taken gelijktijdig uit te voeren.

*De totale opstelling van het P5003 Word Processing System.*



*De in alle standen verstelbare beeldbuis.*

## SOCIAAL ALLERLEI

o Het hek moest helaas dicht. Centraal Beheer had bezwaar tegen de stroom Philipsmensen, die over hun terrein fietsten, vanwege de doorgang van de Arnhemseweg naar ons complex. Daarom wilde men het hek sluiten.

Noch de medewerkers van Data Systems noch die van Centraal Beheer (zij gebruikten de doorgang ook) legden zich daarbij neer.

Hernieuwd overleg met de heer Bouman van Centraal Beheer leidde tot de toestemming het hek toch te openen van 7.00 tot 19.00 uur.

Bedankt Centraal Beheer!

o Het zogenaamde COPIH-onderzoek is voorsnog afgerond. Dat was een onderzoek naar hart- en vaatziekten, waarbij met name het herhaalde bloedprikken bij mensen wier cholesterolgehalte moest worden bijgehouden, bekend is geworden. Op basis hiervan konden individuele leefregels aan die mensen worden gegeven. Tevens was dit onderzoek bedoeld om meer inzicht in de wetmatigheden op dit terrein te verkrijgen.

o Twee belangrijke cursussen worden deze maanden gegeven.

De bedrijfskundecursus - een algemene bedrijfskundige oriëntering voor hoger personeel - en de M3 - een cursus over problemen, die samenhangen met het ouder worden in een dynamisch bedrijf. Het is altijd verheugend te merken, dat die cursusdeelnemers zo intensief (kritisch en enthousiast) met de gang van zaken in ons bedrijf meeleven en meedenken.

We maken daar soms nog te weinig gebruik van, denk je dan wel eens.

o Er wordt heel hard gewerkt aan de voorbereidingen voor onze plannen voor 1981.

Dit keer in nauwe samenwerking met een aantal landenmanagers. 1 en 2 september werd er een conferentie met de landenmanagers gehouden in Kijkduin. Daar werden veel suggesties gedaan om



onze organisatie, werkwijze en produkt-marktbeleid te verbeteren.

In diverse werkgroepen worden die gedachten nu uitgewerkt.

3 september vond een soortgelijke bijeenkomst plaats met de industriële landenmanagers. Ook op dat gebied wordt hard gewerkt aan de uitwerking van ideeën.

- o In een mededeling van de HIG-direktie is aangekondigd, dat voortaan per produktgroep een 'Main Article Team' verantwoordelijk zal worden gesteld voor de uitwerking van het HIG-beleid voor die Groep. Elke Main Article Group wordt geleid door een team van de technische en commerciële manager. In het MIM-verslag van 28 augustus werden die teams reeds aangekondigd. Thans zijn ze officieel benoemd. We hopen daardoor een efficiëntere werkwijze en een grotere motivatie in onze organisatie te bereiken.
- o Tot en met september hebben de volgende personeelsmutaties plaats gevonden.

|        |     |       |         |
|--------|-----|-------|---------|
| Stand  | erf | erbij | Stand   |
| 1-1-80 | 88  | 131   | 1-10-80 |
| 1124   |     |       | 1167    |

Verwacht wordt dat de personeelsaansname voor het eind van dit jaar en voor volgend jaar lager zal zijn, vanwege de noodzakelijke beperking in kosten die ook wij ons moeten opleggen.

- o De mensen, die in Eindhoven in het DOR-lab voor Data Systems werkzaam zijn, hebben op 22 september een bezoek aan ons bedrijf gebracht. We zullen in de gaten moeten houden, dat we het contact met hen levendig houden. Op afstand is dat altijd een beetje moeilijker.
- o Verheugend mag worden genoemd, dat het hoge verzuim (18%) dat onze fabriek de laatste maanden vertoonde, nu wat zakt (naar 14%). We zijn nog niet waar we moeten zijn, maar laten we hopen, dat we een meer 'gezonde' periode tegemoet gaan.
- o Met ingang van 1 oktober is de heer Kiwitz als personeelchef voor Ontwikkeling IPC en Plans en Programs opgevolgd door de heer W. Meyers.
- o Op 3 november start wederom de - in samenwerking met het Gewestelijk Arbeidsbureau en het Centrum Vakopleiding voor Volwassenen opgezette - programmeurscursus voor werkloze jongeren. De cursus zal tot ongeveer

half maart duren.

- o Op 18 september ontvingen we 25 studenten van de TH-Eindhoven, die een uiteenzetting hebben gekregen over de ontwikkelingsactiviteiten van Data Systems en de mogelijkheden voor toekomstige electrotechnisch ingenieurs binnen Ontwikkeling. Op 19 november zullen nog eens 25 studenten van de TH-Delft ons bezoeken.
- o Er zijn 4 HTS-ers aangenomen, die een zeven maanden durende Software cursus gaan volgen in Eindhoven. Deze cursus wordt voor de tweede maal georganiseerd als co-productie van een van HIG-en en de Centrale. Na beëindiging van de cursus worden zij op de afdelingen SSS, PSG en SSP geplaatst.

## BEZOEK CHRISTELIJK LYCEUM APELDOORN

Een klas HAVO-leerlingen van het Christelijk Lyceum Apeldoorn bracht dinsdag 30 september een bezoek aan ons bedrijf. In een ruim twee uur durende bijeenkomst werden zij door diverse inleiders nader geïnformeerd over het intern overleg. Dat de inleiders er goed in slaagden de problematiek rond het functioneren van het intern overleg duidelijk te maken, bleek uit de zeer gerichte vragen die in het laatste halfuur door enkele leerlingen werden gesteld.

Jammer genoeg was de tijd niet toereikend om op alles diep in te gaan. Toch deed de groep een goede indruk op van het denken en doen van ons intern overleg.





# INTERNATIONAL SALES CONTEST-CONFERENCE IN KENIA



1. Paul Burgers overhandigt de oorkonde aan een van de gelukkige prijswinnaars.



3. Hans Moerenhout spreekt de deelnemers van de conferentie toe.



5. De deelnemers intensief bezig nieuwe - nog lucratievere - verkoopplannen te bedenken.



7. Een paar kleine inheemse bewoners tijdens de safari ontmoet.



2. Frits Schuitemaker, directeur Philips Kenia, als gast(spreker) tijdens het diner.



4. Een openingswoord van de heer Horsnell.



6. Op safari.



8. Nog een ontmoeting met inheemse stervelingen.



# V.O.R.T

V (erkiezingen)  
O (ndernemingsraad)  
R (aad)  
T (ezamen)

*De heer J. G. Scheurer kon op donderdag 18 september bij de aanvang van de informatie-bijeenkomst voor OR-kandidaten (georganiseerd door de onderneming in overleg met de OR) zijn welkom richten tot een grote schare belangstellenden. Onder hen vele bekenden uit OR-land (o.a. de leden van het forum), maar ook 'nieuwe' gezichten van vrouwen en mannen, die zich wilden laten voorlichten over de voor- en nadelen van het OR-lidmaatschap.*

Nadat Scheurer de mensen achter de tafel had voorgesteld (de heren H. Schut en K. van Steen- sel als bestuurder en plaatsvervangend bestuur- der, de heer B. Smeehuijzen als specialist van Sociale Zaken), gaf hij het woord aan de heer Schut.

Deze, onder de vorige wet op de Ondernemings- raden als voorzitter fungerend, en nu als 'aange- wezen bestuurder van het bedrijf', zei zich te willen beperken tot een aantal belevenissen en opinies, en bepaald geen 'statements' te willen afgeven. 'Toen ik 3 jaar geleden voorzitter werd na de heer Van Hall, was dat voor mij een vol- strekt nieuwe ervaring', aldus Schut. 'Ik had ge- mengde gevoelens omtrent de doelmatigheid van het intern overleg, en die gemengde gevoe- lens had ik ook ten aanzien van het plezier dat ik er aan zou beleven. Bij een terugblik op dit moment zeg ik: Ik heb plezierige en moedge- vende ervaringen gehad. Ook, en wellicht voor- al, door de vele informele kontakten, die het OR-werk met zich meebrengt. Als ik al teleur- stellende zaken heb meegemaakt, dan waren die toch voor een niet onbelangrijk deel te wijten aan simpele misverstanden'. De heer Schut zei verder van mening te zijn, dat zal moeten wor- den bekeken hoe de nieuwe wet op de Ondernemingsraden kan worden toegepast op ons Apel- doornse bedrijf. Dat onderzoek zal ook moeten worden gedaan voor het gehele Philips concern.

De heer B. J. Smeehuijzen behandelde als hoofd- onderwerp de zogenaamde PLIO-problematiek. PLIO staat voor: Positie Leden Intern Overleg. Aangezien de hele problematiek op dit moment nog onderwerp van studie en discussie is, wilde Smeehuijzen benadrukken dat wat hij er over zou opmerken, merendeels zijn eigen denkbeel- den zijn.

Een paritaire PLIO-commissie bereidt de tekst voor voor de afspraken die tussen OR-lid en on- derneming gemaakt gaan worden. Om twee re- denen hecht het bedrijf grote waarde aan deze gesprekken:

- Ze komen voort uit de zorg voor het indivi- duele OR-lid;
- We zien ze - in het kader van de nieuwe wet op de OR - als een 'wettelijke' verplichting.

Als een OR-kandidaat eenmaal in de Ondernemingsraad is gekozen, wordt het PLIO-gesprek ingegaan met als deelnemers: het betrokken kersverse OR-lid, de voorzitter van de OR (of een ander OR-lid), de afdelingschef, de betrok- ken personeelchef en de koördinator voor het Intern Overleg.

