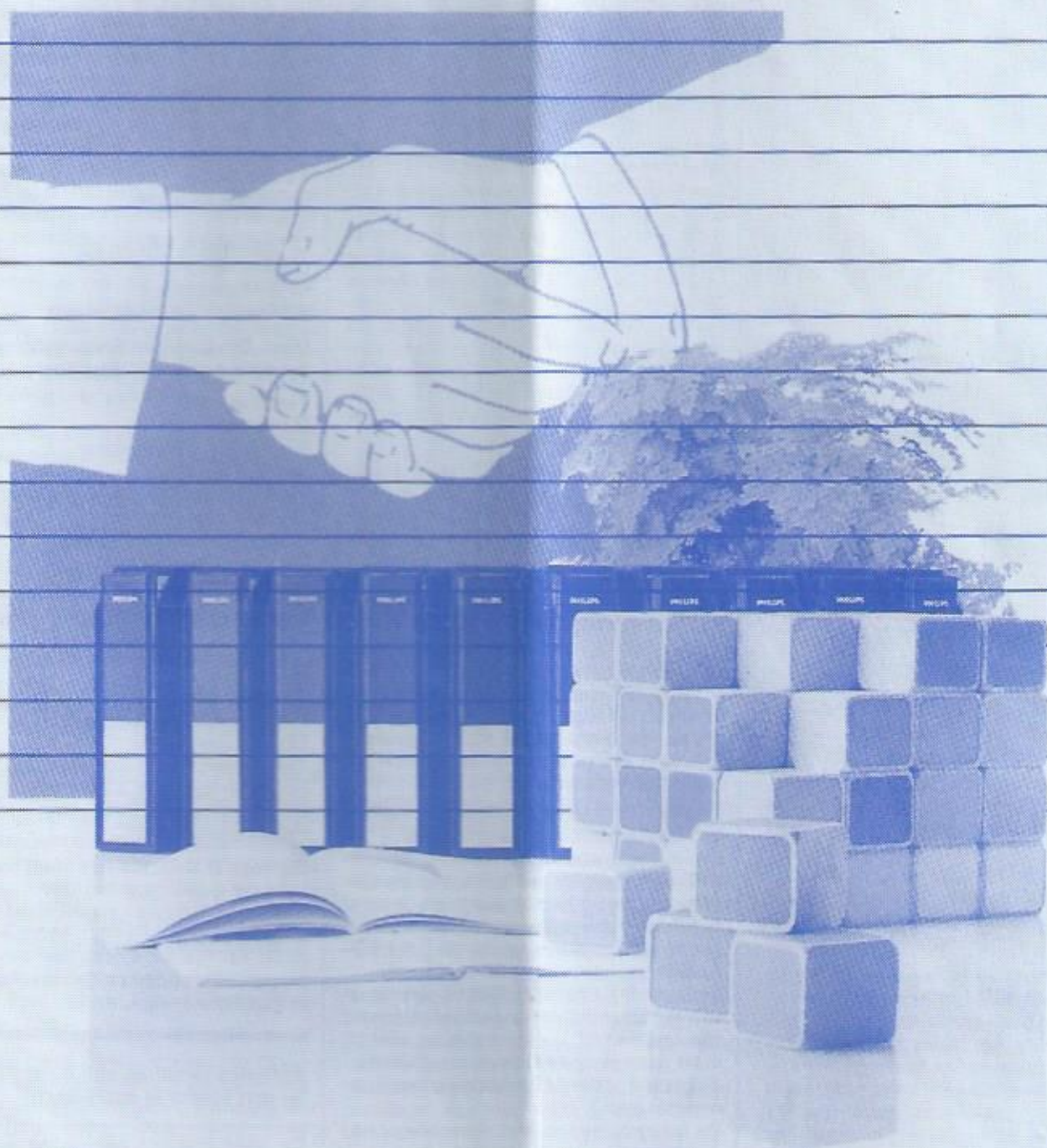


8

datist

6e jaargang, augustus 1985

Personeelsorgaan Philips Data Systems



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

REDAKTIE

Mw N. Vlas, Gebouw M, telefoon 2200.

