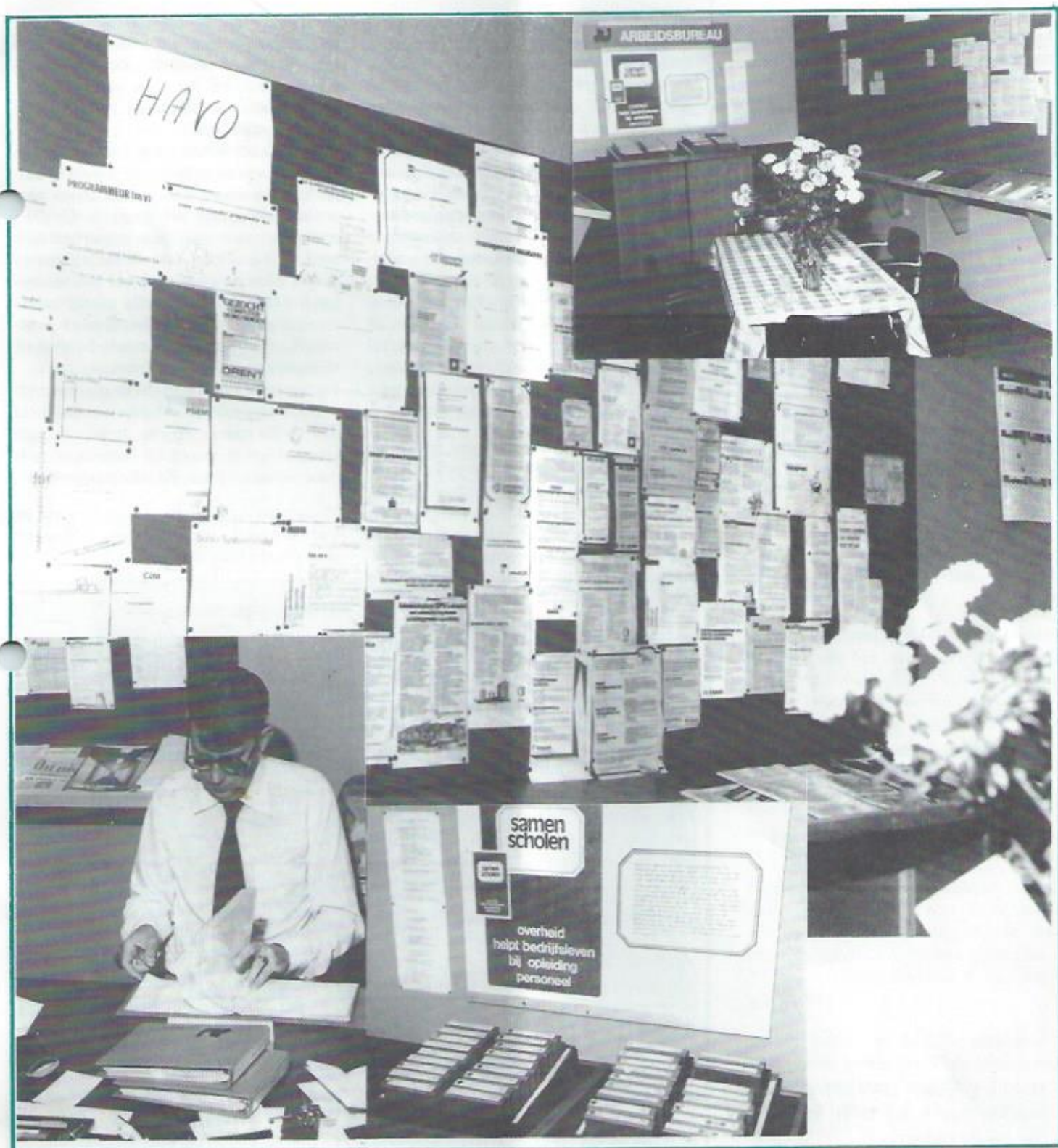


10

3e jaargang Oktober 1982

datist

Personeelsorgaan Philips Data Systems



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 Pol	- Ontwikkelingsleiding
P. Rijnierse	- Business and Strategic Planning
J. G. Scheurer	- Sociale Zaken
H. L. van Veen	- Project Support Group
A. Th. Visser	- Marketing Communi-

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.

In de praktijk blijkt dat het regelmatig in herinnering brengen van bestaande bedrijfsveiligheidsregels niet alleen wenselijk maar ook erg nuttig is. Het zich meer bewust worden van de veiligheidsaspecten bij alles wat u verricht, zowel in het bedrijf als thuis, zal zeker positief uitwerken op de resultaten van alles wat u aanpakt. Om de diverse aspecten van de 'bedrijfs'-veiligheid nog eens goed onder uw aandacht te brengen zal in dit en komende nummers nog eens extra over dit onderwerp worden gesproken.

Bij het lezen van die artikeltjes zult u misschien zeggen: Dat wisten we toch al! Maar... als u dan rondom u heen ziet, zal u opvallen dat er niet altijd naar gehandeld wordt. Weten alleen is niet genoeg, ernaar handelen, daar komt het op aan!!!

De eerste golf van emoties naar aanleiding van de mededelingen op maandag 13 september is over ons heen gespoeld. Maar aan de vloed van reacties op dat gebeuren is nog lang geen eind. Het zal nog wel enige tijd duren voor alle problemen zijn opgelost en alle mis(ver)standen de wereld uit zijn.

Niet alleen het zoeken naar gelijkwaardig vervangend werk elders belast de betrokkenen, maar ook twijfelen zij aan eigen beoordelingsvermogen. Het lijkt er immers veel op dat ze jarenlang op het verkeerde paard hebben gewed. Ze hebben hun energie gestoken in werk dat thans niet van zodanig belang wordt geacht, dat het noodzakelijk is voor het voortbestaan van Philips Data Systems. En dat doet je toch wel wat. Een heel begrijpelijke menselijke reactie. Toch is die twijfel aan eigen inschattingsvermogen niet op zijn plaats.

Ik zou onze activiteiten willen vergelijken met het tot wasdom brengen van zaaigoed. Als je een hele zak zaad (van sla, bloemen of dergelijke) in de aarde strooit, komen er na enige tijd duizenden plantjes uit de grond. Zolang ze nog klein zijn storen ze elkaar niet in de groei, maar bij verdere ontwikkeling drukken ze elkaar opzij, overwoekeren elkaar en blijven daardoor achter in hun groei. Het eind van het liedje is dat de opbrengst nauwelijks noemens-

waard is. Heel anders zijn de resultaten als de plantjes meer uit elkaar worden gezet, waardoor hun wortels zich beter kunnen spreiden en dus meer voedsel uit de grond halen. De plant kan zich dan ook beter ontwikkelen.

Dat betekent echter wel, dat er op een vierkante meter grond veel minder plantjes kunnen staan, dan in het eerste ontwikkelingsstadium het geval is. En... omdat u maar een paar metertjes tuin hebt, zult u uit de veelheid van volkomen gelijke plantjes (met evenveel overlevingskansen) een keuze doen. De overblijvende plantjes geeft u weg aan bevriende tuinbezitters, die ook een moestuin hebben of leuke bloemen willen opkweken.

Tja, en soms blijkt dan dat de plantjes zich in buurmans tuin beter hebben ontwikkeld dan in die van u. En dat, terwijl ze toch allemaal gelijk waren en sommigen zelfs meer verpieterd dan die u behouden hebt.

'Buurmans tuin' kunt u bereiken via de Vacature-bank, waarover meer informatie elders in dit blad is te vinden.

Succes.