De onderwerpen van het gesprek, dat verplicht is, zijn:



*H. Schut in zijn gemoedelijk 'praatje bij de haard'.*

- de carrièrelijn (3 jaar vooruit);
- de salarisgaranties;
- de tijdsbesteding.

Het zou te ver voeren de hele discussie, die tij- dens het betoog van de heer Smeehuijzen ont- stond, in de DATIST weer te geven. Van belang is dat over een aantal zaken de 'partijen' nog niet uitgepraat en -gedacht zijn. Zo vindt de on- derneming dat met ieder OR-lid individuele af- spraken zullen moeten worden gemaakt over haar of zijn tijdsbesteding ten behoeve van h<sup>et</sup> OR-werk. De (huidige) OR-leden zijn van me- ning dat er over tijdsbesteding alleen in kollektie- zine afspraken moeten worden gemaakt. De heer Smeehuijzen zei verder dat in de PLIO-gesprekken ook zaken als beoordeling en korrek- tie-mogelijkheden moesten worden meegenomen. Dat dit laatste stof tot praten en argumen- teren gaf, ook in het tweede deel van de bijeen- komst tijdens de forum-diskussie, laat zich raden.

Na de pauze vertelden zittende OR-leden (Van der Leest, Van Assema, Janssen, Van de Dool en Markx) in een forum geleid door de heer Scheurer, iets over eigen ervaringen, verwachtingen en (ook wel) frustraties. De zaal had flink wat vragen en opmerkingen, die zich met name toespitsten op het hete hangijzer van de tijdsbe- steding, en de contractuele vorm de PLIO-af- spraken in de visie van de onderneming zullen gaan krijgen.

H. Belmo

*Het forum achter de tafel, Chris van Asse- ma vertelt.....*





# OR-A(CHTERBAN) & O(PLEIDINGEN)

## Geachte lezer,

Voelt u zich een onderdeel van de achterban van 1 of meer OR-leden? Zo niet, dan moeten we u teleurstellen met de mededeling, dat u dat toch bent. U bent immers een werknemer van Philips Data Systems.

Dit betekent, dat u zich het OR-gebeuren wel degelijk dient aan te trekken en - wanneer een OR niet functioneert zoals u dat graag zag - dat u dan tegenover uzelf, maar ook tegenover uw collega's, verplicht bent verbeteringen in de situatie aan te brengen.

Het helpt niet, als u het laat bij opmerkingen in de geest van: 'OR-leden zijn maar een stelletje democratiseringshobbyisten, die zich in de OR daarmee onbekommerd bezighouden zonder al te veel aandacht te besteden aan de meer praktische aangelegenheden van het bedrijfsgebeuren' of 'die jongens (vergeef me dames) schoppen uit een soort leedvermaak tegen het Management aan' of 'OR-leden zijn maar rare vogels'.

Mocht u na het lezen van het voorgaande onverhoopt zo onder de indruk geraakt zijn, dat u zich alsnog kandidaat wilt stellen voor het OR-lidmaatschap, dan is hier weer een teleurstelling. Op het moment dat u dit leest, is - onvoorziene omstandigheden daargelaten - de sluitingstermijn voor het stellen van kandidaten reeds verstreken. U zult dus uw ongeduld nog drie jaar moeten bedwingen.

Wat kunt u dan in de komende drie jaar wel aan positieve bijdragen leveren ten behoeve van het OR-werk?

- a. In ieder geval op 4 november a.s. uw stem uitbrengen op die kandidaat of lijst van kandidaten, waarvan u het meeste heil verwacht.
- b. In de komende periode, die zeker voor de nieuwe ploeg OR-leden niet eenvoudig zal zijn, een positieve houding aannemen tegenover de OR in het algemeen en tegenover uw collega en/of ondergeschikte, die de moed heeft op kunnen brengen de beslist niet eenvoudige taak van het OR-lidmaatschap op zijn/haar schouders te laden in het bijzonder. Toon belangstelling voor hem/haar en het OR-werk; tracht te begrijpen wat er binnen de OR gebeurt, hoe - met vallen en opstaan - wordt geworsteld om de OR-taak naar behoren uit te voeren.

Een van de gereedschappen, die de OR tot zijn beschikking heeft om deze worsteling wat minder zwaar te maken, is het volgen van gerichte opleidingen. In het kader van die opleidingen past ons inziens vooral die, waarbij gestreefd wordt naar het vormen van één groep uit de 17 leden, die ieder als individu met verschillende levensopvattingen uit diverse hoeken van het bedrijf bij elkaar komen. Daarnaast dient ieder OR-lid een hoeveelheid technische kennis met betrekking tot het functioneren van de OR te

verzamelen om niet elk ogenblik te struikelen over wettelijke, reglementaire en/of procedurele obstakels.

De OR-leden zullen gezamenlijk, of na afspraak over 'wie doet wat', eventueel door individuele training moeten leren hoe met deze obstakels om te gaan.

Ieder OR-lid dient zich bovendien te realiseren, dat de OR geen onbewoond eiland is in de Stille Oceaan, maar dat hij/zij omringd is door collega's, middenkader en directie, waarbij verschillende ideeën leven over het bestaan en het doen en laten van een OR.

Van een OR-lid wordt gevergd, zoveel als in zijn/haar vermogen ligt, in uiteenlopende contacten de juiste houding te vinden en op die manier een goede ambassadeur van de OR te zijn, die ook laat blijken dat de belangstelling van de achterban voor het OR-functioneren voor hem/haar van groot belang is.

Aangezien het slechts aan weinigen is gegeven die juiste houding min of meer intuïtief in te kunnen nemen, zal ook hiervoor een gerichte opleiding het gereedschap moeten aandragen. Tenslotte nog dit:

In een democratisch stelsel vertegenwoordigt een (meestal kleine) groep het totaal. Zo ook bij Data Systems Apeldoorn.

Een 17-tal mensen vertegenwoordigt het totaal van plm. 1100 medewerkers. De kwaliteit van die 17 mensen is mede afhankelijk van de houding die u en de andere 1082 medewerkers inneemt tegenover het OR-gebeuren.

Met andere woorden:

U, en de andere 1082, krijgen de OR, die u verdient!

Arie Wolters  
voorzitter OR-Apeldoorn

# INGEZONDEN STUKKEN

## LOS(DRIJF-)ZAND

1. 'Weet je wat bij jou de fout is', zei ie (ik weet 't wel, dacht ik, maar ik wist 't niet), 'jij leest wat anderen niet lezen.'
2. Neem nou 't OR-jaarverslag '79.
3. Als je dat van voor naar achteren doorleest - en dat zal jij wel gedaan hebben - dan kom je toch tot de ontdekking, dat die lieden ontzettende hoeveelheden uren hard gezwoegd hebben. Ze moeten wel een ontzaglijke kater overhouden, na al dat vechten tegen de bierkaai.
4. En als jij dan negatieve opmerkingen gaat maken over starre zienswijzen of manipulaties met woorden,
5. of niet simpel op duidelijke manier kan zeggen wat je bedoelt, zeker als je je regeltjes nummert van 1 tot en met 10 en niet, zoals computeratief gebruikelijk, begint met 0,
6. dan kan je wel begrijpen dat die dingen niet in dank aanvaard worden'.
7. Dat kwam wel even hard aan allemaal....
8. - Wie heeft ook weer gezegd, dat je beter je paarden voor de zwijnen kan gooien? -
9. ...., ik duik dus maar weer in 'n wat opzij geschoven hobby: 'lezen' in de oude heilige geschriften - hieroglyphen -, waaruit de bijbel overgeschreven is .... om daar achter te komen.
10. Daarbij komt.... de mens wil bedrogen worden, dus wordt hij bedrogen. Zo luidt een wereldoud gezegde.

P. de Grauw

Adviescommissies zijn om in te stellen,  
niet om naar te luisteren.

(Geldt dat voor een OR ook?)



Niet alleen de drie OR-leden in het vorig nummer, maar ook de voorzitter en de secretaresse van de OR hebben in een vraaggesprek hun persoonlijke mening uitgesproken over het functioneren van de OR.



*Mientje Berkelmans-Bourgonje, 40 jaar, sedert 1972 werkzaam bij Philips Data Systems; vanaf 1975 als part-time kracht (ochtenduren) doet zij het secretariaatswerk voor de Apeldoornse OR en de GOR.*

**Vr.** Wat houdt je werk precies in?

**A.** Alle administratieve werkzaamheden plus het maken van afspraken, het verwijzen naar de juiste personen etc.

**Vr.** Er wordt nogal wat papier gebruikt binnen het OR-werk. Zie jij dat altijd als zinvol?

**A.** Niet altijd.

Een poos terug zijn we bijvoorbeeld gestart de puntenverslagen op grote schaal te verspreiden. Het doel: sneller aan iedereen te laten weten wat er in de OR-vergaderingen besproken is en daarmee het OR-werk ook dichterbij de mensen toe te brengen. Men kan, door inzenden van een bijgevoegde strook, reageren op het besprokene. In het begin ontvingen we zo'n drie à vier reacties op elk verslag, later bijna niet meer. Ik vraag me daarom ook af of het dan nog wel langer zin heeft met die verspreiding door te gaan.

**Vr.** Je hebt enig zicht op de zaken, waar de OR zich mee bezighoudt. Acht je die keuze juist? Of, zou je die ook uitgekozen hebben?

**A.** Ik heb daar zeker niet dagelijks kritiek op. Zou ook niet direkt een voorbeeld weten, al is er vast weleens iets geweest, wat mij minder zinvol leek. Er wordt weleens gestart aan een onderwerp, waar de afhandeling later dan als een nachtkaaars uit gaat. Dan lijkt de hele actie zinloos. Ook bijten zich sommigen zo vast in een zaak, dat ze die niet meer kunnen loslaten, ook al zien ze dat er geen resultaat van te verwachten is.

