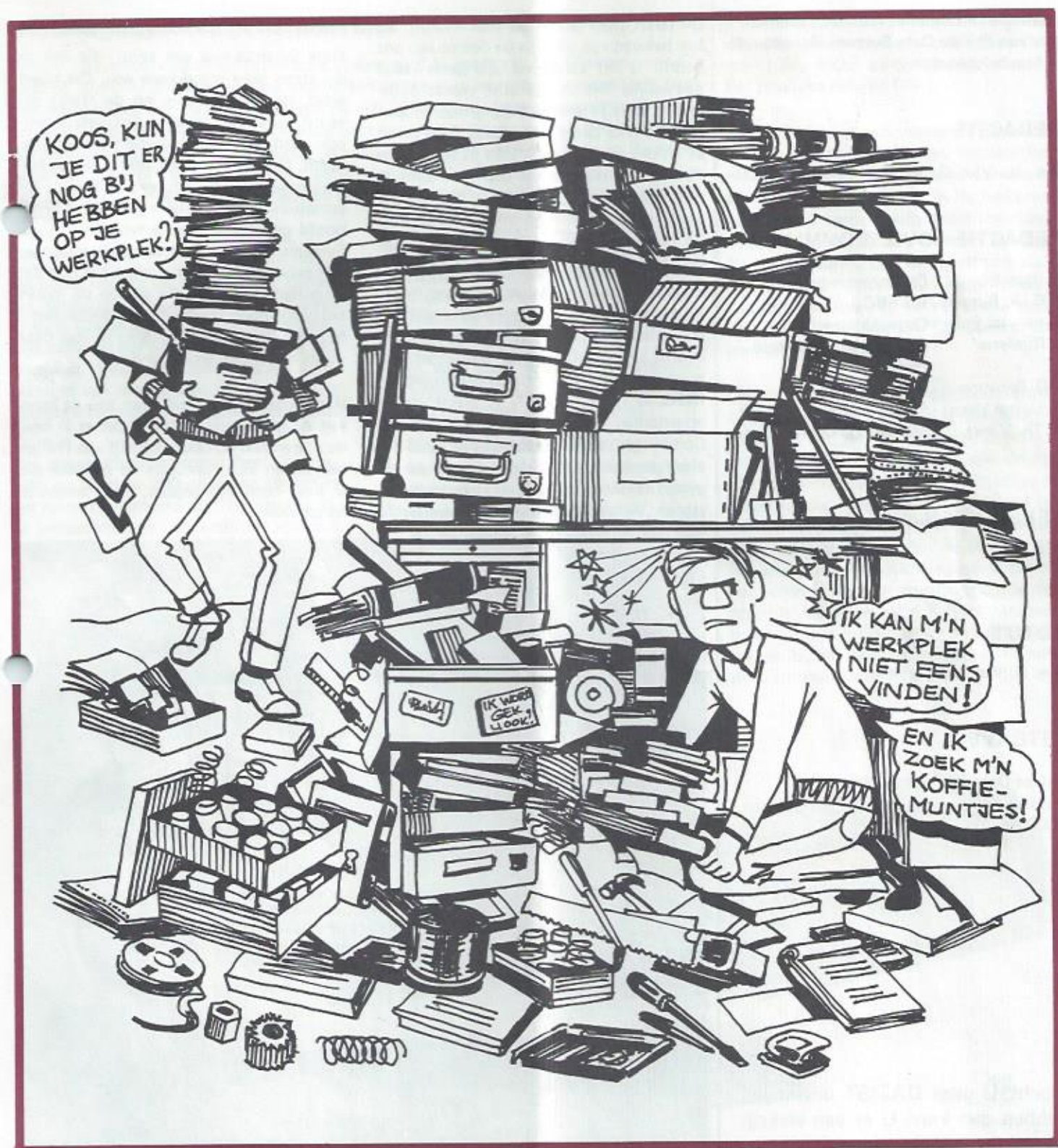


6

datist

4e jaargang Mei 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. Beetsma	- 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

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.

De jaren gaan (soms te) snel voorbij. Bij het beleven van alle ups en downs van ons bedrijf is het aantal van die jaren veelal nauwelijks iets dat bewust wordt opgemerkt. Er zijn immers belangrijker dingen om ons mee bezig te houden. Toch is het af en toe goed de mijlpalen in het oog te houden. Je realiseert je dan weer eens te meer hoe vluchtig de tijd is. Dat we die goed moeten besteden voor ze ons door de vingers glipt als los zand, zonder merkbare sporen achter te laten.

Zo'n mijlpaal (en dit jaar volgen er meer) is bereikt op 15 mei. Toen was het vijftien jaar geleden dat we de eerste naam van ons bedrijf (Philips Computer Industrie) verwisselden voor: N.V. Philips Electrologica. Reeds in 1966 was de N.V. Electrologica opgenomen in de Hoofdindustriegroep Computers, maar had tot 15 mei 1968 het eigen karakter behouden (althans op de gevel in Den Haag bleef Electrologica staan). Vijftien jaar geleden werden beide

bedrijven ook in de naam geïntegreerd.

Data Systems was een kreet, die ook in die jaren geen onbekende was. Die naam werd als productnaam op de markt gevoerd. Eerst veel later, na de Unidata periode werd deze naam ingevoerd als bedrijfsnaam. Met de totstandkoming van de Nederlandse Philips Bedrijven en Philips International, waarvan de namen in het briefhoofd gevoerd dienen te worden, is Data Systems eigenlijk weer teruggebracht naar een productherkenning, ware het niet dat — gezien de plaats die we op de markt hebben veroverd onder deze bedrijfsnaam — het van het grootste belang is, dat deze naam nog steeds wordt gevoerd.

Het is goed ons te realiseren aan de hand van de genoemde mijlpaal, dat er al heel wat jaren een computerbedrijf van Philips bestaat en zich, ondanks de stormen die er over heen zijn gegaan, heeft weten te handhaven.



Belangrijke orders

Data Systems Service

Belastingdienst breidt netwerk uit.

Philips Telecommunicatie en Informatie Systemen B.V. heeft van het Ministerie van Financiën opdracht gekregen voor de levering van terminal-apparatuur en netwerkinterface-processoren voor een totale waarde van ca. Hfl. 24 miljoen. Deze systemen zullen ingezet worden ten behoeve van het douaneproject en worden beschouwd als uitbreiding van het bestaande netwerk van de belastingdienst. Het huidige netwerk, waarvan de eerste systemen reeds in 1978 geïnstalleerd werden, wordt gebruikt voor functies ten behoeve van inspecties der directe belastingen en der omzetbelasting en ontvangkantoren in Nederland.

Douane

De noodzaak om bij de douane te komen tot toepassing van automatisering deed zich de laatste jaren steeds sterker voelen. Met name op het gebied van de invoer van goederen neemt het aantal en de complexiteit van maatregelen waarop door de douane moet worden toegezien, nog steeds toe.

Het automatiseringsproject heeft betrekking op de circa 200 onder de inspecties der invoerrechten en accijnzen ressorterende posten douane en accijnzen alsmede de ontvangkantoren.

De ontwikkelingen en de invoering van het automatiseringsproject douane zullen in de periode 1983 — 1987 gefaseerd plaatsvinden; hier zijn te onderscheiden:

- de comptabele verwerking douane-ambtenaren brengen gegevens van de aangifte in het systeem door middel van terminals op de douaneposten. Het systeem draagt zorg voor de berekening van de heffingen, de — maandelijks — vervaardiging en verzending van uitnodigingen tot betaling aan de hand van de in het systeem opgenomen debiteuren-administratie, het verwerken van de betalingsgegevens en de comptabele vastlegging.
- gebruik van het geïntegreerd tarief hiermee is het mogelijk alle op de invoer van toepassing zijnde maatregelen op het gebied van invoerrechten, accijnzen, omzetbelasting, vergunningen etc. volledig (geïntegreerd) en up-to-date ter beschikking te krijgen, ook t.b.v. verifiërende ambtenaren.
- terminals bij aanmelders (douane-expediteurs en bedrijfsleven)

de aanmelders kunnen met behulp van terminals de gegevens van de aangifte rechtstreeks in het systeem inbrengen, waarna volledig ingevulde aangifteformulieren afgedrukt kunnen worden.

- interne integratie in deze fase krijgen de ambtenaren suggesties met betrekking tot de wijze van rensignering en controle.
- externe gegevens-verstrekking van belang zijnde gegevens betreffende ingevoerde zendingen kunnen rechtstreeks worden doorgezonden aan belanghebbende diensten en instellingen zoals C.B.S., productschappen, C.D.I.U. en de E.G.-commissie.