* De afslankingsoperatie (min tweehonderd). Alle betrokkenen zijn inmiddels aangezegd. De Ondernemingsraad heeft ondanks z'n negatief advies geen beroep aangetekend. Inmiddels is een begeleidingskommissie ingesteld en zal er ook een werkgroep komen. Deze commissie bestaat uit de heren Janssen en Lanting (O.R.) en Van Veen en Houwen (Onderneming). De werkgroepsamenstelling is nog onderwerp van discussie, omdat de O.R. zich nog nader wil beraden over doel en werkwijze. Een aantal van degenen wier functie per 1 oktober is komen te vervallen, heeft per brief mededeling gehad dat de effectieve datum van het wegvallen van werk is verschoven naar 1 december a.s. Wat het Sociaal plan betreft: FNV en Unie kunnen zich ermee verenigen, FHP en CNV hebben nog enige bezwaren. De vacature-bank is vanaf 1 oktober geopend — beheerder is de heer C. J. van Ledden Hulsebosch.

* Uit de kranten is duidelijk geworden dat Philips vrij actief is op het gebied van samenwerkingsverbanden met derden en overnemingen. Na het overnemen van een deel van Thomsom in Frankrijk en van Westinghouse in de U.S. mag Philips zich de grootste 'licht'-fabrikant ter wereld noemen. Een andere belangrijke overneming is die van Bauknecht, hetgeen ons concern een niet onaanzienlijke positieverbetering op de Europese 'white goods'-markt verschaft. De afspraak over samenwerking met A.T.& T. (U.S.A.) zal voor beide partijen enorme voordelen opleveren: A.T.& T. profiteert van de uitgebreide distributie-faciliteiten van Philips wereldwijd, terwijl ons concern toegang krijgt tot het enorme potentieel van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van telefonie en andere vormen van telecommunicatie.

* Het overnemen van Four Phase door Motorola Inc. heeft een aantal vraagtekens doen ontstaan ten aanzien van



Bij de Megadoc-demonstratie.

de positie van onze P7000. Die vraagpunten zijn nog niet alle opgelost, maar er zijn maatregelen getroffen om de continuïteit van onze leveranties te garanderen.

* De herstructurering in Nederland. Aan het eind van het jaar zal Philips Gloeilampenfabrieken N.V. 'leeg' zijn, en verder alleen nog voortbestaan als een holding. Vanaf dat ogenblik zijn dus N.P.B. en P.I. operatief. Sommige ondernemingsraden hebben nog aarzelingen. Met name vrezen zij dat praten met Philips op nationale schaal hen te weinig inzicht zal geven in de internationale motieven van het concern.

* De gang van zaken in het concern. Hoewel er problemen zijn met het behalen van de gestelde omzet-targets, zijn we beter in staat de kosten te beheersen. De resultaat-ontwikkeling is hierdoor wel als begroot.

* In het kader van de Efficiency-beurs kwam een gezelschap journalisten op hun toernee langs verschillende computerbedrijven op 5 oktober een bezoek brengen aan Philips Data Systems.



Het persgezelschap tijdens de inleiding van de heer Horsnell.

REORGANISATIE VAN PLANS EN PROGRAMS

en daaraan nauw verbonden afdelingen

Na een inleiding van de heer Horsnell kreeg het gezelschap een demonstratie van ons Megadoc-systeem. zie foto's

BEDANKT

Omdat het voor mij onmogelijk is ieder een persoonlijk te bedanken, wil ik langs deze weg een ieder die van zijn belangstelling blijk gaf, hetzij persoonlijk of door een kaartje of bloemetje — tijdens mijn verblijf in het ziekenhuis en in de weken daarna thuis —, heel hartelijk bedanken. Mensen het was geweldig!

Ab Schut

BELANGRIJKE ORDERS

- o Eind juli 1982 viel de beslissing: Interpares, een Coöperatie van ver over de honderd bouwmaterialenhandelaren in de Bondsrepubliek Duitsland gaat in de toekomst uitsluitend Philips computers inzetten. Om te beginnen werden 30 Interpares-handelaren ieder voorzien van een P4530, geleidelijk aan zullen alle andere handelaren met onze systemen worden uitgerust.
- o De orderintake van de P4000 Interactive Business Systemen stijgt gestaag. Tien van de elf lokale Philips marketing organisaties bereikten in 1982 een gemiddelde stijging van 15%. (Noorwegen vervijfvoudigde zijn intake en Groot-Brittannië haalde een drievoud). Zoals het zich bij voortzetting van deze lijn laat aanzien zullen de targets van 1982 zeker gehaald worden

De nieuwe structuur van de Hoofd Industriegroep Data Systems, gekenmerkt door de invoering van Industriegroepen en Business Units leidt eveneens tot een verandering en reorganisatie van de functie en taken van Plans & Programs.

In de praktijk betekent dit dat sommige taken van Plans & Programs worden overgenomen door de Industriegroepen en dat sommige staffuncties door Plans & Programs worden uitgevoerd.

De nieuwe organisatie is formeel per 1 oktober van kracht. Plans en Programs wordt omgedoopt in Corporate Planning and Business Strategy (afgekort CPBS) en staat onder leiding van de heer J. A. Dinklo.

CPBS bestaat uit:

1. *Strategic and Business Planning*, onder leiding van de heer P. J. Rijnierse. Deze groep is een samenvoeging van Marketing Planning/Marketing Research en Strategic Planning.
2. *Product Planning*, onder leiding van de heer R. F. Wielinga. Deze groep is voortgekomen uit de afdeling Systems Planning.
3. *Systems Development Support*, onder leiding van de heer H. J. Lamein. Deze groep is samengesteld uit een deel van de afdeling Advanced Systems.

Er zullen zogenaamde Systems Policy Boards worden gevormd om een effectieve besluitvorming op HIG- en IG-management niveau mogelijk te maken.

Als gevolg van deze reorganisatie zullen twee afdelingen worden opgeheven.

1. *Advanced Systems*

Deze groep had twee taken:

- voor-ontwikkeling
- ontwikkeling support.

In de nieuwe Data Systems organisatie is voor-ontwikkeling niet langer een activiteit van de HIG maar van de IG-en. Ontwikkeling support zal in beperkte mate worden voortgezet in de Systems Development groep van CPBS.

De heer J. Klunder, leider van Advanced Systems, zal als stafid aan CPBS wor-

den toegevoegd in de hoedanigheid van expert en adviseur.

2. *DOR-venture*.

Deze groep heeft zijn taak afgerond. De coördinatie van de DOR-activiteiten is overgedragen aan de heer L. Koerts.

(overgenomen uit de mededeling van het General Management Data Systems, o. dertekend door de heren J. Pelgrom en M. J. M. Postma).

SOCIAAL ALLERLEI

Tot 1 oktober 1982 hebben zich de volgende personeelsmutaties voorgedaan:

Stand 1-8-'82	Erbij	Eraf	Stand 1-10-'82
1071	8	41	1038

Nadat er reeds gedurende enige tijd een veiligheidskommissie informeel in ons bedrijf actief was is deze commissie na installatie door de plant-manager de heer Stam officieel van start gegaan.

De commissie bestaat uit 4 leden waarvan er twee zijn aangewezen door de onderneming en twee door de Ondernemingsraad.

De commissie buigt zich over alle zaken betreffende veiligheid, gezondheid en welzijn. Indien de commissie dit nodig acht adviseert zij in deze de plant-manager, en eventueel bestuurder en Ondernemingsraad.

Mocht u opmerkingen, vragen, problemen op het gebied van veiligheid, gezondheid e.d. hebben dan kunt u zich direct tot de commissie wenden. De commissie is op dit moment als volgt samengesteld:

— G. M. J. Smeding	Voorzitter
	Hal M 3220
— A. van de Dool	Sekretaris
	VP 2275
— G. Hofman	Lid
	Hal X 2251
— Mw. C. J. Alliki	Lid
	Hal C 2317



Kantoor

Buro's behoren zodanig te zijn opgesteld dat voldoende loopruimte overblijft. De looppaden moeten vrijgehouden worden van obstakels als prullebakken, ordners, etc.

