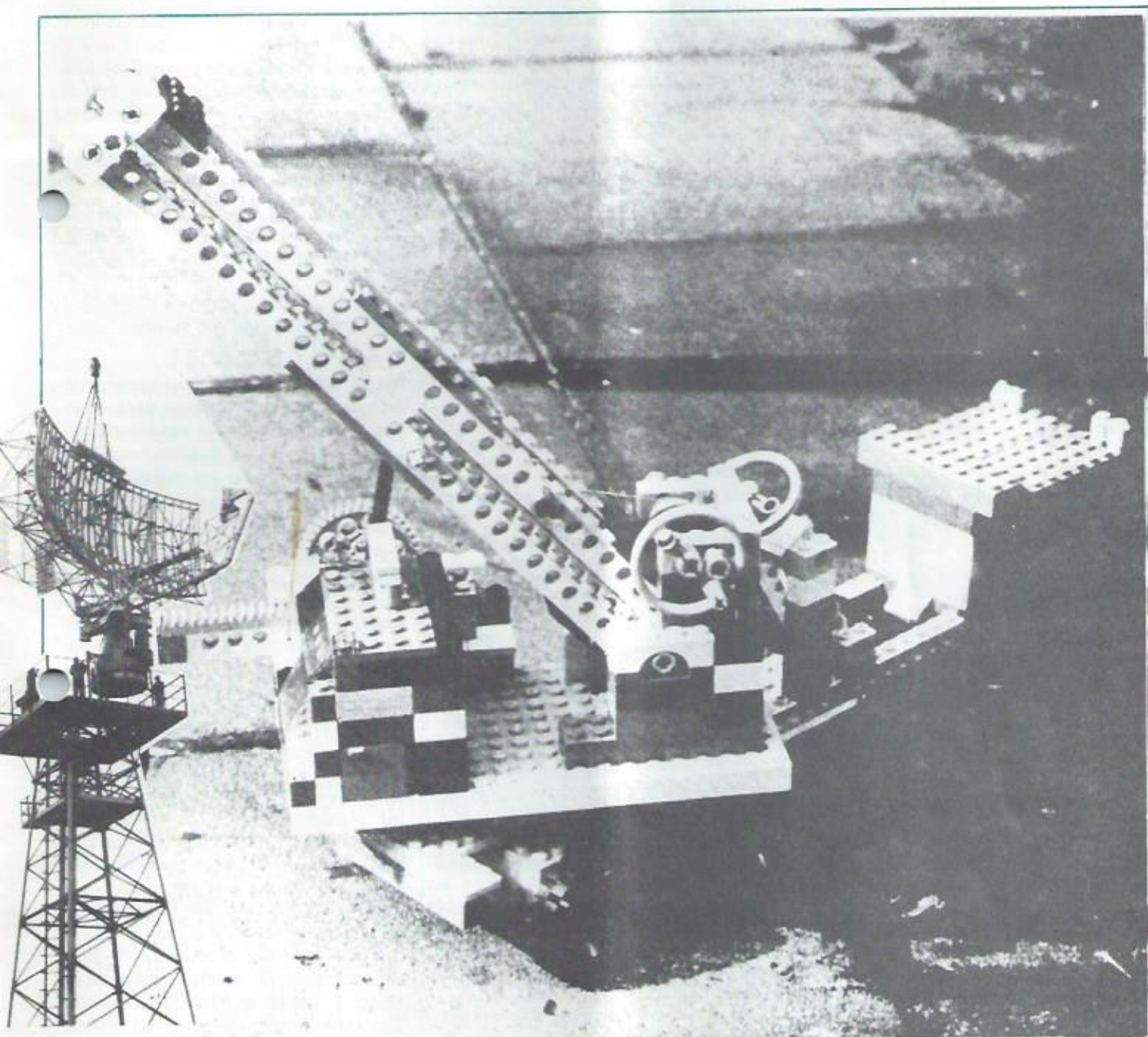


6

# datist

3e jaargang Juni 1982

Personeelsorgaan Philips Data Systems



Met zuinigheid (een Lego-kraan) en vlijt (een heel weekend prutsen) verzet je (Joop Bruines) huizen als kastelen (LAR-radar antenne).



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

### REDACTIE

Mw.N.Vlas Gebouw K Telefoon 2200

### REDACTIE-ADVIESCOMMISSIE

|                  |                            |
|------------------|----------------------------|
| T. Beetstra      | - Ondernemingsraad         |
| P. G. A. Burgers | - General Products         |
| G. van der Pijl  | - Ontwikkelingsleiding     |
| P. Rijnierse     | - Strategic Planning       |
| J. G. Scheurer   | - Sociale Zaken            |
| H. L. van Veen   | - Project Support Group    |
| A. Th. Visser    | - Marketing Communications |
| vacature,        |                            |

### TEKENINGEN

U.Slot

### FOTO'S

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

### UITGAVE

Philips Data Systems Apeldoorn  
Postbus 245  
7300 AE Apeldoorn

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

Juist in deze tijd is het belangrijk de verheugende dingen op te merken. De redactie heeft een klein beetje reden om blij te zijn. Dit is het vijf-en-twintigste (!) uitgegeven nummer dat bij u in de bus glijdt.

En nu dus door naar de vijftig!

Dit keer over het hele blad verspreid een fotoreportage van de verplaatsing van de radar-antenne. Een geweldig stukje werk, dat met een bewonderenswaardige precisie is uitgevoerd. Velen van ons hebben het adembenemende schouwspel — door de ramen van hun kantoor — kunnen volgen. Maar niet iedereen heeft alles op de voet gevolgd. Daarom dus deze reportage.

Als reactie op het ingezonden stuk van de heer Groeneveld (Datist 4-5-1982) heeft een van de redaktiecommissieleden de pen opgenomen.

De heer Rijnierse schreef een nadere toelichting op ons produktbeleid, zoals dat door ons voor de toekomst wordt gezien.

Mevrouw Van Leusden reageert op 'EVEN SERIEUS' uit hetzelfde nummer. Vanzelfsprekend is daarop een weerwoord van de heer Scheurer.

De vakantieperiode breekt weer aan. Blijft u dit jaar ook in eigen land? Of zoekt u liever streken op met een beter en constanter weertype?

Waarheen u ook mag gaan, geniet ervan met volle teugen en kom weer uitgerust terug. Veel plezier toegewenst!

## BELANGRIJKE ORDERS

- o Er is alweer een groep bestuurders voor onze dikteapparatuur door de knieën gegaan. De Berlijnse Senaat plaatste bij onze dikteergroep een belangrijke order.
- o PTS versloeg Olivetti. Onze Spaanse kollega's ontvingen een order ter waarde van f 6,6 miljoen van de Banco de Viscaya.

### Vanaf november 1982 tekstverwerking op de P4000

De automatisering van tekstverwerking binnen de zakenwereld is van ingrijpende betekenis gebleken. Vooral in kantoren gaan grote hoeveelheden papieren om, waarbij de opleversnelheid en de kwaliteit van het typewerk van groot belang is.

Tekstverwerking per computer maakt de werkmethode voor het opbergen en terugvinden van informatie een stuk eenvoudiger.

Het werk wordt daardoor ook minder eenzijdig, kostenbesparend, minder tijdrovend en van hogere kwaliteit.

Philips is een van de toonaangevende leveranciers op het gebied van kantoorssystemen en beschikt over een uitgebreide kennis op dit gebied. Daarom heeft Data Systems gezocht naar een combinatie van tekstverwerking en gegevensverwerking op dezelfde computer.

Een paar jaar geleden is de P4000 multi terminal small business computer geïntroduceerd. Dit systeem haakt in op de behoefte aan automatisering van diverse administratieve taken binnen kantoren en bedrijven.

Met ingang van november 1982 zal dit systeem eveneens in staat zijn, naast de reeds eerder genoemde activiteiten, tekstverwerking voor zijn rekening te nemen. Voor onze P4000-serie heeft dit enige in het oogspringende kwaliteiten. Het kan conceptbrieven afdrukken met hoge snelheid, voor een of meer correctieslagen. Daarnaast kan het met een simpel commando dezelfde brief met dezelfde printer in keurig nette briefdruk uittypen. Ook kan men met de juiste commando's het lettertype of de lettergrootte veranderen binnen één en hetzelfde document. Daarnaast kunnen gegevens uit databestanden automatisch in brieven worden ingelast.

Voor de potentiële kopers van een P4000-systeem betekent de toevoeging van deze functie een extra dimensie bij het gebruik van deze apparatuur.



# GESPREK MET: HEER PELGROM

In 1965 kwam de heer Pelgrom bij Philips om mee te werken aan de opzet van de Office Computers-activiteit.

Aanleiding daartoe was de mogelijkheid van overname van de Siemag Feinmechanische Werke in Duitsland. (In 1967 een feit geworden).

De Office Computer-activiteit werd een groot succes. In 1973 (vlak voor de Unidata bespreking begon) werd een omzet van een half miljard bereikt. De besprekingen rond Unidata hebben ook hun invloed gehad op de Office Computer-activiteit in Eindhoven. Moest de activiteit deelnemen aan Unidata of niet? En als werd meegedaan, dan moest — uiteraard — gezorgd worden dat deze winstinbrengende tak van Data Systems niet aan de andere deelnemers kado werd gegeven. Mee-doen was — om onze positie binnen Unidata een stevige basis te geven — welhaast noodzakelijk. De besprekingen hebben veel inzet en tijd gekost, waardoor minder aandacht aan de eigen activiteiten gegeven kon worden.

De drie partners bij de onderhandelingen (Philips Data Systems, Siemens en C.I.I.) zaten tot over hun oren in de verliezen en trokken — ieder voor zich — de zwarte Piet aan de beide andere partners toe te spelen. Hoewel uiteindelijk de franse partner (C.I.I.) de aanleiding was tot het einde van Unidata, was dit toch zeker ook een reden waardoor een succesvol afsluiten van de besprekingen steeds verder buiten bereik kwam.

## Zijn we er toen slechter van geworden?

In vergelijking met de situatie voor de onderhandelingen met Unidata zijns inziens niet. Ons werd hierdoor de kans gegeven uit een marktsegment te stappen waarin we nooit winst hadden gemaakt. (grote computers).

Midden 1974 werd de heer Pelgrom vrij ernstig ziek. Het duurde ongeveer een jaar voor hij zijn werk weer kon hervatten.

De Raad van Bestuur achtte het in die tijd wenselijk de Office Computer-activiteit naar Apeldoorn te verplaatsen, wat — uiteraard — heel wat voeten in de aarde had.

Na zijn herstel was de heer Pelgrom werkzaam in verschillende staffuncties in Eindhoven; o.a. in de Commissie Organisatie waar hij in contact kwam met zijn huidige kollega de heer Postma.

Voor hij bij Data Systems terug kwam werkte hij als directeur bij de concern afd. Markt-ondersteuning (C.M.S.D.).

Per 1 januari 1982 volgde hij de heer De Vos op in de functie van Algemeen Directeur van Philips Data Systems.