Invoering

Installatie van de werkplek-apparatuur zal plaatsvinden in de periode van eind 1983 tot midden 1984. In totaal zullen ca. 175

PTS-6000 systemen geïnstalleerd worden, elk uitgerust met externe opslagcapaciteit van 10M, welke aangesloten worden op het publieke datanet DN-1.

De ca. 300 terminals bestaande uit beeldscherm, toetsenbord en een speciale formulieren-printer en de terminal-computer, zijn zodanig gekozen dat in de toekomst ook lokale kantoorautomatiseringsfuncties hiermee uitgevoerd kunnen worden. Naar verwachting zal het aantal terminals medio 1985 met ca. 500 uitgebreid worden ten behoeve van de verificatie door de douane, waarvoor de PTS-6000 systemen reeds uitgerust zijn.

Om de aansluiting van de centrale computers van de Belastingdienst (Honeywell en IBM) aan het publieke netwerk DN-1 optimaal uit te voeren, wordt een drietal Philips interface-processoren geïnstalleerd. Deze interface-processoren, gebaseerd op het packet-switching systeem N20DS van Philips zorgen mede voor de correcte afhandeling van de berichtenstroom tussen het centrale computercentrum en de decentrale kantoren. (De Project Support groep is bij de realisatie hiervan betrokken, evenals bij het pasklaar maken van de netwerk software in de PTS-en).



Business Information

Word Processing

De goede berichten van maart zetten door in april. De produktie is tot tweemaal toe verhoogd. Dit betreft hoofdzakelijk de P5020 (Swift).

In Hannover zijn 150 systemen afgezet. Daar is de Teletex versie van de P5020 getoond. Data Systems is in Duitsland een van de 7 leveranciers, die zijn goedgekeurd voor aansluiting aan het openbare net.

In Apeldoorn heeft vorige week een Product Management Meeting plaats gehad, waarin de product-policy is doorgesproken met de landen.



P3000

De P3000 activiteit loopt in diverse landen aan. Gestart zijn Engeland, Duitsland, Nederland en Spanje. Diverse landen starten eerst na de vakantie. Er zijn al 150 systemen geplaatst en draaien naar tevredenheid. Het ziet er allemaal veelbelovend uit. Release 2 wordt in fasen van mei tot eind augustus gerealiseerd. Die behelst o.a. de P2705 12" workstations, de low-cost P3500, een extension unit van 10M, die naast de reeds bestaande 10M unit kan worden gekoppeld en verdere software.

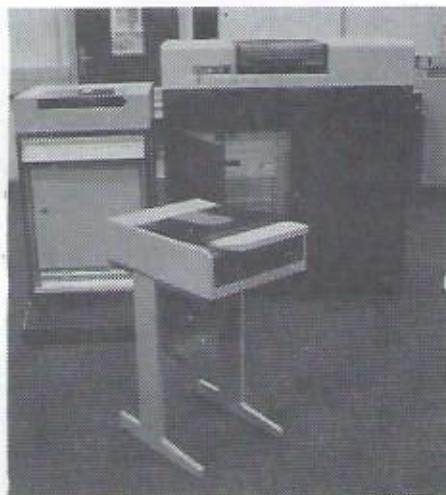
Op de Hannover Messe is goed gedraaid. Er zijn heel wat verschillende toepassingen gedemonstreerd. (EBX-telefooncentrale-aansluiting als kostenberekenaar, telefoon-aansluiting voor agenderen, laservision etc.). We moeten onze positie (dual-station leverancier) uitbuiten!

Megadoc

In Hannover vond de wereldpremière van Megadoc/DOR plaats. Het systeem was — met opzet — op het dak van onze stand opgesteld. Niet alleen uit voorzichtigheid, maar ook om het extra aantrekkelijk te maken (wat je ver haalt is lekker!). Entreekaartjes konden bij de normale Duitse Philipsstand worden gehaald. Er is slechts een kwart van de aanvragers toegelaten.

Onder de ruim 2000 geïnteresseerden, die de Megadoc opstelling bezochten bevonden zich ook grote Large-Accounts uit Duitsland, die voor het eerst belangstelling toonden voor de Duitse Philips organisatie. Het systeem heeft voortreffelijk gewerkt.

De eerste order (Grüner en Jahr) is op de Messe getekend. Kort daarna kwam de order voor Megadoc van het Nederlandse Departement van Volkshuisvesting rond. Met Megadoc hebben we tevens de uitzending van de Duitse televisie gehaald!



Philips vierde
op wereldrang-
lijst elektronica

Philips het actiefst in
wereld-stoelendans om
elektronische industrie

Philips: meer in
video en laser

Interview met: de heer H. Steenman

Mensen, werkzaam in de commerciële sector, zijn — in een bedrijf als het onze — veelal direct te herkennen. Aan de goed gekamde hoofden, de perfect gestrikte stropdassen, het keurige costuum. En... hun — soms wat geaffecteerde — keurige spreektrant. Dat is niet alleen, omdat ze — zoals we natuurlijk allemaal — zo netjes zijn opgevoed, maar omdat het een belangrijk aspect van hun beroeps-uitoefening is.

De klant — die voor miljoenen komt besteden — verwacht nu eenmaal niet te worden ontvangen door iemand in spijkerbroek, slobbertrui, ongeschoren en sprekend met een zwaar mokums accent.

De heer Steenman is ook zo'n keurige en welgemanierde commerciële jongen. Eigenlijk had hij met jasje gefotografeerd moeten worden. Gasten ontvang je niet in hemdsmouwen. Maar werken, achter je bureau, doe je wel in het enkele overhemd. En dat is de werksituatie, die we willen schilderen.

Wie is Steenman?

Hij heeft — tot nu toe — zijn hele (zakelijke) leven in de technische commercie gezeten. Na — als electronica officier — de militaire dienstplicht te hebben vervuld, ging hij naar Ford Amsterdam. De bedoeling was in een nieuw op te richten electronica afdeling aan de gang te gaan, maar door het niet beschikbaar komen van een budget (bleek op de dag van indiensttreding) ging het feest niet door. Hij stapte dus op bij Ford. En toen ging hij in de commercie. Bijeen — toendertijd nog klein — bedrijfje, importeurs van meet-apparatuur (Hewlett Packard) stapte hij in de verkoop. Het bedrijfje was echter zo klein, dat er van alles door hem gedaan werd. Reparaties, inpakken van verkochte goederen etc.



In die jaren kwam de minicomputer op. Hewlett Packard vond dat zij ook in de computers moesten gaan, en Steenman werd in dat vak opgeleid. Eer een en ander echter goed op gang was, vertrok hij na 5 jaar naar een klein Nederlands bedrijfje in medische electronica. Hij was daar verantwoordelijk voor de produktie en werd er aangesteld in de rang van adjunct-directeur. Het was een enorme overgang, van een goed ge-oiled Amerikaans bedrijf, naar een kleiner Nederlands bedrijf, met minder faciliteiten. Van de commercie naar de produktie. De sfeer was er echter plezierig. Dit waren de jaren waarin de minicomputer in opkomst was. Met name een zekere firma Digital Equipment (DEC) leek een kans te maken de markt te gaan veroveren. Toen dan ook de kleine Nederlandse vestiging van DEC een commerciële man zocht besloot Steenman de sprong naar deze nieuwe industrie te maken.

Om te beginnen ging hij drie maanden naar de States voor een goede bedrijfsopleiding. Bij DEC werkte hij ruim dertien jaar. Zoals gezegd begon hij er als verkoper, werd later verkoopleider en toen het bedrijf zich uitbreidde werd hij er tenslotte 'country-manager' voor Nederland. In 1977, toen de DEC-vestiging in Nederland onder zijn leiding was uitgegroeid tot een organisatie van 300 man, vroeg hij overplaatsing aan naar het internationale hoofdkantoor in Genève, waar hij verantwoordelijk was voor een van de divisies van Digital, de wetenschappelijke productdivisie. Hij leerde er weer geheel andere kanten van het bedrijfsleven kennen. Naast contact met de verkoop en service, kwam het (macro-) productbeleid om de hoek kijken.

Na zes jaar met zijn gezin in Genève te hebben gezeten, kwam er een moment waarop het (lang) genoeg was. Hij wilde terug naar Nederland. In die tijd werd hij door een zgn. 'head-hunter' (in opdracht van Philips) benaderd of hij interesse had voor Philips. Enhij zei NEE!

Waarom NEE?

Omdat hij een kleinschalige operatie, als bijvoorbeeld het opzetten van een activiteit, klein bedrijfje opbouwen, interessanter vond. Philips is daar al overheen.

Toch is de heer Steenman na een gesprek geïntroduceerd bij een aantal mensen van Data Systems. De sfeer sprak hem wel aan, veel opener dan hij verwacht had, met een hoop goede ideeën, ook veel problemen. En deed dus de sprong om na dertien jaar Digital over te stappen naar Philips. De taak hier sluit erg goed aan bij zijn ervaringen uit Genève.