Kasten worden zo geplaatst dat de openstaande deuren en laden het looppad niet sluiten.

Aansluitingen voor elektrische kantoor-machines moeten op zo'n manier worden aangebracht dat de snoeren de looppaden niet kruisen.

Werkmethoden

Het is een feit dat op een rommelig kantoor veel ongevallen gebeuren door stoten, vallen en struikelen.

Dit kan voorkomen worden door het aankweken van goede werkgewoonten. De arbeidsveiligheid wordt in hoge mate bevorderd door orde en netheid bij het werk.



Laden: Menigeen heeft weleens zijn knie gestoten tegen een openstaande burolade. Na zo'n ervaring zal hij in het vervolg de laden wel sluiten. Ook laden van kaartenkasten laat men dikwijls openstaan. Dat kan ook gevaar opleveren, vooral bij laden op hoofdhoogte, over de onderste laden kan men struikelen.

Doe laden na gebruik dicht en trek geen laden open boven het hoofd van een kollega!

Kasten: Dikwijls wordt allerlei rommel bovenop een kast gestapeld. Als die gaat schuiven kan het een ongeval veroorzaken.

Topzwaar: Berg zware voorwerpen altijd onderin een kast of stelling op, anders hebt u kans dat de hele zaak naar voren valt.

Dit kan overigens ook gebeuren als de bovenste lade van een kaartenkast wordt opengetrokken.

Hoge stellingen dienen aan de muur of het plafond verankerd te zijn.

Trappen: Dikwijls wordt een stoel gebruikt om uit een stelling soms vrij zware spullen te halen. Zo'n stoel is uiteraard maar een wankel geval, vooral een draai-stoel of een stoel met wieltjes.

Zorg voor een veilig trapje!

Defecten: Kapotte stoelen en trapleuningen, klemmende laden, gebroken ruiten en andere gevaarlijke toestanden dient men onmiddellijk aan de onderhoudsdienst te melden.

Machines: Bij het schoonmaken van machines moet eerst de stroom worden uitgeschakeld.

G. Hofman

- o Massa-opslag is niet een kollektieve salarisverhoging.
- o Bieden die radartorens nou het uitzicht waarnaar we al zolang uitzien?
- o Na een ronde achterstand lig je weer op kop.
- o Jarenlang konden we tegen ons verlies.

In het besluit over de personeelsredukcie in Apeldoorn is door de ondernemer voorgesteld om een werkgroep in te stellen. Deze werkgroep zou bestaan uit vertegenwoordigers van zowel de ondernemer als van de OR en zou toetsen of de manier waarop de 200 vervallen functies zijn aangewezen zorgvuldig is gebeurd, om vervolgens te adviseren aan de direktie over een mogelijke oplossing. Met 'zorgvuldig' wordt daarbij bedoeld: overeenkomstig de aangegeven richtlijnen, te weten:

- de besparing mag geen schijn-besparing wezen
- de besparing mag de business niet in gevaar brengen

Achtergrond van dit voorstel was het feit dat de OR nog niet in de gelegenheid was geweest om een gedetailleerde toetsing per vervallen functie uit te voeren. Toen de OR zijn reactie vastlegde in het zgn. 'werkdokument', waren de uiteindelijke namen immers nog niet bekend en kon er dus alleen getoetst worden op het nivo van afdelingen.

Inmiddels is gebleken, dat meerdere personeelsleden van mening zijn dat in het besluit van de ondernemer onvoldoende rekening is gehouden met de individuele belangen en achtergronden.

De OR heeft daarom het 'werkgroep'-voorstel in enigszins gewijzigde vorm geaccepteerd; zij wil daarmee zowel haar functie als toets-orgaan van het ondernemersbeleid als die van 'behartiger van de belangen van medewerkers' zien waar te maken.

De ontstane wijziging bevat twee aspecten:

1. De OR neemt niet deel als lid van de werkgroep, maar treedt op als adviseur of als 'advocaat' van personeelsleden die dat wensen.

De werkgroep zal bestaan uit 4 of 5 leden die door de ondernemer worden aangewezen, uit regionen van PZ, TEO en lijn-managers. Zij mogen niet persoonlijk betrokken zijn geweest bij de besluitvorming rond de reduktie-maatregel.

Aan de werkgroep wordt een externe adviseur toegevoegd, die zowel het vertrouwen heeft van de OR als van de ondernemer en de werkgroep-leden. Zijn taak zal zijn om te adviseren over en toezicht te houden bij:

- de werkwijze van de werkgroep, manier van onderzoeken, analyseren, toetsen en besluiten.
- de onderlinge communicatie en invloedsverdeling binnen de werkgroep.
- de communicatie van de werkgroep met de betreffende personeelsleden, (de klagers) en met de OR.

De werkgroep zal elke klacht onderzoeken van alle 'aangewezen' personeelsleden die zo'n onderzoek wensen.

2. Het te toetsen gebied wordt uitgebreid: Naast de vraag of de twee genoemde richtlijnen bij de selectie van functies werden gehanteerd, zal de werkgroep, wanneer een personeelslid daarom vraagt, ook nagaan in hoeverre de selectie uit een oogpunt van 'persoonlijk belang' acceptabel en rechtvaardig genoemd kan worden.

Uiteraard zijn vooral voor dit laatste aspect geen objectieve maatstaven aan te leggen, maar de OR gaat ervan uit dat hierover tussen haar en de werkgroep intensief overleg mogelijk is en dat de werkgroep zich zo redelijk en 'wijs' mogelijk zal opstellen. Tenminste gelden hier de volgende door de ondernemer gehanteerde invalshoeken:

- als taken vervallen, worden die mensen aangewezen die deze taken vervullen.
- als taken en werkwijze veranderen, worden van de mensen die de oude taken verrichtten die mensen aangewezen, die niet geschikt zijn voor de nieuwe taken.
- wanneer mensen in principe uitwisselbaar zijn, omdat van een groep gelijke taken een deel vervalt, worden die mensen aangewezen voor wie naar alle waarschijnlijkheid een oplossing elders kan worden gevonden.

Daarnaast kunnen in individuele gevallen andere criteria aanleiding geven tot een afwijkend advies.

Het lijkt nuttig erop te wijzen dat de werkgroep een adviserende taak heeft. De uiteindelijke beslissing of al dan niet een correctie moet plaatsvinden wordt genomen door de directie.

In een gezamenlijke brief van bestuurder en OR zullen de betrokkenen worden geïnformeerd over de overeengekomen wijzigingen. Tevens zullen hierin de te volgen procedures en spelregels worden vermeld, zowel voor de betrokken medewerkers als voor de werkgroep en OR.

Met klem wil de OR erop wijzen dat e.e.a. niet bedoeld is als vervanging of als alternatief voor de activiteiten in de begeleidingscommissie.

Wel is het werk van de werkgroep een fase die vooraf gaat aan de activiteiten van de begeleidingscommissie.

Elk van de betrokken medewerkers kan zelfstandig beslissen over de volgende mogelijke situaties:

1. direct contact opnemen met zijn personeelchef en/of de begeleidingscommissie.
2. eerst contact opnemen met de OR om een klacht voor te bereiden om aan de werkgroep te worden voorgelegd.
3. rechtstreeks contact opnemen met de werkgroep om een klacht voor te leggen.

Uiteraard blijven naast de bovengenoemde alle normaal geldende mogelijkheden tot beroeps- of klachtrecht onverminderd aanwezig.

Het bovenstaande is onder voorbehoud. De onderhandelingen over deze kwestie waren, bij het ter perse gaan van dit nummer, nog niet afgesloten.

