

4

datist

4e jaargang Maart 1983

Personeelsorgaan Philips Data Systems



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

REDACTIE

Mw. N. Vlas Gebouw C Telefoon 2200

REDACTIE-ADVIESCOMMISSIE

T. Beetstra	- Ondernemingsraad
P. G. A. Burgers	- PM-SBC
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 Communications

TEKENINGEN

U. Slot

FOTO'S

J. Maassen
W. Spijkers
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.

Een groot aantal medewerkers in Apeldoorn (en omgeving) hebben de vorige Datist moeten ontberen. Een niet voorzien gevolg van de splitsing in Philips International en Nederlandse Philips Bedrijven. De Centrale ISA zond uitsluitend de adressen van de N.P.B.-medewerkers, P.I. viel naast de boot. Door het grote aantal reclamierenden kwam de redaktrice hier achter. Een en ander is deze maand gekorrigeerd. De gedupeerde P.I.-ers ontvangen gelijk met dit nummer de vorige Datist.

In opdracht van de redactieadviescommissie is door de redaktrice een rondschriven aan de vaste bezoekers van de Managers Information Meeting gezonden. In deze brief wordt verzocht *de mijlpalen* (activiteiten met nieuws waarde) *binnen hun sektor* aan de redaktrice door te geven. Er zijn weinig reacties op binnen gekomen. Gebeurt er zo weinig van belang? Dat is nauwelijks aan te nemen. Bijdragen en tips graag inleveren bij de redaktrice.

Nog iets over adressering. Er komen regelmatig meldingen dat ondanks het doorgeven van adreswijzigingen (aan Sociale Zaken) geen Datist wordt ontvangen. Dat is heel goed te verklaren. De gewijzigde adressen worden eens per maand verwerkt in het bestand in Eindhoven. Dit gebeurt geheel buiten de redactie Datist om. De adressen voor de verzending van de Datist worden altijd omstreeks de tiende van elke maand uitgedraaid. In het ongunstigste geval kan het twee maanden duren voordat verzending naar het nieuwe adres plaats heeft. Rechtstreekse opgave aan de redactie van de Datist wil weleens helpen.

Voor gepensioneerden en vervroegd getreden geldt, dat alleen bij rechtstreekse berichtgeving van verhuizing de adressering wordt gekorrigeerd.

GELEZEN:

In een verslag Project Team Marketing P3000 (als aktiepunt voor de heer Dros):

'Availability dates of noise reduction in the management report'.

(Het leken zulke rustige luitjes! Red.)

Elke dinsdagmorgen kunnen huisvrouwen van 9.30 tot 11.30 uur in het Bowlingcentrum aan de Bakersteeg/hoek Nieuwstraat deelnemen aan bowlingactiviteiten, ofwel in de vorm van een meerdaags toernooi ofwel gewoon lekker creatief bezig zijn onder het genot van een kopje koffie, waarbij het sociale aspekt niet wordt vergeten.

Als u uw krachten eens wilt meten met andere dames, waarbij het resultaat mogelijk de spelvreugde nog meer verhoogt, dan staat deelname open aan een zuiver rekreatief toernooi, zonder al teveel bepalingen en regels, al dienen de '10-geboden voor een goede bowlster' (te lezen op de scoreformulieren en anders in een brochure verkrijgbaar bij de receptie) wel in acht te worden genomen. Doorgeans wordt individueel aan het toernooi deelgenomen, niet in teamverband.

Per spel worden aan een speelster bonuspunten toegekend, die bij de werkelijke punten worden opgeteld. Hiermee hopen we te bereiken, dat ook minder goede speelsters een redelijke kans hebben op een hoge plaats in de eindrangschikking.

Naast de verschuldigde baanhuur, dient u een klein bedrag aan inschrijfgeld te voldoen dat besteed wordt aan de aankoop van prijsjes.

Voor inlichtingen kunt u zich wenden tot de begeleiders of de receptie van het Bowlingcentrum.

Op andere dagen dan de dinsdagen kunt u bellen met de coördinator, 055-661678.

Nico Eenkhoorn,
Koördinator

Bij de voorpagina:

De groep winnaars van de Top Club Europe contest met hun echtgenotes in de hal van het P.O.C.

Business informatie

Bezoek Motorola-delegatie

Het huidige kontrakt P7000 loopt t.z.t. af. Motorola heeft Four Phase overgenomen. De delegatie kwam bestuderen hoe Data Systems als — enige — dealer in Europa de P7000 op de markt brengt. Daar zijn uitgebreide gesprekken over gevoerd. De directie doet haar best onze belangen te verdedigen. Te zijner tijd zal meer informatie hierover worden verstrekt.

Bij IBM vindt regelmatig een onderzoek plaats naar het verzuim, het moreel, het denken over chefs etc. Een geen-human-resource manager maakt geen promotie! Het gebrek aan goed leiderschap is ons gezamenlijk probleem. Er zal veel aandacht geschonken moeten worden aan bijvoorbeeld de volgende punten:

- deskundigheid op vakgebied (bijgehouden met meest recente kennis);
- meer solidair zijn dan nu (meningsverschillen in de directie niet laten leiden tot kampvorming);
- kritiek kunnen verdragen (niet defensief opstellen);
- beter informatie overdragen;
- meer mensen betrekken bij de gang van zaken.

Resultaten eerste maanden 1983

Small Business Computers ligt 1% boven planning voor de hardwareverkoop in januari en 5% boven die van de software. Het orderboek in januari is tweemaal dat van januari 1982.

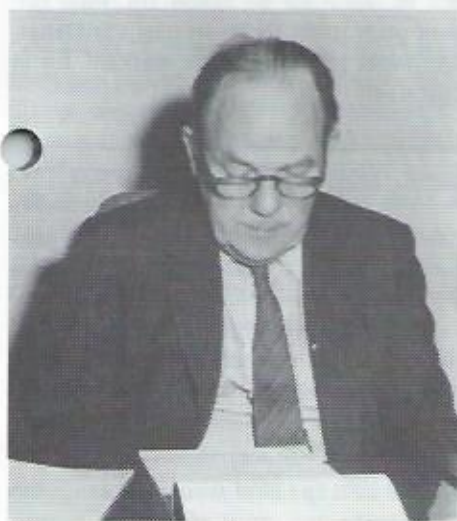
P3000 systemen heeft reeds 10% van het orderboek 1983 binnen. Men verwacht in 1983 5000 systemen i.p.v. 3000 in 1982 te verkopen.

Radarantennes HSA

Op 26 januari jl. zijn de beide radarantennes gemeten op microgolflengte conform het Philips veiligheidsvoorschrift BXV-18-4. De metingen werden verricht bij stilstaande of langzaam draaiende antenne. (Draait de antenne op normale snelheid dan zijn de gemeten waarden altijd — overal — lager).

Uit deze metingen blijkt, dat de hoogste gemiddelde energie-dichtheid op R3 nog ruim een faktor 50 onder de toegestane norm van 1 milliwatt per vierkante centimeter ligt.

In gesprek met: de heer L.J. Kegge, N.P.B.-manager



Na hem een maand gelegenheid te hebben gegeven zich te oriënteren op alles wat er op hem afkomt, is de redactrice eens een praatje gaan maken met de nieuwe N.P.B.-manager de heer Kegge. Wie is dat nu eigenlijk?

Zo op de eerste blik zie je een man van gemiddelde lengte, stevig gebouwd, met een vriendelijk gezicht. Gemoedelijk, bereid met iedereen te praten, maar wel iemand die heel goed weet wat hij wil. In zijn jonge jaren voer hij twee jaar mee op een mijnenveger van de Koninklijke Marine. Je hebt het gevoel, dat hij nog steeds bezig is voor veilig vaarwater te zorgen. Data Systems heeft dat hard nodig en aan de heer Kegge zal het niet liggen.

Hij voer eerst bij de Koninklijke Marine en later bij de *Holland Amerika Lijn*. Leerde daar een goede discipline (op tijd op wacht, anders dupeer je een ander). In totaal vier jaar op zee, toen had hij genoeg van het water (immers: What you see that is the sea). Hij kwam aan wal, bleef bij de H.A.L. en studeerde economie (deed in 1956 doctoraal examen). Via walorganisatie naar de afdeling Financiën en Administratie verliet hij in 1965 de H.A.L. en werd hij naar Philips gelokt. Er bestonden plannen voor een servicecentrum in Rotterdam (computers), en hij werd gevraagd daar administratief directeur te worden.