REDACTIE-ADVIESCOMMISSIE

T. Beetstra - SSP
P.G.A. Burgers - Marketing S.M.A.
E. Homburg - OR-NPB
H. Makkinga - Inkoop
W.C.M. Meijers - Pers. dienst NPB
G. van der Pol - Ontwikkelingsleiding
P. Rijnierse - Business and Strategic Planning
H.L. van Veen - PSG/SSS
A. Th. Visser - Marketing L.A.

FOTO'S

Mw N. Vlas.
J. Bruines.

UITGAVE

Philips Data Systems Apeldoorn
Postbus 245
7300 AE Apeldoorn

De integratie van de product divisies Telecommunicatie Systemen en Data Systems heeft vooral in Hilversum in de organisatie haar invloed doen voelen.

Daar zijn een aantal mensen overgeplaatst van NPB naar PI, en de diverse groepen zijn wat anders gerangschikt.

In Apeldoorn is daar wat minder van te merken, al zijn er ook hier enkele organisatorische aanpassingen. De Personeeldienst is een van de afdelingen die daar wat van heeft gemerkt.

De reorganisatie van deze afdeling is elders in dit nummer nader toegelicht.

Sinds kort is de naam van de Service afdeling lichtelijk gewijzigd. In het vervolg spreken we over TDS Customer Service. Daar kan geen misverstand over ontstaan, dunkt me. Al moet ik zeggen dat ik nooit gedacht zou hebben dat we aan anderen dan onze klanten via deze afdelingen onze diensten aanboden. Maar ja, misschien was dat wel wat te simpel gedacht.

Na het aanvaarden van zijn nieuwe functie als Lokatie Manager achtte de heer Hölcher het lidmaatschap van de Redactieadviescommissie minder goed daarmee verenigbaar. Hij is daarom uit de commissie getreden en wordt opgevolgd door de heer Meijers van de Personeelsdienst TDS/NPB.

Voor de heer Hölcher betekent dat echter niet het verlies met het contact met de redactie, want hij is ad interim afdelingschef van de Marketing Communications groep, die binnen NPB staat opgesteld. En...naar die groep is de redactrice per 1 juli 1985 overgeboekt.

Nog een verandering in de samenstelling van de Redactieadviescommissie:

De vertegenwoordiger namens de OR-NPB Rob Rutgers heeft zijn taak overgedragen aan Eddy Homburg, die toch al regelmatig contact onderhield met de redactie over publicaties van de OR-NPB-Apeldoorn.

De heer Postma nam tijdens een cabareteske bijeenkomst in kantine S afscheid van ons bedrijf. Jammer dat we niet bij meer gelegenheden van de creativiteit op dit gebied onder de PI-medewerkers kunnen genieten.

De jaarrede/boerenkoolbijeenkomst zou er beslist nog aantrekkelijker door worden. Het achter ons liggende jaar op wat satirische wijze belicht.....? Wie neemt de handschoen op?

De heer **A. Aarts**, momenteel personeelchef bij Polygram, treedt op 1 augustus in dienst en wordt, na een inwerkperiode, opgesteld voor de volgende afdelingen:

Technische Bedrijven
Repro + Dokumenten Beheer
Kantine
Personeelwinkel
Inkoop/Verwerving
Internationale Expeditie
Personeeldienst
Administratie
Bedrijfsopleidingen
ISA
Organisatie & Efficiency
Quality Assurance
NPB Management
Marketing Communications

Mevr. Drs **C.M. van Nieuwenhuizen** staat opgesteld voor de afdelingen:

Testhuis
Montage
Production Engineering
Internal Service
Mechanische Onderhoudsdienst
Material Management
Productie Leiding + Staf
DS Customer Service
DS Den Haag

De heer Drs **P. van Spaandonk** staat opgesteld voor de afdelingen:

Bibliotheek
Development Staff
Hardware Development
EDS Projectgroep
Test Management Development
Software Systems & Programming
Rekencentrum Ontwikkeling
Projectplanning IPC

De heer **W.C.M. Meijers** staat opgesteld voor de afdelingen:

Project Support Group
System Software Support

Hopelijk veroorzaken de verschuivingen niet al teveel ongerief.

Sommige terminals zijn nu al intelligenter dan sommige gebruikers!