**Vr.** Wat vind je over het algemeen van het functioneren van de OR?

**A.** Ik heb er maar twee meegemaakt. In de werkwijze was een duidelijk verschil. De vorige OR werkte meer, in kleine groepjes veelal, met elkaar samen. De huidige OR bestaat uit 17 individuen met 17 meningen. Een reuze handicap voor goed functioneren, lijkt me.

**Vr.** Heeft een OR in jouw ogen recht van bestaan?

**A.** Ja zeker en niet alleen omdat het wettelijk voorschrift is. Een OR heeft duidelijk een functie en kan ook effect hebben op het beleid. Het hangt alleen wel sterk af van de samenstelling van de groep, dus de mensen die de OR bemanen.

**Vr.** Het OR-werk is weinig populair; niet om te doen, maar het vindt ook veelal geen waardering bij de overige mensen. Waaraan ligt dat, denk je?

**A.** Men is veel bezig met de grote lijnen, maar bereikt daar niet duidelijk genoeg voor iedereen, wat in. Men bemoeit zich vaak met zaken, waarvan men niet genoeg kennis heeft en dat komt wat belachelijk over soms. De kennis om de OR-taak naar behoren uit te voeren ontbreekt vaak. Wil je goede resultaten verkrijgen, moet je een goede - gelijkwaardige tegenspeler kunnen zijn.

Niet alleen de onkunde, maar ook het onbegrip en de wantrouwende houding, het zich per definitie afzetten tegen het Management, maakt

naar mijn mening, op velen geen goede indruk. De OR wil soms controleren zonder voldoende kennis van zaken, kritiek hebben op het werk van anderen, zonder voldoende inzicht.

**Vr.** Wat zou je daar aan kunnen doen?

**A.** Begrip kweken voor het werk van de OR en de problemen die je daarin tegenkomt? Je zou dat misschien een beetje kunnen bereiken door bij bijvoorbeeld een overlegvergadering (OR en Onderneming) per afdeling, bij toerbeurt, een of een paar mensen uit te nodigen, zodat ze meer inzicht kunnen krijgen en het beeld daarvan aan anderen kunnen uitdragen.

Verder zijn de notulen denk ik te dik. Het taalgebruik zou zo eenvoudig mogelijk moeten zijn. Als er iets moeilijks behandeld wordt, zou een toelichting - direkt in de notulen en niet als bijlage - zinnig zijn.

We houden hier natuurlijk altijd het bezwaar, dat de artikelen die we hier maken, toch voor een bepaald percentage van de mensen moeilijk te begrijpen zijn, en het praten daarover dus niet aanspreekt. Wat dat betreft heeft een boterfabriek het minder moeilijk.

**Vr.** Die twee OR-en die je hebt meegemaakt waren verschillend, zei je. Waar lag dat aan?

**A.** Er zaten om te beginnen heel andere mensen in. Daarnaast startte de vorige OR vrijwel direct met een uiterst moeilijke situatie binnen het bedrijfsgebeuren. Dat drijft je vanzelf naar elkaar toe, en bevordert het vormen van een eenheid. De huidige OR had het wat dat betreft (bedrijfs-situatie) een stuk makkelijker. Die bleef dus veel individueler aan het werk. De vorige had bovendien nogal wat verloop, zodat er met een kleinere groep werd verder gewerkt, omdat er geen vervanging plaats vond. Een kleinere groep werkt beter, omdat met minder meningen rekening moet worden gehouden. Ik vraag me af of 17 dan ook niet wat veel is, gezien de personeelsbezetting zou een kleiner aantal misschien ook best kunnen.

**Vr.** Zou je zelf ooit lid willen zijn?

**A.** O, nee, ik zou de onderlinge, vaak heel scherpe, kritiek moeilijk kunnen verdragen. Ik zou bovendien erg veel moeite hebben met de kritiek uitoefenen op andermans werk. Het is bovendien erg slecht te combineren met part-time werk. Een paar nuchtere vrouwen zouden er trouwens ook best eens in mogen.

**Vr.** Wat zou je de nieuwe raad adviseren?

**A.** Adviseren vind ik nogal aanmatigend, maar vooruit: Verdeel de taken, betrek ieder van de leden in het werk. Verdeel daarmee ook de nadelen (tijdsbesteding, belasting). Wees bereid de dingen samen te doen, laat het niet aan anderen over. Luister naar elkaar en geef een ander ook eens een kans.

*Wat is er aan de hand met D'OR?*





*Arie Wolters, 45 jaar, sinds 1965 werkzaam bij Philips Data Systems. In november 1977 gekozen als een van de 6 VHP-ers. Thans - sinds november 1979 - voorzitter van de Apeldoornse OR.*

**Vr.** Hoe kwam je aan die kandidatuur?

**A.** Ik ben door de VHP daarover benaderd. Waarom deed je het?

Om een aantal factoren. Ik had de indruk dat het OR-werk niet zo soepel liep. Ik dacht een steentje bij te kunnen dragen dat beter te functioneren. Vanuit mijn achtergrond had ik ook dat je niet alleen voor jezelf leeft, maar ook aan anderen moet denken. En dat mag dan best het inzetten voor een OR zijn. Het geeft je bovendien een bredere kijk op het bedrijfsgebeuren.

**Vr.** Wist je wat het OR-werk inhield?

**A.** Alleen wat uit de verslagen op me over kwam.

**Vr.** Hoe pakte dat uit?

**A.** De werkelijkheid bleek duidelijk anders. Het samenspel met zeventien verschillende mensen bleek moeilijker dan ik gedacht had. Het grootste probleem voor mij was het wennen aan het ingebakken wantrouwen van veel van de OR-leden, zonder dat er iets gebeurde dat er aanleiding toe gaf.

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

**A.** Ik heb geen spijt van deze tijd. Het werk geeft wel voldoening. Met te hoog gespannen verwachtingen in dit werk duiken leidt wel tot teleurstellingen. Alles met 17 man bespreken werkt niet al te soepel en effectief. Ik ben meer voor het werken in commissies met mandaat. Een onderwerp moet alleen dan worden aangepakt als voldoende kennis ervan bij de OR aanwezig is. Over dingen spreken waar je geen verstand van hebt is weinig zinvol. De tijd die je daaraan besteedt kan beter gestoken worden in onderwerpen waar je wel over mee kan praten. Het doen aan democratie kost enorm veel tijd. Ik heb moeite met het door de meerderheid over minderheidsstandpunten heenwalsen. Ook die mening telt. Het OR-werk is totaal anders dan het gewone werk. Hier spelen veel gevoelsargumenten mee.

**Vr.** Het OR-werk is - op z'n zachts gezegd - niet erg populair. Wat is daar de reden van?

**A.** a. Het geeft vaak de indruk van een schijnvertoning. Veel van wat er gebeurd is niet zichtbaar.

b. OR-leden worden gezien als een stelletje inspraakhobbyisten, wereldhervormers en actievoerders. En geen van die drie categorieën vinden veelal sympathie.

c. De OR is een 'vreemd' ding in de bedrijfsstructuur. Het is geen staf- maar ook geen lijnorgaan.

d. De notulering spreekt niet aan. Ook de onderwerpkeuze is niet voor iedereen even duidelijk.

**Vr.** Hoe is dat te veranderen?

**A.** Door duidelijk bepaalde onderwerpen, waarvan je het idee hebt dat die onder de mensen leven, voor bespreking uit te kiezen. Dat zul je dus goed moeten nagaan. Je moet laten merken wat je als onderwerpen kiest en waarom. De afhandeling moet zo snel mogelijk gebeuren en de resultaten moeten goed aan de mensen worden doorgegeven. Minderheidsstandpunten dienen ook vermeld te worden. Daarbij kan het bedrijf zelf ook naar de mensen toe meer begrip kweken voor het OR-werk (bijv. door voorlichting in een MIM-vergadering).

**Vr.** Wat zie je als belangrijkste taak van een OR?

**A.** De OR dient zich naar mijn mening te concentreren op die onderwerpen waar medewerkers direct bij betrokken zijn. Je zult moeten kiezen, want alles kan niet; ook niet als je 100% van je tijd erin kan steken. Je zult moeten voldoen aan de verplichtingen die de wet je oplegt en verder selectief zijn in de keuze van de overige onderwerpen. Je moet je niet laten verleiden toch aan alles aandacht te besteden, want veelal kan dat dan maar ten dele, en dat komt het gehoopte resultaat niet ten goede.

**Vr.** Hoe zou de OR die taak het beste kunnen invullen?

**A.** Door het werk te verdelen over commissie met mandaat. OR-vergaderingen met de hele ploeg van 17 man/vrouw moeten beperkt blijven tot het hoog nodige. Natuurlijk dienen de commissies alle leden wel (schriftelijk) op de hoogte te houden. Werk frakkie ongebonden. Expertise gaat voor. Bij deze werkwijze is vertrouwen hebben in de ander van het grootste belang. Dat staat voorop tot het tegendeel blijkt. Bij dit hele werk heb je met mensen te maken (ook bij het Management). Niemand is perfect of kan met een glazen bol werken. Je moet

dus tolerant willen zijn. Je moet luisteren naar elkaar, binnen de OR maar ook in gesprekken met de Onderneming, en dan uitdenken wat de standpunten zijn. Inofficiële contacten met de bestuurder zijn tevens zinnig.