Zo kwam hij bij Philips in Eindhoven (om zich alvast te oriënteren). Na 8 weken bleek dat de Rotterdamse plannen niet door gingen en werd hij hoofdadministrateur eerst in de H.I.G.-ELA, toen via de H.I.G. Huishoudelijke Apparaten, Centrale Administratie, Audio werd hij lid van de Concern Commissie Organisatie. Voor hij naar Data Systems vertrok, was hij lid van de directie van C.M.S.D. (Concern Marketing Support Department).

De overgang van een administratie binnen een scheepvaartmaatschappij naar die van een bedrijf als Philips was enorm. Maar, zegt hij, je neemt je zelf overal mee naar toe. Met een beetje gezond verstand raak je overal wel thuis. Als administrateur heb je feitelijk met heel de gang en wandel van een bedrijf te maken. Dat maakt het vak boeiend (je steekt overal je neus in!). Hij heeft daarom ook nooit spijt gehad van deze ommezwaai.

De taak heeft bovendien, hoe meer je op de ladder stijgt, meer een organisatorisch karakter. Het gedetailleerde cijferwerk doen anderen. Het strikt administratieve

werk liet hij enkele jaren geleden achter zich en hield zich verder uitsluitend bezig met organisatie. En dat zal hij ook bij ons hoofdzakelijk doen. De splitsing in N.P.B./P.I. moet nog helemaal van de grond getild. Daar zal hij zijn schouders onder zetten voor het N.P.B.-deel.

Binnen de Data Systems-organisatie is hij de derde, die — op latere leeftijd — een toppositie inneemt. Bepaald niet de jonge dynamische manager, die velen wilden zien. Hoe kijkt hij daar zelf tegen aan? Een vestiging als Data Systems, met problemen, kan beter geleid worden door iemand met veel ervaring op allerlei gebied. Iemand, die niets meer hoeft, geen carrière hoeft op te bouwen. Iemand, die zich niet meer in bochten hoeft te wringen voor bijv. een OR of hoofddirectie. Zo iemand kan gemakkelijker de zaken op een rijtje zetten (en daar ontbreekt hier zo het een en ander aan).

Wat zijn zijn indrukken?

De instelling van de mensen is zeer positief. Na alle tegenslagen, reorganisaties, wijzigingen in het management is het geen doffe boel geworden, maar is de geest goed gebleven.

Hij had dit niet verwacht, meende dat een deel van zijn inzet zou zijn het opkrikken van het moreel. Tot nu toe echter heeft hij gemerkt, dat de mensen waarmee hij sprak, nog best de schouders eronder willen zetten.

Nu, aan het eind van zijn loopbaan, een bijdrage leveren in de nieuwe opzet van Data Systems, vindt hij — ondanks de vele problemen die er zijn — een nieuwe uitdaging.

Wat houdt zijn taak in?

Bij de nieuwe structuur (N.P.B./P.I.) onderkennen we twee soorten relaties, een operationele (direkte zeggenschap over de activiteiten in de diverse groepen) en een beheersrelatie (medeverantwoordelijkheid bij budgettering, personeelsbezetting, e.d.). Met de groepen in de laatste relatie is in principe maandelijks contact om op de hoogte te blijven van de stand van zaken. De eerste groepen onderhouden wekelijks, zelfs dagelijks het contact. Daar moeten directe beslissingen genomen in het werk.



Zo is er de zorg voor het IPC-Apeldoorn, de 200-aktie, achterstallig onderhoud van de gebouwen, de interne automatisering dient te worden bijgespijkerd, de administratieve organisatie dient doorgelicht, wie is bevoegd tot wat, kantine, energie, DOR-lab, voorraadbeheer, en nog een aantal punten zoals ARBO-wet, Veiligheidskommissie, Kamer van Koophandel enz. enz.

Bij alles wat er wordt aangepakt, staat hij op het standpunt, dat iedereen bezig moet zijn met datgene waar hij voor staat opgesteld. Niet alles zelf willen doen, maar ook kunnen delegeren aan anderen, die dat beter kunnen.

'Als je een hond hebt, moet je niet zelf blaffen!' Eerstens heb je hem daarvoor, maar bovendien kan hij het ook beter. Als bazen teveel zelf willen doen, taant de inzet van hun medewerkers. Dat moet veranderen.

De heer Kegge is tevens bestuurder in het contact met de Ondernemingsraad. Hoe kijkt hij hier tegenaan?

Een instituut als de Ondernemingsraad heeft zeker een functie. Hij heeft daar geen enkele moeite mee. Met de mensen, die hij in dit verband ontmoet heeft, denkt hij een goede relatie te kunnen opbouwen. Hij benadert het intern overleg zeer open. Hij zegt waar het op staat, en dat is het.

Geen dubbele bodems, want daar bereik je niets mee.

Een Ondernemingsraad beïnvloedt alleen al door er te zijn het gedrag van het management. De besluitvorming zal — vergeleken bij vroeger — zorgvuldiger worden gedaan. En dat is goed.

Het is jammer dat er veel in het intern overleg zo erg formeel gespeeld moet worden naar de mening van de OR. Dat lokt dan ook een formele reactie van de bestuurder uit. Daardoor wordt de afstand tussen de gesprekspartners, naar de mening van de heer Kegge, te groot. Enerzijds 'de vertegenwoordigers van het personeel', anderzijds 'de vertegenwoordiger van de Onderneming'.

Zodra er twee kampen ontstaan, kan het intern overleg niet goed werken.

Wat geeft de heer Kegge ons als slotwoord mee?

We hebben tegenwoordig onze mond vol met woorden als motivatie, verworvenheden, baaldagen. Natuurlijk is het zinvol een aangename werksfeer te creëren, zowel in materiële als ideële zin. Maar primair geldt toch: als je een salaris ontvangt, dan moet je er ook voor werken! En je best doen!!

Adieu, doch hopelijk niet Good Bye

Via deze Datist wil ik graag van de gelegenheid gebruik maken alle collega's te bedanken die mij tijdens de periode voor mijn overplaatsing tot steun zijn geweest. Tevens wil ik langs deze weg afscheid nemen van al diegenen waar ik met veel plezier mee heb samengewerkt tijdens mijn verblijf bij Data Systems in Apeldoorn.

Ik had gehoopt eind januari op een informele wijze nog van u afscheid te nemen, maar het is er helaas niet van gekomen. Ik wens u allen veel sterkte toe de komende jaren en hoop dat uw inzet en een gunstiger economisch klimaat zullen bijdragen tot een verbetering van de Data Systems activiteiten.

Hans Verburg

Een 'DOR' verhaal?

Heeft u in een woordenboek wel eens het woord 'dor' opgezocht? Als u dit in een Wolters woordenboek doet, ziet u het volgende:

dor bn., bw. -der, -st 1 droog, schraal, bij gebrek aan sappen of water: een ~re tak; een ~re vlakte; een ~re hand; 2 (fig.) saai, niet opwekkend: een ~ verhaal

U wordt dit hopelijk geen dor verhaal. Dit wordt een springlevend 'DOR'-verhaal! In ons geval staat DOR voor 'Digitale Optische Recording'. Want, wat is er gebeurd?

Op 17 februari 1983 kwam in Apeldoorn de eerste van de door Van der Heem Electronics (VDHE) gemaakte DOR-drives aan, die met een diode laser werkt.

Dit is een belangrijke mijlpaal in de hele DOR-geschiedenis. Voordat we nader op deze mijlpaal ingaan, wil ik even met u terug gaan in de historie, daarna een stukje techniek en tenslotte iets over het toepassen van de DOR-drives en -platen.