**Hij kwam op een moment, dat de plannen van de herstructurering een eerste aanzet kregen. Het McKinsey-rapport en de daarin opgenomen adviezen lagen op tafel. Heeft hij nog een duidelijke eigen inbreng gehad bij de uiteindelijke uitwerking?**

Stellig. Er waren een aantal punten in het advies, die hij — vanuit zijn ervaring — anders wilde benaderen. Daarover is zeer open en konstruktief gesproken. Er is nu een beleidslijn uitgezet, waar hij zich — met zijn kollega Postma — volledig achter kan plaatsen.

Een van de belangrijkste punten waarin deze beleidslijn afwijkt van het McKinsey-rapport was de decentralisatie van het beleid.

De beleidscentra van de industriegroepen moeten bij elkaar blijven in Apeldoorn om van daaruit een krachtig en samenhangend HIG-beleid te kunnen voeren.

Er is overigens geen enkel bezwaar tegen decentralisatie van de operationele bevoegdheden.



Daarnaast is er scherp gekeken naar het aantal I.P.C.'s binnen Data Systems. Van belang was ook de eis — door de markt aan ons afgedwongen — onze produktlijnen sneller naar elkaar toe te laten groeien, dan oorspronkelijk het plan was.

Er zijn dan ook in de eerste maanden van 1982 zeer rigoreus beslissingen genomen. De doorvoering ervan gaat echter heel moeizaam. De plannen moeten eind 1982 gereed zijn en met de uitvoering daarvan wordt begonnen. Hoewel het uitwerken van die plannen moeizaam gaat, denkt de heer Pelgrom dat het toch zeker zal lukken ze rond te hebben op de gestelde tijd.

Hoewel niet apart vermeld in de voorstellen (maar tussen de regels daarin toch wel besloten) zal in de plannen ook gestreefd worden naar een sterkere hiërarchische binding met de landenorganisaties. Als — na overleg met de landelijke organisaties — tot een duidelijke afspraak is gekomen over de wijze waarop dit laatste zal worden gerealiseerd, zal men zich ook aan de gemaakte afspraken dienen te houden. Er zal een grote discipline worden geëist.

Het goed functioneren van deze structuur zal zeker van gunstige invloed zijn op onze verkoop-, omzet- en winstcijfers.



**Binnen Philips Data Systems is men steeds bezig geweest om -- ieder voor zich -- een eigen tent op te bouwen. Hoe denkt u daar een team van te maken?**

Die situatie is historisch gegroeid. In den beginne was er in Eindhoven een groep voor Data Systems werkzaam, in Den Haag, in Apeldoorn en dan ook nog in Parijs. Iedere groep bepaalde zijn eigen beleid, omdat integrale richtlijnen vanuit een centrale niet voldoende duidelijk waren.

Een centrale besturing zal daarom noodzakelijk zijn. Daarbij wordt niet over de schouder van de verkoper gekeken hoe hij een produkt verkoopt of aan een ontwikkelaar verteld hoe hij een produkt moet ontwikkelen. Wel wordt aangegeven welke produkten door Data Systems op de markt gebracht worden. Ben je daar succesvol, dan zul je meer respekt afdwingen en daardoor makkelijker een eenheid vormen. In het slagen van deze belangrijke levensvoorwaarde voor Data Systems heeft de heer Pelgrom het volste vertrouwen.

---

*The pace of events is so fast that unless we can find some way to keep our sights on tomorrow we cannot expect to be in touch with today.*

Dean Rusk

---

**Is het in deze situatie geen bezwaar dat het topmanagement over enkele jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereikt? Zij leggen nu de basis voor de wat strakkere structuur. Die treedt misschien pas echt in werking tegen de tijd dat zij opstappen. Wordt er nu al aan een 'voortzetten door anderen' gewerkt?**

Er wordt naar gestreefd tegen het eind van dit jaar het management te versterken of althans er in geslaagd te zijn mensen daarvoor aan te wijzen. Die zullen dan nog een poos kunnen meelopen, zodat er een voldoende stevig managementteam is om het thans uitgezette beleid verder te realiseren.

**Waarom niet direkt gekozen voor een jonger topmanagement?**

Een oudere topmanager biedt -- vooral in de huidige situatie -- zeker voordelen. Daarbij is van belang de grotere bedrijfservaring, de relatie met de Raad van Bestuur en -- een zeker niet te verwaarlozen faktor -- zijn eigen ambities zijn minder sterk, waardoor hij gemakkelijker het bedrijfsbelang zal willen dienen, waardoor hij objectiever tegenover de maatregelen bij de herstructurering zal staan, dan een man die zich nog echt waar moet maken.

Het is dan ook beslist niet zo dat dit oudere topmanagement is aangesteld om als 'bezems ploeg' te dienen. Het is niet de bedoeling de hen nog resterende jaren aan een langzame afbouw van Data Systems te wijden. Integendeel, hun enorme ervaring wordt in die jaren nog benut om een stevig fundament te bouwen voor een gezond bedrijf. De heer Pelgrom vindt het begrijpelijk dat veel medewerkers van Data Systems, na de opgedane ervaringen, met enig cynisme tegen de hele gang van zaken aankijken. Toch vindt hij het een nare zaak dat er binnen de Apeldoornse nederzetting zoveel geruchten worden verspreid, die een geheel eigen leven gaan leiden en veelal nergens op gebaseerd zijn. En dat beïnvloedt weer de sfeer waarin we werken.

**Een goede informatiestroom kan daarin verbetering brengen. Geeft het management steeds alle informatie door, zodra er weer nieuwe stappen op de weg naar de herstructurering zijn gezet?**

Het is noch de instelling van de heer Postma, noch die van de heer Pelgrom om bewust dingen achter te houden. Er wordt echter wel voorzichtig omgegaan met zaken, die nog niet zijn uitgekristalliseerd. Daaraan zouden verkeerde konklusies kunnen worden verbonden, als ze voortijdig in de organisatie bekend werden.

**Is de afstand tussen het topmanagement en het merendeel van de medewerkers niet te groot? Werkt u niet wat in een 'ivoren toren'? De mensen hebben daardoor weinig inzicht in waar u mee bezig bent.**

Dat het 'ivoren toren'-effect weleens optreedt is te begrijpen. Er zijn echter zaken die in het belang van de goede gang van zaken eerst bekend mogen worden, nadat een besluit genomen is en tot het nemen van maatregelen wordt overgegaan.

**Voorbeeld: Enige maanden na de komst van de heer Pelgrom werd besloten het bedrijf in Wenen te sluiten. Niet omdat de mensen daar niet goed werk zouden verrichten, maar omdat Data Systems het zich niet -- langer -- kan permitteren naast Eiserfeld ook een computerlijn in Wenen in stand te houden. Het management in Wenen is daar -- begrijpelijk -- niet gelukkig mee. Voor dat dit management zich verenigt met de plannen kun je in Apeldoorn nauwelijks iets meedelen. Elke informatie daarover zal namelijk in minder dan geen tijd naar Wenen overwaaien en daar -- vanzelfsprekend -- de overlegsfeer beïnvloeden. Als er terughoudend met informatie wordt omgesprongen, ligt het veelal aan de wat ingewikkelde matrix-organisatie die we hebben.**

Het is zeker niet de bedoeling alle beslissingen vanuit een 'ivoren toren' te nemen. Maar iets bekend maken voor dat met de direkt betrokkenen tot duidelijke 'overeenstemming' te zijn gekomen, kan ongunstig werken op de beoogde resultaten. Het gesprek van de manager (op welk niveau dan ook) met een medewerker, waarin een stuk vertrouwen in de toekomst wordt overgedragen, is, zegt de heer Pelgrom, van wezenlijker belang, dan het geven van informatie in bijv. een managersmeeting. Een sfeer waarin men wantrouwig staat opgesteld, of -- door eerder opgedane ervaringen -- stelt dat het nu ook wel weer niet zal lukken, is absoluut dodelijk voor het goed doorgeven van informatie. Er wordt hier in Apeldoorn ontzettend veel gecommuniceerd, maar meestal met de verkeerde informatie; informatie die niet van het management afkomt.

Belangrijkste voorwaarde is het vertrouwen dat aan de gegeven informatie wordt geschonken. Pas als alle mensen dezelfde kant oplopen, krijg je een optocht.

Vanzelfsprekend zal het management ook moeten bewijzen dat zij het vertrouwen waard



is. Dat kan pas blijken nadat de plannen met gunstig resultaat zijn uitgevoerd. Om dat te bereiken is het vertrouwen van de medewerkers echter noodzakelijk. Niet eenvoudig dus.

**Moet u — tot in detail — uw plannen afstemmen met de Raad van Bestuur?**

Zeker niet wat de uitvoering betreft van de voorgenomen acties. Er is een duidelijke afspraak over de te volgen policy. De uitvoering daarvan is geheel eigen verantwoordelijkheid, waarbij soms wel de behoefte ontstaat aan enige steun bij het doorvoeren van zaken die buiten onze landsgrenzen vallen.

Een van de voorwaarden van goed management is, dat je op het goede moment taken weet te delegeren.

**Kunnen wij dat hier?**

Met de binnen Data Systems aanwezige kwaliteiten is dat iets wat zeker kan. De heer Pelgrom is daar zelf ook toe geneigd, al heeft hij het gevoel dat op dit moment nog onvoldoende te doen. Dat ligt aan het nog onvoldoende grip hebben op de organisatie, waardoor hij af en toe wil checken of alles goed loopt. Hij hoopt dat daar al een eind aan komt, omdat ook de medewerkers de kans moeten krijgen te groeien.



Er zijn mensen met een aangeboren gevoel voor orde en netheid. Waar zij werken is de werkplek schoon en opgeruimd; ze weten precies waar alles neergelegd is.

Dit is om jaloers op te zijn, want door deze manier van werken lopen ze aanmerkelijk minder risico te struikelen, vallen enz. De meesten van ons zijn niet zo punctueel en netjes. Oh ja, we hebben vaak goede voornemens de zaakjes beter op te ruimen, en zo nu en dan doen we er ook wel eens iets aan, maar . . . wij zijn nu eenmaal mensen en na een poosje zitten wij weer in dezelfde rommelige omgeving. Nu is het erg moeilijk om (slechte) gewoonten af te leren, zeker als het slordigheid betreft, maar we moeten er toch van af, willen we niet dat ons vandaag of morgen een ongeval overkomt.

Laten we daarom radicaal met slordigheid afrekenen! Niet zo'n beetje bij beetje, neén radicaal!

Bovendien merkt men dat het prettiger werkt. 't Geeft een mens voldoening maar . . . 't is vooral VEILIGER!

## SOCIAAL ALLERLEI

**Werk-beoordelingsgesprek.** Gebleken is dat er her en der onduidelijkheid bestaat over het kopiëren van de 'groene c.q. blauwe kaart'.

Voor de goede orde wordt hierbij nog eens vastgesteld dat elke medewerker zijn/haar chef kan vragen om een kopie van zijn/haar eigen 'blauwe kaart'.

Tot 1 juni 1982 hebben zich de volgende personeelsmutaties voorgedaan:

Stand 1-5-'82 Erf Erbij Stand 1-6-'82  
1090 11 4 1083



## ABONNEMENTEN VOOR ORPHEUS

Geïnteresseerden kunnen woensdag 7, donderdag 8 en vrijdag 9 juli a.s. hun opgave indienen bij J. v. d. Brom, na 16.00 uur, kantine S.