*De produktie van paperclips wordt geschat op 27896564789 stuks.
Daar kan dus wat bespaard worden!*

Computer brengt museumcollectie in kaart

Overgenomen uit Info-Katern.

Het "Rijksmuseum voor Volkskunde, het Nederlands openluchtmuseum" zo luidt de officiële naam van één van Nederlands bekendste musea. In dat Openluchtmuseum in Arnhem komen jaarlijks een half miljoen bezoekers kijken naar vele van de tienduizenden objecten die een beeld geven van de geschiedenis van het dagelijks leven in Nederland. Van boordeknoopje tot dorsmachine, van naaldenkoker tot anggevelboerderij.

Aanmerkelijk meer dan voor het publiek te zien is, wordt bewaard in diverse depots, ook buiten Arnhem; hoeveel objecten de collectie omvat, weet men bij het Openluchtmuseum niet precies: "tussen de honderd- en tweehonderduizend" geeft men op als redelijk betrouwbare schatting. Over enkele jaren zal men op die vraag en op vele andere een exact antwoord kunnen geven dank zij een P4000 computer van Philips.

De collectie van het Openluchtmuseum is onderverdeeld in een aantal vakgebieden, zoals kleding, huisraad, gereedschap, landbouwwerktuigen enzovoorts. Vanaf 1912, toen het Openluchtmuseum werd opgericht, hebben vele wetenschappelijke specialisten minutieus de gegevens bijgehouden die betrekking hebben op de objecten van hun eigen afdeling. Het museum beschikt dan ook over duizenden met de hand geschreven kaarten met - vaak sterk persoonlijke - beschrijvingen van objecten, zonder enige structuur of standaardisering.

De talrijke, voor allerlei doeleinden vaak belangwekkende gegevens die in deze kaartsystemen zijn opgenomen, zijn alleen maar te raadplegen als men de inventarisnummers van de desbetreffende objecten kent. Eenvoudige vragen, bij voorbeeld over het aantal zilveren lepels van de zeventiende eeuw die de collectie bevat, kunnen dan ook nauwelijks of ten koste van veel zoekwerk worden beantwoord. Voor het management van een bedrijf zou zo'n situatie volledig onacceptabel zijn.

Gelukkig heeft de leiding van het Openluchtmuseum ingezien dat deze informatie ook voor het museum-management van groot belang is, bij voorbeeld om het aanschafbeleid vast te stellen, inzicht te krijgen in depot-situaties, restauratieplannen op te zetten, tentoonstellingen te projecteren. Bovendien moet men de

overheid, collega's van andere musea, wetenschappelijke onderzoekers en bezoekers snel een adequaat antwoord kunnen geven op vragen over opbouw en staat van de collectie.

De computer op het lijf geschreven.

Het opslaan van talrijke gegevens en het opzoeken/terugvinden van informatie aan de hand van selectiecriteria is typisch een toepassingsgebied van een computersysteem. De aanschaf van een eigen computersysteem was echter niet in overeenstemming met het overheidsbeleid van enkele jaren geleden.

Dank zij de "vriendenvereniging" van het museum kon men toch de beschikking krijgen over een eigen systeem, een toestand die inmiddels door de Overheid is geformaliseerd. Bij de keus van het merk heeft men zich onder meer laten adviseren door de Rijks-Kantoormachine- cen-