En wat nu?

De heer Steenman is gekomen voor het Marketing gedeelte van IS/NA. Bij zijn komst wist hij weinig van de Philips producten, omdat hij ze in het marktsegment dat Digital beslaat, niet of nauwelijks te genkwam.

Hij begon dus met zich vertrouwd te maken met onze producten. Ook probeerde hij zoveel mogelijk mensen te leren kennen (en hij is daar nog steeds mee bezig). Want een van de dingen, die je bij Philips, ondanks de grootte van het bedrijf, aantreft is het (vrij belangrijke) informele circuit. Je kunt hier pas dan goed functioneren als je voldoende mensen kent. Dat is iets wat je eerst na een jaar helemaal kunt hebben opgebouwd.

Wat hij aan producten (en markten) heeft aangetroffen in IS/NA is niet zonder problemen. De portfolio van marktsegmenten en producten is kwetsbaar. De lines of business die we hebben zijn te weinig. De organisatiestructuur in IS/NA heeft een te groot technisch accent en is te weinig commercieel. We zijn bezig daar een andere vorm aan te geven.

Er zal heel erg goed gekeken moeten wor-



den naar nieuwe mogelijkheden in de markt (nieuwe lines of business).

Hoe doe je dat?

Dat kun je op tweeërlei wijze doen.

Ten eerste, je gaat uit van het produktenpakket dat je reeds hebt, of dat met weinig moeite in je bereik is. Dan kijk je wat daar de mogelijkheden van zijn in de markt.

Ten tweede, je kunt bij het aanpakken van projecten kijken of een dergelijk project niet ook interessant kan zijn voor andere (reeds bestaande of toekomstige) klanten, en zo het project uitbouwen tot een line-of-business.

In zo'n laatste geval moet je natuurlijk niet (teveel) gaan afwijken van het vastgelegde produktbeleid. Philips heeft in het verleden veel te snel op allerlei uiteenlopende vragen vanuit de markt gereageerd en zo zijn activiteiten versnipperd. Dat is — naar de mening van de heer Steenman — de verkeerde weg. Hij wil erg graag zien te bereiken, dat IS/NA in een spoor komt, waarbij de projecten veel meer uitgaan van — goede — standaardprodukten.

Daarmee de ontwikkelingsafdelingen beschermend tegen het bewandelen van allerlei zijpaden.

Hoe smaakt het, om als nieuweling (die leuk wat anders gaat doen, anders hoeft je niet van baan te veranderen) in een sfeer van demotivatie terecht te komen?

Dat was zeker moeilijk. Je komt in een omgeving terecht, die duidelijk belast is door zijn verleden. In Apeldoorn merkt de heer Steenman dat echter minder dan in de verkooporganisaties in de landen. De reputatie van Apeldoorn is gewoon niet sterk. Dat maakt de samenwerking niet zo gemakkelijk. Dat moet helemaal worden inverdiend. Het direkter aansturen van de landen — zoals onze wens is — kan eerst dan gebeuren, als je echt iets te bieden hebt!

Heel belangrijk is, dat we nu een goede produktstrategie hebben. Goede produkten zijn de fundamenten van ons succes op de markt. Ook de concurrent heeft weleens zijn problemen op het gebied van organisatie. Dat hebben we allemaal op zijn tijd met elkaar gemeen. Een goede set produkten kan de ander echter verslaan. Daarmee heb je een basis om op voort te bouwen (ondanks interne structuurproblematiek). We zullen best nog een aantal moeilijke jaren door moeten. We zitten nog in een tussenfase.

Inmiddels is de heer Steenman een beetje gewend geraakt aan de Philips terminologie, hoewel hij — met zijn verleden bij Amerikaanse werkgevers — moeite heeft met betaling door de CIA.

Het opmerkelijk veel in de normale spreektaal hanteren van vakjargon, met erg veel afkortingen, is niet voor iedereen even begrijpelijk. De heer Steenman vindt dan ook, dat je dat zo min mogelijk — en zeker niet tegenover je klanten — moet doen. Je kunt van hen niet verwachten dat ze weten waarover je het hebt. Het is daarom beter alles in bruikbare taal om te zetten. Ook in andere talen dan het Nederlands. Apeldoorn heeft een coördinerende functie bij projecten, die bij multi-nationale afnemers worden gerealiseerd. Dat is een van de taken die IS/NA moet realiseren.

We moeten zorgen dat de samenwerking tussen de landen goed is, dat ze van elkaar weten welke activiteiten bij multi-nationale afnemers lopen. We moeten het eens zijn met de landen over de te investeren verkoop-inspanning en de produktstrategie bij soortgelijke projecten. Het binnenhalen

van de order is taak van de LMO.

De glans/eer voor het binnenhalen van een groot project komt helemaal voor rekening van de LMO. Daar komt Apeldoorn niet bij te pas.

De heer Steenman vindt het een groot voordeel, dat hij zowel aan de kant van de verkoper, als aan de kant van de beleidsvoerder heeft gestaan. Hij kan zich daarvoor goed verplaatsen in de gevoelens, die beiderzijds leven.

Het plan dat tijdens de MIM is gepresenteerd, is dat het nu of kan er nog iets anders — naast — ontstaan?

Het Office Automation plan betreft niet een bepaald segment van de markt. Het is een horizontale toepassing, een totaal benadering.

Je kunt nog zulke mooie produkten voeren, als je niet een integratie over de horizon kunt bieden, sla je de plank mis. In de toekomst verkoop je geen enkele computer, zonder de mogelijkheid van communicatie op de achtergrond.

Het is daarom erg belangrijk, dat we de Office Automation strategie hebben gedefinieerd. Het zal ons helpen om word processors, P3500, enz. te verkopen, die (later) in een netwerk kunnen worden opgenomen.

Er heerst nog wat geheimzinnigheid rondom Office Automation. Geregeld wordt gezegd: er mag nog niets van naar buiten. Hoe komt dat?

Het plan is nog niet naar buiten gepresenteerd. De bedoeling is dat het later in dit jaar formeel geannonceerd zal worden. Voordien zullen we een aantal Large Accounts een kijkje vooraf gunnen in onze plannen. Geheimzinnigheid is er beslist niet. Dat de presentatie van het plan nog niet heeft plaatsgehad, ligt daaraan, dat we voor een professionele presentatie van het plan nog niet gereed zijn. Het low-end is bovendien nog niet zo uitgekristalliseerd als het high-end.

Vergeet echter niet, onze concurrenten hebben ook hun plannen gericht op Office Automation. Hebben daar ook hun mond

over vol, maar hebben veelal niet meer te bieden dan een papieren tijger. Zij hebben nog niet de hele produktlijn te bieden.

Hoe liggen we, met wat we nu kunnen bieden, ten opzichte van onze concurrenten in de markt?

Gezien de grootte van Data Systems is wat wij bieden nog niet zo gek. We hebben een aantal goede werkplek-computers, een goede strategie voor de koppeling van de machines, en lopen daarmee beslist niet ver achter op onze concurrenten.

Integendeel, er zijn grote concurrenten die reeds een aantal jaren geleden zaken hebben aangekondigd die ze tot op heden toe nog niet hebben kunnen waarmaken.

We hoeven ons beslist niet te schamen voor waar we zijn!

Hoe ligt onze naam in de markt?

Philips heeft (als grote onderneming) een goede naam (kwaliteit en service). Daar hebben we gemak van. Bij Office Automation zal de communicatiekennis en ervaring binnen Philips een belangrijk facet zijn. In het algemeen valt het met de reputatie van ons bedrijf best mee.

De heer Steenman hoopt, dat we in staat zullen zijn ons verleden af te zweren, en zullen doorgaan met de dingen, die we van plan zijn te doen. En niet weer halverwege van koers gaan wijzigen. We moeten de eerste paar jaar niet al te revolutionair veranderen.

Twintig man bij Philips Apeldoorn niet herplaatsbaar

APELDOORN - Ruim twintig werknemers van Philips Data Systems in Apeldoorn die door een reorganisatie overbodig worden, moeten binnenkort worden ontslagen omdat het bedrijf waarschijnlijk geen ander werk voor hen kan vinden.

De andere 180 werknemers die bij de reorganisatie betrokken zijn, hebben al ander werk of zullen dit waarschijnlijk nog vinden.

De heren hebben de plannen van Philips sociaal genoemd. „Van die paar arbeidsplaatsen zal het voortbestaan van Philips echt niet afhangen“.

EINDHOVENS DAGBLAD

* Het principe-accord over de CAO is door de leden van het FNV afgewezen. Hiermee komt alles wat hierover in Dattist nr. 5 vermeld stond te vervallen. De onderhandelingen zullen worden voortgezet.