Vanaf 1 oktober is in de kop van F-parterre (in de voormalige vakbondskamer — al is dat ook alweer enkele verhuizingen terug) de vacature-bank gevestigd. Van 's morgens 9.00 uur tot 12.00 uur is het grote assortiment van vacatures bij derden (bedrijven buiten Philips Data Systems) en de complete vacature-bank van het Ar-



beidsbureau voor iedereen ter inzage. Co van Ledden Hulsebosch is belast met het op peil houden van de geadverteerde zaken, u zult er dus steeds andere advertenties aantreffen. Gedurende de openingsuren

VACCINATIE

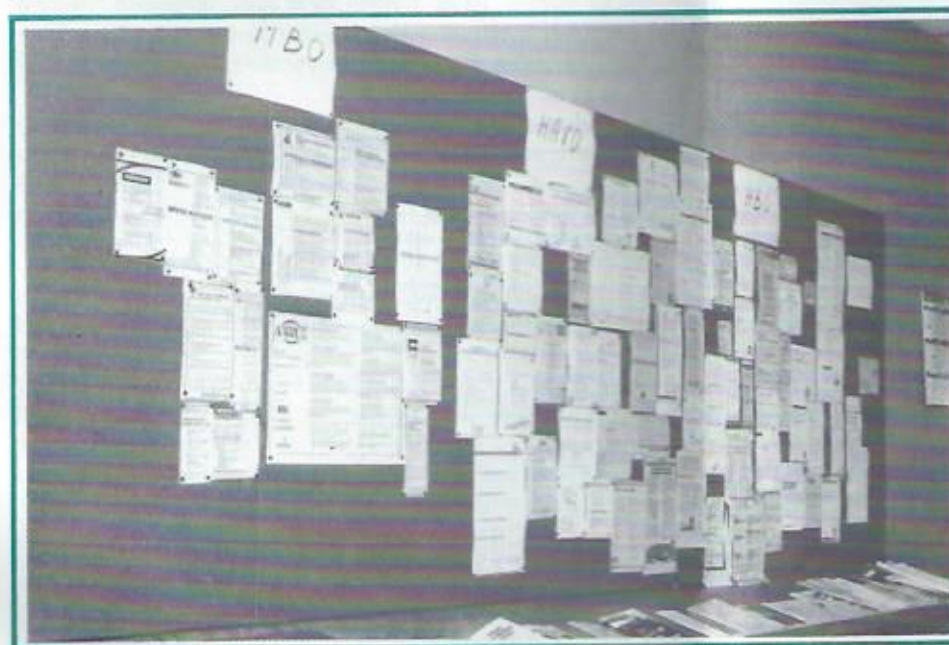
TEGEN INFLUENZA



is Co aanwezig om u bij het opsporen van een voor uw situatie passende vacature behulpzaam te zijn. Als u hem vertelt waar u precies naar zoekt, zal hij op zijn speurtocht door de diverse kranten en in zijn contacten met relaties zijn best doen iets in die richting voor u te vinden. En . . . indien mogelijk en als u dat wilt alvast

contact leggen met de adverterende onderneming.

Stap over eventuele drempelvrees heen. Een bezoek aan de vacature-bank kan belijst geen kwaad, integendeel. (Eventueel kunt u 's middags ook terecht. Eerst afspraak maken. Tel. 2220!).



Het is een veel voorkomend misverstand dat influënzavaccinaties tegen alle soorten griep beschermt, het geldt alleen maar voor echte influënz en niet voor andere griepsoorten.

Influënz is echter een bijzondere soort griep, die vaak heftiger verloopt en die een veel grotere kans op complicaties, zoals b.v. longontsteking geeft.

In eerste instantie komen een aantal risicogroepen voor vaccinatie in aanmerking, die een grotere kans op complicaties hebben. Deze risicogroepen zijn o.a.

- 1e. Patiënten met chronische longaandoeningen zoals astma, bronchitis en emphyseem of mensen met een sterk gestoorde longfunctie.
- 2e. Hartpatiënten.
- 3e. Patiënten met moeilijk te reguleren stofwisseling, ziekten zoals suikerziekte.
- 4e. Patiënten met nierziekten, voor deze patiënten is het ten sterkste aan te bevelen zich te laten vaccineren.

Men kan hiervoor naar de huisarts maar het is ook mogelijk op de Bedrijfs Geneeskundige Dienst.

Hiernaast willen wij ook alle andere mensen die dat voor zichzelf willen, de gelegenheid geven een vaccinatie op de Bedrijfs Geneeskundige Dienst te halen. Daartoe kan men zich gedurende de maand november in verbinding stellen met de Bedrijfs Geneeskundige Dienst.

A. Broekman
Bedrijfsarts

- o Kansrekening,
Prognose,
Voorspellingen,
Calculaties,
't is allemaal misschiedenis.

- o Ik ben een groot vriend van mensen, die *waarom* en *hoe* vragen. Zulke nuttige vragen kunnen nooit genoeg worden gesteld.

Napoleon

Er zijn van die momenten, waarop je liever iets zou willen zeggen tegen een aantal mensen individueel dan iets algemeen voor iedereen te schrijven. Zo'n moment doet zich nu voor.

Nu alle formele en kollektief gerichte gesprekken en onderhandelingen voorbij zijn, gaat het om de 145 verschillende mensen, die op 13 september te horen kregen dat hun werk weg zal vallen. 25 daarvan weten dat voor hen een zogenaamde 57 1/2 jaarregeling zal gelden, de andere 120 zoeken naar iets anders, hoewel het moment waarop het werk wegvalt voor velen van hen nog een flink eind weg ligt. Al deze mensen reageren op veel verschillende manieren. Daar zou je bij ieder individueel iets over willen zeggen. Daar is de Datist echter niet de juiste plaats voor.

Een personeelsblad is niet het instrument voor communicatie met één enkel individu. Het is bedoeld voor en gericht op onze hele bedrijfsgemeenschap. Dus toch maar weer iets algemeen.

Eerst iets over de sociale uitvoeringsregels, zoals die van toepassing zijn op bovenbedoelde 145 mensen. Inmiddels zijn deze regels officieel vastgesteld door de Onderneming met instemming van het FNV en de Unie BLHP. Het is jammer dat het CNV en de VHP deze regels niet wilden ondertekenen, tot nu toe. Het tekenen van zo'n overeenkomst geeft beide partijen een grote verantwoordelijkheid in de uitvoering: de Onderneming uitvoerend en de vakorganisatie kontrolerend. In dat kontroleren van vakorganisaties wordt in feite een stuk belangenbehartiging voor leden gerealiseerd. Vakorganisaties, die niet mee willen doen, staan daarmee in een moeilijker positie ten aanzien van de belangenbehartiging van hun leden bij de uitvoering van de sociale uitvoeringsregels. We moeten nog maar eens zien hoe we dat allemaal oplossen.

Van belang is dat elke betrokkene nu precies weet, waar hij of zij aan toe is. Ieder kreeg een exemplaar van de regels toegezonden. In de komende tijd zullen er voorlichtingsbijeenkomsten worden belegd over bepaalde aspecten van die uitvoeringsregels (bijv. pensioensituatie, belastingproblemen, etc.). Vanzelfsprekend staat de afdeling Sociale Zaken klaar om allerlei vragen van de betrokkenen te beantwoorden en hen te helpen wegwijs te worden in de zoekperiode.

De begeleidingskommissie van Onderneming en Ondernemingsraad is al aan het werk gegaan. Elders in dit nummer (zie Business Informatie) wordt daar meer over gezegd.

Over de werkgroep, die nog een laatste zorgvuldigheidstoets zou doen ten aanzien van de beslissingen over de 200 weggevalLEN arbeidsplaatsen, heeft nog nader overleg plaats gehad.