*De antenne wordt van de toren gelicht.*



Het zijn spannende tijden.

Veel van onze mensen zullen niet zo rustig op vakantie gaan als anders: je weet maar nooit of je op die lijst van '200' terecht komt.

Het is wellicht goed, dat ik onder deze rubriek de gang van zaken nog eens uitleg. Enige tijd geleden heeft de direktie een notitie op tafel gelegd waarin stond, dat het nodig was onze organisatie met 200 mensen te verminderen. Over die notitie is intussen druk gesproken met zowel vakorganisaties als ondernemingsraden.

Verder hebben er gesprekken met afdelingschefs plaatsgevonden over de bezuinigingsplannen, die elke afdeling moest opstellen.

Op 23, 24 en 25 juni werden die bezuinigingsplannen met de direktie besproken en werd vastgesteld of de plannen aanvaardbaar zijn of niet. Zo niet, dan kunnen kleine wijzigingen worden aangebracht. Dat laatste zal op zeer korte termijn moeten gebeuren. Verwacht wordt dat aan het begin van de tweede week van juli een officiële adviesaanvraag aan de ondernemingsraden kan worden voorgelegd.

In zo'n adviesaanvraag wordt eerst een toelichting op het gehele bezuinigingsplan gegeven. Vervolgens worden daaraan in — een korte samenvatting — alle afdelingsplannen toegevoegd. Die samenvatting geeft aan waardoor de bezuinigingen kunnen worden bereikt en hoeveel arbeidsplaatsen daardoor komen te vervallen. Sommige arbeidsplaatsen zullen op korte termijn vervallen, anderen wat later en een aantal pas medio 1983.

In die adviesaanvraag zal geen lijst met namen worden opgenomen.

Die namen zijn natuurlijk wel bekend, maar we willen daar niet te vroeg mee naar buiten komen. Eerst moet de hele besluitvorming zijn afgerond, waar de adviesprocedure met de ondernemingsraad een deel van is.

We weten dat de ondernemingsraad haar best zal doen zo snel mogelijk te adviseren om de mensen niet langer dan nodig is in onzekerheid te laten.

Het zou onjuist zijn al officiële mededelingen te doen naar mensen, wanneer de ondernemingsraad niet eerst gelegenheid heeft gehad naar de verschillende afdelingsplannen te kijken.



We moeten ons goed realiseren, dat de ondernemingsraad niet in een gemakkelijke positie verkeert. Enerzijds heeft men tijd en rust nodig om zorgvuldig naar die plannen te kijken; een advies is een serieuze zaak en je kunt daar niet lichtvaardig mee omgaan. Anderzijds is er de druk vanuit de achterban om snel met duidelijkheid te komen.

Ik denk, dat we dat dilemma niet kunnen voorkomen. We moeten wel weten, dat het er ligt en waarom het er is, zodat we met meer begrip de hele procedure van besluitvorming kunnen volgen. Een medezeggenschaps-wetgeving is er niet voor niets en je moet daar ruimte voor laten, juist terwille van de goede gang van zaken.

Al met al betekent dit, dat we pas na de vakantie officiële mededelingen aan mensen mogen verwachten. Als het eenmaal zover is, zullen er met ieder van de betrokken medewerkers persoonlijke gesprekken worden gevoerd. In dat gesprek zal een

brief worden overhandigd, waarin de mededeling nog eens wordt bevestigd.

Samen met vakorganisaties zal de onderneming er'naar streven om zo spoedig mogelijk met een sociaal plan te komen, waarin de regelingen staan, die zullen gelden voor de mensen waarvan het werk wegvalt.

Zodra dit bekend is, zal dit aan de betrokken medewerkers worden medegedeeld.

Daarom voorlopig nog onzekerheid. Het kan helaas niet anders. Ik vraag begrip daarvoor, omdat organen die zich in die tijd met het voornemen van de onderneming bezig zullen houden, dat doen vanuit hun verantwoordelijkheid om de belangen van de Data Systems mensen te behartigen.

Soms lijkt het wel alsof alle activiteit bij Data Systems zich rondom herstructureringen in Apeldoorn concentreert.

Niets is minder waar. Er wordt in de verkooporganisaties hard gevochten om — ondanks een neergaande conjunctuur — de omzet op peil te houden. Sommige landen leveren topprestaties.

Aan de technische zijde wordt druk overleg gepleegd tussen Zweden en Frankrijk om te komen tot een zo groot mogelijke eenheid van de 6000- en 8000-productlijn. In Wenen komt de business unit voor dikteersystemen van de grond. De Personal Computer-groep in Wenen moet zich voorbereiden op een geleidelijke overgang naar de 3000-lijn, die in Eiserfeld wordt ontwikkeld. In Apeldoorn wordt hard doorgevoerd aan de 4000-ontwikkeling, die zo'n belangrijke plaats heeft in de small business markt en zal krijgen voor hogere systemen.

Er ligt een plan op tafel om de lokale marketing organisaties te helpen hun kosten omlaag te brengen.

Tegelijkertijd wordt eraan gewerkt om het management van onze HIG op een aantal vitale plaatsen te versterken.

Met de werving van aankomende ontwikkelaars en marketing mensen wordt — zij het mondjesmaat — doorgegaan. Onze HIG blijft zich sterk maken voor de toekomst.



Dat alles neemt niet weg, dat er straks 200 mensen moeten horen, dat hun werk wegvalt. Niet door henzelf, door hun prestatie of capaciteit, maar omdat onze organisatie in de barre concurrentiestrijd nu eenmaal alleen het allernodigste kan blijven doen en daarom veel taken moet laten vervallen. Taken van waardevolle mensen. We wensen ze toe, dat ze spoedig in staat zullen zijn hun capaciteiten elders weer zinvol in te zetten.

J. G. Scheurer

## ARBO-WET

De Arbeidsomstandigheden-wet bevat grondbeginselen voor het beleid op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers bij hun arbeid, en bevat bepalingen voor de wijze waarop dit beleid moet worden uitgevoerd.

*Omdat we allemaal met vallen en opstaan moeten leren is het zo'n gedonder in de wereld.*

De ARBO-wet zal in fasen worden ingevoerd. De eerste fase zal waarschijnlijk aan het einde van dit jaar worden gerealiseerd. Deze fase zal met name betrekking hebben op het onderwerp **veiligheid**.

Voor ons bedrijf zal de ARBO-wet – veiligheidstechnisch – weinig of geen veranderingen tot gevolg hebben. De meeste – thans geldende – veiligheidsbepalingen zullen normaal blijven voortbestaan in het kader van de nieuwe wettelijke regeling.

De ARBO-wet voorziet erin dat het overleg met betrokkenen een belangrijke rol speelt bij de ontwikkeling en konkretisering van de regels op dit gebied. De gedachte is, dat niet alleen de werkgever, maar de werkgever en de werknemers gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de arbeidsomstandigheden.

### Inhoud van de wet

Zeer kort samengevat kent de ARBO-wet de volgende inhoud:

#### a. Grondbeginselen:

De werkgever en de werknemers moeten samenwerken in het behartigen van de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn binnen de onderneming. Bij het organiseren van de arbeid dient in grote lijnen het volgende in acht te worden genomen:

- de arbeidssituatie moet zo veilig en gezond mogelijk zijn;
- er moet met persoonlijke eigenschappen rekening worden gehouden;
- de arbeidssituatie moet zo veel als mogelijk is een bijdrage leveren aan de zelfontplooiing en vakbekwaamheid van de werknemers.

#### b. Positie van de werkgever:

De werkgever blijft primair verantwoordelijk voor het beleid en de uitvoering daarvan met betrekking tot de arbeidsomstandigheden.

De werkgever moet aangeven hoe hij denkt dit beleid te realiseren; hij moet de verantwoordelijkheden en bevoegdheden in dit verband vastleggen; en hij moet zijn beleid regelmatig toetsen aan ervaringen en ontwikkelingen en – zo nodig – aanpassen.

Bij Data Systems betekent dit, dat ieder jaar een schriftelijk jaarplan en een jaarverslag opgesteld moeten worden over veiligheid, gezondheid en welzijn. Overigens, deze rapportering mag en zal (waarschijnlijk) samengevoegd worden met de bestaande beleidsafstemming met, en de verslaglegging aan, de ondernemingsraad.

Verder dient de werkgever ervoor te zorgen dat de medewerkers voldoende worden voorgelicht over de aard van het werk en de eventueel daaraan verbonden gevaren.

#### c. Positie van de werknemer:

Het ondernemingsbeleid in het kader van de arbeidsomstandigheden is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad. Voor besluiten tot instelling, wijziging of in-

trekking van een regeling op dit terrein is instemming van de ondernemingsraad vereist.

De werknemers moeten de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid betrachten en met name instructies opvolgen, werken volgens voorschriften, beschermingsmiddelen gebruiken, beveiligingen respekteren en gesignaleerde gevaren melden.

Wanneer de arbeidsomstandigheden dit vereisen moet in afdelingen, die als werkeenheid kunnen worden beschouwd, regelmatig werkoverleg plaatsvinden tussen de leiding en (een delegatie van) de werknemers.

Bij onmiddellijk dreigend, ernstig gevaar voor personen mogen de werknemers onder bepaalde voorwaarden (met behoud van loon) het werk onderbreken.

#### d. Bevoegdheden ondernemingsraad:

De ondernemingsraad krijgt in de ARBO-wet een uitbreiding van rechten en bevoegdheden, toegespitst op de arbeidsomstandigheden.

Hiertoe behoren:



*De toren wordt tijdelijk op de grond naast de gebouwen geplaatst.*



- het recht op inlichtingen van de werkgever, de Arbeidsinspectie en de hoofden van de deskundige diensten;
- de mogelijkheid om zich met ambtenaren van de Arbeidsinspectie te onderhouden en hen in het bedrijf te vergezellen;
- de mogelijkheid om een speciale kommissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn in te stellen.

## e. ARBO-dienst

De wet biedt de mogelijkheid bedrijven te verplichten tot het aantrekken van deskundigheid op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn.

Philips heeft reeds aan deze verplichtingen voldaan door de instelling van de Bedrijfs-Geneeskundige Dienst en door de aanstelling van veiligheidsfunctio-narissen.

## f. Taken en bevoegdheden van de Arbeidsinspectie:

De belangrijkste taak is en blijft controle op naleving van de wet. Hiertoe heeft de Arbeidsinspectie de bevoegdheid een onderzoek in te stellen bij de onderneming. Voorts kan de Arbeidsinspectie de naleving van de wet waarborgen door hantering van de volgende instrumenten:

- een aanwijzing tot naleving;
- een eis tot naleving;
- een bevel tot stopzetting van het werk bij ernstig gevaar.

De Arbeidsinspectie kan zowel op eigen initiatief besluiten tot een van deze maatregelen als na een verzoek daartoe door de werkgever of de ondernemingsraad. Deze laatste kan de Arbeidsinspectie ook verzoeken tot het instellen van een onderzoek.