* Tot 1 mei 1983 hebben zich de volgende personeelsmutaties voorgedaan:

Stand 1-4-'83	Bij	Af	Stand 1-5-'83
967	4	29	992

* Beginnend op 3 mei 1983 zal een busdienst worden gestart tussen de plaatsen Apeldoorn en Eiserfeld. Uit gegevens van het reisbureau is gebleken, dat de meeste reizen naar Eiserfeld plaats hadden op dinsdag en woensdag. Het busje zal dan ook, voorlopig op proef, op die dagen worden ingezet. Niet alleen uit kostenbesparingsoverwegingen, maar ook omwille van de veiligheid, is met deze busdienst gestart. Kopje koffie en krant aan boord! Men wordt verzocht zoveel mogelijk de trips naar Eiserfeld op genoemde dagen te plannen en dan gebruik te maken van deze busdienst. Als de proef slaagt, zal door de onderneming die voor ons deze busdienst verzorgt tot aanschaf van een luxe busje worden overgegaan.

* Aan het gezelschap dat deelneemt aan de Managers Information Meetings is over een drietal dagen verdeeld de nieuwe bedrijfsfilm 'Philips, Expertise World-Wide' vertoond. De film is ter beschikking gesteld van alle Philips bedrijven in binnen- en buitenland (er is een Engelse versie).

* Bij de herstructurering van Data Systems is gestreefd naar het invoeren van een marktgeoriënteerde organisatie. Die organisatie is gesplitst in de groepen Small Business Systems en Large Accounts.

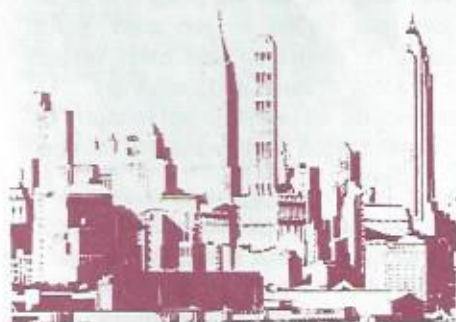
Bovendien moet een geïntegreerd productbeleid tot stand komen. Hoewel we voor de twee marktgebieden een aparte marktgroep blijven opstellen, willen we voorkomen dat er twee te ver uiteenlopende produktfamilies ontstaan. Het produktbeleid voor enerzijds P2000, P3000 en P5000, en anderzijds P4000, P6000, P7000 en P8000 geldt voor beide groepen. Daartoe zal de organisatie enigszins worden aangepast. Met de Top-MIM wordt in een drietal gesprekken gesproken over de voorwaarden voor de realisatie van deze integratie. Er zal gezocht worden naar een marketing manager, die verantwoordelijk zal zijn voor het totale marketingbeleid in de beide marktgebieden en er zullen duidelijk twee aparte marketing functionarissen zijn voor de IG'en.

Verder streven we naar een duidelijke aansturing van de landen. Er wordt gezocht naar regional sales-managers, die dat kunnen doen.

* De afdeling Bewaking noteert tijdens de lunchpauze de namen van de medewerkers/sters, die de poort verlaten en weer binnenkomen, onder vermelding van de daarbij horende tijdstippen. Deze gegevens worden (op verzoek) doorgegeven aan de afdelingschefs, die degenen die zich niet aan de regels houden, terecht kunnen wijzen.

De mensen zijn er niet voor het werk, maar het werk is er voor de mensen.

De succesrijkste zaken zijn die waarin allen afzonderlijk denken maar gezamenlijk doen.



Even serieus

Het jaar 1983 is goed begonnen voor Data Systems. De omzet en resultaten over het eerste kwartaal zijn bemoedigend.

De Raad van Bestuur heeft onze Hoofdingstrieegroep meer armslag gegeven om te opereren. Wat dat nu precies betekent kan ik hier niet allemaal uitleggen, maar het houdt in ieder geval in, dat we de steun krijgen, die we nodig hebben.

Enkele vakante posities in het management zullen, waarschijnlijk, op korte termijn worden ingevuld. Ook dit is een teken dat er heel gericht gebouwd wordt aan de toekomst van Data Systems.

Het ziet er naar uit dat de kosten in de technische sector het afgelopen jaar aanzienlijk zijn teruggebracht en dat de budgetten beter worden beheerst.

De heer Rauh, onze nieuwe manager van de nationale verkooporganisatie in Duitsland, heeft de zaken in dat, voor ons zo belangrijke, land krachtig en doeltreffend aangepakt. Elders in dit nummer publiceren wij de beleidspunten, die hij daarbij als uitgangspunt koos.

In België is onlangs de heer De Smet tot manager van de nationale verkooporganisatie benoemd. Ook hij is een man, die vanaf zijn eerste werkdag bij Philips (hij komt van Texas Instruments) zeer doelgericht te werk gaat.

Met de Zweedse organisatie zijn een paar verstandige werk- en taakverdelingsafspraken gemaakt, die problemen in delegatie en samenwerking kunnen voorkomen.

Kortom, er zit volop leven in de brouwerij. Het is voorjaar bij Data Systems.

Het voorjaar, evenwel, is niet onbewolkt. In Apeldoorn zoeken nog ruim 60 mensen ander werk, omdat hun baan wegviel. In de kranten werd van 20 mensen gesproken, maar dat is een vergissing. Met die 20 mensen, werden de mensen bedoeld voor wie het werk het eerst wegviel en die daarna 7 maanden de tijd kregen ander werk te zoeken, voordat er sprake was van het aanvragen van ontslag. Als we daarbij de mensen tellen voor wie het werk op een later tijdstip wegvalt, dan komen we op ruim 60

Uitgangspunten van de heer Rauh.

1. We verplichten ons, onze gezamenlijke energie en creativiteit in te zetten om onderstaande doelstellingen te bereiken:
 - verbetering van de ordersituatie;
 - versterking van de ordersituatie;
 - versterking van de marktpositie;
 - uitbreiding van onze activiteit.
2. We staan voor een grote uitdaging; derhalve kunnen we ons geen onenigheden, wrijvingen, intriges, prestige- en machtsstrijd veroorloven.
3. Centrale Concernafdelingen doen geen zaken voor ons; daarom zullen we onze eigen zaken zelf moeten opknappen.
4. Een goede samenwerking met Eiserfield, de HIG en andere LMO's is de basis voor succes in ons internationale bedrijf.
5. We zullen risico's nemen en daarbij ook kansen aangrijpen.

Bij mislukkingen zoeken we niet naar schuldigen of verontschuldigen, maar trekken er lering uit.

6. We bieden alleen producten aan, die we kennen en ter beschikking hebben, en dat alleen voor duidelijk omschreven marktgebieden en branches, en bewijzen niet, waarom er geen zaken gedaan kunnen worden.
7. We zullen zowel intern als extern een geloofwaardige partner zijn en stellen ons, ondanks doelen die veel van ons vergen, positief op.
8. We wensen gekwalificeerde, creatieve, gemotiveerde, trotse en loyale medewerkers, die bereid zijn, hard te werken, en die we rechtvaardig zullen belonen.
9. We zullen flexibel, ongecompliceerd en onconventioneel zijn en ons stilzwijgend houden aan procedures en voorschriften.
10. We zetten ons in om onze producten, onze markt en onze concurrentie te kennen.

mensen voor wie iets moet worden gezocht. Omdat de — in het Sociaal Plan afgesproken — bemiddelingstermijn afliep, moet er voor een klein aantal mensen op 1 mei (niet meer dan 5) en voor een tiental mensen per 1 juli, ontslag worden aangevraagd.

Dat betekent overigens niet, dat die mensen nu op straat staan. We blijven voor ze zoeken gedurende de looptijd van de procedure, die het Gewestelijk Arbeidsbureau volgt en gedurende de tijd van hun opzegtermijn daarna. Dat kan per persoon nog zo'n extra 5 à 6 maanden duren. Alles bij elkaar betekent dat dus een zoektijd van meer dan een jaar.

En dat is maar goed ook, want de arbeidsmarkt is in Apeldoorn niet willig. Er wordt van alles gedaan om onze collega's aan an-

der werk te helpen. Ze hebben veel energie aan Data Systems gegeven en verdienen nu onze energie bij het zoeken naar oplossingen. De vakaturebank onder leiding van de heer Van Ledden Hulsebosch werkt nog steeds positief. Daarnaast heeft onze oud-collega de heer Van der Hoeven een groot aantal bedrijven in Apeldoorn bezocht op zoek naar vakatures. We hebben hem daarvoor weer voor enige tijd 'gecontracteerd'. Een extern bureau is ingeschakeld om een aantal mensen sollicitatie-begeleiding te geven. Weer anderen zijn betrokken bij een omscholing.