De eerste apparaten

De eerste DOR-drives werkten met behulp van een gaslaser. Gaslasers zijn onhandige, lange dingen (ongeveer 1 meter); er zijn veel spiegels, lenzen en andere optische spullen nodig om het laserlicht op de DOR-plaat te richten voor het lezen en gaatjes branden. De Advanced Recording Groep van de ELA in Eindhoven heeft in 1979 vijf van deze gaslaser DOR-drives gemaakt. Deze zijn gebruikt voor verder onderzoek bij:

- Nat. Lab. in Geldrop voor het Research Project Megadoc.
- Research Lab. in Hamburg voor het onderzoek naar het opslaan van röntgenfoto's.
- Data Systems Apeldoorn (Hal L) voor het demonstreren van Megadoc.
- ELA (het latere DOR Lab.) voor de verdere ontwikkeling van de DOR-plaat en de DOR-drive zelf.

De volgende generatie

Toen de gaslaser DOR-drives in elkaar werden gezet, werd in het DOR-Lab. al ge-



Eerste industriële DOR overgedragen.

Links ing. P.E. Vis, manager Megadoc Testgroep, Apeldoorn; rechts is W.H.J. Andersen, plantmanager VDHE, Den Haag.

werkt aan de ontwikkeling van een diode-laser. In 1978 al werd één diode-laser-DOR-drive aan de pers getoond door het Nat. Lab. te Eindhoven en vanaf dat moment wist iedereen in de wereld, hoever wij voorop liepen met het toepassen van deze technologie. De toeloop van geïnteresseerden was daarna erg groot. Niet alleen van de gebruikerskant, maar ook concurrenten zochten ons op. Dit alles resulteerde in twee ontwikkelingen:

- De technische uitbouw van een diode-laser-DOR-drive door VDHE in Den Haag, een onderdeel van Hollandse Signaal Apparaten.
- Samenwerking met Control Data Corporation (CDC).

Van der Heem Electronics

U begrijpt, dat we de technologische voor-sprong wilden behouden voor wat betreft de gebruikerskant. Er moesten dus prototypes komen van DOR-drives, die met een diode-laser werken. VDHE in Den Haag heeft toen de opdracht gekregen om deze DOR-drives te maken aan de hand van de diode-laser-DOR-drive, die ontwikkeld was in het DOR-lab.

In 1981 is VDHE begonnen en heeft nu dus haar eerste produkt afgeleverd.

Waarom nu juist VDHE zult u zich afvragen?

Deze groep zag óók een markt voor DOR-drives, namelijk in omgevingen, die zware eisen stellen (b.v. op schepen).

Samenwerking

Terwijl men bij VDHE bezig was de nieuwe DOR-drives te ontwikkelen, werd het kontrakt met CDC getekend. Samen met CDC werden er twee clubs opgericht:

- Optical Peripherals Laboratories (OPL) met de hoofdzetel in Colorado Springs in de USA onder leiding van CDC. Ze houden zich bezig met de DOR-drives.
- Optical Media Laboratories (OML) met de hoofdzetel in Eindhoven onder leiding van Philips. Ze houden zich bezig met de DOR-platen.

Deze beide clubs bereiden de produktie voor van grote aantallen drives en platen. Daarom zal straks ook vanuit OPL een aantal prototypes aan alle geïnteresseerden worden geleverd; dus ook aan onze concurrenten en natuurlijk aan het IPC Apeldoorn.

Wat is nu een DOR-plaat?

De DOR-plaat onderscheidt zich van de Video Langspeel Plaat (Laservision) en de Compact Disc doordat de gebruiker zelf



Indien alles naar wens verloopt wordt u op een namiddag, in de laatste week van maart, de gelegenheid geboden de demonstratie configuratie, voordat hij naar de Hannover Messe gaat, te bekijken. Nader bericht hierover zal op de publicatieborden verschijnen.

Drie generaties DOR-drives.

De grootste kast (rechts) is een gaslaser-DOR-drive.

De kast ernaast (links) is de eerste diode-laser-DOR-drive afkomstig van VDHE. Terwijl ervoor een model opgesteld staat van het produkt DOR-drive, zoals we dat in de toekomst mogen verwachten als er grote aantallen geproduceerd gaan worden.

zijn gegevens op de plaat kan schrijven. Bij de Laservision en de Compact Disc heeft de fabrikant dit al gedaan.

Bij magnetische schijven is de informatie uit te wissen. De informatie die eenmaal op een DOR-plaat geschreven is, krijgt u er nooit meer af. Eenzelfde vergelijking kunnen we maken met ons schrijfgerei. Een magnetische schijf is als een vel papier, waarop u met potlood schrijft. Een DOR-plaat is als een vel papier waarop u met een vulpen of balpoint schrijft. Gummen helpt niet. De informatie blijft staan. Daarom zullen de toepassingen van DOR-platen anders zijn dan die van magnetische schijven. Een DOR-plaat is dus geschikt voor stabiele informatie, die bewaard moet blijven.

Wat is Megadoc eigenlijk?

De DOR-drive is verbonden aan een P4000, die wij al van de andere Megadoc-apparatuur hadden voorzien. Dit geheel wordt nu door onze ontwikkelafdeling in Apeldoorn grondig getest. Het is de bedoeling om het complete Megadocsysteem op de Hannover Messe (13 tot 19 april 1983) te laten zien en in 1984 bij een aantal klanten te plaatsen.

Megadoc is een computersysteem, dat werkt met 'electronisch papier'. Hierbij wordt de DOR-plaat gebruikt als opslag

voor een grote hoeveelheid 'electronisch papier'. Ook allerlei andere hulpapparaten zijn hierbij nodig, zoals:

- a. De scanner, die een velletje A4 met tekeningen, getypte of geschreven tekst inleest.
- b. De display, waarop de door de scanner ingelezen bladzijden weergegeven worden in de originele vorm.
- c. De printer, waarmee het 'electronische papier' wordt omgezet in een 'echt' vel papier.

Natuurlijk is er ook nog speciale programmatuur voor nodig om deze apparaten feilloos te laten samenwerken.

Via Megadoc zijn ook andere gebieden te ontsluiten, waar veel papier wordt gebruikt; namelijk bij de kantoorautomatisering. Hier kan een DOR-drive met plaat gebruikt worden om vele honderdduizenden, via tekstverwerkers gemaakte, bladzijden op te slaan.

Ik hoop u hiermee een idee te hebben gegeven, dat er leven zit in de DOR-brouwerij. We kunnen de afgelopen periode zien als de stilte voor de storm, want nu de eerste diode-laser-DOR-drive is afgeleverd komen we in een stroomversnelling.

P3500 multi-station microcomputer maakt licht werk van marathon

De nieuwe P3500 multistation microcomputer maakte licht werk van de registratie van 1350 deelnemers en hun resultaten tijdens de kortgeleden gehouden Midwinter Marathon in Apeldoorn.

In Apeldoorn is het internationaal centrum van Data Systems gevestigd. Dit leidde tot de relatie tussen Philips en de marathon. De verwerking van de resultaten van de ruim 1350 deelnemers was een enorme taak voor de organisatoren, maar de twee P3500-systemen maakten kort na afloop van de marathon het afdrucken en in beeld brengen van de resultaten vanaf de winnaar tot en met de laatst binnengekomen loper mogelijk.

Een speciaal applicatieprogramma voor de marathon was door een student van de Technische Hogeschool in Twente tijdens zijn stage bij Philips Data Systems ontwikkeld, gebruikmakend van een standaard database management programma. De namen en gegevens van de meeste deelnemers werden een dag tevoren in het systeem gebracht. Medewerkers van Data Systems voerden, middels drie werkstations, nog een extra 300 in op de dag van de marathon. Het tweede P3500-systeem werd gebruikt als back-up. In totaal werkten 7 personeelsleden van Data Systems aan het project mee.

Na afloop van de marathon was de P3500 in staat een volledig klassement voor ieder van de vijf categorieën te leveren.

W. Hoekstra

Totaal f 4.000,-- aan premies door de ideeënbus uitgereikt

Woensdag 2 maart 1983 werden weer een aantal premies voor ideeën uitbetaald. Ze leverden Data Systems in totaal een besparing van ruim f 60.000,— op.

Voor een idee diverse voorgedrukte formulieren voor de vestiging Apeldoorn te normaliseren ontving *mevr. Goossens* een premie van f 100,—. Het idee het op-lengteknippen van kabels machinaal te doen leverde voor de heren Spijkerbosch en Kolthof een gedeelde premie op van f 500,—.