**Vr.** Wat verwacht je, wat dat betreft, van de zijde van de Onderneming?

**A.** Dat men zich flexibel opstelt t.a.v. het OR-werk. De bestuurder moet door woord en daad laten blijken in het OR-werk geïnteresseerd te zijn. De onderneming moet hem ook in staat stellen daarin goed te functioneren. De onderneming moet de afdelingschefs, die met capaciteitsproblemen zitten door het wegvallen van een portie tijd en inzet t.b.v. de OR, helpen dit probleem op te lossen. OR-leden, die niet goed functioneren in overleg met de voorzitter van de OR, terecht wijzen.

**Vr.** Jouw functie is binnen de OR erg belangrijk. Valt dat wel goed te combineren met je eigenlijke werk?

**A.** Moeilijk, maar dat geldt voor de andere zware functies binnen de OR ook. Het goede evenwicht vinden is een probleem. Persoonlijk heb ik geen moeite met het herhaald omschakelen van eigenlijke werk naar OR-werk. Ik heb getracht mijn bereikbaarheid tussen bepaalde marges te houden, waarvan alleen in noodgeval kan worden afgeweken. Alleen zou de onderneming zich ook hieraan moeten houden.

**Vr.** Zou je het een ander aanraden OR-werk te gaan doen, ook in deze functie?

**A.** OR-lid worden zou ik iedereen aanbevelen. Het heeft niet alleen een vormend effect op jezelf, maar ook verbreedt het je kennis van het bedrijf en je persoonlijke mogelijkheden. Het werk is boeiend, juist omdat er zoveel verscheidenheid in is.

Het voorzitterschap vergt veel. Sommigen lopen kans er aan onder door te gaan. Je moet dus goed nadenken voor je eraan begint. Iemand met uitgesproken ideeën en meningen gaat er mijns inziens gauw de mist mee in.

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

**A.** Zorg zo snel mogelijk voor onderling begrip. Maak een activiteitenplan, rekening houdend met de wet, stel dat zo snel mogelijk op. Houd je eraan. Ga er vanuit dat de Onderneming positieve bedoelingen heeft. Zoek een methode om een goede verhouding met de achterban op te bouwen.



Het volgende verhaal speelt zich af in Oostenrijk aan het einde van de zestiger jaren.

Philips raakte meer en meer betrokken bij de computeractiviteit van een verkooporganisatie in Wenen, geleid door een zeer bekwame Herr Kommerzialrat.

In die dagen begonnen we ook in te zien dat de contacten met lokale verkooporganisaties het beste geregeld konden worden via een zogenaamde 'area manager'. De verantwoordelijke 'area manager' voor Oostenrijk, iemand, die ons onlangs heeft verlaten om enige tijd in het zuiden van Europa door te brengen, laten we hem maar J noemen, was in Wenen toen het volgende gebeurde.



Herr Kommerzialrat, een zeer bekend figuur in Wenen, niet alleen om zijn uitgesproken voorkeur voor de fijne keuken, had onze J uitgenodigd voor een verijnd diner in één van de betere restaurants van Wenen.

Na het voor- en tussengerecht, waarbij een zeer goede droge witte franse wijn geschonken was, kondigde Herr Kommerzialrat aan, dat nu één van zijn favoriete rode wijnen geschonken zou worden, nl. een rode Oostenrijkse Klosterneuting van het excellente jaar 1956.

Nadat de gastheer de wijn goedkeurend had geproefd en de complimenten van zijn tafelgenoten in ontvangst genomen had inzake de uitstekende wijnkeuze werd het diner vervolgd met het hoofdgerecht.

En.... tijdens het nuttigen van dit hoofdgerecht, gebeurde het dat onze J heel toevallig zag, dat op de fles, die de kelner zojuist ontkurkt had en waarmee J's glas bijgevuld werd, niet het jaartal 1956 maar 1957 droeg.

Snel een andere kant opkijkend hief hij het glas, bracht weer een toast uit op zijn gastheer en nam een behagelijke slok van het edele vocht.

Op het moment dat de wijn zijn smaakzenuwen prikkelde, vertrok hij even zijn gezicht en zei tot de gastheer:

'Maar, Herr Kommerzialrat, u had toch een wijn van 1956 aangekondigd? Nu ik echter proef zou ik zweren, dat het er een van 1957 is'.

Meewarig lachend om de smaak en kennis van hun nederlandse collega werd nogmaals geproefd en met voldoening vastgesteld, dat deze uitstekende wijn alleen van 1956 kon zijn.

Toen echter onze J vastberaden bleef beweren, dat hij de vastgestelde smaak niet in 1956 kon plaatsen, werd de ober gevraagd de fles te tonen.

Welk een schrik, verwarring en twijfel aan eigen deskundigheid ontstond, toen duidelijk werd, dat de fles echt het jaartal 1957 toonde.

Vanzelfsprekend werd deze fout snel gecorrigeerd en werd de rest van de avond in de overbekende weense gezelligheid doorgebracht.

J werd voortaan met stille eerbied behandeld, een wijnkenner van die klasse moet wel bijzonder zijn. En dat beamen we volmondig.

Pabur

*O, geef me vierenvestig weken arbeidsvrede en acht weken arbeidsrust!*

*Wat ik doe levert niet veel op, maar het is wel leuk.*

*(gedachte van een OR-lid?)*

## DE NATUUR RONDOM PHILIPS DATA SYSTEMS

Kort geleden kreeg ik de tip, dat er in de gang bij de kantine een grote libel zat. Ik ben eens gaan kijken, en inderdaad, het was een hele grote, een knaap van wel 10 cm.

Libellen zijn - globaal - in twee grote groepen te verdelen: de 'kleine' libellen, waarvan de vleugel spits begint en de 'grote' libellen, met een breed beginnende vleugel.



Wat echter alle libellen gemeen hebben is hun ontwikkeling van ei tot volwassen insect, en ook hun manier van leven. Libelle-eieren worden afgezet in het water. De larven zijn echte rovers, die enkele gemeene trucjes kunnen toepassen.

Allereerst hebben ze 'raket-aandrijving'. Normaal hebben ze namelijk water in hun einddarm. Door die darm plotseling samen te trekken schieten ze vooruit. Tevens hebben ze een vernuftig vangapparaat. Ze hebben namelijk een uitklapbare onderkaak, waarmee ze waterdiertjes als het ware op afstand kunnen vangen. De volwassen insecten, de bij ons bekende libellen, zijn ook al behoorlijk vraatzuchtig. Zij vangen vliegend hun prooi.

Hoe komt zo'n libel er nu toe de bewaking te passeren en de gangen binnen te gaan? Heel veel insecten worden door het licht aangetrokken, als er dan een deur of een raam openstaat, zijn ze vlot binnen. Ook overdag komen insecten gemakkelijk binnen en het is dan moeilijk de weg naar buiten weer te vinden, daar ze glas niet kunnen zien.

Het zal iedereen wel eens opgevallen zijn, dat vooral de 'glazen' gangen vol liggen met insecten, die wel binnen zijn gekomen, maar geen weg terug hebben kunnen vinden.

Gerard Koops



# 25-JARIG DIENSTJUBILEUM HENK MAKKINGA

Omdat Henk Makkinga nauwelijks een half jaar bij Data Systems aan het werk was, wilde hij zijn 25-jarig dienstjubileum eigenlijk niet vieren. Na enig aandringen stemde hij toch toe. Dat besluit zal hij, achteraf, zeker niet betreuren.

Veel collega's van de HIG-Huishoudelijke Apparaten Groningen, Henk heeft met een aantal van hen ruim 13 jaar samengewerkt, kwamen in feestelijke stemming beladen met goede wensen en cadeaux de receptie opluisteren.



Na de officiële felicitatie van de heer Schut namens het HIG-management staken de heren Ebner, Stegeman, Karel en Van Amerongen elkaar naar de kroon, om naast lovende woorden over de persoon Makkinga heel wat anekdotes te horen te geven.

Er bleek duidelijk, dat de Apeldoornse collega's - ondanks de nog zo korte periode van samenwerken - al aardig door hadden wie en wat Henk Makkinga is. Dat zal hun nog duidelijker geworden zijn door de verhalen van de Groningers.

Erg veel moeite was gestoken in de 'symbolische' cadeaux. Een printplaat voor de shavedicteerder; de verbeelding van Henk in een dicteerapparaat voorzien van een scheerhoofd met enorme wenkbrauwen en lopen op tandwielen van een keukenmachine.

Ook de diapresentatie van Wim van Amerongen bracht veel plezier.

Na een kort dankwoord van Henk Makkinga nam ieder der aanwezigen de gelegenheid waar hem persoonlijk de hand te drukken en nog eens oude herinneringen op te halen.



## Algemene ledenvergadering Personeelsvereniging op 30 september jl.

Terwijl vrouwen en kinderen nog eens naar de dia's van de boot-treinreis keken, werd in aanwezigheid van een handje vol leden de agenda van de Algemene Ledenvergadering afgewerkt.

Het door het Bestuur gevolgde beleid had een ieders instemming. De heer Eenkhoorn werd weer herkozen als lid van het Bestuur. De voorstellen, die ter tafel kwamen over het programma en het beleid werden met algemene stemmen goedgekeurd.

Men sprak zijn tevredenheid erover uit dat het gebeuren binnen de personeelsvereniging, dankzij de publikaties in de DATIST, meer in de belangstelling is geraakt. Jammer dat er ook nu weer zo weinig leden op de vergadering aanwezig waren.

Het bestuur kan dit mogelijk uitleggen als een groot vertrouwen stellen in het door hun gevoerde beleid. Dat de leden ze dat ook eens persoonlijk vertellen, zou toch echter meer op prijs worden gesteld.

Jammer, dat niet meer van deze gelegenheid hebben gebruik gemaakt.