## Gevolgen voor Philips

Philips heeft al zeer veel gedaan ter bevordering van veiligheid en gezondheid van medewerkers, alsmede aan verbetering van organisatie en werkomstandigheden. Ook maken al veel van de in de ARBO-wet vermelde vormen van lokaal overleg en afstemming deel uit van onze wijze van werken.

Op grond hiervan is te verwachten dat de invoering van de ARBO-wet — zeker op korte termijn — nauwelijks konsekventies met zich mee zal brengen voor de dagelijkse praktijk bij Data Systems.

Gepoogd zal worden om het straks wettelijk voorgeschreven overleg zoveel mogelijk te laten aansluiten bij het nu bestaande overleg.

Wel mag er verwacht worden dat er een wat grotere belangstelling zal ontstaan voor de arbeidsomstandigheden in de contacten met de ondernemingsraad en het overleg op afdelingsniveau.

Bovendien krijgen de ondernemingsraad en de werknemers een grotere zelfstandigheid en meer ruimte voor eigen initiatief in hun contacten met de Arbeidsinspectie.

Hoewel de konsekventies voor Data Systems gering zullen zijn, dient aan deze onderwerpen wel voldoende aandacht gegeven te worden.

In dit kader heeft onze onderneming in Apeldoorn reeds een veiligheidskommissie in het leven geroepen.

In deze kommissie zijn twee leden benoemd door de ondernemingsraad (Mw. Alliki en Hr. Van den Dool) en zijn twee leden benoemd door de onderneming (Hr. Hofman — veiligheidsfunktionaris en Hr. Smeding — personeelschef).

Wanneer u in het kader van de arbeidsomstandigheden vragen of opmerkingen hebt, kunt u daarvoor in eerste instantie terecht bij uw afdelingschef of bij uw personeelschef. Zij zullen gaarne daarover met u willen overleggen.

G. E. Houwen

*It is not so important to be serious as it is to be serious about important things.*

Robert M. Hutchins



De toren op de grond opzij van ons complex.



## JAPAN EN WIJ

Hoe krijgen de Japanners het voor elkaar zo'n goed draaiende — ons hevig concurrerende — industrie op poten te krijgen en te houden?

Dat is tegenwoordig, ook in ons concern, een belangrijke vraag.

De kern van de zaak is, zo luidt in het algemeen het antwoord, dat de Japanners zo goed en gemotiveerd samenwerken, omdat zij zich in het bedrijf waar zij werken, en meestal tot hun pensioen blijven, als één grote familie voelen.

Er is wel verschil tussen hoog en laag, maar dit betekent geen tegenstelling omdat het ene grote verband, dat allen verbindt, als het belangrijkste wordt ervaren. Deze gemeenschapszin is het motiverende: de motor van hun economie.



### *Hoe doen we hen dat na?*

Het is duidelijk dat wij dit soort gemeenschapszin, dit soort 'bezielde verband', kwijt zijn. Ons moet je niet vertellen dat we één grote familie vormen; we zijn net zo blij, dat we de familie uit zijn en op eigen benen staan. Allerlei hooggeplaatsten moeten zich niet als vaders gedragen; want we vinden we dat we daar niets meer mee te maken hebben.

Toch blijft het waar dat een maatschappij, en ook een bedrijf, alleen goed werkt als de mensen zich daar op een of andere manier met elkaar verbonden voelen.

### *Wat is voor ons het gemeenschappelijke? Hoe vormen wij Nederlanders, bijvoorbeeld, een gemeenschap?*

Als een stel Nederlanders iets wil, dan vormen ze een vereniging; ze kiezen een bestuur; benoemen commissies; geven een krant uit en houden zo nu en dan een plenaire vergadering. Politieke partijen, voetbalverenigingen, kerken, gemeenteraden, Tweede Kamer, personeelsverenigingen en ondernemingsraden werken zo.

Dit zijn de democratische verbanden, waarop onze democratie berust.

En wie wil ontkennen dat dit goed werkt? Zeg iemand die dat zou willen, zeg ik altijd: 'ga eens naar de ontwikkelingslanden en zie hoe de oorzaak van de ellende, die daar heerst, het ontbreken van dit soort verbanden is.'

### *Maar nu het bedrijfsleven. Hoe doen we het daar?*

Kiezen we daar ook een bestuur, een directie? Houden we daar plenaire vergaderingen? Nee, daar heerst een heel ander regiem: de baas bepaalt wat je moet doen, de werkers zijn kinderen die hebben te gehoorzamen.

Zoals we echter zojuist vaststelden: het zijn kinderen die dat niet meer willen, die op eigen benen willen staan en niets meer met bemoeierige vaders te maken willen hebben. Het is te begrijpen:

- dat de arbeidsmotivatie in deze omstandigheden te lijden heeft;
- dat het niet helemaal goed gaat met het werk;

- dat de mensen in gedachten — en niet alleen in gedachten — ergens anders heenvluchten.

### *Hoe moet dat dan?*

Wel, de oplossing is al aangegeven: laten we ook het bedrijfsleven zo inrichten als bij ons gevoel voor gemeenschappelijkheid past. Laten we van bedrijven een soort verenigingen maken, directies kiezen, werkkommissies/staforganen benoemen, en zo nu en dan plenair besluiten hoe we de hoofdlijnen willen hebben.

De motivatie en het werkresultaat zullen zo toenemen, dat we weer makkelijk tegen de Japanners op kunnen. Er zal zoveel geproduceerd kunnen worden, dat we zullen besluiten iets minder te produceren en meer tijd te gaan besteden aan het vormen van verenigingen, die bijvoorbeeld tot doel hebben samen met de Japanners te bepalen hoe we vreedzaam op deze aarde verder kunnen leven.

### *Maar nu nog even terug naar de harde werkelijkheid. Is het nu al niet mogelijk iets van dit ideaal te verwezenlijken?*

Er is al, nog niet zo lang, een ondernemingsraad, door velen bedoeld als een eerste aanzet tot zo'n soort gemeenschappelijkheid.

Er is sprake van werkoverleg, bedoeld om ieder het zijne (of het hare) ervan te laten zeggen.

We zouden er eens toe over kunnen gaan een bepaalde taak aan een bepaalde groep mensen toe te wijzen, die dan zelf kan bepalen hoe die aan te pakken, in plaats van zo'n taak altijd via een baas aan een afdeling te geven.

En is het — in dit licht — ook niet helemaal verkeerd, dat er in ons bedrijf zo naarstig gezocht wordt naar topmanagers, van die mensen die alles kunnen? Maar... als ze het al kunnen, hebben ze dan nog wel contact met de mensen waar ze mee werken? Is het niet veel beter de taak die zij zouden moeten uitvoeren aan een bestuur, een groep mensen toe te delen?

Zo doen we dat in Nederland toch altijd, als we gewoon kunnen doen wat we willen?

Aart van den Dool

In bepaalde delen van onze samenleving worden democratiseringsvormen, zoals de heer Van den Dool die schets, in praktijk gebracht. Veelal munten deze organisaties niet uit door grote slagvaardigheid en heel vaak treft men er bepaald niet minder gefrustreerden aan dan in bedrijfsorganisaties. Denk bijvoorbeeld maar eens aan de welzijnssector!

De moeilijkheid voor een organisatie is steeds, dat je enerzijds mensen wilt betrekken bij de gang van zaken en anderzijds houvast door leiding moet geven. Beide zaken moeten onze aandacht vragen.

J. G. Scheurer

*Wie niet sterk is... moet het zien te worden.*



*Twee kranen tillen de toren van de grond*



# DATA SYSTEMS MARKT- EN PRODUCTBELEID

Dit verhaal is niet een 'antwoord' op de ingezonden brief van Klaas Groeneveld. Een aantal van de door hem besproken punten komt er wel in voor, en het blijkt dat ook anderen de gesignaleerde trends hebben onderkend. De concrete reactie van de onderneming op deze trends wordt mede, bepaald door vele andere factoren, en kan daardoor weleens anders zijn dan ieder van ons zich individueel zou voorstellen.

Het beleid van een bedrijf als Data Systems laat zich moeilijk in weinig woorden beschrijven. De wereld waarin wij zaken doen is niet eenvoudig. Daarom, zoals het gebruik van veel en dure woorden om iets eenvoudigs te beschrijven onnodig en overbodig is, zo kan ook het vereenvoudigen van ingewikkelde zaken leiden tot een niet juiste voorstelling. Toch wordt op deze pagina een poging gedaan om de hoofdlijnen van dit beleid uit de doeken te doen, en vooral om het 'productbeleid', waarover de laatste tijd veel wordt gepraat, nader te belichten.

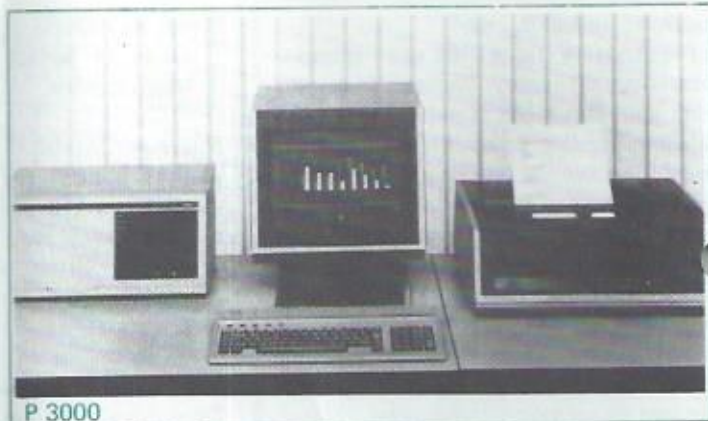
Kernvraag is: wat voor een bedrijf zijn we eigenlijk? Om dat te beschrijven moet je drie aspecten bezien:

- de **markt**, d.i. de groep van klanten en de behoeften waarin wij willen voorzien;
- het **product**, d.i. datgene wat we die klant bieden;
- het **distributiekanaal**, d.i. de manier waarop we het product aan de man brengen.



Wat betreft de markt: Data Systems wil voorzien in de behoefte van zijn klanten om informatie te be- en verwerken. Informatie in de vorm van gegevens ('data'), tekst, documenten en ook stemgeluid. Klanten zijn organisaties (bijv. bedrijven, overheden), die deze informatie nodig hebben om goed te werken. We maken hierbij onderscheid tussen enerzijds grote organisaties, het werkgebied van de Industriegroep Information Systems/Named Accounts (IS/NA), en anderzijds kleine tot middelgrote organisaties, de klantengroep waarop de IG Small Business Systems (SBS) zich gaat richten.

Het 'product' van Data Systems, datgene waarvoor de klant zijn geld wil neerleggen, omvat veel meer dan de apparatuur die onze fabrieken verlaat. Die 'hardware' (HW) is natuurlijk belangrijk, maar zonder de 'Systeem SoftWare' (SSW), programma's die direct de hardware besturen, gebeurt er niets. Voor de klant is de combinatie van HW + SSW pas nuttig, als zijn informatie-behandelingsprobleem is vertaald in 'Applicatie SoftWare' (ASW). Het analyseren van het klantenprobleem en de 'vertaling' in ASW horen ook bij ons product. Installatie van een systeem, het op gang brengen bij de klant en het trainen van de mensen die met het systeem werken vormen ook belangrijke elementen van ons 'product'. Veel van deze facetten liggen vast in documentatie. Tenslotte hoort ook het draaiend houden van de systemen door de technische service tot ons 'product'.