Onderneming en Ondernemingsraad hebben met behulp van een extern adviseur (de heer Feltmann) zich een voorstelling proberen te maken van het functioneren van zo'n werkgroep. Door dat overleg bleek, dat die werkgroep beter een wat ander karakter kan krijgen, dan oorspronkelijk was gedacht:

- De werkgroep zal Toetsingskommissie gaan heten. De Toetsingskommissie bestaat uitsluitend uit leden van de Onderneming, terwijl de externe adviseur de kommissie helpt om zo objectief

mogelijk te oordelen en te handelen.

- De ondernemingsraad treedt op als 'raadsman' voor de mensen, die hun zaak aan de Toetsingskommissie willen voorleggen. Daardoor blijft de rol van de Ondernemingsraad zuiverder dan het geval zou zijn als de Ondernemingsraad zelf in die Toetsingskommissie zitting zou nemen.
- De Toetsingskommissie bespreekt die zaken, die door de mensen *zelf* worden aangedragen of in bijzondere gevallen door de OR. De toetsingskommissie werkt dus op afroep en gaat zich niet op eigen houtje met iedere weggevalLEN arbeidsplaats bezig houden.
- De Toetsingskommissie adviseert de Direktie, die uiteindelijk beslist.
- De Toetsingskommissie verantwoordt zich over haar werkwijze bij de Ondernemingsraad.

Een bericht over de gang van zaken betreffende de Toetsingskommissie is aan alle betrokkenen toegezonden.

Inmiddels is er nog een adviesaanvraag bij de Ondernemingsraad ingediend. Deze betreft de aanstaande splitsing van onze organisatie in een internationaal deel (Philips International) en een Nederland-deel (Nederlandse Philipsbedrijven).

Het is de bedoeling dat zoveel mogelijk mensen in de Nederlandse Philipsbedrijven worden tewerkgesteld. Een klein deel, dat zich uitgesproken met het internationale beleid bezig houdt, wordt in Philips International geplaatst. Binnen de Nederlandse Philipsbedrijven wordt verschil gemaakt tussen groepen die in 'beheerrelatie' tot NPB staan en die welke in een 'operationele relatie' tot NPB staan.

Het voert wellicht wat te ver om in alle details uit te leggen, wat dat betekent. In grote lijnen betekent het, dat die bedrijfsdelen, die in 'beheerrelatie' binnen NPB staan opgesteld, meer en sterker door het internationale HIG-management worden aangestuurd, dan die delen die in een operationele relatie binnen NPB zullen worden opgesteld.

Zo is bijvoorbeeld in de adviesaanvraag gezegd, dat de Onderneming de afdelingen SSS en DSS als internationale dienstverleners in beheerrelatie wil opstellen, terwijl Technische bedrijven en de Productie in een operationele relatie binnen NPB zullen worden opgesteld.

Data Systems heeft de adviesaanvraag over deze herindeling vrij laat in het jaar ingediend. Dat is gedaan, omdat we eerst de tijd wilden nemen om grondig te overleggen over de adviesaanvraag over de personeelsbeperking in Apeldoorn. Daardoor heeft de Onderneming aan de Ondernemingsraad moeten vragen zo snel mogelijk advies uit te brengen, omdat aan het eind van 1982 alle formele herindelingen eigenlijk geregeld moeten zijn, zodat de Nederlandse Philips direktie met haar bestuurlijke taken meer concreet een aanvang kan maken.

Voor ons als medewerkers van Philips Data Systems in Apeldoorn betekent dit alles niet zo heel veel. De belangrijkste, voelbare, veranderingen zullen zijn:

- we krijgen een nieuw arbeidskontrakt (kollektief aangezegd), deel voor PI en deels voor NPB.
- de mensen die binnen de NPB gaan werken zullen gaan rapporteren aan een vestigingsmanager als hoogste baas. Deze zal weer rapporteren aan een groepsmanager van de Nederlandse Philips directie.

Dit alles wordt gedaan om ook in Nederland te komen tot een organisatievorm, die beter vergelijkbaar is met die in alle andere landen waar Philips opereert.

Ondanks al deze reorganisatie wordt er gelukkig hard doorgewerkt aan de dingen, waar onze Hoofdindustriegroep het van moet hebben. En dat is maar goed ook.

Het is goed om elders in dit nummer op het produktnieuws te letten. Er gebeuren gelukkig nog een heleboel bemoedigende dingen, omdat heel veel mensen in onze organisatie altijd weer de kop in de wind gooien en die dingen beetpakken, die voor handen liggen.

J. G. Scheurer

TWEEDE SOFTWARE FAIR IN APELDOORN

Opnieuw heeft Philips Data Systems in het Apeldoornse hotel 'De Keizerskroon' een Software Fair georganiseerd. Van 6 tot en met september kwamen deskundigen op het gebied van de applicatie-



software uit heel Europa bij elkaar: PDS-vertegenwoordigers en medewerkers van 25 'software houses' uit 14 Europese landen. Met gebruikmaking van drie P4000-systemen, Philips Data Systems' interaktieve business computer, werden gebruikersprogramma's van verschillende origine aan belangstellenden gedemonstreerd.

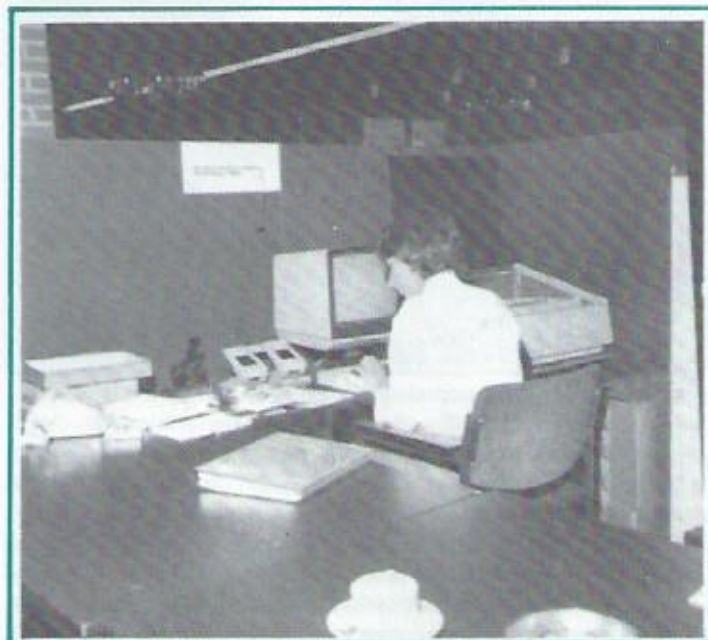
De ervaringen met de eerste Fair (1981) waren dermate positief dat een vervolg gewettigd was, aldus de Product Marketing-groep Small Business Systems van Data Systems, die de beurs heeft georganiseerd.



De ontwikkeling van computerprogramma's is zeer arbeidsintensief. Omdat de computer zelf — de hardware — de laatste jaren steeds goedkoper werd, steeg (relatief gezien) het deel van de prijs van de programmatuur pijlsnel. Dat is één reden om te trachten de internationale kennis en ervaring op softwaregebied te bundelen. Een andere reden is dat het géén goede zaak is het wiel in diverse landen steeds opnieuw uit te vinden. Een applicatieprogramma voor garagebedrijven in Zwitserland zal in principe niet veel verschillen van een programma voor soortgelijke gebruikers in Groot-Brittannië.



Deelnemers aan de Fair 1982 zagen 'live' demonstraties van vele softwarepakketten, en bespraken de technische en commerciële details ervan met de producenten. Dit alles onder het motto: 'Het is de toepassing die telt!' Als men voor een automatiseringsproject niet de juiste probleem-oplossing kan aanbieden, is het bijzonder moeilijk computerapparatuur te verkopen. Het is heel belangrijk goede, gespecialiseerde softwarepakketten voor bepaalde 'Lines of Business' (LOB) uit voorraad te kunnen leveren. De meeste software houses én Philips vertegenwoordigers kwamen dan ook naar de Fair om hun applicatie-katalogus te kunnen uitbreiden. Terug in hun land zullen de LOB-managers, eventueel met samenwerkende softwarefirma's, hun markt voor de P4000 daarmee kunnen vergroten.