Het allerbelangrijkste blijft evenwel de activiteit van de mensen zelf en de bemiddelings-inspanning van afdeling Sociale Zaken. Daardoor komen soms wonderen tot stand!

Als wij, ondanks al die inspanningen, toch gedwongen worden een ontslag te doen ingaan, dan ligt het, bijna, nooit aan de mensen zelf en hun personeelchef. We lopen dan tegen een probleem aan, dat groter is dan onze inspanningen kunnen hanteren: de snel groeiende structurele werkloosheid in ons land.

Mocht ontslag onverhoopt toch nodig zijn, dan zullen we — net als we dat in Den Haag hebben gedaan — met de betrokkenen overleggen, wat we in de werkloosheidsperiode voor die mensen kunnen doen. In Den Haag hebben veel van onze oud-collega's — met financiële en morele steun van Philips — initiatieven ondernomen, die door henzelf als uitermate nuttig worden beleefd.

Maar zover is het nog niet. Eerst tot het uiterste blijven zoeken naar werk. Daar gaat het om.

In dit verband spreek ik mijn waardering uit voor een initiatief van enkele mensen in de Repro, om zodanig korter te gaan werken, dat daardoor — waarschijnlijk — twee arbeidsplaatsen kunnen worden geschapen!

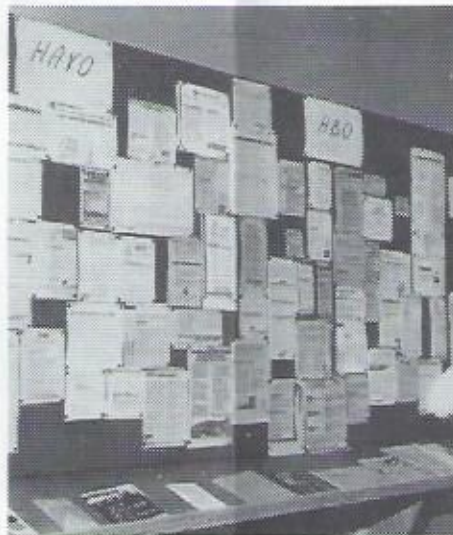
Met genoegen mag ik vaststellen, dat bij de opheffing van het DOR-lab in Eindhoven voor — op drie na — alle mensen inmiddels ander werk is gevonden. Een woord van waardering mag hier gelden voor onze personeelchef, de heer Meyers, die veel daaraan heeft bijgedragen. De drie nog resterende medewerkers zijn zolang in OML te werk gesteld, in afwachting van een functie elders.

In zowel de Produktie als de Ontwikkeling heeft onze NPB-manager, de heer Kegge, de kwaliteitsklok geluid. Een heleboel activiteiten worden gericht op het verbeteren van kwaliteit. Daarmee wordt een — absoluut noodzakelijke — bijdrage geleverd aan de waarde van de producten, die Apeldoorn levert.

Met succes heeft de Ontwikkelingsleiding een opleidingsprogramma georganiseerd en afgerond voor medewerkers uit de Ontwikkeling, die daardoor hun kennis nog eens flink konden oppoetsen.

Het is goed te ervaren, dat op zoveel fronten tegelijk aan de opbouw van onze Hoofdindustriegroep wordt gewerkt.

J. G. Scheurer



Weggaan en blijven

Op de Overlegvergadering van 15 april j.l. las de OR-voorzitter — namens de OR — een verklaring voor, waarin hij er bij de Onderneming op aandrong de bemiddelingstermijn voor de nog aanwezige 'aangewezenen in de — 200 — actie' te verlengen.

Hij noemde hiervoor veel argumenten.

Op 20 april overlegden de Onderneming en de vakorganisaties over deze zaak. Het resultaat was: de Onderneming stoomt door met zijn plannen!

OR en vakorganisaties hebben de Onderneming niet tot enig uitstel kunnen bewegen.

Kortgeleden zijn de ontslagaanvragen bij het Gewestelijk Arbeidsbureau ingediend voor de eerste groep aangewezenen, waarvan de bemiddelingstermijn was afgelopen.

Wat doen we nu als OR?

Wij zijn altijd tegen ontslagen geweest, en dat zijn we nog!

We zijn echter ook altijd in alle omstandigheden door blijven roeien met de riemen die we hadden, en we doen dat ook nu, met wat voor provisorische roeispaantjes dan ook.

In de Begeleidingscommissie zijn we bijvoorbeeld druk bezig te bevorderen dat er toch nog, al is het voor sommigen op het laatste moment, oplossingen, banen worden gevonden. Hierbij is de Onderneming bereid de bemiddelingsinspanning te verhogen door, onder andere, het inschakelen van een extern bureau.

De Onderneming wil per individu — als er goede argumenten voor aan te voeren zijn — wel eens denken aan het uitschuiven van een termijn.

Ook wordt gedacht aan het opzetten van een Ontmoetingscentrum voor betrokken medewerkers, waar dezen contact met elkaar kunnen blijven houden en waar men ook nog naar ander werk kan worden bemiddeld.

Een vraag, die in deze tijd, door de maatschappij aan ons wordt gesteld is: Is er solidariteit tussen werkenden en niet-werkenden mogelijk?

Deze vraag komt op dit moment erg concreet in ons bedrijf op ons af:

Willen we met elkaar rekening houden?

— de vertrekkenden met de belangen van ons bedrijf?

— de blijvers met de vertrekkenden zonder werk?

Zien we elkaar nog zitten of staan?

Het blijkt, dat het niet altijd zo is en dat men soms mensen, die weg moeten, al heeft geschreven en links laat liggen (terwijl ze hier nog zijn).

Wij vinden dat dat niet zo moet!

We vinden, dat we voor elkaar verantwoordelijk zijn, in alle omstandigheden en tot op het laatste moment.

En we hopen er op deze manier nog het beste van te maken.

Aart van der Dool

Zou het Koos lukken?



Koos, op de voorpagina, ziet er geen gat meer in. De hoeveelheid werk stapelt zich op. En er wordt steeds meer gebracht. Hem is nimmer geleerd systematisch te werk te gaan, ordelijk met zijn spullen om te springen en logisch de zaken aan te pakken. Dat had hij vroeger thuis ook al. Zijn voetbalschoenen kon hij nooit vinden, omdat hij alles achter zich neer smeed. Zijn schoolboeken moest hij altijd onder stapels rommel opsporen, en op zijn werktafel was nauwelijks plek om — in een net handschrift — zijn huiswerk te maken. Omdat het soms te veel problemen opleverde alles bij elkaar te zoeken, sloeg hij er weleens een slag naar en kreeg onvoldoendes.

Feitelijk doet hij nu — in zijn werk — precies hetzelfde. Tussen de enorme stapels op zijn bureau raakt weleens een verslag zoek. Maar hij denkt nog ongeveer te weten wat er de inhoud van was. En slaat er dus weer een slag naar, en daarmee soms de plank mis.

Natuurlijk zou zijn chef daarin moeten bijsturen, maar die heeft op meer dingen te letten. Hij rekent erop dat Koos zijn werk serieus verricht en neemt diens adviezen ernstig. Dat werkt uiteindelijk door op de resultaten van de afdeling en nog verder weer op die van het bedrijf.

En... het bedrijf is degene, die aan Koos het salaris betaalt, waarvan hij zijn levensonderhoud betaalt en zijn hobbies bekostigt. Hoe beter de resultaten van het bedrijf zijn, des te meer kansen voor Koos om 'hogerop' te komen, meer salaris te ontvangen, meer plezierige dingen te kunnen doen in privé-tijd.

Gaat het het bedrijf goed, gaat het Koos goed, zo is dat.

Het kan het bedrijf alleen goed gaan als alle Kozen het goed doen.

Vandaar dus dat op 18 april j.l. in kantine S de prent van Koos zijn werkplek werd geprojecteerd als aanloopje voor een aantal inleidingen een bijeenkomst van IPC personeel in kantine S.

De boodschap, die het viertal sprekers die middag wilden overbrengen, was een simpel: Wil Data Systems zich stevig plaatsen in de markt, zal er een goed product moeten worden geleverd. Dat is van het grootste belang voor ons allemaal, willen we onze eigen positie zeker kunnen stellen.

Het aan de man brengen van ons product is niet alleen goed voor elkaar te krijgen aan het einde van het werkproces, maar begint al bij het door iedere individuele medewerker van Data Systems in te leveren werk.

De heer Kegge schetste onze situatie als volgt.

Slechts 7% van de Philips omzet wordt behaald in Nederland. In Nederland wordt echter 25% van die totale omzet gestoken in investeringen en personeel. Gunstig voor Nederland, maar een situatie waarnaar door onze buitenbedrijven met scheve ogen wordt gekeken.

De concurrentie (USA, Japan) is groot. Van het grootste belang is het prijspeil te verlagen en de kwaliteit (op wereldniveau) te verhogen.