De derde en tevens laatste behandeling van een idee post voor de verschillende Philips bedrijven niet via de PTT, maar

met de geregelde Philips autodienst mee te geven leverde de heren *Dalhuysen, Den Heyer en Teiwes* elk een premie van f 583,50 op. De heer Den Heyer ontving bovendien nog twee andere premies voor soortgelijke porto-besparende ideeën, één van f 400,— en één van f 500,—. Hij ontving daarbij de gouden ideeënsplend, zijn kollega's kregen de zilveren.

De heer *Markx* tenslotte ontving voor zijn idee ter verbetering van de werkmethode bij het aanbrengen van een overlayer op keyboards een premie van f 750,—.

Job Creation b.v., in het kader van het Philips Job Creation Project.

Het initiatief tot het P.J.C.P. werd door Philips Data Systems genomen in antwoord op de sluiting van enkele productieafdelingen van P.D.S. in Den Haag.

De gedachte achter het begrip 'ondernemerscentrum' is eenvoudig:

kleinschalige ondernemingen die willen starten, of sterk willen groeien hebben een vruchtbare, stimulerende omgeving nodig.

Het Haags Ondernemerscentrum schept deze ideale omgeving naar het voorbeeld van vergelijkbare centra in Engeland.

Het project valt in twee belangrijke delen uiteen.

Ten eerste worden de ondernemers geholpen de vele problemen en barrières op de weg naar een goedlopend bedrijf te overwinnen.

Ten tweede wordt de ideale fysieke omgeving geschapen, het gebouw, waarin de ondernemer zich voor alles kan concentreren op datgene waar hij het meeste verstand van heeft: zijn bedrijf.

Het Haags Ondernemerscentrum stelt een aantal diensten centraal beschikbaar, zoals de receptie bij de entree, typekapaciteit, telex- en telefoon, sanitair, vergader ruimten, bewaking en beveiliging enzovoorts.

Ongeveer 25 ondernemingen hebben inmiddels onderdak in het Haags Ondernemerscentrum. Ruim zeventig personen zijn er momenteel werkzaam.

De aard van de bedrijven loopt sterk uiteen: tectenbureau, een softwarehouse, een bedrijfsconsulent, een kopieerbedrijf en noem maar op.

De kantine wordt gedreven door een ex-Data Systems-werknemer en dat met succes. In het kader van het Philips Job Creation Project zijn nog een dertigtal bedrijven buiten het Haags Ondernemerscentrum van start gegaan. Dit voornamelijk omdat de aard van de bedrijven een ander onderkomen vroeg. Zo is er o.a. een bedrijf dat zich met de teit van regenwormen bezig houdt.



Het Haags Ondernemerscentrum



De Stichting Haags Ondernemers Centrum (waarin de gemeente Den Haag en Philips Data Systems samengaan) heeft als belangrijkste doelstellingen het stimuleren van een verbetering in de werkgelegenheidssituatie in de regio Den Haag en het economisch rendabel exploiteren van het Haags

Ondernemerscentrum. Dit centrum is een van de eerste initiatieven in Nederland om te komen tot een professioneel geleid centrum voor kleinschalige bedrijven. Het wordt gefinancierd door de voornoemde stichting en wordt beheerd door

Veilig vermenigvuldigen



De ontmoetingsruimte van Data-HOC.



De lunchroom van P. Mulder.

In het centrum is tevens de Stichting Data-HOC ondergebracht. Deze stichting beheert het ontmoetingscentrum voor ondernemers van Data Systems Den Haag. Hier kan men nog contact met elkaar onderhouden, een kaartje leggen, ervaringen uitwisselen, de vakaturebank is er ondergebracht en er worden gezamenlijke activiteiten ontplooid. Tussen de 60 en 100 personen maken van deze voorziening geregeld gebruik. De wat decentrale ligging maakt het voor vele anderen slecht bereikbaar. Ware dat niet het geval, dan zou de ruimte waarover Data-HOC beschikt stel-

lig te klein zijn geweest.

In het Ondernemerscentrum heerst een zeer gemotiveerde sfeer. Men wisselt met elkaar ervaringen uit. Is er een klus te doen, dan zoekt men eerst onder de medehuursders naar een geschikte uitvoerder, en helpt daarmee de ander beter in het zadel.

Gezien het succes in Den Haag zijn er inmiddels ook andere gemeenten zich aan het oriënteren voor soortgelijke projecten. Het is prettig te weten, dat Philips een flink steentje heeft bijgedragen in dit succes.

In veel kantoren treft men apparaten aan waarmee brieven, circulaires etc. worden vermenigvuldigd. Veelal worden deze apparaten opgesteld in afzonderlijke ruimten, wat uit veiligheidsoverwegingen aan te bevelen is. Bij deze werkzaamheden worden namelijk, afhankelijk van het procedé, wasbenzine, alcohol en dergelijke gebruikt die zeer brandbaar zijn. Daarom mag slechts een zogenaamde dagvoorraad aanwezig zijn. De hoofdvorraad moet elders op een veilige plaats worden opgeslagen.

Gemorste vloeistof moet onmiddellijk worden opgeruimd. Doordrenkte poetslappen dienen in een afgesloten metalen container te worden bewaard.

Omdat de vloeistoffen bovendien zeer vluchtig zijn, zal de werkruimte spoedig met damp zijn gevuld. Deze damp is bij een bepaalde concentratie explosief! Zorg daarom voor een goede ventilatie.

Vanzelfsprekend houdt u zich aan het rookverbod.



Sociaal allerlei

Tot 1 maart 1983 hebben zich de volgende personeelsmutaties voorgedaan:

Stand 1-2-'83	Erbij	Eraf	Stand 1-3-'83
1005	7	11	1001

In het jaarverslag van de Bedrijfsgezondheidsdienst over 1982 lezen we dat het ziekteverzuimpercentage, ondanks dat het voor Data Systems 6% is tegen dat van Philips in totaal 7,5%, toch aan de hoge kant is. Dat berust op de hoge verzuimfrequentie (DS = 1,95, Philips 1,76).

Dokter Broekman meent, dat bedrijfsspanningen hierbij mogelijk een rol hebben gespeeld.

Het verzuim ziet er als volgt uit:

	freq.	%	duur
Data Systems totaal (incl. DOR-lab)	1,95	6,0	9,0
DS-Ontwikkeling	1,77	3,1	6,5
DS-Productie (dir.)	2,99	15,9	13,9
DS-Productie (indir.)	1,79	6,1	9,1
DS-SSS	2,44	6,1	6,3
DS-Service	1,94	5,4	7,4
DS-overigen	1,78	5,8	9,9

Voortgangsbemiddeling 200-actie

De markt in Apeldoorn slijt langzaam dicht. De advertenties lopen terug. Ook merkbaar bij de firma Wegener, die 145 medewerkers/sters moet ontslaan door de terugloop in commerciële en personeelsadvertenties.

De heer Van der Hoeven is full-time bezoeker van bedrijven in Apeldoorn en omgeving. Er zijn heel wat vakatures uitgehaald. Ook deze contacten lopen moeilijker dan enkele weken terug.

Er zijn nog 67 personen die nog geen oplossing hebben gevonden (buiten de onbenoemden).

Inmiddels heeft het Gewestelijk Arbeidsbureau vergunning verstrekt voor het ontslag middels de 57,5-regeling (half jaar WW, 2 jaar WWV, met aanvulling van Philips). Bij pensioengerechtigdheid op 60 jaar ontstaan geen problemen. Door de — door minister De Koning ingevoerde — nieuwe regeling ontstaan er problemen voor degenen die eerst met 65 jaar pensioengerechtigd zijn. Suppletie van de werkgever is op de tussenliggende jaren niet toegestaan. Hoewel de minister stelt

dat nieuwe aanvragen in de zin van suppletie (die niet wordt afgetrokken van de WW/WWV-uitkering) niet meer in behandeling worden genomen, is voor de 24 personen die voor de 57,5-regeling bij ons in aanmerking komen, alsnog toestemming gegeven het op de oude wijze te regelen.