Als onderdeel van de Fair werd een Software Forum gehouden, waaraan computerfabrikant en softwareproducent deelnamen. 'Philips kan niet alléén in de hardware business zijn; de software is een must voor de computerindustrie. Rond 1984 zal de bijdrage van de hardware in de omzet in onze sector ongeveer gelijk zijn aan die van de software; daarna wordt het apparatuurgedeelte procentueel alléén maar kleiner!', aldus de heer A. J. Nieuwerkerke, hoofd van de SBS-marketing groep en gastheer van de Fair. De heer P. J. Rijnierse, die het forum leidde, benadrukte het belang van gezamenlijke marktbenadering door Software houses én Philips. 'We hebben elkaar nodig; in wederzijds vertrouwen is voor elk van de partners een positief resultaat te behalen in deze tot volwassenheid groeiende markt.'

Reeds tijdens de beurs konden verschillende positieve reacties en resultaten gehoord worden. Zo zag een aantal landenvertegenwoordigers goede mogelijkheden in de EKAS-applikatie. EKAS is een Nederlandse producent van elektronische kasregisters. Er werden enkele modellen getoond en er werd uitleg gegeven over toepassingen waarbij de kasregisters verbonden zijn met een P4000-computer. Deze typische 'Point-of-Sales'-applikatie belooft goede verkoopmogelijkheden.

De beurs evaluerend merkte de heer R. Hendriks van de Belgische organisatie op, dat de prijzen van de produkten lager waren dan vorig jaar. Dat bevordert een makkelijker uitwisseling tussen de landen.

De heer C. C. Medema van PTIS in Den Haag had veel en goede kontakten gelegd voor verdere onderhandelingen. Op de Efficiency-beurs demonstreert hij een veelbelovend pakket uit België.

Mr. Andreou van Management Consultants, een software-firma uit Griekenland, en de heer H. Hakela van PDS Finland, lieten zich eveneens zeer positief uit over de resultaten van de Fair. Zij voorzien, en met hen nog veel anderen, meer mogelijkheden op hun lokale markt om de P4000-computers te verkopen — met gebruikmaking van de op de Fair getoonde software-pakketten.

PHILIPS AKTUEEL

- o Manager: iemand die dirigeert met een polsstok.

Piet Thevs

- o De mens: een afschuwelijke kruising tussen een lampongaap en een computer.

Peter Andriess

- o Men kan alleen iets bereiken met dingen waarin men gelooft.

Marnix Gijsen

PHILIPS AKTUEEL is de naam van een nieuw informatiemedium voor Philips-medewerkers. Naast de Philips Koerier zal Philips Aktueel geregeld informatie geven over het concern aan de medewerkers.

Door middel van een video-cassette-recorder wordt een video-cassette afgedraaid en op een grootbeeld kleuren-t.v. getoond. De speelduur van de cassette is ca. 20 minuten.

Op vaste tijden vindt een voorstelling plaats in een aparte hoek van Kantine S. U bent zeer welkom tussen 11.45 uur en 13.00 uur.

Kontaktpersonen voor PHILIPS AKTUEEL te Apeldoorn zijn:

Mevrouw S. E. Booy	toestel 2111
De heer J. de Waard	toestel 3161

NIEUWE ORGANISATIE PRINCIPES: DE BUSINESS UNIT

Een nieuw organisatieprincipe, dat vooral mogelijkheden biedt, voor de professionele sector, is de business unit. Uitgangspunt is een eind te maken aan problemen als hoge tussen- en eindvoorraden, versnipperde organisatie, verstopte doorverbindingen tussen elkaar aanvullende product-activiteiten en — als resultante van dit alles — nemende bedrijfsresultaten.

Een business unit is een overzichtelijk, afgerond en zo compleet mogelijk bedrijf onder éénhoofdige leiding:

- waarvan het activiteitengebied een aantal elkaar aanvullende producten omvat, en;
- waarbinnen tevens activiteiten zijn ondergebracht die normaliter in een centrale stafafdeling worden verricht, zoals bijvoorbeeld het marketing gebeuren.

Meestal is een business unit opgebouwd uit een aantal business sections. Dit zijn in wezen op zichzelf staande bedrijven, waarbinnen ontwikkeling, fabricage en marketing van één product zijn samengebracht. Een goed voorbeeld om het praktisch functioneren van een business section te illustreren, vinden we bij de hoofdingstrieegroep Science and Industry in Almelo. Daar is de business section X-Ray Analytical gevestigd, waar apparatuur vervaardigd wordt om samenstelling en structuur van mengsels en poeders te onderzoeken. De apparatuur, die vooral zijn afzet vindt in het industriële onderzoek en de procescontrole varieert in prijs van enkele tonnen tot 1 à 2 miljoen gulden. De producten worden gemaakt in kleine tot zeer kleine series.

De business section X-Ray Analytical is sterk geïntegreerd. Ontwikkeling, kwaliteitsdienst, logistiek, fabricage, marketing, service en applicatielaboratorium zijn alle opgesteld voor één en hetzelfde einddoel: een product vervaardigen dat optimaal beantwoordt aan de verlangens van de klant. Directe doorverbinding tussen techniek en commercie heeft de betrokkenheid met product en afnemer sterk doen groeien. Tot op het niveau van monteur en tester weet men wat de afnemer met het product gaat doen en wat hij ervan verwacht.

Naar de klant toe wekt dat een groot vertrouwen in levertijd, service en kwaliteit. Dat vertrouwen wordt niet van de ene dag op de andere opgebouwd. Maar het is in deze branche wel van vitaal belang. Door kwaliteit van de organisatie voortdurend als uitgangspunt te nemen, wordt in Almelo te werk gegaan op een manier, waarvan vaak gedacht wordt, dat het een typisch Japanse benadering is, die niet bij de Europese mentaliteit past. Uit resultaten van productgroepen binnen de Hoofdingstrieegroep Science and Industry blijkt het tegendeel het geval te zijn.

Goed functioneren van een business unit is zeer afhankelijk van het onderlinge overleg en de betrokkenheid van de medewerkers. Werkoverleg is in Almelo een levende zaak. Groot belang wordt gehecht aan overleg over de grenzen van de hiërarchische groep heen. Zorgen dat mensen met elkaar in contact komen, omdat ze samen de verantwoordelijkheid voor kwaliteit en levertijd van het product dragen, daar gaat het om.



Een overzicht van de business section X-Ray Analytical, Philips Almelo, waar apparatuur vervaardigd wordt om samenstelling en structuur van mengsels en poeders te onderzoeken.

Denken over grenzen heen, gericht op het eindproduct, werkt motiverend en is efficiënt. Een dergelijke samenwerking voorschrijven kan niet. Die moet zich vanuit het management ontwikkelen. Het beleid moet erop gericht zijn belemmeringen weg te nemen en mogelijkheden aan te bieden, zodat men tot op de werkvloer bij de samenwerking betrokken wordt.

Het succes van een dergelijke aanpak blijkt in Almelo, waar men geen formele werkstructureringsprojecten kent. Het werk is zo georganiseerd en gestructureerd dat het voldoende uitdaging biedt.

Dat ook de ondernemingsraad zich in haar functie van kritische begeleider van het proces van organisatievernieuwing enthousiast heeft betoond, zegt voldoende.

Bij de -200 operatie

Iedereen die nu wordt getroffen, zou eigenlijk z'n hart moeten luchten. Het is erg moeilijk om te beschrijven hoe ik me voel. Bij het aanhoren van de beslissing om mijn werk 'te laten wegvallen', zoals dat heet, kwam een grote woede in me op.