Hoe kunnen we dat bereiken?

De heer Wagemans vertelde uit onderzoek van bij onze klanten ontdekte problemen, dat 75% daarvan was te herleiden tot fouten, veroorzaakt door slordigheden (in het ontwerp zowel als in de fabricage). Bij nauwkeuriger bestuderen van die fouten, was een splitsing te maken in:

- fouten door verkeerde werkmethode
 - fouten door een verkeerde organisatie.
- Na zo'n onderzoek kan — vanzelfsprekend — worden aangegeven waar verbetering valt aan te brengen.

Om te beginnen zal het — op diverse leidinggevende niveaus — afleggen van reken-schap van genomen beslissingen, een ingeburgerde zaak moeten zijn.

Daarbij zullen alle werkprocessen controleerbaar moeten worden gemaakt, waarbij het als een normale, ja zelfs goede, zaak (door de medewerkers) zal moeten worden geaccepteerd, dat werk gecontroleerd wordt. De benodigde kennis zal moeten worden verbreed, en men zal moeten leren systematisch te werken. Koos zal zijn spullen geordend moeten hanteren en plaats moeten maken voor zijn eigenlijke werk. Waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt. Dat is niet altijd te voorkomen. Wat er echter wel kan worden geprobeerd is die fouten tot het minimum te beperken.

Niet alleen, dat daardoor een betere indruk van het geleverde product ontstaat, maar ook, omdat het herstellen van fouten enorm veel kosten met zich meebrengt en die moeten toch weer ergens uit de lengte of de breedte worden betaald.

Het zal duidelijk zijn dat daaraan werkelijk wel iets moet worden verbeterd!

Onze doelstelling is dan ook om per jaar een daling van deze kosten met 10% te bereiken.

De heer Van de Braak gaf een extra toelichting op de kwaliteitskosten, om het belang van de verlaging ervan nog eens duidelijk te maken.

De heer Valentin tenslotte gaf een inzicht in de plannen (op korte termijn) ter verbetering van de uiteindelijk te leveren kwaliteit.

Er zal een totaal overzicht worden opgesteld van alle acties, die lopen (welke meetpunten zijn er, hoe goed doen we het). Daarna zal worden gekeken hoe hierin verbeteringen kunnen worden aangebracht en of aanvullingen op kunnen worden gevonden.

In de fabrieken zal men meer worden betrokken in het werkoverleg/groepswork-overleg, waarbij zal worden nagegaan wat de aanwezige kennis is en wat die feitelijk zou moeten zijn. Er zal de nodige training worden gegeven, iedereen moet voldoende kennis hebben van wat er gaande is en vertrouwd zijn met de gebruikte termen.

We zullen moeten leren van onze fouten. En vooral in staat moeten zijn kritiek te aanvaarden als nodig voor het (verbeterings)proces en die niet als een persoonlijke aanval zien. Controle op ons werk is geen pottenkijkerij.

Er zal op mededelingenborden in het bedrijf regelmatig worden verteld hoe het met de resultaten van de nu gestarte kwaliteitscampagne staat, zodat het effect van onze gemeenschappelijke inspanning ook werkelijk meetbaar zal zijn.

Kritisch kijken naar het eigen werk, de werksituatie, de werkplek, de aanpak en daar, waar verbetering is aan te brengen, dat ook doen, is de directe bijdrage die iedere individuele medewerker kan (en moet) leveren.

We houden u op de hoogte!

Verbouwing kantine S

In een rondschrijven van 28 april 1983 hebben de heer Mourik en mevrouw Janssen de verbouwing van kantine S aangekondigd.

Sinds de bouw van de lunchkamer op F3 in 1966 en kantine S in 1969 hebben geen verbeteringen op het gebied van hygiëne en efficiency plaats gehad. De apparatuur is sterk verouderd. Het schoonhouden ervan stelt ons voor problemen, die bij moderne middelen wegval- len. Bovendien kan na de modernisering veel efficiënter gewerkt worden.

Door de samenvoeging van de keukens van gastenlunchkamer en bedrijfsrestaurant is niet alleen een grote besparing bereikt, maar wederom een verhoging van efficien- cy.

Ook de hygiëne van een en ander kan aan- zienlijk worden verbeterd. Alle houten ta- fels, schappen, balies e.d. worden vervan- gen door roestvrijstalen meubelen. De koel- cel (nu van hout en met asbest geïsoleerd) wordt eveneens vervangen.

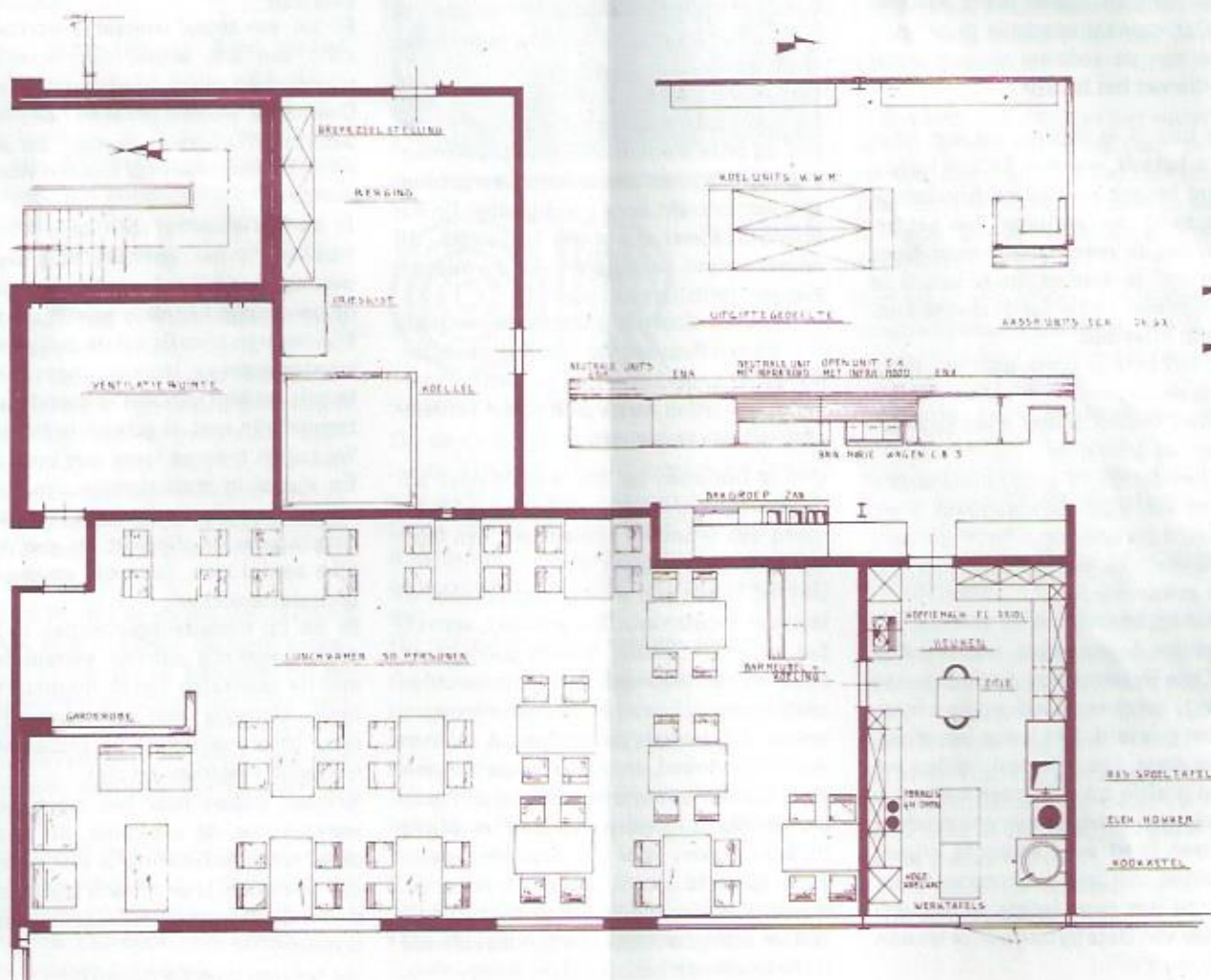
Ook de kantinedienst moet, als gevolg van de herstructurering, met minder personeel werken. Het samenvoegen van de beide groepen resp. werkend in gastenlunchka- mer en bedrijfsrestaurant vangt dit geheel op.

Voorlopig zullen we ons een aantal maan- den moeten schikken in een wat rommelig aandoende ruimte, met iets minder assort- timent artikelen en een wat ongemakkelij- ke bediening langs de noodbalie.

Er worden schotten (stofdichte) gemaakt vanaf de ingang om de oude balies heen. Daarachter kan dan rustig gewerkt wor- den aan het breek- en verbouwingswerk.