Hoe belangrijk al die elementen van ons 'product' zijn is te zien aan het feit dat, van de bijna 12.000 mensen die wereldwijd bij Data Systems werken, er bijna 7.000 werken in de Lokale Marketing Organisaties (LMO's), waar de HW en SSW die de IPC's leveren worden gecompleteerd tot een compleet 'product'.

Als we het verder nog eens over 'product-beleid' hebben, praten we voornamelijk over de hardware en systems software; maar de manier waarop daarmee een compleet product-aanbod kan worden gemaakt is van wezenlijk belang.

Als derde element in de beschrijving is er de distributie. Zoals we zojuist hebben gezien zijn bij Data Systems de distributie en een deel van het product nauw verweven. Ook tussen distributie en soort 'klanten is er uiteraard een nauw verband.

Zo hebben de grote organisaties, die de IG IS/NA benadert, ze veel kennis van informatieverwerking in huis, en onze verkopers moeten dus met experts kunnen praten.

Bovendien moet vaak de directie van zo'n organisatie worden overtuigd van de betrouwbaarheid en continuïteit van Philips als leverancier. Tenslotte gaat het vaak om grote orders, met grote aantallen en soms specifieke klantenwensen, zodat het geheel als een project moet worden aangepakt.





De kleinere klanten van de IG SBS daarentegen hebben niet zoveel deskundigheid in huis. Die verwachten meer ondersteuning van onze LMO's, die daarom via de verkoopkantoren ook dichterbij de klanten is gevestigd. De klant koopt geen gereedschap om zijn probleem zelf op te lossen, maar complete oplossingen. Voor minder dure en minder ingewikkelde producten worden vaak andere bedrijven ingeschakeld ('dealers'). Ook werken we vaak samen met softwarehuizen om de klant een complete oplossing te leveren.

Wat betreft service en ondersteuning hebben de IG-en IS/NA en SBS geen afzonderlijke organisatie. Integendeel, de aanwezigheid van die gezamenlijke organisatie is voor beide IG-en een belangrijk verkoopargument, waarin ze elkaar versterken.

Als we op grond van het bovenstaande naar Data Systems kijken, zien we twee IG-en, die ieder een deel van de markt bedienen, en die specifieke distributiekkanalen hebben. Daarnaast is er de 'Business Unit' (bedrijfseenheid) Dicteerapparatuur, die zijn specifieke product aan alle klanten levert en die ook van de verkoopkanalen van de IG-en gebruik kan maken.

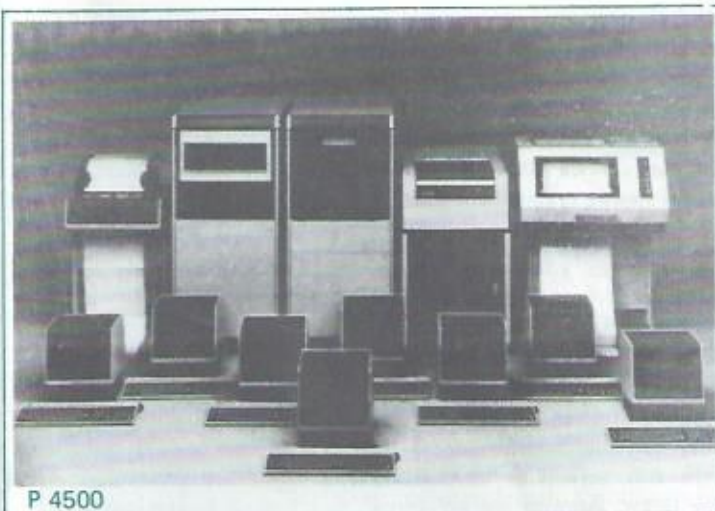
Wat hun producten betreft zijn de IG-en echter niet onafhankelijk. Vroeger waren er voor ieder van onze doelgroepen specifieke computers. Langzamerhand heeft de techniek zich zo ontwikkeld dat producten voor de verschillende klantengroepen gemaakt kunnen worden op basis van in wezen dezelfde hardware en systems software. Die producten onderscheiden zich door hun configuratie, d.i. de manier waarop afzonderlijke eenheden gebouwd worden tot een compleet systeem, en door de daarop gebouwde applicatie. We hebben al gezien dat een flink deel hiervan in de LMO's wordt toegevoegd.

Een van de hoofd-elementen in ons productbeleid in engere zin is dus het streven naar een kleiner aantal productlijnen. Hierbij willen we de convergentie, het samenvoegen van productlijnen, parallel laten verlopen voor twee gebieden:

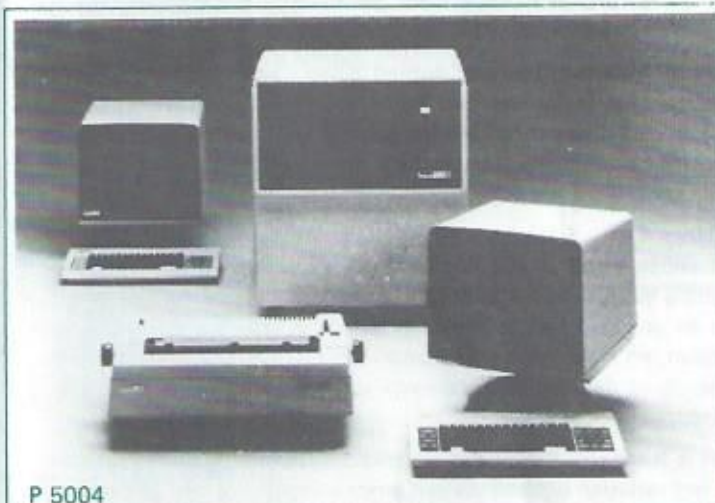
- het zgn. 'low-end', de kleinere systemen, met één tot vier werkstations. Deze kunnen zowel gebruikt worden als afzonderlijke systemen bijv. ten behoeve van vrij kleine bedrijven, als gekoppeld aan andere systemen als zgn. 'intelligente' werkstations;
- het zgn. 'high-end', de zwaardere systemen, met grotere aantallen werkstations en met grotere capaciteiten.

Ook deze kunnen afzonderlijk worden ingezet, zoals bijv. de huidige Small Business Computers, of in grote bedrijven, gekoppeld aan andere systemen, zoals bijv. de huidige bank terminal systemen. Het is de bedoeling dat systemen uit de 'low-end'-lijn ook kunnen fungeren als werkstations voor de 'high-end'-lijn. Het zijn dus niet twee onafhankelijke lijnen. Er is een goede reden om dit onderscheid tussen 'high-end' en 'low-end' te maken, en dat is het verschijnsel van 'industrie-standaards', dat met name in het 'low-end'-gebied sterk ontwikkeld is.

Onze systemen bestaan uit verschillende HW- en SSW-elementen, die onderling gekoppeld zijn. De beschrijving van die koppeling heet in ons vakjargon een 'interface'. Vroeger probeerde elke leverancier die interfaces voor zijn systeem uniek te maken: de kwali-



P 4500



P 5004



PTS 6000



teit en de prestaties van die interfaces waren voorname concurrentie-argumenten en hielpen ook om de klant aan de leverancier te binden. Langzamerhand zijn, met name in 'low-end'-systemen, een aantal elementen 'gewoon' geworden. Zo worden er slechts enkele typen microprocessor gebruikt, en gebruiken veel leveranciers een van de populaire operating systems (een belangrijk onderdeel van de systeem software).

Het gebruik van dit soort 'standaard'-elementen heeft nadelen, maar ook veel voordelen. Als we ze gebruiken kunnen we niet meer concurreren met de eigenschappen van zo'n element en zijn interfaces. Anderzijds **hoeven** we dergelijke elementen niet meer zelf te ontwikkelen: we kunnen zelf kiezen of we ze willen kopen of maken. Bovendien zijn er in de markt grote voordelen: andere bedrijven kunnen systeem-elementen maken die passen op de systemen van veel leveranciers, en daarom voor hen zakelijk aantrekkelijk zijn, terwijl de beschikbaarheid van zulke elementen ons weer helpt. Applicatieprogramma's geschreven in een standaardtaal als BASIC of COBOL voor gebruik met een standaard operating system als CP/M of UCSD zijn voorbeelden.

Terwijl voor het 'low-end'-gebied zulke standaards duidelijk herkenbaar zijn, is dat voor het 'high-end' nog minder duidelijk. Toch zijn er zoveel voordelen aan het gebruik van standaards verbonden, dat ons beleid er wel op gericht is: waar zulke standaards beschikbaar zijn zullen we in principe ervan uitgaan dat we ze gebruiken.

Uiteraard wordt daarbij goed gekeken naar de concurrentiepositie: we zullen nooit in **alle** opzichten standaards gebruiken. Een verstandig gebruik van standaards maakt het mogelijk om onze energie en ons geld niet te besteden aan dingen die anderen al hebben gedaan, en waarvan we de kosten en inspanningen kunnen delen, maar juist aan die aspecten van ons product waarop we willen concurreren.

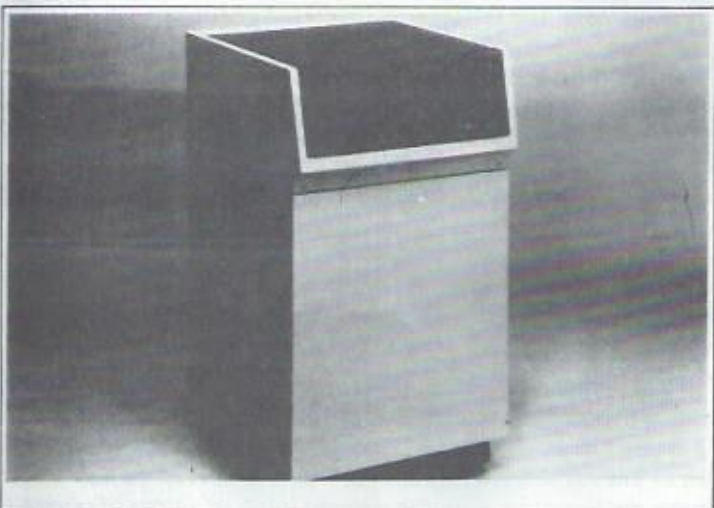
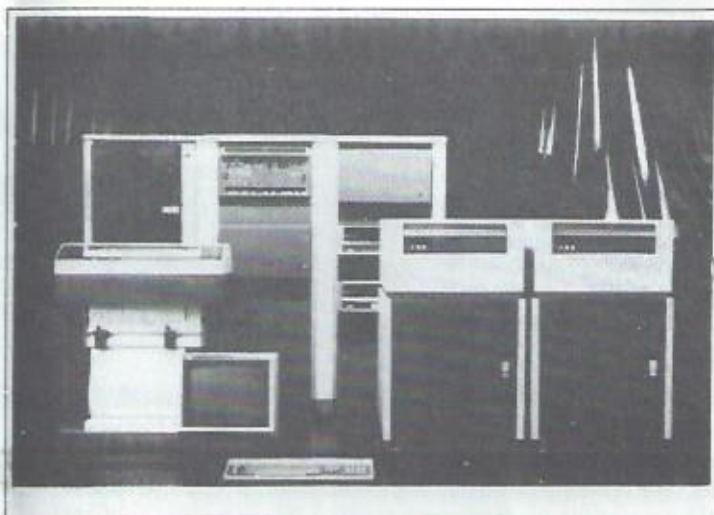
Het is hierbij duidelijk dat we rekening houden met het verleden. In het verleden hebben we een groot aantal systemen geleverd aan — meestal tevreden — klanten, die bij vervanging vaak geneigd zijn weer van Philips te kopen. Bovendien hebben onze LMO's geïnvesteerd in kennis van onze vroegere producten, in applicatieprogramma's, enz.