Zonder je erbij te betrekken, gaan anderen een oordeel over je functie uitspreken. Een functie die je hoofdzakelijk zelf gestalte hebt gegeven. Koudweg krijg je een datum te horen, waarop je werk, van de ene dag op de andere, wegvalt! Dat heeft me zeer geschokt.

Met één klap wordt je werk, dat je in vijf jaar hebt opgebouwd, je uit handen geslagen. Vijf jaar enthousiasme, vijf jaar productplanning, daarvan is toch maar weinig geaccepteerd. Dit bedrijf, dat liever een eigenzinnige weg wil voortzetten, komt mij nu de rekening presenteren. Dat komt hard aan!

In de maalstroom van de gebeurtenissen (al die vijf jaar lang) was er helaas geen goede voedingsbodem voor goede ideeën, simpele produktconcepten, kantoorautomatisering, e.d.

Wel juich ik het voorzichtig doorbreken van een nieuwe kijk op mini-computerprodukten toe. Misschien komt er pas in 1983 wat van, maar het is een mijlpaal.

Intussen ben ik 'goed af', zoals sommigen dat noemen. Zeker, als ik de 57 1/2-jaar-regeling accepteer, blijft de financiële 'schade' beperkt.

Maar dat is het punt niet.

Wat er in deze zaak niet klopt, daarover heb ik geprobeerd in bovenstaande regels mijn hart te luchten. Er is voor je werk opeens geen geld meer, zo luidt het officiële argument. En dan ben je uitgepraat.

Voor veel van onze collega's zijn de konsekwenties van alles wat niet goed ging, veel erger. Die moeten maar eventjes omzien naar ander werk. Probeer u dat maar eens, in 1982 en 1983!

Overigens niets dan lof voor de bemiddeling en de inzet van medewerkers van Sociale Zaken: het is niet gering wat van deze mensen wordt verwacht!

Het bemoedigende woord van onze re-

dactrice heeft me goed gedaan. En het gedicht 'Maandag 13 september 1982' van Elly van Leusden heeft me bijzonder getroffen: beter had de beschamende situatie niet kunnen worden weergegeven!

Er zijn nog meer mensen tussen wie de afstanden niet zo groot zijn, en die het goed menen met dit bedrijf. Leest u maar eens de voortreffelijke analyse die in het Werkdocument van de OR wordt gegeven.

Laten we maar hopen dat al die mensen de kans krijgen hun ideeën zonder uitstel in praktijk te brengen!

Klaas Groeneveld

DE NATUUR RONDOM PHILIPS DATA SYSTEMS

Sinds korte tijd is de 'AHV-lesruimte' waar ik de EHBO-herhalingslessen volg, verhuisd naar gebouw 'O'. Natuurlijk is het zo, dat ik geacht wordt naar de docent te kijken tijdens de les, maar ja...

Hoe dan ook, dicht bij het raam zag ik een flinke heester, een boom bijna. De donkergroene glanzende bladeren maakten voor mij direkt duidelijk dat dit de Amerikaanse vogelkers is. Een beruchte boom!

Zoals de naam al aangeeft is deze boom afkomstig uit Amerika, Noord-Amerika in dit geval.

Deze boom is hier ingevoerd, omdat hij genoeg neemt met arme grond; men verwachtte met name op de Veluwe zo toch nog opbrengst van de grond te hebben. Tevens zou de bodem door de humus verbeterd worden.

Dit alles is echter enorm tegengevallen. De houtproduktie levert niets op, terwijl er van bodemverbetering ook weinig terecht komt. Wat is namelijk het geval?



De inheemse vogelkers bloeit al in april.

De bladeren van deze boom bevatten blauwzuur. In Noord-Amerika zijn de bodemdierpjes, die voor de vertering van de bladeren zorgen daartegen bestand. In Europa zijn de bodemdierpjes geen blauwzuur gewend. Het blad blijft dan ook onverteerd. Deze Amerikaanse vogelkers kan zich hier goed handhaven en uitbreiden, omdat er vrijwel geen natuurlijke vijanden van deze boom voorkomen. De uitbreiding is zo sterk, dat de natuurlijke begroeiing, en de door de bosbouwer gewenste bomen, bedreigd worden. Vandaar dat tegenwoordig voor deze boom vaak de naam 'bospest' wordt gebruikt. Op alle mogelijke manieren worden ze bestreden, soms zelfs met zware vergiften. Deze vergiften hebben ook weer erg nadelige bijverschijnselen; ze zijn dan ook soms erger dan de kwaal.

Uit eerdere verhaaltjes is misschien duidelijk geworden dat ik graag allerlei planten en dieren de nodige leefruimte gun, de 'bospest' echter verdient zelfs in mijn ogen de naam onkruid.

Gerard Koops

Mevrouw J. Trip-van Bon (Marketing Planning & Research) tekent tijdens telefoontjes en gesprekjes gedachteloos altijd dezelfde figuurtjes. Hieronder een proeve daarvan.



Op zaterdag 2 oktober reden drie volle bussen met leden van de Personeelsvereniging en hun gezinsleden in opgewekte stemming richting Kaatsheuvel.

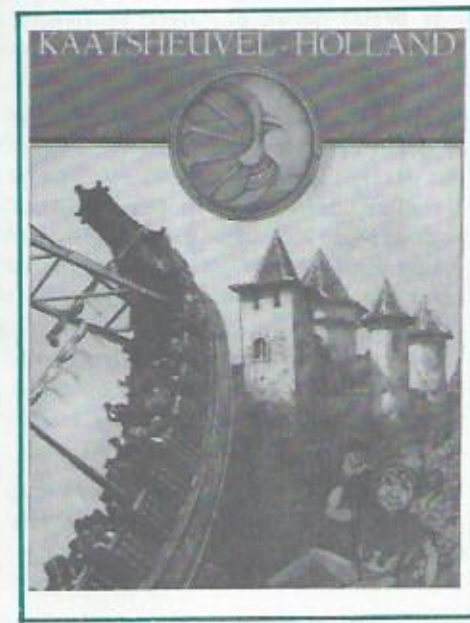
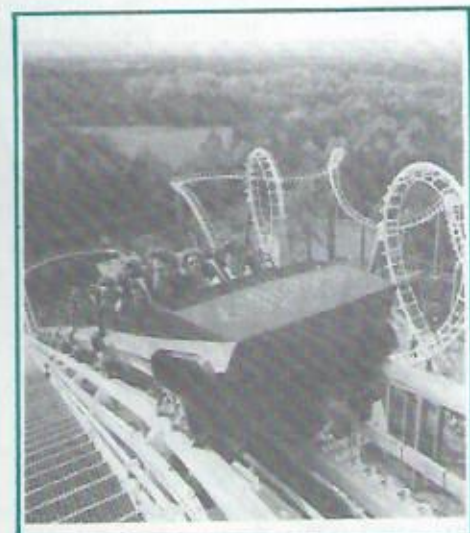
Door de afsluiting van de weg richting Arnhem raakte de chauffeur enigszins het spoor bijster en na drie kwartier rijden was het gezelschap nog niet veel verder dan 20 km van Apeldoorn verwijderd. Sommige deelnemers dachten echter dat dit min of meer voorgeprogrammeerd was en er mogelijk een kopje koffie volgde. Maar die kwamen bedrogen uit.



Daar werd echter niet al te zeer om getreurd. Omstreeks half twaalf arriveerden men bij de Efteling, waar tot half vijf van alle sprookjesachtige dingen kon worden genoten. Het recreatiepark was — zo aan het einde van het seizoen — gelukkig niet overvol, zodat alle attracties makkelijk toegankelijk waren.