Het kantoor van mevrouw Janssen gaat verdwijnen, de koeling wordt weggebro- ken, de keuken wordt geheel veranderd en er wordt een tweetal nieuwe balies ge- plaatst. Op zijn vroegst kan alles eind a- gustus gereed zijn, maar er moet op stag- natie door de bouwvakvakantie worden gerekend.

Op bijgevoegde plattegrond is te zien hoe een en ander na de verbouwing er zal gaan uitzien. Best de moeite waard om even voor in de rommel te zitten!



Premie-uitreiking Ideeënbus



De volgende personen ontvingen een premie van de Ideeënbus:

Een premie van f 330,— ging naar de heer A. den Heyer, Postkamer, voor het idee de post van de Data Systems vestiging in Duitsland, via een andere vestiging, per regelde Philips busdienst uit te voeren, waardoor een vermindering van portokosten ontstaat.

Een premie van f 200,— werd aan de heer M. Markx, PM-WP, uitbetaald voor het idee om bij de 'FOX', waar gaas voor openingen moet worden geplakt, het gaas met een warme soldeerbout te snijden i.p.v. te knippen. Dit voorkomt rafelen bij en tijdens het lijmen in het apparaat.

De heer W. ten Tijen ontving een premie van f 750,— als laatste betaling op het idee goedkopere polystyreen schuimhoeken te gebruiken bij het inpakken van display's.

De heer E. Achterkamp, Montage, stelde voor een zeer dun schroevendraaiertje te gebruiken bij het afstellen van beeldbuisen. Ander gereedschap om tussen de zeer kleine openingen van de teksthouders te komen, was nog niet uitgedacht. Hij kreeg een premie van f 100,—.

De heer Putirulan, Montage, stelde voor in lichtbak onder de te bestuecken prints te plaatsen, om na de bewerking te kunnen controleren of alle componenten op de juiste plaats zijn gemonteerd. Dit leverde een premie van f 100,— op.

De heer C. Wesselink, Funktionale Keuring, tenslotte ontving een aanmoedigingspremie van f 75,—.

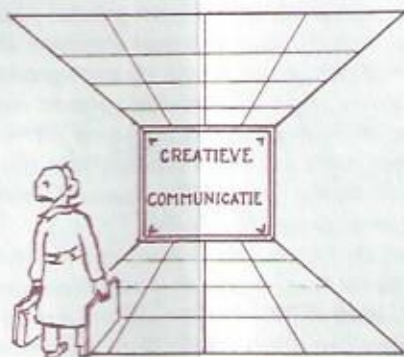
De voorgenoemde ideeën leverden gezamenlijk een besparing van f 15.440,— op!

Nu we eenmaal goed op koers zijn, hoeven we dus niet meer zo te schipperen!

Laten we niet teveel willen: verder dan de toekomst hoeft niet!

Kan men niet over de berg, dan moet men er dwars doorheen.

Weg met de grijze wanden



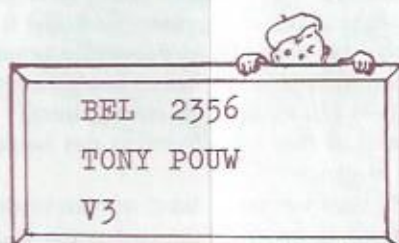
In het verleden is onder dit motto een goed initiatief genomen en in de gangen van Data Systems allerlei door medewerkers/sters gemaakte werkstukken als tekeningen, aquarellen, schilderijen, keramiek, houtsnijwerk en dergelijke tentoongesteld.

Hierop werd over het algemeen positief gereageerd. Niet alleen is het leuk eens wat van eigen werk te kunnen tonen, het is zeker zo leuk om te ontdekken wat voor onvermoede kwaliteiten er bij een kollega te vinden zijn.

Helaas is in de loop van de jaren deze activiteit wat teruggelopen, ja zelfs in het slop geraakt.

Er is dan ook besloten deze activiteit weer wat nieuw leven in te blazen.

Aan een ieder, die al eens eerder aan deze tentoonstellingen heeft deel gehad en ook aan degenen die mogelijk ook wel eens iets van hun hobby's willen laten zien, maar dat tot nu toe niet zo erg durfden, wordt gevraagd contact op te nemen met Tony Pouw, CMO, toestel 2356. Hij zal in de toekomst de tentoonstellingen organiseren. Hij is tevens bereid u bij het eventueel nieuw starten van een creatieve activiteit met raad en daad bij te staan.



Anekdote

Wallington

Deze maal een voorval, dat dateert uit 1955 en wel uit mijn volontairstijd in Engeland. Als een en ander zich toen niet rond één van de toenmalige Philipsvestigingen had afgespeeld, dan zou dit niet de plaats zijn geweest daarover te schrijven.

Een half jaar 'in den vreemde', zoals men toen Engeland zag, met een wekelijkse brief als enig communicatiemiddel met het thuisfront, noopte me om buiten de incidentele korte relaties om, op het gezin van mijn 'landlady' terug te vallen. Over de goede zorgen viel niets te zeggen. De maaltijden vooral waren erg gezellig en voor Engelse begrippen van goede kwaliteit.

Eén ding irriteerde me echter in hoge mate; thuis opgevoed op een zodanige wijze, dat me geleerd was om ook voor het eten die opvoeding te laten merken door bijvoorbeeld 'smakelijk' te zeggen, merkte ik, dat geen van de gezinsleden iets in die richting zei voor de maaltijd. Kennelijk bestond die gewoonte niet in dit land. Omdat mijn vocabulaire ontoereikend was om zelf de juiste wens in het Engels te definiëren, wende ik mij tot een Nederlander, die al ettelijke jaren in genoemde Philipsvestiging werkzaam was. Deze man bleek een grote hulp, want toen ik hem mijn probleem uitlegde, zei hij me, dat men heel simpel 'I hope it chokes you', hoorde te zeggen.

Verheugd, dat ik de juiste uitdrukking wist en dat ik een bijdrage tot de maaltijd aan kon dragen, wachtte ik tot de daaropvolgende zondag, tot de hele familie met de voor deze gelegenheid uitgenodigde burens aan tafel zat.

Het juiste moment afwachgend, keek ik nog even triomfantelijk de tafel rond en zei: 'I hope it chokes you' (ik hoop, dat jullie erin stikken!).

Op dat moment merkte ik, dat er iets was misgegaan en dat een korte uitleg noodzakelijk was om tenminste mijn image van een nette Nederlander te kunnen handhaven.

Pabur

De natuur rondom Philips Data Systems

Sedert enige tijd hebben we in Apeldoorn een nieuwe plant-manager. Dat is merkbaar ook, want bij de ingang van gebouw R zijn nieuwe planten gepoot!

Eén van deze nieuwe planten is de Brem, waarvan we daar een aantal struikjes vinden. Brem is op ons terrein niet alleen als aanplant te vinden, maar ook in het wild. Met name bij het parkeerterrein Zuid zijn veel van deze struiken te vinden. Ze komen zo langzamerhand weer in bloei en vormen een kleurrijke omzoming van het parkeerterrein. De Brem is eigenlijk een gemakkelijke plant, die met weinig tevreden is. Hij is te vinden op de arme zandgronden, waar weinig of geen voedsel is, terwijl ook de droogte voor hem geen probleem is. Zijn grootste vijand is strenge vorst. Bij



een winter die enkele jaren geleden plaats had, kan de plant helemaal afsterven. Dat is nog geen ramp, omdat de ondergrondse delen in leven blijven. Het volgend voorjaar loopt de Brem dus toch weer uit. Brem heeft een eerste bloeiperiode, die in april begint, maar blijft daarna eigenlijk de hele zomer doorbloeien.

Aan de bloem valt te zien, van welke familie de Brem stamt: de vlinderbloemigen. Uit deze familie kennen we een aantal — smakelijke — leden, zoals de erwt, snijboon, tuinboon, spercieboon en linze. Als wilde planten van deze familie kennen we de klaver, terwijl de lupine een bekende tuinplant is.

Terug echter naar de Brem. Als deze uitgebloeid is, vormen zich de vruchten, die er ook 'peulachtig' uitzien. Als de zaden rijp zijn, zullen die peulen — op droge dagen — met een duidelijk hoorbare tik openspringen. Door de kracht waarmee dit gebeurt, worden de zaden ver weggeslingerd. Dit komt uiteraard de zaadverspreiding ten goede.

Tot slot dient nog vermeld dat in de kruidkunde van de bloemen een extract gemaakt wordt, dat — volgens zeggen — baat tegen hartzwakte.