Er is een nieuwe autokostenvergoeding rondgezonden. Een aantal types zijn niet op de lijst terug te vinden. Dit houdt echter niet in dat automatisch het topbedrag gedeclareerd mag worden. Het reisbureau Eindhoven kan het juiste bedrag verstrekken, even opbellen dus!

Op 2 februari heeft een informeel gesprek plaats gehad met de Ondernemingsraad over de problemen in Apeldoorn. Het rapport van de Toetsingscommissie heeft daarbij veel stof aangedragen.

Uit de gesprekken in de Toetsingscommissie is gebleken, dat in een heleboel gevallen niet tactisch is opgetreden. Ons leiderschap is niet het meest moderne gebleken (wat we in deze tijd toch mogen verwachten). De directie trekt zich dit aan en dat dient u ook te doen.

Even serieus

Er is de eerste twee maanden van 1983 hard gewerkt. Er is ook veel gebeurd, maar achter de schermen. Er valt op dit moment niet zoveel over te zeggen.

Ik heb al eerder gezegd, dat Data Systems goed op koers ligt. We weten wat we willen en weten waar we naar toe gaan.

Maar eerst moet er veel gebeuren om de voorwaarden te scheppen, die het mogelijk maken om de gekozen koers ook door te zetten, niet alleen in Apeldoorn, maar overal waar Data Systems-activiteiten plaatshebben.

Over het fijne daarvan kan ik in een later stadium pas meer vertellen, niet nu.

Toch zijn er belangrijke zaken te vermelden. Ten eerste het feit, dat we steeds duidelijker gaan merken, dat wij een full time manager hebben voor het Nederlandse deel van onze Hoofdindustrie-groep. Ondanks het feit, dat eerst de heer Schut en later de heer Stam zo goed mogelijk de zaken van de Apeldoornse vestiging behartigden, was er in hun agenda toch veel te weinig tijd beschikbaar om nu eens goed achter de Apeldoornse problemen aan te zitten.

Nu we de heer Kegge in huis hebben merken we dat allerlei zaken opeens heel concreet worden aangepakt:

- er komt een verbouwing en verbetering van de kantine;
- er is een onderzoek gedaan naar de beste bewakingsmethode voor ons complex;
- een restmaterialenprobleem werd opgelost;

- er wordt gewerkt aan een betere verdeling van de Nederlandse Philips Bedrijven en Philips International over onze gebouwen;
- het gebouwencomplex krijgt een opknappbeurt.

Kortom allerlei zaken, die belangrijk zijn — maar blijven liggen als je er onvoldoende tijd aan besteedt — krijgen nu de volle aandacht.

Bovendien is de heer Kegge bezig een goede communicatie met alle afdelingen in zijn gebied op te bouwen, zodat hij meer en meer daadwerkelijk het Nederlandse deel van onze organisatie zal gaan leiden. En er ligt heel wat 'laken voor de schaar'. Dat staat nu wel vast.

De splitsing tussen Nederlandse Philips Bedrijven en Philips International heeft ook gevolgen voor de afdeling Sociale Zaken. Zelf zal ik mij geleidelijk van de 'Ne-

Kennismaking met: kas/reisbureau

derlandse Sociale Zaken' terugtrekken om mijn tijd geheel aan internationaal management development te gaan besteden. De heer Hölscher neemt de leiding van de afdeling Sociale Zaken voor Nederland van mij over.

Bij veel van onze concurrenten wordt veel tijd en aandacht van het topmanagement besteed aan de ontwikkeling van management talent om in de toekomst uit eigen kring de belangrijke management posities te kunnen bemannen. Ik hoop in enkele jaren de onstane achterstand zodanig in te halen, dat Data Systems ook op dit gebied internationaal een samenhangend en doelgericht beleid kan laten zien.

Voorts is de heer Steenman in onze dienst gekomen om de leiding van de Marketing van de IG-IS/NA op zich te nemen. De heer Steenman heeft als internationaal marketing manager voor Digital veel ervaring met account marketing opgedaan. De eerste maanden van dit jaar zal hij zich inwerken om daarna snel de IS/NA marketing te gaan opbouwen.

Voorts is er een serieuze poging gedaan om een 'high end plan' te definiëren, dat de basis moet zijn voor de toekomstige produktlijn voor de Office Automation. Het hebben van zo'n plan is van groot belang om de ontwikkelingsactiviteiten van Apeldoorn, Jarfälla en Parijs in de goede richting te koersen.

In de Industriegroep SBS ontwikkelde de omzet in de eerste maand van dit jaar zich zeer goed. Een bemoedigend gegeven in een tijd van stagnerende economische bedrijvigheid.

Al met al is 1983 goed begonnen. We staan nog voor een berg werk, waar je nu nog nauwelijks overheen kunt kijken. Maar we hebben dan ook nog tien maanden in 1983 voor de boeg. En in die tijd kan er heel wat gebeuren, als niet alleen de directie, maar ieder op zijn plek er wat van maakt. Sterkte!!!

J.G. Scheurer



In de rij van dienstverlenende afdelingen, die eerder in deze rubriek te gast zijn geweest, past zeker ook de afdeling Kas/Reisbureau. Ook hier geldt weer, dat het *kennismaken met* voor de meeste medewerkers niet zozeer nodig is. Velen van ons hebben al wel eens contact gehad met Henny Huver-de Leeuw, de beheerder van onze kas, of onze reisregelaar bij uitstek Gerrit Modderkolk.

We hebben allemaal weleens voor de balie gestaan voor een reisafrekening of om geld te wisselen voor de automaten.

Maar wat weten we van de verrichtingen van beiden?

Hoe verloopt de dag op het Reisbureau? Het eerste dat Gerrit Modderkolk verzorgt zijn de reispapieren, die in de loop van die dag zullen worden opgehaald. Tickets voor het juiste vliegtuig, hotelreserveringen, visa en richtlijnen (waar melden en hoe laat, overstappen of niet) alles wordt keurig in een mapje bij elkaar gevoegd. Terwijl hij daarmee bezig is, wordt hij herhaald gestoord; soms door een telefoontje, soms door een bezoeker. Voor hem gelden geen vaste 'spreek'uren, de hele dag door kan men bij hem terecht voor informatie over vluchttijden, hotels, treinen enz.

Gemiddeld boekt hij zo'n 3600 - 4000 vlieguren en regelt hij ongeveer 8000 overnachtingen per jaar. De meeste boekingen lopen allemaal via het Reisbureau in Eindhoven (ook de eventuele wijzigingen), binnenlandse reserveringen worden door hem rechtstreeks geregeld.

Henny Huver gaat iedere ochtend naar de bank. De papieren, die ze daarvoor nodig heeft, heeft ze daags tevoren in orde gemaakt en laat ze elke morgen door de heer v.d. Kieft (of een ander direktielid) tekenen. Als er grote bedragen gemoeid zijn bij haar tripje naar de bank, dient ze zich te laten vergezellen door een bewakingsbeambte (voornamelijk voor de veiligheid en om problemen met de verzekering te voorkomen).

Het kan een enkele keer voorkomen, dat er zoveel bankzaken te regelen zijn, dat ze net niet op de openingstijd van de kas terug is. Dat scheelt dan maar enkele minuten. Voor de veelal direkt om tien uur binnengelopen klanten betekent het echter meer tijd. Immers, het geld moet nog in de kasladen worden gedaan, de nodige papierwinkel dient uitgestald. Henny laat zich echter door ongeduldig wachtenden niet van de wijs brengen. Alles dient secuur te gebeuren. Zij is tenslotte verant-

woordelijk voor de aanwezige geldmiddelen.

Tijdens kasuren kan het gebeuren, dat we geruime tijd op onze beurt moeten wachten. Rond tien uur en ook omstreeks één uur lijkt iedereen hetzelfde gedacht te hebben: 'Even naar kas/reisbureau'. Het is daar vaak een gezellig trefpunt. Er wordt heel wat afgepraat met de kollega's die je toevallig ontmoet. Je moet tenslotte toch wachten op je beurt, nietwaar?

Voorheen was het verrekenen van de deklaraties een zaak, die direkt werd afgehandeld. Maar sinds de herstructurering is dat niet langer mogelijk voor de buitenlandse reisafrekeningen. Binnenlandse reizen worden over het algemeen nog steeds direkt verrekend.