Om tien over zes kwam iedereen dan ook bijzonder tevreden op de thuishaven (Hoofdpoot) terug.

Een trip die zeker voor herhaling vatbaar is.



PHILIPS VISSERS 15e PRESTATIELOOP "LATIJN"



Onderlinge wedstrijd Philips Data Systems Apeldoorn

Er werden dit jaar 5 wedstrijden gehouden, waarvan de 4 besten telden voor het eindresultaat.

4 wedstrijden werden gehouden in het Apeldoorn-Dieren-kanaal, één in de polder bij Elburg.

Na de 5e en laatste wedstrijd was de prijsuitreiking. De prijzen waren beschikbaar gesteld door de P.V.

De uitslag van de onderlinge wedstrijd:

1. F. Kamminga	271 punten
2. H. Wielart	231 punten
3. A. Gaspersz	129 punten
4. D. Knobbe	109 punten
5. F. Willemsen	66 punten
6. G. Boerman	32 punten
7. J. Tintel	10 punten

Bedrijvenwedstrijd 1982

Voor de twaalfde maal werd deze wedstrijd georganiseerd door de visvereniging T.O.G. uit Apeldoorn.

De wedstrijd werd gehouden op zaterdag 18 september jl. in het Apeldoorn-Dieren-kanaal.

Deze keer deden er 26 bedrijven en instellingen mee, met ploegen van 5 vissers, in totaal 130 vissers.

Voor Philips Data Systems deed een ploeg mee bestaande uit de vissers: H. Wielart, D. Knobbe, A. Gaspersz, F. Willemsen en G. Boerman, controleur was J. Tintel.

Net als bij de onderlinge wedstrijden werd er gevestigd op 'Alle Maten' dat wil zeggen dat ook het kleinste visje meetelt. Van de 5 Philips vissers vingen er 4 vis, in totaal voor de ploeg 253 cm, en daarmee kwamen we op een 8e plaats in het ploegenklassement.

Dit was vooral te danken aan Herman Wielart die met 11 vissen (168 cm) de uitblinker was van onze ploeg en op de 6e plaats eindigde in het individuele klassement.

Voor onze ploeg een duidelijke verbetering met het vorig jaar toen we op de 16e plaats eindigden.

F. Kamminga



Op dinsdag 21 september 1982 vond voor de 15e keer de Prestatieloop plaats op het parcours gelegen in het bos, tussen de Laan van Malkenschoten en de Oude Apeldoornseweg.

Ondanks een gestage regenval, vertrokken bij de start van de 3 km, 41 en bij de 6 km, 75 lopers, die allen binnen de tijdslimiet de loop volbrachten.

Onder de trimmers bevond zich, als van ouds, dhr. J. Zengerink, die voor de 15e achtereenvolgende keer deel nam, hetgeen de organisatoren honoreerden met een standaard met inscriptie.

De deelnemers waren zonder meer enthousiast over de organisatie, het parcours en de herinneringsmedaille en lieten alvast weten op 19 april 1983 wederom van de partij te zullen zijn.

PHILIPS

DOE
'N SLIMME
ZET



De landelijke 10-actie loopt van 1 oktober t/m 30 november 1982 en er zitten maar liefst 1000 extra prijzen in de prijzenpot!

800 prijzen van fl. 50, waarop alle inzenders kans maken.

Voor de inzenders van beloofde ideeën:

10 eerste prijzen van fl. 1000

30 tweede prijzen van fl. 500

60 derde prijzen van fl. 250

100 vierde prijzen van fl. 100

PUZZLE

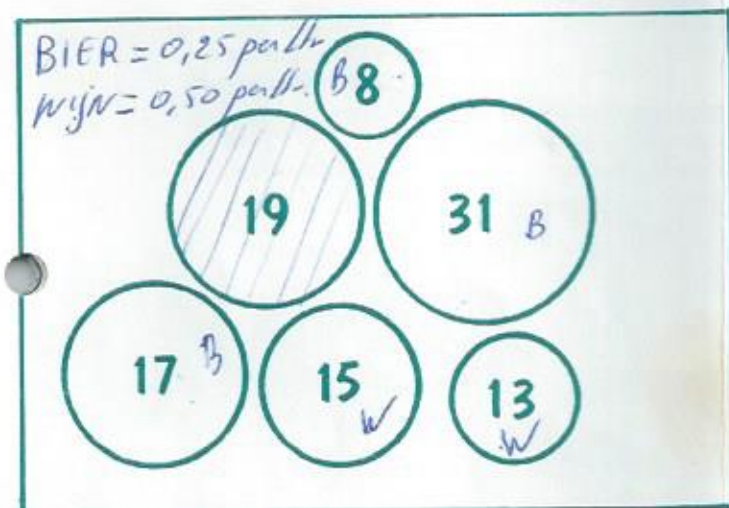
De oplossing van de breinbreker in Datist nr. 7/8 is:

$$\begin{array}{r} 612 : 18 = 34 \\ + \\ 204 + 76 = 280 \\ \hline 408 - 94 = 314 \end{array}$$

De gelukkige winnaar is: Anton Evers — SSP-V2.

NIEUWE PUZZLE

In elk vat zit bier of wijn. De hoeveelheid is telkens aangegeven in liters. De wijn is dubbel zo duur als het bier. Iemand koopt voor 14 gulden wijn en voor hetzelfde bedrag bier. Op één na kocht hij alle vaten. Wat betaalde hij per liter voor elke soort en welk vat werd niet verkocht?



Rudyard Kipling
(30-12-1865/17-01-1936)

IF

If you can keep your head when all about you
Are losing theirs and blaming it on you;
If you can trust yourself when all men doubt you,
But make allowance for their doubting too;
If you can wait and not be tired by waiting,
Or, being lied about, don't deal in lies,
Or being hated don't give way to hating,
And yet don't look too good, nor talk too wise;

If you can dream — and not make dreams your master;
If you can think — and not make thoughts your aim,
If you can meet with Triumph and Disaster
And treat those two impostors just the same;
If you can bear to hear the truth you've spoken
Twisted by knaves to make a trap for fools,
Or watch the things you gave your life to, broken,
and stoop and build 'em up with worn-out tools;

If you can make one heap of all your winnings
And risk it on one turn of pitch-and-toss,
And lose, and start again at your beginnings,
And never breathe a word about your loss;
If you can force your heart and nerve and sinew
To serve your turn long after they are gone,
And so hold on when there is nothing in you
Except the Will which says to them: "Hold on!"

If you can talk with crowds and keep your virtue,
Or walk with Kings — nor lose the common touch,
If neither foes nor loving friends can hurt you,
If all men count with you, but none too much;
If you can fill the unforgiving minute
With sixty seconds' worth of distance run,
Yours is the Earth and everything that's in it,
And — which is more — you'll be a Man, my son!

EEN WELKOM VOOR

DATUM:	NAAM:	AFDELING:	VAN:
01-10-1982	Weseman J. H.	SSS-P.A.& S.	HSA

WE NAMEN AFSCHIED VAN

DATUM:	NAAM:	AFDELING:	NAAR:
26-09-1982	Fisser-Wolters J. G. Mw.	Montage	
30-09-1982	Broek N. J. van den	SSS-Management	
30-09-1982	Dijk R.	Product Marketing — D.E.	
30-09-1982	Eyken G. G. A. J. van der	Venture DOR	Corp. ISA-Eindhoven
30-09-1982	Nelemans H. J.	CPD	Video-Eindhoven
30-09-1982	Rijndorp C.	CPD	Vitrite-Middelburg
30-09-1982	Shaw R. F.	SSS-Training & Documentation	
30-09-1982	Vulik A. S. C. C. Mw.	Test Management Development	
30-09-1982	Vijgen B. W. J.	DS-Service Marketing	PTIS-Den Haag



Data
Systems

PHILIPS