R. Stafleu

## DIA-AVOND VAN TREIN-BOOT-TOCHT

Op 30 mei jl. vond onder grote belangstelling de trein-boottocht plaats. Dit was niet alleen een zeer geslaagd evenement, maar de P.V. heeft er - dankzij de medewerking van de heren Bouman en Breyer - een mooie serie dia's aan overgehouden. Om ook anderen daarvan te laten genieten werd besloten op 30 september deze dia's, tijdens een ledenvergadering, te vertonen, zodat iedereen - desgewenst - foto's of dia's hiervan zou kunnen bestellen.

Onder het genot van een kopje koffie aan het begin en wat lekkere hapjes en drankjes later op de avond, werden er maar liefst 176 dia's vertoond.

54 aanwezigen konden deze dag opnieuw beleven bij het zien van de beelden, die deze reis op een prachtige manier hebben vastgelegd.

De dia's zullen mogelijk op de eerstvolgende 'Open Dag' nog eens worden getoond.

R. Stafleu



## V.O.R.T

V (erkiezingen)  
O (ndernemingsraad)  
R (aad)  
T (ezamen)

### MOEILIK

Ik ben op de bijeenkomst van aspirant OR-leden met OR-leden en het 'Management' geweest. Ik heb daar eens om me heen gekeken en het viel me toen op, dat er maar weinig mensen 'van de vloer' waren. Maar ze waren er wel. Het was een voorlichtingsbijeenkomst. Dan mag je vragen. Nu werd er hoofdzakelijk gediscussieerd over de tijdbesteding van de OR-leden en dat vond ik jammer, want er zijn nog zat andere zaken waar je als aspirant OR-lid over geïnformeerd wilt worden. De tijdsbesteding wordt in het PLIO-gesprek behandeld.

Iemand stelt de vraag: 'Wat betekent PLIO eigenlijk?' Hij werd terecht gewezen naar de agenda; daar stond het tussen haakjes: Positie Leden Intern Overleg. Maar er werd niet ingegaan op wat het echt betekent. Weet u het? Wat betekent eigenlijk 'Positie'?

De baan? Bij Philips? Positie kan op vele manieren worden uitgelegd. Vrouwen kunnen in positie zijn; een militaire stelling, een plaats of een stellingname. Meestal moeilijk, iets met moeilijk.

Dan 'Leden'.

Van een club? Leden is het meervoud van lid. Zijn de OR-leden lid van een club zonder contributie te betalen? Of is het bedoeld als een deel van het lichaam? Of wordt er het lid mee bedoeld, dat je op de neus krijgt, als je het onderste uit de kan wil hebben? Lid is iets mannelijks, maar er zijn ook vrouwelijke leden. Velerlei uitleg dus, maar welke is de goede?

Nu de I van 'Intern'.

Intern betekent van binnen, dus niet buiten de deur. Het woord intern gebruiken we dagelijks met onze Interne Mededelingen. Maar is de OR wel zo intern? In de nieuwe wet gaat men zelfs zover, dat men verhaal kan halen bij de rechter. Enkele OR-leden willen over de grens kijken; volgens mij ook niet zo erg 'intern'. Intern is dus wel een erg moeilijk begrip.

Dan de laatste letter: de O van 'Overleg'. Wat voor overleg?

De OR is een 'overleg-partner', maar er worden steeds meer zaken eerst intern (ik bedoel hier: onder elkaar!) behandeld, en als men dan tot een uitspraak komt, met wie wordt er dan nog overlegd? Of wordt er overlegd bedoeld, dan komt het woord beter uit. Overleg is luisteren naar elkaars mening en dan zien waar de ge-

meenschappelijkheden en de verschillen in de standpunten zijn en dan overleggen hoe men komt tot een uitspraak of misschien kan men dan zelfs een besluit nemen.

Ik hoop hiermede bij mijnheer de voorzitter van de voorlichtingsbijeenkomst en ander hoog personeel aldaar tesamen duidelijk te hebben gemaakt dat het wel moeilijk is om de taal te volgen, die u gewoon bent om te spreken.

Als u dus verslagen schrijft of een artikel in de 'Datist', bedenkt dan ook eens voor wie het gebruikte vakjargon kan dienen.

Dan schiet mij ook de opmerking van mevrouw Van Leusden te binnen, dat als 'mensen-van-de-vloer' zich kandidaat voor de OR willen stellen, het hen wel bijzonder moeilijk wordt gemaakt. Zij moeten in de dan (weinig) beschikbare tijd ook nog de taal leren, die de OR-leden onderling voeren.

Dit kan men toch niet zomaar wegwuiven met: 'Het staat toch op papier?'

Richard Oostwal

## AFSCHEID MEDEWERKERS GENERAL PRODUCTS MARKETING IN DE CANTHAREL

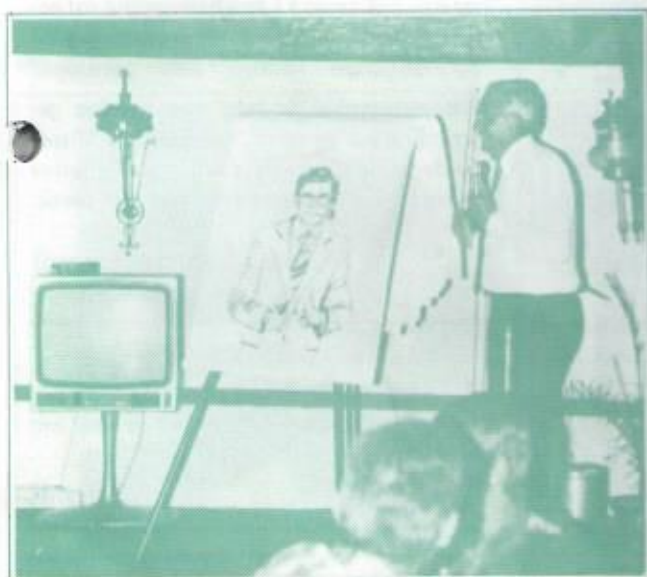
Niet alleen werd er afscheid genomen van de collega's Lisette Huis in 't Veld, Jos Koevoets, Teun van Zoest en Hans Moerenhout, maar tevens van de afdeling General Products Marketing, die opgesplitst zou worden in een groep OCS/SBC en Word Processing.





De avond werd opgeluisterd door het optreden van veel bekende persoonlijkhe-  
den, zoals de Dolly Dots met een voor de  
gelegenheid gecomponeerd nummer, de  
bekende goochelaar Moerenhout, de grote  
tv-persoonlijkheid Horsnell, die ook voor  
deze gelegenheid van dit medium gebruik  
maakte, een optreden van twee be-stroo-  
hoede heren (incognito, en dat was maar  
beter ook), en tot slot kwam Sinterklaas  
de scheidende vier nog enige presentjes  
overhandigen.

Er was een goede sfeer, kenmerkend voor  
die welke gebruikelijk was in deze groep,  
zodat de avond zeker een aangename her-  
innering is voor alle deelnemers om nog  
eens met weemoed aan terug te denken.





# 25-JARIG JUBILEUM JAAP DE VISSER

Niet alleen Apeldoornse collega's kwamen Jaap de Visser gelukwensen ter gelegenheid van zijn 25-jarig jubileum bij Philips. Ook uit Drachten en Eindhoven waren ex-collega's naar kantine S gekomen en zelfs een buurman van de camping gaf acte de présence!

Naast een geheimzinnig met een grijze vuilniszak verhuuld schoolbord wisselden de sprekers, aan elkaar gepraat door ceremoniemeester Van den Brom, elkaar achter de kathedraal af.



Namens de Onderneming sprak de heer De Vos enige waarderende woorden tot de jubilaris, waarna hij de gebruikelijke geschenken overhandigde.

Als vertegenwoordiger van de afdeling waarmee Jaap de Visser het nauwst samenwerkt, dankte vervolgens de heer Dudok van Heel hem voor zijn grote steun aan de afdeling Hardware Ontwikkeling.



De heer A. C. van Beek, chef van de afdeling CPD-Project Planning, gaf een exposé van wat nu eigenlijk het werk van een planner is. Aan de hand van Jaaps planners-logboek memoreerde hij enige ups en downs in het bestaan van ons Apeldoornse bedrijf (de P2000 die er niet kwam, de U460 die er tenslotte als P450 tòch nog kwam en zelfs een succes werd, en de P4500 die er hopelijk zal komen).

'Een planner werkt niet', aldus de heer Van Beek. Daarom kreeg de jubilaris enig gereedschap aangeboden om daarmee in zijn vrije tijd aan het werk te kunnen.

Dat het wel eens even minder leuk kan zijn, als er iemand uit je verleden opduikt, ondervond de jubilaris toen ex-collega Meintema uit Drachten de tot dan toe gehoorde lofuitingen op Jaaps nauwgezetheid en ordelijkheid kwam logenstraffen met een anecdote die op het tegendeel wees.

Tenslotte kwam vanachter de vuilniszak een fraaie collage tevoorschijn, een stuk huisvlijt van de gezamenlijke PP-ers, die er in spreekkoor een berijmde uitleg van gaven.

In zijn dankwoord gaf de jubilaris een korte schets van zijn loopbaan bij Philips, waarin het getal 11 een belangrijke rol gespeeld heeft. Als hij zo doorgaat, mag hij op 56-jarige leeftijd met pensioen!

Daarna werden er heel wat handen geschud, want behalve mevrouw De Visse en de beide kinderen was ook de 81-jarige moeder van de jubilaris van de partij.