De verrekening nam vroeger dan ook veel tijd in beslag, waardoor de wachttijden — en daardoor ook het aantal wachtenden — vaak erg opliepen. Gezelligheid kent dan wel geen tijd, maar voor de mensen achter de balie was — en is — een grote drukte verwerken bij aanhoudend gebabbel niet altijd even eenvoudig. Het werken met geld — waaronder vreemde valuta — vereist een grote nauwkeurigheid. Bij aanhoudend gebabbel is het vaak moeilijk je aandacht op de tellingen te houden.

Nu er in plaats van drie maar twee mensen tot de vaste bezetting van kas/reisbureau behoren en er feitelijk geen vermindering van werkzaamheden te merken is, is de direkte verrekening van buitenlandse reizen niet langer meer mogelijk. Het controleren van deze reisdeklaraties is een complexe zaak. Er moet met koersen in vreemde valuta worden gewerkt; er dient gecontroleerd of niet over de toegestane besteding is heen gegaan; er zijn soms privé uitgaven gedaan, die tegen weer andere koersen worden verrekend. Die bewerking heeft nu buiten de openingstijden van de kas plaats. Het boeken van één en ander kan dan ook gebeuren.

Het bijhouden van de kas brengt veel boekingswerk met zich mee. Voor elke soort vreemd geld is een apart boek, waarin inkomsten en uitgaven nauwkeurig worden bijgehouden. Het saldo moet op de cent

nauwkeurig kloppen met wat er in kas is.

Er worden zo'n 15.000 kasstukken per jaar verwerkt. Niet alleen reisdeklaraties, maar ook de afrekening van restmaterialenverkoop, de personeelswinkel en de kantine zijn daarin opgenomen. Ongeveer 25 verschillende soorten vreemd geld, met bijbehorende koerswisselingen, worden gehanteerd. Het controleren van de kas aan de hand van de diverse boekingen neemt veelal ruim een uur in beslag. Daarom is het erg onplezierig als er nog veel klanten tegen kassluiting voor het afhandelen van allerlei geldzaken binnen komen. Na sluitingstijd, als men de boeken heeft afgesloten en de controle heeft plaatsgevonden, is het onmogelijk nog betalingen te doen. Toch proberen sommigen dit nog en zijn dan verbaasd, dat ze worden weg-

gestuurd.

Een en ander ligt echt aan praktische redenen en niet aan het gebrek aan medewerking van beide medewerkers van Kas en Reisbureau. Integendeel, het woord service staat hoog in hun vaandel. Hoewel het niet tot hun taak behoort, zijn ze altijd bereid (binnen het mogelijke) uw privé geldzaken of zelfs vliegreis te regelen.

Laten we dat echter slechts doen als daar strikte noodzaak toe bestaat. Gerrit en Henny zijn al meer dan voldoende belast met de afwikkeling van de normale kas-/reisbureau zaken.

Denkt u eraan, de openingstijden van de kas zijn:

van 10.00 tot 12.00 uur en
van 13.00 tot 14.30 uur!!!



Mensen die het gevaar niet zien, kennen geen angst.

Het geluk is met de dommen, maar om gelukkig te zijn moet men verstand hebben.

De mensen die geluk hebben, zijn zij, die zich net zo lang door de kwade kansen heen worstelen tot de goedgekansen komen.

Het nu van heden is het morgen van gisteren, maar wel vandaag!!

Stel niet uit tot morgen, wat u heden doen kunt!

Geluk is minder een kwestie van grote meevallers, die maar zelden voorkomen, dan van de kleine kansen, die er altijd zijn.

OR begeleiding...



Toen een aantal van de OR-leden zich ruim 2 jaar geleden kandidaat stelde voor de nieuw te vormen Ondernemingsraad zullen weinigen van hen vermoed hebben dat het zo'n moeilijke periode zou worden. Het McKinsey-onderzoek en de resultaten daarvan gaven weldra aan welk soort problemen er aan zaten te komen.

Na eerst gekonfronteerd te zijn met de verplaatsing van de dictating activiteit naar Wenen en de aankondiging van de afbouw van de ISA-Operating groep, kwam wat later is gaan heten de -200-aktie. Het verloop is bekend. De OR probeerde zowel op informele als ook op formele wijze de onderneming te beïnvloeden om af te zien van haar besluit.

De omvang van de naderende catastrofe werd vermoed, op 20 april 1982 kwam de duidelijkheid. Er zou 200 manjaar bezuinigd moeten worden.

Het was inderdaad nog niet zo concreet, er werd nog gesproken over zoveel miljoen of zoveel manjaar bezuinigen.

Dat veranderde drastisch op het moment dat de OR voor het eerst inzage kreeg in de voorlopige adviesaanvraag. Deze adviesaanvraag, met name de bijlage, bevatte zeer gedetailleerde informatie over de functies of werkzaamheden die zouden gaan vervallen.

In vele gevallen was het toen voor ons duidelijk welke mensen straks te horen zouden krijgen dat hun werk zou wegvallen. In enkele gevallen zagen OR-leden dat het hun eigen werk betrof.

Het was een moeilijke tijd voor menig OR-lid. Er met anderen over praten kon eigenlijk niet, hooguit in eigen kring, immers het was pas juli 1982.

De Ondernemingsraad had besloten een laatste poging te ondernemen om op een of andere manier de voorgenomen beslissing te beïnvloeden.

Gemotiveerd waren we zeker nu nog meer duidelijk was wat het gevolg zou zijn van deze adviesaanvraag.

Het 'Werkdokument' werd geschreven, gevolgd door het advies. Het besluit is u bekend.

Ondertussen waren de vakbonden bezig met het Sociaal plan. Een van de belang-

rijkste punten daarin was de lengte van de bemiddelingstermijn, d.w.z. hoe lang zouden de mensen de tijd krijgen om naar een andere baan om te zien.

Toen ook dat gevecht gestreden was, overigens in eendrachtige samenwerking van vakorganisaties en OR, stonden we vlak voor de 13e september, de dag waarop de mensen meegedeeld zou worden dat hun werk op termijn zou wegvallen.

Wat de OR betrof, die moest in korte tijd zich instellen op het bijstaan van de mensen. De strijdbijl moest begraven worden, de begeleiding zou nu daadwerkelijk gaan beginnen.

Enerzijds betrof het het optreden als vertrouwensman/vrouw, anderzijds het functioneren in de begeleidingskommissie.

Als vertrouwenspersoon probeer je voor degene die er om vraagt een steunpunt te zijn.

Je hoort zijn agressie, zijn niet begrijpen waarom hij of zij nu net aangewezen is.

Nog zelf nauwelijks over de teleurstelling heen dat je het als OR niet gered hebt om dit te voorkomen, is het zo nu en dan moeilijk de juiste instelling te houden.

Je advies wordt gevraagd over al of niet gebruik maken van de toetsingskommissie en ten aanzien van de gesprekken met de personeelschef probeer je samen te bekijken welke mogelijkheden er zijn en hoe je deze het beste kunt aanpakken.

Je probeert de ander moed in te spreken als hij het niet meer ziet zitten en soms poog je hem te bewegen vooruit te kijken omdat de beslissing toch niet meer te veranderen is.

Een gevoel van machteloosheid bekruipt je als deze of gene door onhandigheid of door een minder tactvolle manier van optreden het allemaal nog moeilijker maakt voor de betrokkenen.

Je brengt het naar voren en hoopt dat men de volgende keer nog zorgvuldiger is en beseft dat het om mensen gaat, die na vaak zeer vele jaren dienst nu te horen hebben gekregen dat ze niet meer nodig zijn. Mensen die best willen zoeken naar een andere baan, maar nauwelijks vakatu-

res zien, of wanneer ze solliciteren met honderd of meer anderen moeten concurreren.

Mensen, die moeten overwegen om misschien niet zo lang voor hun pensioen weer te gaan verhuizen, willen ze nog een kans hebben op een baan.

Of mensen die altijd dachten en ook te horen kregen dat zij goed functioneerden en nu opeens merken dat er kennelijk twee waarheden bestaan.