Het spreekt vanzelf dat ons productbeleid met dit verleden rekening moet houden. Soms klagen we wel eens, want van nul beginnen lijkt soms makkelijker. Onze klantenbasis en onze bestaande organisaties vormen echter twee van onze grootste sterkten.

Daarom vormen middelen voor een zo geleidelijk mogelijke overgang, de zgn. 'migratie' een wezenlijk onderdeel van ons productbeleid.

Het zal niemand verwonderen dat we hierbij proberen dit beleid zo goed mogelijk af te stemmen met de HIG Telecommunication Systems, met name de groep Business Communication Systems. Hun producten en de onze worden immers steeds vaker gekoppeld, of gaan sterk op elkaar lijken.

P. J. Rijnierse





# WAT IS RADAR - MICROGOLF-STRALING ?

Enige uitleg over dit onderwerp lijkt gewenst, aangezien er regelmatig door onze medewerkers vragen over worden gesteld. Dit wordt — waarschijnlijk — mede veroorzaakt door het onzichtbare karakter van deze straling. (Overigens, een ieder ervaart het zichtbare daglicht en de voelbare warmte-straling — beiden van de zon — als normaal).

## Inleiding

Een radar-antenne zendt microgolven uit en vangt deze gedeeltelijk weer op (door reflectie).

Deze microgolven zijn, evenals radiogolven en lichtstralen, elektro-magnetische trillingen.

Het frekwentiegebied ligt tussen de 30 en 300.000 Megahertz (golflengten tussen 10 meter en 1 millimeter).

De golven worden — in dit geval — opgewekt in zendbuizen.

Een andere toepassing is het opwarmen van diepvriesmaaltijden in een zgn. magnetronoven.

## Gevaar

Direkte blootstelling van het lichaam (bij de antenne) aan microgolfstraling veroorzaakt:

- temperatuurverhoging van de inwendige organen, waardoor speciaal de organen met een slechte bloedtoevoer, zoals de galblaas en de urinewegen, kans lopen beschadigd te worden.
- optreden van lenstroebeling in de ogen.
- beschadiging van de voorplantingsorganen.

De mate van beschadiging kan sterk variëren. Factoren, die daar o.a. een rol bij spelen, zijn:

- intensiteit, frekwentie en duur van de straling;
- verschillen in de dikte van beenderen, spieren en vetlagen;
- de reflekterende eigenschappen van de huid;
- de absorptie-coëfficiënt van het bestraalde weefsel, de kleding en het bestraalde oppervlak.

In kleine lichaamsholten kan door resonantie plaatselijk energie worden geconcentreerd, waardoor sterke verwarming kan

optreden.

Overigens zij nog vermeld, dat bij elke straling, die te intensief is, bovenvermelde gevaren kunnen optreden.

## Toelaatbaar stralingsniveau

Toelaatbaar stralingsniveau:

Boven 10 milliwatt per vierkante centimeter wordt gevaarlijk geacht.

Boven 1 milliwatt per vierkante centimeter zijn beschermingsmaatregelen nodig.

Beneden deze laatste norm is geen gevaar aanwezig.



De toren zweeft naar haar uiteindelijke standplaats.

## Meetgegevens (bestaand):

Meetgegevens ontleent aan een rapport van 4 december 1978, betreffende de bestaande L.A.R.-antenne (binnentuín AC/AD), hebben uitgewezen, dat de hoogste energie-dichtheid werd gemeten op V3: namelijk 42 microwatt per vierkante centimeter.

De veiligheidsgrens ligt echter op 1 milliwatt per vierkante centimeter = 1000 microwatt per vierkante centimeter, zodat de hoogst gemeten waarde nog ruim een faktor 20 onder de toegestane grens ligt. Zowel de L.A.R. (Long Area Range) radar-antenne en de A.S.D.E. (Air Survey Detection Equipment) radar-antenne moeten voldoen aan het veiligheidsvoorschrift

BXV 18-4 'Het werken met microgolfstraling'.

Aan Holland Signaal is nu reeds verzocht om te zijner tijd te meten; daarnaast zal dit ook gebeuren door de afdeling Arbeidsbescherming Eindhoven.

## Plaatsing antenne

Het uitgangspunt van de opgewekte straling (die de antenne verlaat) is zodanig, dat de hoofdbundel over de gebouwen gaat. Dit is te zien aan de hoge plaatsing. Verder is de bundel die de antenne verlaat twee graden ten opzichte van het horizontale vlak naar boven gericht en in deze stand gefixeerd.

Tenslotte: de waarde van 1 milliwatt per vierkante centimeter energie-dichtheid is een algemene internationaal aanvaarde norm.

G. Hofman



De toren hangt boven gebouw K.



## EVEN NOG SERIEUZER

Toen ik in de Datist van april/mei het artikel 'EVEN SERIEUS' van de heer Scheurer las, voelde ik een akelige driftbui bij mij opkomen.

Aangezien ik — soms — toch wel een redelijk weldenkend mens ben dacht ik: even laten zakken, en in alle rust nog maar eens lezen.

De driftbui ebde weg, het akelige gevoel bleef.

Wat was hier de oorzaak van?

Welnu, daar gaat hij dan.

De heer Scheurer is van mening, dat we elkaar als kollega's moeten opvangen, ofwel steunen en sterken of hoe je het ook noemen wilt.

Dit wordt je dan even onder de neus gehouden in verband met de komende 200 ontslagen. Het is een prachtige kreet, dat wel, maar het is mij een raadsel dat dit nu op dit moment in verband met de ontslagen gezegd moet worden.

Dit verhaal zou beter op zijn plaats zijn bij aannamen van personeel, maar zeker niet bij het ontslaan daarvan.

Ik wil namelijk helemaal niet dat er mensen worden ontslagen, maar zoiets gebeurt dan toch maar even, zonder mijn mening of hulp te vragen.

Maar ik moet nu wel aardiger en liever doen dan anders. (Ik leef normaal toch wel mee met mijn kollega's).

Het baat trouwens mijn ontslagen kollega noch mijzelf, we moeten er doodgevoel uit.

Wij kunnen elkaar geen enkele zekerheid geven noch een andere baan aanbieden noch onze financiële positie zeker stellen. En dat zijn — mijns inziens — de belangrijkste punten voor degenen die het ontslag treft.

De enigen, die hierin voor de 200 mensen iets zouden kunnen doen, zijn de mensen van afdeling Sociale Zaken; daar zitten ze immers voor??

Ik zou me nog kunnen voorstellen dat de heer Scheurer misschien het volgende bedoelt: Als de slag valt mag er geen roddelcampagne beginnen, zoals:

— dat had ik wel gedacht, die meid had altijd al een grote mond; of

— die man werkte toch al nooit.

Maar waarom dit dan niet met name genoemd??

Trouwens, dit soort toestanden zijn toch niet tegen te houden, tenzij — misschien op straffe van schorsing of iets dergelijks — geen geroddel mag plaatsvinden.

Dat lijkt me overigens geen haalbare kaart; wie zou ooit de oorsprong van kletspraatjes kunnen opsporen??

Misschien extra mankracht aannemen??

Prima idee voor de werkgelegenheid!!!

Elly van Leusden-Kaper  
Een medewerkster

Mevrouw Van Leusden,

Als er iemand in uw naaste omgeving ziek wordt, zegt u dan ook: dat is mijn schuld niet, want mijn mening is daarover niet gevraagd; de enige, die daar wat aan kan doen is de dokter, die zit daarvoor?

Ik vind, dat iedereen kan proberen wat voor zijn kollega's te doen als ze in moeilijkheden komen.

Dat is wat ik in 'EVEN SERIEUS' vroeg.

J. G. Scheurer



De toren boven de plek waar hij komt te staan.

## KENNISMAKING MET:

Afdeling Bewaking

Feitelijk hoeft er niemand van ons nog werkelijk kennist te maken met de afdeling Bedrijfsbeveiliging en Bewaking. Immers, direct bij binnenkomst komen we als eerste de mannen tegen, die werkzaam zijn bij deze afdeling.

Zij zijn voor ons geen onbekenden, al kennen we ze over het algemeen niet zo goed als zij ons. Zij kennen ons bij naam en toenaam, weten veel van onze kleine hebbeligheden af, zoals wie er gewend is vroeg op het werk te komen en wie er altijd moeite heeft op tijd te zijn.

Ze steken hun hand op als we binnenkomen, maken een praatje als je een sleutel of een klokkaart komt halen.

Dat is echter zo gewoon in onze dagelijkse routine, dat we ons er nauwelijks bewust van zijn.

Zij zijn ook de eersten op de weg naar binnen die mensen van buiten Philips tegenkomen. Cursisten, leveranciers en vooral niet te vergeten onze klanten. Ze zijn dan in zekere zin ons visitekaartje. Een prettige ontvangst en een goede begeleiding naar de plaats waar men heen wil, is van een niet in te schatten waarde.



Enkele cijfers van geconstateerde overtredingen:

|                                                       | 1980 | 1981 |
|-------------------------------------------------------|------|------|
| Nog ingeschakelde soldeerbouten                       | 255  | 111  |
| Nog ingeschakelde verwarmingselementen (kachelletjes) | 28   | 97   |
| Nog ingeschakelde elektrische apparatuur              | 1226 | 1549 |
| Nog brandende verlichting                             | 226  | 271  |
| Niet (af)gesloten deuren en ramen                     | 883  | 675  |
| Rondslingerende 'geheime' documentatie                | 37   | 164  |

De totale groep bestaat uit dertien mannen, waarvan er steeds drie in actieve dienst zijn. Men werkt in een drie-ploegenstelsel. 's Morgens van 7 tot 9 uur is de Zuidpoort door een man bezet, de overige twee zijn aan de Hoofdpoot te vinden. Daar bedienen ze de elektrische sluiting van de Noordpoort, reiken sleutels uit, geven de zogenaamde 'pieper-tjes' (oproepapparaatjes) mee, nemen bonnen voor uitgeleende materialen in, registreren bezoekers en ga zo maar door. Is dat alles?