Nels Schmidt

*Er wordt nooit zoveel gelogen als na een jachtpartij, tijdens een oorlog en voor een verkiezing.*

Bismarck

## DANKBETUIGING

Na alle emoties en gebeurtenissen op mijn 25-jarig dienstjubileum verwerkt te hebben, wil ik u allen die hierbij aanwezig waren en zeker ook zij welke verhinderd waren, alsnog heel hartelijk bedanken.

Uw belangstelling heeft ertoe bijgedragen dat dit, ook voor mijn vrouw en kinderen een onvergetelijke dag is geworden waaraan wij nog vaak zullen terugdenken.

Van de kado's, waar ik overigens stil van werd, zal ik een heel nuttig gebruik weten te maken. Ook mijn vrouw is daar blij mee, omdat de boor- en zaagklussen in huis dan eens zo snel klaar zijn, want: 'Goed gereedschap is het halve werk', hetgeen ik op mijn horloge kan controleren. En als wij dan 's avonds, na gedane arbeid, genieten van een glas wijn, denk ik (kijkend naar het wandbord en met m'n speldje op): Japie, dit heb je weer goed in de tang weten te houden!

Jaap de Visser



# VERSLAG VOLLEYBAL NAJAARS-TOERNOOI 1980



Op dinsdag 9 en donderdag 11 september organiseerde PC '65 weer het traditionele najaarstoernooi. De geuite wens van het vorige toernooi om alle teams 2 avonden te laten spelen en het aantal wedstrijden per team wat te beperken heeft gestalte gekregen in een nieuwe toernooi-opzet. Het aanvankelijke speelschema voor 24 teams bleek al snel niet toereikend en er is dan ook koortsachtig gewerkt aan speelschema's t/m 28 teams. Op de sluitingsdatum bleek dat zich 27 teams hadden gemeld. 3 meer dan in 1979.

De eerste speelavond begon wat rommelig, doordat een plotseling toeslaande griep onze voorzitter en mede-organisator thuishield. Gelukkig bleken de 2 organisatoren in voorgaande toernooien zoveel ervaring opgedaan te hebben dat ze er samen met de nieuwe bestuursleden van PC '65 toch in slaagden, zij het met een kleine vertraging, de teams aan het spelen te krijgen.



De al eerder op ons lustrumtoernooi (30 aug. jl.) ingezette P2000 verwerkte alle ingevoerde gegevens zeer snel, zodat alle belanghebbenden tijdig kennis konden nemen van alle standen en uitslagen. Een bijzonder woord van dank aan de heren P. Brouwer en H. Meuleman lijkt mij hier wel op z'n plaats.

Aan het eind van de 2e avond, werden de wisselbeker, de medailles en herinneringsvaantjes uitgereikt door de voorzitter van de P.V. de heer R. Stafleu. In zijn inleiding feliciteerde hij PC '65 nog met het 3e lustrum en overhandigde onze materiaalbeheerder een zeer passend kado, nl. 2 volleyballen.

Op even de eerste drie teams in de eindrangschikking: SSS; TMD; Marketing. De wisselbeker verloor dus van PM naar SSS.

De veel geuite wens om een dergelijk toernooi 2 x per jaar te organiseren zal door het bestuur van PC '65 nader worden bekeken.

H. Vloedgraven  
Secr. PC '65



## FILIBALG

### FILIBALG OPEN AVOND

Wij vieren het 15-jarig bestaan van FILIBALG met een avond in de Kayersheerd op dinsdag 11 november om 20.00 uur.

Op deze avond wordt een lezing gehouden met als onderwerp:

'Compositie en Creativiteit'  
door Hr. Rozeboom

Hr. Rozeboom is in ons bedrijf bekend van zijn tekeningen en schilderijen op de voorpagina van de DATIST en de expositie in hal M. Na de lezing is er gelegenheid voor discussie, het meebrengen van eigen werk wordt op prijs gesteld. U zult aan deze avond een waardevolle herinnering overhouden.

Omdat het onderwerp ook interessant is voor amateurschilders en -tekenaars, verwachten wij voor deze avond ook belangstelling van niet-leden. Iedereen is van harte welkom.

FILIBALG-leden krijgen een persoonlijke uitnodiging met antwoordcoupon. Niet-leden die van plan zijn om te komen worden verzocht dit voor 1 november te melden aan de secretaris van FILIBALG, Harm Wierenga, R2, tel. 2805.

Het Bestuur

\*) Onze leden Johan en Mieke van der Graaf en Willem Kuipers exposeren op dit moment in hal C. Er hangen heel mooie foto's, u moet er toch eens langs lopen.

*Sommigen pakken je in met uitroep-tekens, die als vraagtekens uitpakken.  
(Verkiezingspropaganda)*

*De twee belangrijkste (programma)punten: het deeltaken!*



# EEN DAGJE UIT NAAR "DE BERGEN" IN WANROY



Op zaterdag 20 september jl. was het prachtig zonnig na-zomer weer. De personeelsvereniging had goed gegokt, toen ze een uitstapje naar het recreatiecentrum (pretpark) 'De Bergen' had gepland en vol optimisme had geadviseerd de zwemspullen ook mee te nemen. Om ongeveer kwart voor negen meldden zich de eerste deelnemers aan de Hoofdpoort van onze zonovergoten Philips vestiging. Drieënveertig deelnemers, waaronder veel jonge kinderen, wachtten toen op de komst van de 'bus', die even over negen binnen reed.

Even de lijst met deelnemers checken, instappen en rijden maar. De chauffeur, Willem Hitma, heette iedereen welkom en vertelde een en ander over zijn 'bus'.

Weliswaar was er achterin een keuken, een bar en een toilet, maar voor deze korte reis kon hier geen gebruik van worden gemaakt. TV, stereoradio en cassettespeler waren ook aanwezig en onder het genot van een aardig muziekje reden we zuidwaarts.

Onderweg kreeg iedereen van de P.V. een consumptiebon, te besteden in het restaurant.

Even na tien uur stapte het gezelschap het pretpark binnen, vrij te doen en te laten wat haar of hem goed leek, mits maar om half vijf weer bij de bus present.

Er waren geen kermisattracties, wel veel natuurschoon, trapskelters, ponies, midgetgolf, roeiboten, speeltuinen, trampolines, herten, pauwen en andere dieren (kleinvee) in een dierenpark en vooral niet te vergeten het grote prachtige openluchtbad met strandjes en ligweiden.

Ondanks het frisse water waren er nog heel wat dapperen, die gezwommen of 'pootje gebaad' hebben.

Na een lekker ontspannen dag in de gezonde buitenlucht meldde men zich weer bij de bus voor de terugreis.

De thuisreis verliep voorspoedig, al vertoonde de TV alleen maar het testbeeld, maar onder de klanken van wat achtergrondmuziek kwam Apeldoorn naderbij.

Omstreeks zes uur draaiden we de Hoofdpoort weer binnen, waarna men zich na een heerlijk dagje uit huiswaarts begaf.



# BEDRIJVEN HENGEL- WEDSTRIJD

Voor de tiende maal werd deze wedstrijd georganiseerd door de visvereniging T.O.G. (Tot Ons Genoegen). De wedstrijd werd gehouden op zaterdag 6 september jl. in het Apeldoorns-Dierens-kanaal. Aan de wedstrijd kon worden deelgenomen met een team van vijf hengelaars per bedrijf of instelling.

Voor Philips Data Systems deed een ploeg mee bestaande uit de vissers, Freek Kamminga, Jan Tintel, Herman Wielart, Dirk Knobbe en Tiemen v. Asselt, controleur was Andries Versloot.

Er werd gevist op 'Alle Maten', dat wil zeggen dat ook het Kleinste visje meetelt, en op lengte cm.



De Philips ploeg deed het dit jaar veel beter dan in alle voorgaande jaren. Van de vijf vissers vingen er vier vis, in totaal voor de ploeg 149 cm. Niet genoeg voor een prijs in het ploegenklassement maar toch een redelijke prestatie.

In het individuele klassement kwam Jan Tintel met 63 cm op een 18e plaats, Herman Wielart met 42 cm op een 34e plaats en Dirk Knobbe met 25 cm op een 50e plaats en deze drie gingen met een prijs naar huis.

Geen slechte resultaten op een totaal aantal deelnemers van 140. En volgend jaar zijn we zeker weer van de partij.

F. Kamminga

## 11e PHILIPS' PRESTATIELOOP

Op dinsdag 16 september jl. werd voor de 11de achtereenvolgende maal de Philips' Prestatieloop gehouden en wel op een parcours gelegen in het bos, tussen de Laan v. Malkenschoten en de Oude Apeldoornseweg.

In totaal namen aan deze loop 62 personen deel, hetgeen beduidend minder was dan bij de vorige gelegenheid, als oorzaak moet worden gezien het feit dat de N.A.C. niet de moeite heeft genomen de annoncering van deze prestatie loop op te nemen in de courant.