Dezelfde soort zaken kom je tegen als lid van de begeleidingskommissie. Per sektor, b.v. ontwikkeling, service, CPD, enz. neem je regelmatig, samen met de betreffende personeelschef en afdelingschef, de lijst met namen door. Gerapporteerd wordt dan welke bemiddelingsactiviteiten ondernomen zijn, welke sollicitaties een negatieve reactie opgeleverd hebben en wat er nog openstaat.

Als OR-lid probeer je eventuele wensen of klachten van de man of vrouw in te brengen of te vragen om extra voorzichtigheid of begrip als je weet dat betrokkene op dit moment het extra moeilijk heeft.

Ook probeer je de personeelschef te bewegen tot nog grotere bemiddelingsactiviteit, indien je vindt dat er onvoldoende voortvarend aan gewerkt wordt. Zo mogelijk probeer je met eigen voorstellen komen.

Op dit moment is er ongeveer een half jaar verstreken sinds de 13e september. Van de 135 mensen die toen te horen kregen dat hun baan op termijn zou wegvallen heeft inmiddels de helft een andere oplossing gevonden: plm. 25 mensen via de 57,5-jaar-regeling en de rest via een nieuwe baan binnen of buiten Philips.

De bemiddeling van de overigen duurt nog voort en meer dan ooit moet nu blijken of we met zijn allen in staat zijn voldoende creatief te zijn bij het vinden van oplossingen.

Veel zal hierbij ook afhangen van de bereidheid van de onderneming om naast de tot nu toe gehanteerde methoden van bemiddeling ook nieuwe wegen te bewandelen, zodat ook diegene, voor wie nu nog geen oplossing gevonden is een optimale

kans geboden wordt op een nieuwe baan. Met het oog daarop heeft de Ondernemingsraad onlangs een aantal suggesties besproken met Sociale Zaken, suggesties die tot doel hebben de bemiddeling nog intensiever aan te pakken. Het blijkt steeds weer dat het erg belangrijk is in een zeer vroeg stadium mogelijke vakatures te ontdekken en dan snel daarop te reageren.

De bemiddeling en de begeleiding, zoals hiervoor omschreven, zal ook de komende tijd nog doorgaan en sterk de aandacht

van de Ondernemingsraad houden. Daarnaast zal de OR ook pogen de doorgaande activiteiten kritisch te volgen.

Voor de mensen die nog naar een nieuwe werkkring zoeken zal het de komende tijd zeker niet makkelijk worden. Het aantal mogelijkheden ligt immers niet voor het oprapen.

Voor hun collega's, die kunnen blijven, is de 13e september inmiddels al weer een hele tijd geleden. Hun aandacht wordt weer helemaal opgeëist door de huidige,

op de toekomst gerichte, activiteiten.

Toch hoop ik dat ook deze (vroegere) collega's daadwerkelijk aandacht blijven geven aan die mensen op hun afdeling waarvoor hier geen toekomst is weggelegd. Het zal U maar overkomen!

Mathieu Janssen

Energiekommissie

G. Hofman

10 februari jongstleden werd door de heer Kegge, manager N.P.B., de Energiekommissie geïnstalleerd in aanwezigheid van de heer Ragas, Concernbureau Milieu en Energie Eindhoven.

De Energiekommissie heeft tot taak het begeleiden van akties, die leiden tot beter gebruik van energie en betere beheersing van de daaruit voortvloeiende kosten in onze vestiging.

De vestiging Apeldoorn is daartoe ingedeeld in de volgende zeven sectoren:

- de gebouwen A, B en C;
- gebouw F;
- de gebouwen L, M, N en K;
- gebouw V;
- de gebouwen R en Y;
- de gebouwen O, D, E en X;
- en de gebouwen AA, AB en K.

In elke sektor zal een energie-konsultant aan het werk gaan, gesteund door de kommissie.

Naast de energie-konsultants wordt de kommissie gevormd door een aantal vaste leden, die — vanuit hun functie — nauw bij deze materie zijn betrokken. Bovendien is nog een OR-lid toegevoegd, dat tevens de gebouwen op het bedrijfsterrein Curaçao in de gaten zal houden.

De kommissie gaat aan het werk onder het motto: 'Energie beheerd, kosten gekeerd'.

De energiebesparingscampagne in het concern loopt al vanaf 1979. In de drie jaar, die we nu bezig zijn, is er met technische middelen al heel wat verricht.

Ook hier tellen echter de laatste loodjes het zwaarst. Daarom moeten we er met zijn allen de schouders nog eens onder zetten.

We verwachten, dat met een gerichte, motiverende aanpak, nog veel mensen zich bewust zullen worden van het zorgvuldig(er) omgaan met energie.

De kommissie is als volgt samengesteld:

Mevr. W.H. Looman
konsultant voor de gebouwen A, B en C.

De heren W. Francken
konsultant gebouwen Curaçao/OR-lid.
G. Hofman

konsultant voor de gebouwen O, D, E en X/chef Techn. Bedr.

L.J. Kegge
voorzitter/manager N.P.B.

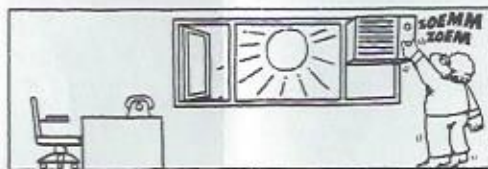
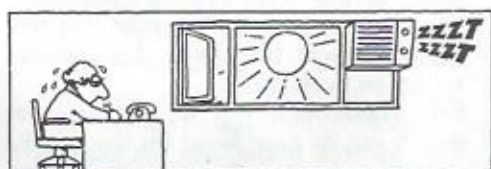
J.A. de Kloe
konsultant voor gebouw F.

B. Kunnen
konsultant voor de gebouwen AA, AB en K/H.S.A.

C. Mourik
sekretaris/Algemene Bedrijfsdiensten.

R. Paans
konsultant voor de gebouwen R en Y.

D. Ronner
konsultant voor de gebouwen L, M, N en K.



Ook aan koelte in uw kantoor,
zit weleens een energieluchtje!

Energie beheerd, kosten gekeerd!

'Top Club Europe' Philips Data Systems in Nederland

P.A. Burgers



Winnaars 'Top Club Europe' contest 1982.



Ontvangst T.C.E.-gezelschap door R. Horsnell in de filmzaal R-parterre.



Rede van de heer Jeelof.

Al enige jaren organiseert Philips Data Systems een wedstrijd ter ondersteuning van de verkoop in haar nationale organisaties. De winnaars van een dergelijke interne competitie worden onderscheiden met het lidmaatschap van de 'Top Club Europe' Philips Data Systems.

Uitreiking van de daarbij behorende certificaten vindt doorgaans plaats tijdens een gezamenlijke trip met seminar.

De doelgroep van een dergelijke wedstrijd wisselt van jaar tot jaar. Terwijl in het verleden het voetlicht meer op de directe verkoop gericht was, met name op 'direct' verkochte producten, is voor 1982 een andere invalshoek gekozen.

Degenen, die in 1982 mee konden dingen waren branchmanagers voor de grotere verkooporganisaties en de salesmanagers van de kleinere organisaties. Voorwaarde was het overschrijden van het acquisitie budget voor de succesvolle P4000 Small Business Computers.

Het is nog niet af te schatten wat werkelijk het effect van de actie 1982 is geweest. Er is echter uitstekend werk verzet. De orders in de eigen organisaties stegen met bijna 20%, hoewel de markt — door de economische recessie — niet of nauwelijks gestegen is. De orderportefeuille is — eind 1982 — uitstekend.

Van de winnaars scoorden er drie boven de 200% acquisitie, zes 150 tot 200%, zes 125 tot 150% en tien 100 tot 125%.

Dit succes is door al degenen, die tot dit succes hebben bijgedragen en lid zijn geworden van de 'Top Club Europe', gevierd met hun echtgenotes.

Van 17 tot en met 20 februari was een programma van voordrachten, excursies en veel ontspanning samengesteld. De vestiging Apeldoorn werd bezocht en in Eindhoven werden diverse afdelingen met een bezoek vereerd (Ela-studio, Lichtlaboratorium en Evoluon).

Een hoogtepunt was de motiverende speech van de heer Jeelof (in vier talen), met als onderwerp 'Strategie van Philips in de professionele sector', waarin hij vertrouwen schiep in de koers die Philips in die sector heeft uitgestippeld.