Er is — vanzelfsprekend — meer. Na de piek ('s morgens, rond het middaguur of aan het eind van de middag) zijn er nog legio zaken waar ze mee bezig zijn. Bijvoorbeeld: alle sluitwerk valt onder de verantwoordelijkheid van deze afdeling. Sloten die niet goed werken moeten gerepareerd of vervangen worden. Er worden ergens goederen vermist. Daar is melding van gemaakt. De afdeling Bewaking stelt een onderzoek in. Een van de heren gaat iedere dag mee naar de bank om het geld voor de kas van het reis-



bureau te halen (en weg te brengen). Er moeten rapportjes geschreven worden over allerlei uiteenlopende zaken. (Al was het maar bij het plaatsen van een nieuw slot, het invullen van een 'moeder'-kaart. Daarop wordt geregistreerd welk slot, welke sleutels erbij horen, in welke kamer gemonteerd etc. We hebben ruim 2000 sloten in onderhoud. Elke ruimte is afsluitbaar — al wordt daar niet altijd gebruik van gemaakt).

Dan de kleinere diensten als: wilt u dit misschien even aan mijn man geven, dat had hij vergeten (brood, papieren, etc.). Het taxivervoer wordt veelal vanuit deze dienst geregeld (bestellen, afmelden, etc.). Het goederenverkeer wordt gecontroleerd, al is dat sterk verminderd sinds onze afdeling Expeditie naar Bonaire (het industrieterrein) is verhuisd.

**Informatiebeveiliging...  
niet vergeten**



**Don't forget...  
information protection**

We vinden allemaal van tijd tot tijd wel eens een rapportje op ons bureau als we 's morgens op ons werk komen. We hebben een raam open laten staan. Flauw, denkt u? Op begane grond (buiten het zicht van de Hoofdloge) is er altijd kans op insluipers. Er is wel voor minder dan een paar schroefjes ingebroken! Bij stormachtig regenweer is de waterschade op meubilair en de daarop veelal in grote hoeveelheden verspreid liggende papieren niet te onderschatten.

Er is een soldeerbout aan blijven staan. Wat dacht u van de kosten als daardoor brand ontstaat?

Tijdens de nachtelijke rondes heeft de afdeling Bewaking overal de aandacht op gericht. Een storing in het ketelhuis? De betrokken mensen worden gewaarschuwd. Overstroming van een defekte koffieauto-maat? Er wordt iets aan gedaan. Vrij rondslingerende geheime documenten? Ze worden in beslag genomen en er wordt over gerapporteerd.

Duurproeven worden regelmatig gecontroleerd. Is er iets mis? De verantwoordelijke man wordt op de hoogte gesteld. En ga zo maar door.

Heeft al dat rapporteren effect?

Jammer genoeg brengen we niet de discipline op om na zo'n briefje op ons bureau werkelijk ons leven te beteren. Ook als na herhalingen de afdelingschef erin betrokken is (en soms nog hoger geplaatsten) is het enige effect dat er zelfs meer 'overtredingen' worden geconstateerd. Een beetje ontmoedigend. Misschien dat we, na dit verhaal, toch wat meer ons best daarvoor zullen doen, en onze papieren, pocketmemo's, soldeerbouten en ramen wat beter behandelen, vooral zorgvuldiger ermee omspringen.

De mannen van afdeling Bedrijfsbeveiliging waken over het bedrijf en trachten ervoor te zorgen dat schadelijke invloeden van buitenaf, of bij brand van binnenuit, geen of nauwelijks een kans krijgen. Daarbij hebben ze ook onze hulp nodig. Geef hun die!





Op zaterdag 15 mei 1982, vertrok om 09.30 uur een 'stampvolle' bus vanaf het bedrijf op weg naar de Floriade te Amsterdam, zijnde de derde internationale tuinbouwtentoonstelling gehouden in Nederland. De Floriade is uniek. Daar is iedereen het wel over eens. Nergens ter wereld vind je zo'n grote verscheidenheid van landschapstypen. Duin, dijk, heide, laagveen, bos, rots, moeras. . .

Elke grondsoort met z'n eigen typische begroeiing.

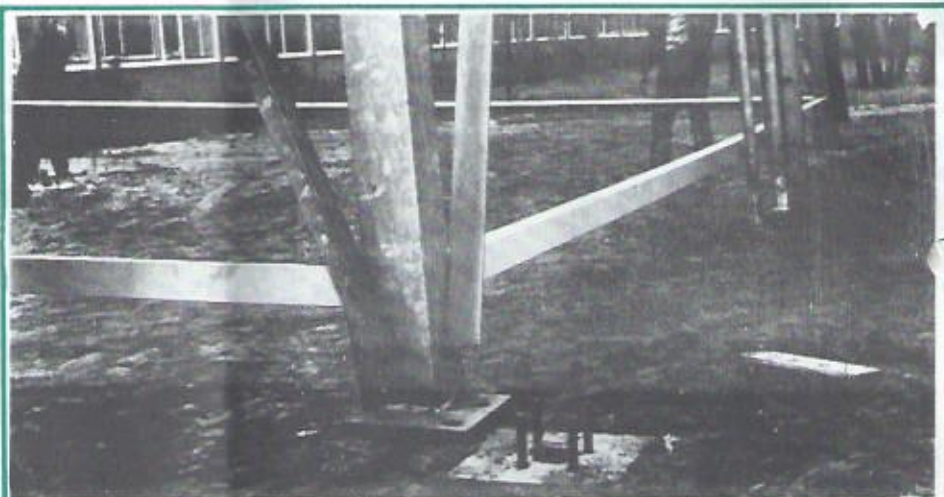
Een unieke verzameling sierteeltgewassen en voedingstuinbouw, verspreid over 56 ha. parklandschap met 3 kascomplexen en een hal voor binnententoonstellingen. In het Floriade-park, als ware een dorpje bestaande uit restaurants, boek- en plaatwinkel en bloemenwinkels, daarnaast andere bezienswaardigheden zoals, een trekschuit ('de Snik') uit de 18de eeuw en diverse molens. Een rondvaart op de Gaasperplas en het beklimmen van de Floriadetoren (64 mtr.) behoorden tot de mogelijkheden.

De Floriade geeft een mooi beeld van de verschillende bloeiperiodes en gewasontwikkeling in de lente, zomer en herfst. Alleen dáárvoor zou men al meer dan één keer naar de Floriade moeten gaan. Maar ook de tentoonstellingen (zowel binnen als buiten) zijn door hun wisselend karakter zeer de moeite waard. Daar kan men

## floriade

kennismaken met nouveaute's: hybriden en nieuwe rassen, waaronder vele internationale inzendingen. Veel belangstelling ging uit naar de modeltuinen. Ook kon men zich op de hoogte stellen van de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van aanplant, snoeimethodes en teelttechnieken.

Het bezoek aan de Floriade was zeer de moeite waard, doch met één bezoekje ben je er niet, als je alles tenminste echt goed wilt bekijken.



*Aan deze pennen moet hij worden vastgezet.*

## HET PHILIPS NIGHTCAP-CUP HOCKEY TOURNOOI

Het Philips N.C.C. hockey-tournooi werd dit jaar voor de 25e maal verspeeld. Zoals bekend vindt dit tournooi één maal per jaar plaats en wordt georganiseerd door de vestiging die het tournooi gewonnen heeft. Dit hockey-lustrum vond plaats op 5 en 6 juni jl. — jawel, in dat bloedhete weekend.

30 Philips-teams van verschillende vestigingen zwoegen op de prachtige accommodatie van H.T.C.C. Eindhoven (en zo ook het hockey-team van Data Systems, in — in totaal — 101 wedstrijden (en met zo'n 400 deelnemers) om de bekende eer, de nieuwe Mr. J. J. Spijkerman wisselbeker en de bekende Night Cap flessen.

Het Eindhovense 'Secretariaat' vorig jaar winnaar door in de finale ons — Data Systems dus — te verslaan, viel daardoor de klus te beurt dit tournooi te organiseren. Zij is daar voortreffelijk in geslaagd. Een knap stuntje was het ook om het 's nachts te laten regenen en onweren, om overdag de zon stralend op al die Philips-bollen te laten schijnen.

Maar ons systeem deed het wel 'ora et la-

bora': eerst kregen we Sociale Zaken, uit Eindhoven, tegenover ons, daarna Phonogram. Beide wedstrijden werden met 2-0 gewonnen. Tegen N.P.B. 2-0 verloren en een gelijk spel tegen Accountantsdienst. Een redelijk goed resultaat en we genoten van de aangeklede smakelijke nasi-maaltijd met sateh en de feestavond met muziek van de Delftse Studenten Dans Harmonie.



Zondag, het was al even heet, ging het tournooi verder en we deden het weer niet onverdienstelijk. De wedstrijden tegen I.O.G. en N.K.F. werden beide gewonnen en dat betekende, dat we eerste in de poule werden en de halve finale moesten spelen. De halve finale was tegen Licht en



deze 11 lampjes lieten hun licht niet onder een korenmaat zetten. Wij stonden daar in het Otten-stadion met die Oranje shirtjes aan van de Personeelsvereniging, luidt aangemoedigd door het publiek op de tribune, maar al deze zaken mochten

Night Cap in ontvangst nemen. Licht ging de finale tegen Groningen in. Ondanks hitte, vermoeidheid zagen beiden nog kans een leuke wedstrijd te brengen en wij dachten het al: Licht won. Dit betekent, dat het toernooi volgend jaar wederom in Eindhoven zal plaatsvinden, want het succes van Licht brengt voor hen de verplichting met zich mee om volgend jaar als organisator van het toernooi op te treden.

Wij, spelers van het Data Systems-team, zeggen bij deze hartelijk dank aan onze



niet baten, want Licht was veel sterker en won met flair.

Dit betekende voor ons een met de ISA-ploeg gedeelde 3de/4de plaats en captain Massier mocht voor zijn team een flesje

Personeelsvereniging voor de (financiële) steun die zij ons heeft verleend.

Wil Vogelzang

Op 27 maart 1982 vond voor de 9de keer de Philips Bridgedrive plaats welke werd gehouden te Nijmegen.

Zoals aan de uitslag, de toch zeer mooie 2de plaats die werd behaald, is te zien, was dit jaarlijkse feest voor bridgers voor de Apeldoornse vestiging een groot succes. Bovendien vielen een aantal voor ons deelnemende paren door hun individuele prestaties in de prijzen.

De belangstelling vanuit Apeldoorn was dit jaar zo groot, dat het maximum van 8 paren met 2 overschreden werd. Gelukkig kon de organisatie deze paren toch nog plaatsen en u treft deze paren aan onder de groep 'Ind. 1'-deelnemers.

Stand na 48 spelen individueel:

| klass. | punt. | perc.  | Naam          |                         |
|--------|-------|--------|---------------|-------------------------|
| 5      | 4406  | 58.10% | Mw. Mevius    | — Hr. Van Roon          |
| 9      | 4365  | 57.56% | HH. Bouman    | — De Kogel (Ind. 1)     |
| 25     | 4233  | 55.81% | HH. Mullie    | — Schenk                |
| 32     | 4205  | 55.45% | HH. Rado      | — Tijmensens            |
| 39     | 4151  | 54.73% | HH. Hazeleger | — Drewes                |
| 42     | 4137  | 54.55% | Hr. Van Dijk  | — Mw. Van Dijk          |
| 58     | 4014  | 52.93% | HH. Meyboom   | — Van Es                |
| 70     | 3917  | 51.65% | HH. Pas       | — Kooyman van Gulderen  |
| 108    | 3627  | 47.82% | HH. Mevius    | — Schimmel              |
| 113    | 3589  | 47.32% | Mw. Raadsveld | — Hr. Van Dijk (Ind. 1) |

In totaal streden 160 paren, ondergebracht in 24 teams, om de hoogste eer.