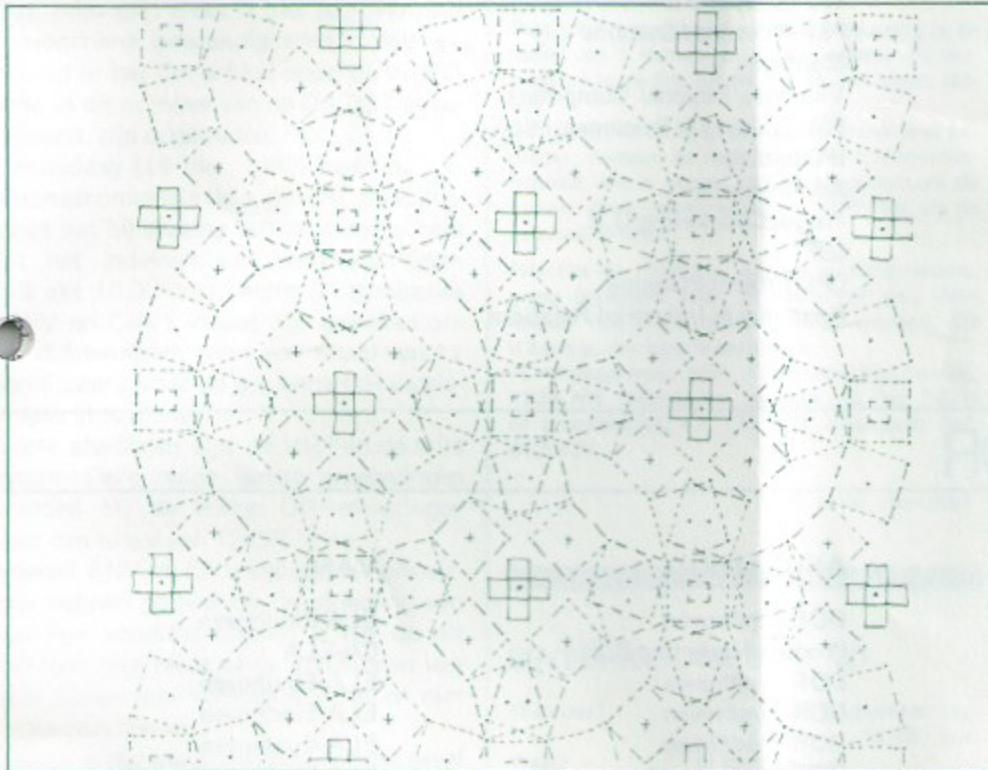
De organisatoren hebben nu besloten om zowel op de derde dinsdag van de maand april alsmede op de derde dinsdag van de maand september een prestatie loop te houden, met als vaste aanvangstijd: 3 km — 18.30 uur en 6 km — 19.00 uur, daardoor minder afhankelijk zijnde van het al of niet publiceren in de plaatselijke courant. Ondanks het geringe aantal deelnemers, of misschien juist daardoor, is het weer een gezellige sportieve happening geweest en is elke deelnemer binnen de tijdslimiet gebleven, zodat niemand zonder een medaille of speldje huiswaarts behoefde te keren.

Vermeldingswaardig is tevens dat dhr. J. Zengerink van de afdeling Administratie, bij alle lopen present was en het vervolgnummer 11 uitgeleend kreeg, daarmede was hij tevens de enige die alle tot nu toe gehouden prestatie lopen met goed gevolg heeft afgelegd.



Onze oproep om een droedel in te zenden had weer succes.

De heer Rijnierse, Strategic Planning, zond er ons zelfs een paar. Wij kozen deze uit:



*Uitslag puzzle (Datist no. 8): Jammer genoeg had geen van de inzenders de goede oplossing. Vooral het invullen van vraag 16: Planteziekte, graszode leverde veel problemen op. We moeten toegeven, dat wij ook bij TORS aan een heel ander ding denken dan aan een rog. Toch geeft Van Dale die betekenis er wel aan.*

*Hieronder de volledige oplossing:*

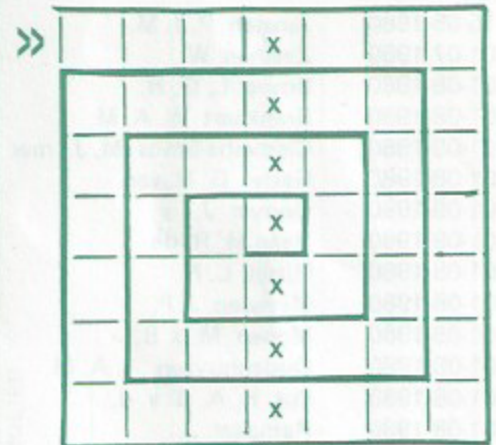
|    |           |           |   |
|----|-----------|-----------|---|
| 1  | P E P E R | P E E R   | P |
| 2  | H O P E N | P O E N   | H |
| 3  | S T I E R | S T E R   | I |
| 4  | G E V E L | V E E G   | L |
| 5  | N O O I T | N O O T   | I |
| 6  | D O P E N | D O E N   | P |
| 7  | S A M E N | A M E N   | S |
| 8  | R E D E N | N E E R   | D |
| 9  | B A A R D | B A A R   | A |
| 10 | B A R S T | B A R P   | T |
| 11 | S T A A R | S T A R   | A |
| 12 | A S S E N | A S E N   | S |
| 13 | H Y D R A | H A A R D | Y |
| 14 | S T A N K | T A N K   | S |
| 15 | S T O E L | O S E L   | T |
| 16 | R O E S T | T O R S   | E |
| 17 | E M M E R | M E E R   | M |
| 18 | S T O E P | P O E T   | S |

## SLINGER

Begin bij de pijltjes. Volg de slinger. Het begin van elk woord bevat de laatste letter(s) van het voorafgaande woord. Na juiste invulling leest u in de vakjes met een kruisje, van boven naar beneden — een bekende familienaam.

## OMSCHRIJVING

Open plek in het bos — snuiftabak — speerij — roem — loopvogel — zanggodin — schoonmaakmiddel — museum in Madrid — geloofsleer — heerschappij — opdracht — geleerd — leersoort — bamboebeer — Engels bioloog — voordeel — naam.



De volledige oplossing van de volgende puzzle moet uiterlijk 1 november bij de redactie ingeleverd zijn. Ook hier is weer één prijs van f 25,— beschikbaar, te besteden in een platen- of boekenbon naar keuze. Veel succes.



## WE NAMEN AFSCHIED VAN

| DATUM:     | NAAM:                               | AFDELING                         |
|------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| 31-08-1980 | Koevoets J. M.                      | General Products Marketing       |
| 31-08-1980 | Geesink-Loman M. A. T. mw.          | Product Marketing D.E.           |
| 31-08-1980 | Huis in 't Veld-Ruiter E. M. A. mw. | General Products Marketing       |
| 31-08-1980 | Maassen D.                          | Product Support Group            |
| 31-08-1980 | Zoest T. J. van                     | General Products Marketing       |
| 14-09-1980 | Reumers C. J.                       | SSS-Product Acceptance & Support |
| 15-09-1980 | Moerenhout J. P. S.                 | General Products Marketing       |
| 19-09-1980 | Buitenhuis A.                       | SSS-Product Acceptance & Support |
| 26-09-1980 | Pike-van den Berg I. M. mw.         | P&P-Advanced Systems             |
| 28-09-1980 | Sluys-Karacamceva S. mw.            | Montage                          |
| 30-09-1980 | Bentlage F. A.                      | Viewdata/Personal Computers      |
| 30-09-1980 | Cizek N.                            | SSS-Training & Documentation     |
| 30-09-1980 | Dinter M. J. Th. mw.                | IPC-leiding                      |
| 30-09-1980 | Eekhout N. J.                       | Administratie                    |
| 30-09-1980 | Kuipers W. J.                       | Product Marketing D.E.           |
| 30-09-1980 | Speelman H.                         | SSP                              |
| 30-09-1980 | Stenger M.                          | CPD-Project Planning             |
| 01-10-1980 | Kiwitz H. J. A.                     | Personnel & Industrial Relations |

## EEN WELKOM VOOR

| DATUM:     | NAAM:                          | AFDELING:                         | VAN:                      |
|------------|--------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| 15-05-1980 | Janssen P. J. M.               | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-07-1980 | Zeeman W.                      | Product Marketing D.E.            | CA-ELA                    |
| 01-08-1980 | Bovee L. G. H.                 | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Brankaert W. A. M.             | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Clemesha-Smits M. J. mw.       | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Gastel G. H. van               | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Gooyer J.                      | DOR-Eindhoven                     | Fabr. Proefcentr. Utrecht |
| 01-08-1980 | Haan M. R. de                  | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Hissel L. H.                   | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Mevissen J. P.                 | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Monen M. J. B.                 | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Oudenhuyzen A. A. M.           | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Put H. A. A. v. d.             | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Ramaker J.                     | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Smit J. H. G.                  | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Sonneville P. R. V.            | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Unen M. S. E. van mw.          | SSP-Eindhoven                     |                           |
| 01-08-1980 | Vromans P. H. G.               | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 01-08-1980 | Weltens J.                     | DOR-Eindhoven                     | ELA-Eindhoven             |
| 16-08-1980 | Gilberts W. L.                 | P&P-Systems Management            |                           |
| 18-08-1980 | Nieuwenkamp-Schinkel R. G. mw. | Industrial Management             | (tijd, contract)          |
| 01-09-1980 | Asselt H. van                  | DS-Service Spare Parts            |                           |
| 01-09-1980 | Kaan-Wisseborn D. W. de mw.    | CPD-Sales Supply Planning         |                           |
| 01-09-1980 | Kwakernaak L. M. mw.           | P&P Advanced Systems              |                           |
| 01-09-1980 | Nuland J. H. M. van            | SSP-Eindhoven                     |                           |
| 01-09-1980 | Schobers A. M. M. mw.          | DOR-Eindhoven                     |                           |
| 08-09-1980 | Harmsen Chr. mw.               | CPD-Sales Supply Planning         |                           |
| 15-09-1980 | Dubbeldam W. J.                | SSS-Product Acceptance en Support |                           |
| 15-09-1980 | Oegema W. M. mw.               | Projekt Marketing                 |                           |
| 15-09-1980 | Wieringa K. mw.                | Administratie                     |                           |
| 16-09-1980 | Wermeskerke G. J. van mw.      | Administratie                     |                           |
| 01-10-1980 | Brouwer J.                     | SSS-Softw. & Organ. Support       |                           |
| 01-10-1980 | Meyers W. C. M.                | Personnel & Industrial Relations  | Ph-Oss                    |



# VERKIEZINGEN



Tot mijn spijt moet ik hier schrijven, dat 'onvoorziene omstandigheden', zoals genoemd in het OR-artikel onder de VORT-serie in dit nummer van de DATIST gepubliceerd, zijn opgetreden.