Gerard Koops

Bedrijvenschaaktoernooi door Data Systems gewonnen

In 1982 leek het er in te zitten, maar nu is het er dan van gekomen. Het schaaktoernooi voor bedrijven in Apeldoorn is door ons eerste team (spelend in klasse A) gewonnen. Het tweede team eindigde eveneens op de eerste plaats (in klasse C), al was dat in het begin nauwelijks te verwachten. Ons derde team tenslotte eindigde in zijn klasse op de derde plaats. Al met al mag Data Systems dus beslist niet klagen.

Er zal door het eerste team worden verder gespeeld in de landelijke competitie voor

Philips Gears Up for 1990s

By Axel Krause

International Herald Tribune

EINDHOVEN, The Netherlands — In a secluded, red-brick building near the center of this industrial town, a Dutch engineer moved quickly among the new computer terminals and other electronic equipment. He demonstrated complex banking calculations, handled telephone conversations, watched cable television programs, listened to classical music and studied research documents — all on an integrated, digital network designed for installation in the home.

Philips intends to pursue development of the system, company executives said, noting that much of the technology on display, such as the telecommunications equipment and the optical fiber cable linking the network, already is being made by Philips in several plants throughout Europe.

Company officials also said that such equipment may be marketed and made jointly outside the United States by Philips and American Telephone and Telegraph Co. under a joint-venture agreement reached last December and still being negotiated by the two companies.

bedrijven. Wachten we af hoe we het daar er afbrengen.

Samenstelling winnende teams:

1e team: de heren Bleeker, Boersma, Van Dijk, Kremers, Nijssen en Van Roon.

2e team: de heren Homburg, Hylkema, Koops, Van Vulpen en Wolters.

Bijeenkomst



Philibalg

Op 28 februari werd een collectie nieuwe boeken voor de club-bibliotheek tentoongesteld en konden de aanwezigen kennis nemen van het nieuwe tijdschrift, dat in het vervolg deel zal uitmaken van de leesmap.

De hoofdschotel van de avond was de lezing door Juul de Vries. Als fotograaf mag hij zich BMK (Bonds Meester Klasse) noemen. Een kwalifikatie die de BNAF (Bond van Nederlandse Amateurs Fotografen Verenigingen) verleent, nadat een proef van bekwaamheid is afgelegd.

Juul de Vries heeft zich speciaal toegelegd op de portret- en figuurfotografie. Hij toonde de aanwezigen een zestigtal foto's, die juist in Kampen een tentoonstelling hadden gevormd.

Prachtig werk, met een geheel eigen stijl, in zwart/wit. Er werd diep ingegaan op de bijzonderheden van stijl, belichting, materiaal, werkwijze en creativiteit.

Met de aanwezigen ontstond een levendige en zeer instructieve discussie, die de deelnemers enthousiast wist te maken voor de mogelijkheden, die zwart/wit fotografie biedt.

Een leerzame avond, waarbij de clubleden — die aanwezig waren — veel hebben geleerd van hun hobby.

Jim Happee
Voorzitter



PHILIPS ELECTROLOGICA BADMINTON VERENIGING

Invitnodiging Badminton gezelligheids- toernooi

Naar aanleiding van het 15-jarig bestaan van onze vereniging organiseren wij bij voldoende belangstelling een gezelligheids-toernooi in Sporthal 'De Mheen' op zaterdag 28 mei 1983.

Alle medewerkers worden op deze manier in de gelegenheid gesteld kennis te maken met badminton als recreatieve sport.

Ongeacht uw ervaring kunt u op deze dag inschrijven d.m.v. inschrijfformulieren aan de publicatieborden.

De deelname is gratis en staat open voor alle medewerkers, gezinsleden en introducees vanaf 12 jaar en ouder.

Ortkleding is gewenst doch sportschoenen zijn verplicht. U dient uw eigen rackets mee te nemen doch in principe zijn een aantal rackets in de zaal aanwezig.

Aanwezig: 09.45 uur
Aanvang: 10.00 uur
Prijsuitreiking: 17.30 uur

Drankje gratis

Opgave voor 1 mei 1983. Formulieren inleveren bij: A. Siep, VP A13 ISA.

Kantoorautomatisering: Steeds meer gaan nu ook 'gewone' mensen achter de schermen werken...

Philips in de pers

**Beloften topman van Philips
„te mooi om waar te zijn”**

Maakt te zijn, schrijft vandaag Maarten van Klaveren, werkzaam bij de stafafdeling Klaveren, van de ENV. Hij analyseert het onderzoek van de ENV, hij analyseert het onderzoek van de ENV, hij analyseert het onderzoek van de ENV.

Philips breidt uit in Nijmegen

**Europa's modernste
chip-fabriek geopend**

Van een onzer verslaggevers
NIJMEGEN, donderdag
Nederland kan in het verdere industrialisa-
zonder Philips; Philips kan bij
zijn industrieel proces

Er is niet alleen een van de grootste chipfabrieken ter wereld maar in Nijmegen is ook een automatische machine ontwikkeld die de draadverbindingen tussen de chip en de contactpunten van vermindert. Deze machine kan de montage en weldat bevestiging van de chip op de draadverbindingen.

Bisher Auftragsplus von 48 Prozent gegenüber 1982:

Börsengenüsse mit Philips Daten

WIEN (eks) — Fast hätte es zum Umsatzmilliardär gereicht: 1982 schaffte Philips Data einen Umsatz von 962 Millionen Schilling und damit einen Zuwachs von 7 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Das Österreich-Geschäft erwies sich damit als im wesentlichen unempfindlich gegen die allgemeine Wirtschaftslage.

**Werkgelegenheid blijft
teruglopen bij Philips**

EINDHOVEN — Hier, in Oost-Brabant, is het centrum van de wereldomvattende organisatie van Philips: een gigant in de wereld met een omzet vorig jaar van bijna 43 miljard, en in totaal 336.000 werknemers. Naar omzet gemeten de op 25 na grootste industriële onderneming ter wereld, naar personeel de vierde grootste (General Motors is met bijna 750.000 de vierde grootste werkgever ter wereld).

Philips naar Moskou

De meest recente wisseling van de wacht aan de top van de firma — maar het proces begon reeds eerder — manifesteert zich ook op deze toch wel opmerkelijke wijze. Philips is wereldwijd, zeker nu het multi-nationale karakter van de onderneming niet meer beperkt wordt door politieke grenzen.

—ensen — ook tiisering een noodzaak. Een voorbeeld: we kunnen nog televisietoestellen verkopen, veel televisietoestellen, omdat we de arbeidsinhoud van een televisietoestel in vijftien jaar hebben teruggebracht van 72 uur naar 12 uur. (Begin vorig jaar zei Philips-president Dekker mij al dat hij verwacht dat zijn bedrijf in 1990 nog zo'n 60.000 mensen in ons land in dienst zal hebben. — EF).

Een welkom voor:

DATUM	NAAM	AFDELING
01-05-1983	Brugman, K.T.W.M., Mevr.	Human Resources
01-05-1983	Ekkelenkamp, G.	Product Planning Office Automation
01-05-1983	Kroft, S.P.G. van der	Software Systems & Programming
01-05-1983	Vliet, R.I.M. van	Test Management Development

We namen afscheid van:

DATUM	NAAM	AFDELING	NAAR
15-04-1983	Leeuwen, D.C. van	Internal Service	HSA-Hengelo
30-04-1983	Boogaard, G.J. van den	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Bovee, L.G.H.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Brooks, H.H.	Information Systems & Automation-Appl.	Ph. Nijmegen
30-04-1983	Clerix, L.J.J.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Dommelen, J.H.J. van	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Gastel, G.H. van	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Gooijer, J.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Lambregts, J.F.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Lierop, J.P.M. van	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Ligtenbelt-Fomenko, D.B.F., Mevr.	Product Management P3000 & Workstation	
30-04-1983	Magielse, H.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Markvoort, J.A.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Mevissen, J.P.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Nunspeet, J.M. van	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Os, P.F. van	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Oudenhuisen, A.H.M.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Portier, J.C.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Poullissen, B.J.J.E.M.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Ramaker, J.M.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Smit, J.H.G.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Snijder, J.J.	SSS-Training & Documentation	
30-04-1983	Sonneville, P.R.V.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Vergeer-van Leeuwen, J., Mevr.	Administratie	
30-04-1983	Verhoeven, J.A.T.	OML	OML
30-04-1983	Vromans, P.H.G.M.	DOR-lab Eindhoven	OML
30-04-1983	Wagenaar, H.	Information Systems & Automation Prod.	Ph. Nijmegen
30-04-1983	Weltens, J.	DOR-lab Eindhoven	USFA-Eindhoven
31-05-1983	Bobbink, M.	Marketing Communications	Ph. Nederland-Eindhoven
31-05-1983	Hulzen, G. van	SSS-Product Acceptance & Support	Ph. Nederland-Eindhoven



**Data
Systems**

PHILIPS