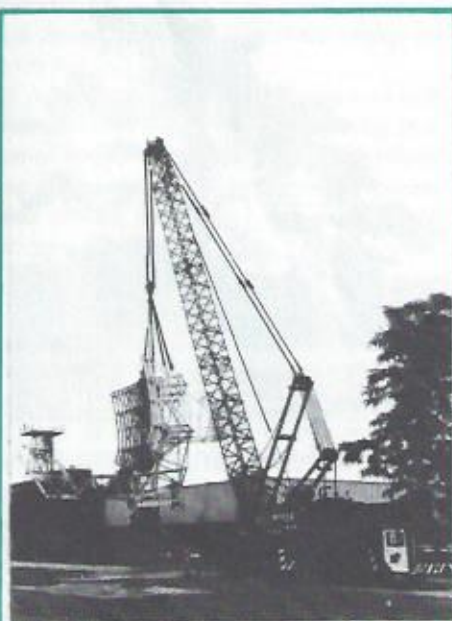
## DROEDEL



Deze keer een 'duister' wrochtsel van de heer T. Wichers — Service Marketing.

*Het vervelende van dat stapje terug doen is dat je er even voor uit de auto moet.*

*'t Zijn onze eigen missers die ons het meeste raken.*



*De antenne wordt van de grond getild.*



Geruime tijd geleden schreef ik in de DATIST over de kerstboom, een boom die geen denneboom is, maar een spar. Nu wil ik de denneboom zelf een kans geven eens in de DATIST te verschijnen.

Vroeger, ik denk nu aan enige duizenden jaren geleden, kwam de den van nature in Nederland voor. Het zachter wordende klimaat heeft hem echter uit ons land verdreven. Vanaf zo ongeveer de zestiende eeuw werden de dennen weer in ons land ingevoerd, met name ten behoeve van het zogenaamde rondhout (masten en ra's) van de zeilschepen. Het zogenaamde Mastbos bij Breda dateert uit die periode.

Later, vanaf de tweede helft van de negentiende eeuw is men de den wel meer gaan aanplanten, vooral op de droge zandgronden.

Men deed dit vooral om de zandverstuivingen vast te leggen. Tevens hoopte men zo nog iets van het terrein te kunnen oogsten.

Ook in de duinen werden dennen aangeplant om het zand vast te houden.

Nu zijn die zandgronden natuurlijk erg

Bij de zware stormen in het begin van de zeventiger jaren zijn vooral de dennenbossen zwaar aangetast. In de periode daarna kregen ze het nogmaals zwaar te verduren. Op de zieke bomen kon zich namelijk een insektenplaag ontwikkelen, de zogenaamde dennenscheerder. Op de gezonde bomen heeft dit insect weinig kans, maar nu had de wind de bomen zo heen en weer geschud, dat de wortels gedeeltelijk beschadigd waren, waardoor de bomen kwetsbaarder werden.

Dennen kunnen zich gemakkelijk door zaad verspreiden. Zo'n verwilderde den zal vooral als hij in het vrije veld opgroeit, een heel andere vorm krijgen dan de den in een gesloten dennenbos. Deze vrijgroeïende dennen noemt men 'vliegdennen'. Een vliegdennen is dus geen aparte soort den.

Dennen komen op een paar plaatsen op het Philips-terrein voor, onder andere bij de zuid-oost-poort bij de fietsenstalling en bij de noordpoort.

Er zijn verschillende soorten maar de meest voorkomende is de grove den.

Gerard Koops



arm aan voedingsstoffen, maar een den is met weinig tevreden.

De den werd in Nederland vroeger erg veel gebruikt als mijnhout. Dat men zo graag dennenhout hiervoor gebruikte komt omdat dennenhout begint te kraken voordat het breekt. De mijnwerkers werden daardoor gewaarschuwd bij dreigende instortingen en kregen zo de gelegenheid te vluchten.



De antenne boven gebouw K.

## Cryptogram

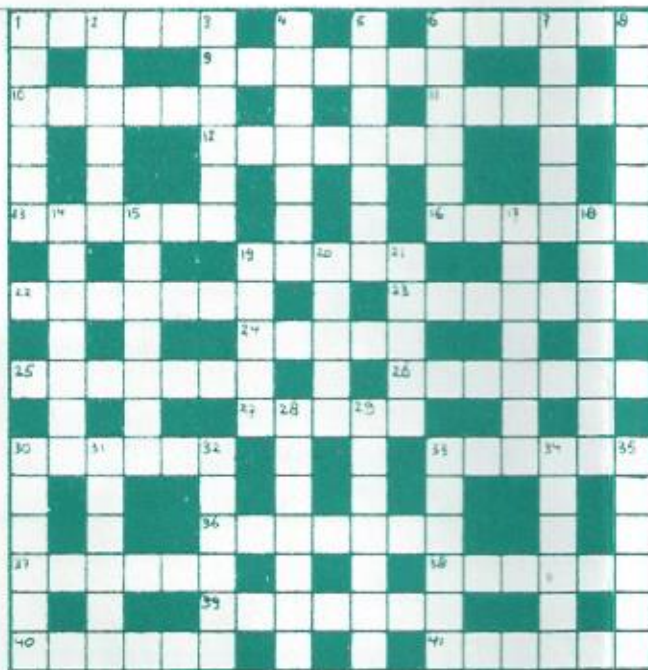
### Horizontaal

1. ik beveel de streek aan (6)
6. in de rivier bewoog zich een zuivelprodukt voort (6)
9. zoetjes aan treiter het gedicht (7)
10. u alleen zit hierin goed beschermd (6)
11. goede eetlust bij het verhuizen (6)
12. de inkomsten en niet in sport (7)
13. goed plankje voor de deur (6)
16. mislukt monnikskleed als gegevensdrager (6)
19. fundamentele taal (5)
22. zij (ver)wisselden een duppie (7)
23. beneden of boven? één van de laatsten (7)
24. ab en eli komen ook in het O.T. voor (5)
25. zei Cris amen zonder 'n spoor van haat? (7)
26. een stroeve man (7)
27. het leek er op dat hij een hele vent was (5)
30. waarom hangt de vis in de boom? (6)
33. die A-zeggers barsten van de slaap (6)
36. oom Co en de spaarzame man (7)
37. ik gaf mijn roos zonder 'n lekkernij (6)
38. geen uitverkoop (6)
39. vroeger water nu een dorp (7)
40. pluizen kosten duiten (6)
41. An test met haar handen (6)

### Vertikaal

1. varen op de Gouwe, B zat liever thuis (6)
2. voor ome Joop (6)
3. is dat van vlas? (6)
4. naast An zit een band (7)
5. peen en uit? 't hoort er in (7)
6. zij ging heen op haar fiets (6)
7. de E.O. komt er achteruit in en is er één (6)
8. het bouwsel mint tamelijk gemaakt (6)
14. ik had een aar beet, niet giftig hoor! (7)
15. die buis is de baas (7)
17. teveel bevroren dauw zit tegen bederven aan (7)
18. had de ploert 't getekend? (7)
19. verniel een mok (5)





20. hij reist helemaal terug naar Spanje (5)
21. kent de loco-burgemeester alleen het begin van die taal? (5)
22. een boom? een struik? toch een boom (7)
23. werd na 23 geplaatst (7)
24. die vogel heeft een titel in die plaats (6)
25. komen: zei de opper, o, zei het groentje (6)

32. seinen met een zakdoek (6)
33. 't komt na het soort brood achter u (6)
34. was vroeger wijn voor 't buitenland (6)
35. een kleine vogel breken met je ogen dicht (6)

Goede oplossingen loten mee voor de waardebond van f 25,-. Inzenden vóór 16 juli 1982.



## Keulen

De rijkbedrukte formulieren met gat, die men gewoonlijk aan de buitenzijde van de hotelkamerdeur hangt als men 's morgens vroeg het wekken met een rustig ontbijt wil combineren, zijn genoegzaam bekend. Evenzo bekend zijn de talloze verhalen uit eigen ervaring of van horen zeggen over die onverlaten, die 's avonds laat talrijke extra bestellingen aanbrengen op de kaarten aan de deur van mede-hotelgasten. De verwonderde gezichten van die verraste gasten kunnen we ons voorstellen, maar over het algemeen zal het extra-ontvangene ook wel genuttigd worden, waarna men zich dan pas realiseert, dat een en ander ook doorberekend wordt.

Een goede, doch jeugdige, collega van me overkwam in dit verband echter iets wat hij een ander niet kan verwijten.

Te laat aangekomen in Keulen op weg naar Siegen miste hij zijn aansluiting en besloot de nacht door te brengen in het bekende Bahnhofhotel aldaar, 'gründlich' Duits met strenge victoriaanse vertrekken. Voordat hij zich ter ruste begaf, wilde hij zich zeker stellen van een tijdig ontbijt en vulde het formulier in.

Of het lag aan de tamelijk ingewikkelde multiple-choice-achtige opzet van het stuk papier of aan het feit dat mijn goede vriend nog nooit zoiets dergelijks had ingevuld weet ik niet, maar één ding gebeurde: hij schrapte alles af wat hij niet wilde hebben.

U kunt zich voorstellen wat 's morgens zijn kamer binnen kwam zetten. Het feit, dat men voor deze speciaal grote order het mooiste kamermeisje liet bedienen, die dan ook al zijn aandacht vroeg, weerhield hem van enig commentaar op het voorgedrukte volume. Zuchtend maakte hij zijn keuze uit datgene wat hij dus net niet bedoeld had te bestellen.

Pabur

Zijn de bordjes soms al te vol geladen om verhangen te kunnen worden?





*Het werk is bijna geklaard.*



*Na de laatste loodjes.*

## EEN WELKOM VOOR

**DATUM:** **NAAM:**  
 01-06-1982 Bochove P. S. van  
 01-06-1982 Rieske J.  
 01-06-1982 Vermeulen H.

**AFDELING:**  
 DS-Service  
 SSP  
 DS-Service

**VAN:**  
 PDS-Den Haag  
  
 PDS-Den Haag

## WE NAMEN AFSCHIED VAN

**DATUM:** **NAAM:**  
 16-05-1982 Koperen D. J. van  
 31-05-1982 Henderson-Vermeulen A. M. A. J.  
 31-05-1982 Kaufman C. G.  
 31-05-1982 Veluwen-van Bommel M. D. I. van Mw  
 30-06-1982 Cochius F. F. D.  
 30-06-1982 Leitner-van Borssum Waalkes M. W. Mw  
 30-06-1982 Stegeman P.

**AFDELING:**  
 PM-DE  
 Sociale Zaken  
 Area Management  
 General Products Marketing  
 Marketing Planning & Research  
 SSS  
 PM-DE

**NAAR:**  
 PTIS  
  
 Nieuw Zeeland  
 TEO-Eindhoven  
 Philips Wenen



**Data  
Systems**

**PHILIPS**