250ste lid voor de hobbyclub

Op 21 februari 1983 schreef de sekretaris van de Hobbyclub het 250ste lid in. Dat was de heer André de Knoop van SSS, die daarom werd uitgenodigd bij het bestuur voor een informele viering van dit blijde gebeuren.

De heer B. Kunnen, voorzitter, overhandigde de heer De Knoop een geschenkje ter illustratie van zijn vreugde over de peil van de club.

Toch hangen er volgens de heer Kunnen donkere wolken boven de activiteiten van de club. Er worden plannen gemaakt om de mechanische werkplaats sterk af te slanken en te verplaatsen naar Hal A. In zo'n situatie zou de oudste peiler van de hobbyclub moeten vervallen en verliest de club een belangrijk deel van haar ruggegraat.

Vorig jaar bestond de club 15 jaar; we blijven echter optimistisch; we hopen dat die bewolking zal optrekken; we zien beslist nog mogelijkheden om door te gaan met deze boeiende en bloeiende activiteit.

Met 250 leden is de Hobbyclub de grootste afdeling van de Personeel Vereniging van Data Systems, en ze is nog steeds groeiende. Misschien ook door de economische zachte tijden wordt de noodzaak van zelf doen meer en meer gevoeld.

Het bestuur poogt op alle mogelijke manieren aan die vraag van PV/Hobbyclub leden te voldoen:

- * *dagelijks* lenen vele leden voor kortere of langere tijd alle mogelijke gereedschappen; de club bezit ongeveer 75 verschillende professionele of semi-professionele apparaten, die ieder lid zoveel en zovaak als ie wil kan reserveren en mee naar huis nemen;
- * *wekelijks* worden ruim 140 leesmappen in roulatie aangeboden, met elk ongeveer drie bladen erin; per jaar krijgt een abonnee zodoende meer dan 25 verschillende tijdschriften ter inzage;
- * *eenmaal per week* wordt door een aantal fanatieke/handige doe-het-zelvers drie tot vier uur besteed aan metaalbewerking in de Mechanische Onderhouds Werkplaats; onder toezicht van een des-

kundige kan men draai- en frees-banken, boor- en zetmachines gebruiken, kan men slijpen, ponsen, zagen, lassen en bankwerken.

Kent u het blad 'Grasduinen', of 'Auto-visie', of 'Kampeer- en Caravan Kampioen', of 'Kijk', of etc.?

Met een contributie van 15 gulden per jaar heeft u de beschikking over deze en nog veel meer interessante tijdschriften!

Heeft u wel eens een las-transformator met toebehoren geleend ergens in de stad? Voor een lang weekend bent u daar zeker 50 gulden huur aan kwijt. Bij de Hobbyclub leent u zo'n apparaat voor minstens een week, of langer als er verder niemand op wacht!

Wilt u een rookkapje hebben voor uw open haard?

Laten maken kost, naast het materiaal, een ongekend hoog bedrag aan arbeidskosten. En u heeft géén zoon op LTS of MTS? Dan zou u zoiets gemakkelijk zelf kunnen doen bij de Hobbyclub op woensdagavond. Alle benodigde machines zijn daar, plus behulpzame leiding. Bovendien maakt u goede kans dat tussen het 'afval'-materiaal precies een stukje ijzer of messing ligt dat u nodig heeft voor die klus!

Bent u wel lid van de PV? En nog géén lid van de Hobbyclub? Dan kan u van het bovenstaande gaan genieten voor slechts 15 gulden per jaar: het lidmaatschap van de Hobbyclub! (En als u het 500ste lid wordt, komt u vast ook in de Datist!).

Bestuur Hobbyclub



De natuur rondom Philips Data Systems

Gerard Koops



De merels zingen weer.

Een beter bewijs dat het voorjaar op komst is verlang ik niet. Nu kan er de tegenwerping gemaakt worden, dat ook een merel zich wel eens vergist, maar toch gaat het meestal wel op.

Merels komen tegenwoordig voor tot midden in de steden. Dat is niet altijd het geval geweest. Van oorsprong is de merel een bosvogel (en zelfs een schuwe bosvogel). In de twintigste eeuw hebben ze zich echter rap aangepast aan de veranderde omstandigheden.

Dit geldt echter niet voor alle merels; ook in de bossen zijn ze nog te vinden en daar zijn ze nog altijd even schuw als vroeger. Het lijkt er haast op, dat er twee aparte takken van de familie zijn, een wilde tak en een tak van stedelingen.

Merels eten voornamelijk wormen en andere bodemdieren, maar ook fruit wordt niet versmaad. Het voedsel zoeken gebeurt vooral op de grond, tussen bladeren en gras. Dat de merel daarbij niet altijd even netjes te werk gaat, blijkt momenteel in de gazons. De 'plukken', die op sommige plaatsen te zien zijn, bestaan uit mos en dode plantenresten, die door merels zijn losgetrokken op zoek naar voedsel. Even iets over hun uiterlijk.

De merel-man is helemaal zwart met een gele snavel. Zijn vrouwtje is donkerbruin, terwijl ze een iets lichtere borst heeft. De snavel van het vrouwtje is bruin. Een andere naam voor merel is zwarte lijster.

Over enige tijd zijn weer op allerlei gekke plaatsen de merelnesten te vinden.

Er zijn vaak nesten op de transformators, waar ze droog en warm zitten. Ook tussen de struiken zijn ze wel te vinden. Maar de toppositie werd — één of twee jaar geleden — ingenomen door de merel, die zijn nest boven in de radarmast had gebouwd.

EEN WELKOM VOOR:

DATUM	NAAM	AFDELING	VAN
17-01-1983	Haandrikman, W.A.	PM P3000 & Workstations	
01-02-1983	Korse, J.	DS Service Product Engineering	
15-02-1983	Vogt, F.P.J.	Administratie	Elcoma Eindhoven
16-02-1983	Bergmeier, H.J.P.	Area Mgt. West Europa	Zuid-Afrika
01-03-1983	Coffa, F.	Test Management Development	
01-03-1983	Massink, J. mevr.	Software Systems & Programming	
01-03-1983	Nijland, G.W.	Hardware Development	
01-03-1983	Schols, R.	Test Management Development	
01-03-1983	Valentin, J.A.	Produktieleiding & Staf	Machinefabrieken

WE NAMEN AFSCHIED VAN:

DATUM	NAAM	AFDELING	NAAR
31-12-1982	Jansen, G.L.M.	DOR-lab Eindhoven	Video
31-01-1983	Brankaert, W.A.M.C.	DOR-lab Eindhoven	Nat. Lab. Eindhoven
31-01-1983	Engeland, N.B. van	Administratie	
31-01-1983	Fonck, P.	PM Distributed Processing Systems	
31-01-1983	Jongh, L.R.D. de	PM Distributed Processing Systems	
31-01-1983	Kempen, W.J.G.M. van	CPBS Product Planning	NPB-CSO
31-01-1983	Lekman, S.	DS Service Middle East	
31-01-1983	Tempels, Th.H.M.	PM Small Business Computers	NPB-PTI
31-01-1983	Tooren, Y. van der mevr.	Teletex Management	
08-02-1983	Heijden, J.A.W. van der	CPD-management	
28-02-1983	Bleeker H.	Test Management Development	PTI
28-02-1983	Dielis J.M.C.	DOR-lab Eindhoven	Elcoma NPB
28-02-1983	Harten, A. van	SSS Prod. Acceptance & Support	HSA
28-02-1983	Hazenbergh, W.H.	Produktieleiding & Staf	PDS Eiserfeld
28-02-1983	Hoorn, L. van der	Software Systems & Programming	HSA-Apeldoorn
28-02-1983	Klein, E.	Test Management Development	HSA-Apeldoorn
28-02-1983	Nolthenius de Man, R.	PM Wordprocessors	NPB-PTI
28-02-1983	Rietveld, F.M.	PM P3000 & Workstations	NPB-PTI
28-02-1983	Vorspaget, A.	DOR-lab Eindhoven	NPB-Licht
18-03-1983	Burgers-Kraay, S.B. mevr.	Montage	

PHILIPS



**Data
Systems**