Vanmiddag (14 okt. 1980) heeft de verkiezingscommissie aan de OR gerapporteerd dat bij sluiting van de mogelijkheid tot het indienen van kandidatenlijsten (13 okt 16.00 uur) slechts 2 organisaties (FNV en CNV) instaat zijn gebleken om kandidatenlijsten (met een totaal van 11 kandidaten) voor de geplande OR-verkiezingen in te dienen.

Grote afwezigheid zijn de VHP en de vrije lijsten. Deze beide laatste groeperingen zorgden bij de vorige OR-verkiezingen voor een totaal van 12 OR-leden.

Hoewel FNV en CNV bepaalde voorwaarden hebben gesteld bij de indiening van van hun kandidatenlijsten is het op dit moment niet zeker of de kandidaten van deze lijsten hun kandidatuur wel of niet zullen handhaven.

Een en ander betekent, dat in ieder geval op 4 november a.s. geen verkiezingen gehouden zullen worden (de 11 kandidaten kunnen zonder meer benoemd worden) en dat na 23 november of een 11-mans OR van start gaat, die gezien het aantal leden niet of nauwelijks zinvol kan opereren en alleen zou kunnen werken aan nieuwe verkiezingen, of dat dan een OR-loos tijdperk gaat aanbreken.

Dit laatste zou, gezien de wettelijke verplichtingen die op de onderneming rusten, betekenen dat de onderneming een aantal activiteiten zal moeten starten met als resultaat de tot standkoming van een nieuwe OR, uiterlijk, per eind mei 1981.

Arie Wolters  
voorzitter-OR

## OPROEP AAN DE JEUGD

De Volleybalvereniging PC I'65, die onderdeel is van de Personeelsvereniging van Philips Apeldoorn, zoekt jongelui in de leeftijdsgroep van 14 jaar en ouder. Het ligt in de bedoeling dat zij te zijner tijd een juniorenteam gaan vormen en aan de door de Volleybalbond georganiseerde competitie gaan deelnemen.

Tot dat moment zal getraind worden en op recreatieve basis aan wedstrijden worden deelgenomen, te beginnen met 1 x per week. Het trainingstijdstip zal in overleg met de spelers en speelsters worden vastgesteld.

Als na enige tijd dit juniorenteam ingespeeld is, willen we een stap verder doen en proberen de jeugd van 12 tot 14 jaar voor het volleybalspel binnen PC I'65 te interesseren.

Doorgroeimogelijkheden zijn al aanwezig in de vorm van 1 dames- en 4 herenteams, die momenteel in de 5de tot en met de 1ste klasse spelen.

De contributie zal f 15,- per kwartaal gaan bedragen, hetgeen de helft is van de seniorencontributie. Dit is vooral zo laag gehouden om de kosten geen belemmering te laten zijn om te gaan volleyballen.

Reacties en mogelijke wensen ziet het bestuur graag tegemoet vóór 15 november a.s., door middel van onderstaande antwoordstrook, die u kunt sturen aan de secretaris:

H. Vloedgraven, HSA, Oude Apeldoornseweg, 7333 NR Apeldoorn, gebouw AD (tst. 2837) of Loudonstraat 47, 7331 PG Apeldoorn (tel. 412063).

H. C. Janse, voorzitter

## SINTERKLAASFEEST '80

Wanneer? zaterdag 29 november a.s. van 09.30 - 12.00 uur.  
Waar? In kantine S.  
Voor wie? Voor alle kinderen in de leeftijd van 4 t/m 7 jaar van de Apeldoornse Philips medewerkers/sters.  
Hoe aanmelden? Vul onderstaande strook in en stuur deze vóór 14 november a.s. naar R. Stafleu, gebouw Fp.

Toegang tot het Sinterklaasfeest op 29 november uitsluitend via de Zuidpoort. U kunt dan bij V-parterre het gebouw ingaan. Daar is voldoende garderoberuimte aanwezig en u en de kinderen worden daar ontvangen.

Daarna gaat u naar kantine S waar u met de kinderen het Sinterklaasfeest kunt meemaken. De koffie is klaar!

Ook is er de mogelijkheid eventuele inkopen te doen in de personeelswinkel, deze is van 09.00 - 12.00 uur geopend.

Het is *niet* toegestaan u elders in de gebouwen te begeven.

Uw kinderen kunnen weer deelnemen aan een TEKENWEDSTRIJD. Hieraan zijn prijzen verbonden die door Sinterklaas zelf zullen worden uitgereikt. Er zal een tentoonstelling worden ingericht van de binnengekomen werkstukjes. Stuur de tekeningen, voorzien van naam, adres en leeftijd, op naar R. Stafleu- gebouw Fp. Maar dan wel graag uiterlijk 14 november a.s.

### ANTWOORDSTROOK

Hierbij deel ik u mee interesse te hebben in een te vormen juniorenteam.

Naam ..... leeftijd ..... jongen/meisje\*

Adres ..... postcode/plaats .....

Opmerkingen: ..... telefoonnummer .....

### AANMELDINGSFORMULIER

Van: ..... Afd.: ..... Tel.nr.: .....

Ik geef de volgende kinderen op:

Roepnaam ..... Achternaam ..... Leeftijd ..... Meisje/Jongen

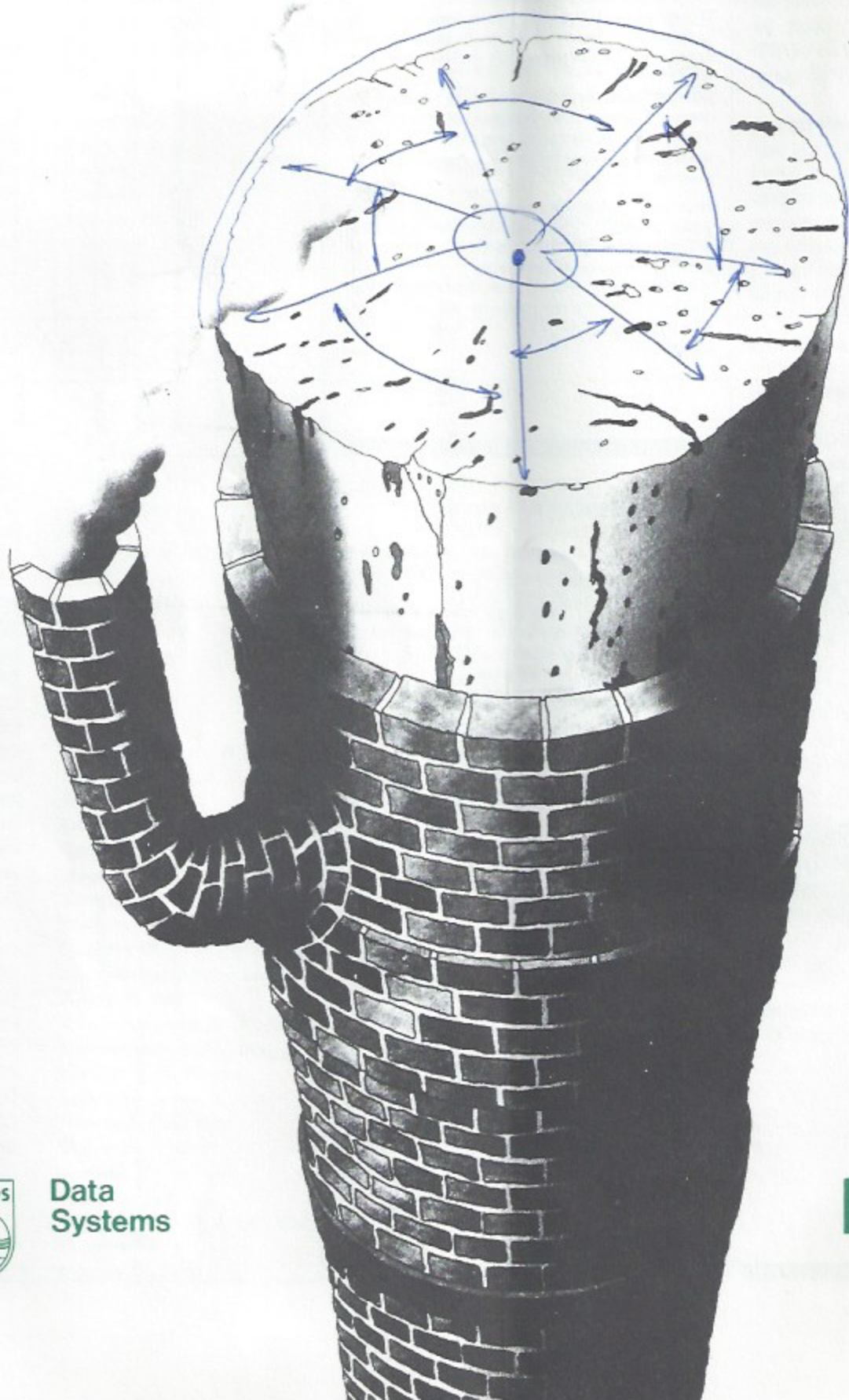
1 ..... 2 ..... 3 ..... 4 .....

INLEVEREN UITERLIJK 14 NOVEMBER A.S. BIJ R. STAFLEU, GEBOUW Fp.





# Stop op onnodig energieverbruik!



Data  
Systems

**PHILIPS**