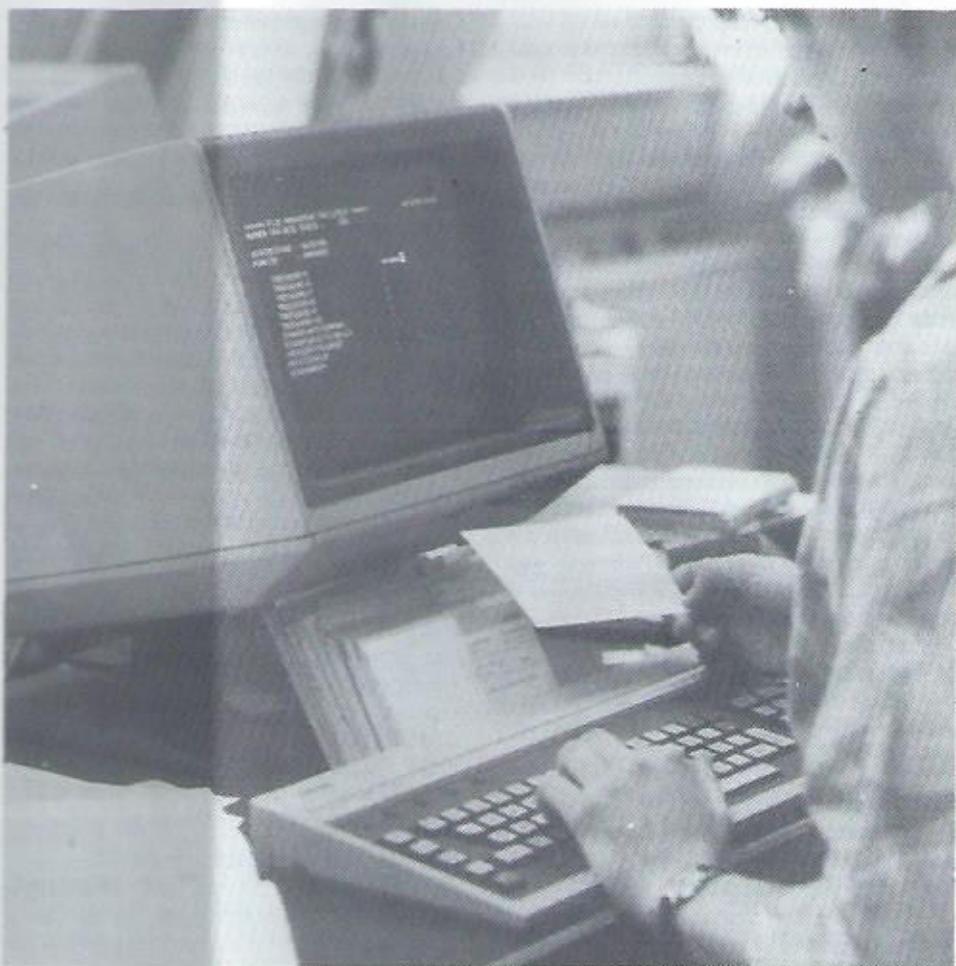
trale. Daarbij speelde natuurlijk niet alleen de hardware een rol maar vooral de software en de mate waarin deze op de specifieke museum-situatie kon worden aangepast.

De uiteindelijke keus viel op de Philips P4000 computer, een systeem waarmee de Overheid op vele niveaus ruimschoots ervaring heeft opgedaan.

Structuur brengen in de chaos

De software voor de P4000-toepassing in het Openluchtmuseum werd door Philips ontwikkeld op basis van gedetailleerde aanwijzingen van het museum. Dat klinkt eenvoudig maar was het beslist niet.

De sector Informatieverzorging van het museum, in het bijzonder de Centrale Afdeling Systeem-ontwikkeling, heeft bergen werk moeten verzetten om structuur te brengen in de vele verschillende kaartsystemen en in de beschrijvings-



methoden van de objecten. Daarbij was veel en intensief overleg nodig met verschillende museummedewerkers. Specialisten waren vaak al jaren bezig geweest met de beschrijving van "hun" deel van de museumcollectie. Hierbij gingen zij niet zelden uit van eigen behoeften. Zaken die men niet van belang achtte of die men immers toch wel wist werden dan niet vastgelegd. Het heeft veel overredingskracht en tact gekost om deze medewerkers er toe te brengen hun informatie onder te brengen in een collectief informatiesysteem. Het bleek nodig voor iedere afdeling een eigen lijst van standaardgegevens te ontwikkelen die door de desbetreffende specialist of samen met hem moest worden ingevuld. Per object werd een lijst opgesteld van ca. 40 kenmerken. Deze betreffen in elk geval gegevens over de verwerving van het object, de materialen waarvan het is vervaardigd en het gebruik. Gezien de omvang van de lijst kunnen ook zeer specifieke gegevens worden opgenomen over de oorsprong, de vervaardiging, vorm, kleur en technische bijzonderheden.

Selecteren op vele criteria

Het inbrengen van de vele honderduizenden gegevens in het P4000 computersysteem is een werk van jaren. Men kan zich dat voorstellen. Van ieder object moet een lijstje worden gemaakt en nauwkeurig worden ingevuld en er zijn bijna tweehonderduizend objecten! Men is nu ongeveer op de helft en verwacht over ongeveer twee jaar klaar te zijn. Dan zit de gehele collectie in het geheugen van de computer en weet men eindelijk precies hoeveel objecten het museum eigenlijk bezit. Maar belangrijker is dat dan op basis van maximaal 30 criteria kan worden geselecteerd.

Men kan zeer gecompliceerde selectiecriteria opstellen en de computer vragen op basis daarvan de objecten te selecteren. Bij voorbeeld: geef een lijst van kledingstukken die tussen 1640 en 1650 werden vervaardigd, door mannen werden gedragen, met tinnen knopen, met kant afgewerkt enzovoorts. De P4000 is voor dit werk adequaat uitgerust. Een schijfvenneheid levert de benodigde geheugenruimte en via terminals op afstand kan men toegang krijgen tot de informatie.

Overigens denkt men nu al aan andere toepassingen, zoals het beheer van bibliotheek, archieven en diverse documentaire bestanden. Tekstverwerking zal eerlang ook tot de mogelijkheden behoren.

Museummedewerkers leren omgaan met computerinformatie

Als het systeem eenmaal volledig operationeel is, zullen de medewerkers van de diverse afdelingen zelf met de computer om moeten gaan. Op verschillende plaatsen zullen op den duur beeldschermterminals worden geïnstalleerd waarmee men toegang krijgt tot de computerinformatie. Het ontwikkelen en integreren van nieuwe systemen, introductie en begeleiding zijn specifieke taken van de Centrale Afdeling Systeemontwikkeling, die daarbij natuurlijk rekening houdt met de wensen van de gebruikers.

Bedenkt men dat enerzijds een informatiesysteem alleen succesvol kan zijn als het volledig door de organisatie wordt geaccepteerd, maar dat anderzijds automatisering diep ingrijpt in de bestaande organisatie en bovendien in mentaal opzicht hoge eisen stelt aan de museummedewerkers, dan zal men deze taken niet gauw onderschatten.

Pioniersrol in de museumwereld

De activiteiten van de Stichting MARDOC (Documentatie van Nederlandse maritieme collecties) en enkele, inmid-

dels weer beëindigde proefprojecten daargelaten, heeft het Openluchtmuseum wat betreft de automatisering van de informatieverzorging in de Nederlandse museumwereld duidelijk het voortouw genomen. De ontwikkelingen in het buitenland worden nauwkeurig gevolgd en met MARDOC bestaat een geregeld contact. Nu steeds meer musea automatiseringsplannen koesteren, maakt men graag gebruik van de ervaringen die bij het Openluchtmuseum zijn opgedaan. Tenslotte dit: de automatisering bij het Openluchtmuseum wordt gerealiseerd dank zij het enthousiasme en de toewijding van een paar medewerkers.

De personeelscapaciteit is allerm minst op deze taken berekend. Er zijn beslist meer mensen nodig voor het uitvoeren van een dergelijk project. Het is beslist niet zo dat automatisering per definitie mensen brodeloos maakt. Bij musea zal de computer in het algemeen taken verrichten die met de hand onuitvoerbaar zijn gebleken. Daarmee ontsluit de computer nieuwe taakvelden waarbinnen men hoofd en handen hard nodig zal hebben.

Hoed af voor het verleden en jas uit voor de toekomst! (En daar krijgen we het dan goed van te pakken).

Het gebouw

De Oude Grieken hadden het al begrepen: een goed Gebouw is het halve werk! Daarom vind ik het geweldig dat u na een enorm moeilijke klimpartij er weer zo enorm bovenop gekropen bent, dat is een geweldige asset! Zonder twijfel zal de nieuwe Big Blue environment inspirerend op u allen inwerken en dat is maar goed ook, anders zou u niet weten wat u te doen staat of stond. Wij van de Wijze Raad hebben u een gigantisch aantal jaren geobserveerd. Wij sloegen gade hoe u zich weerde in een steeds competitiever wordende environment waar de corebizinissen hand over hand toenamen. U hebt daar geweldig hard aan getrokken. Daarvoor

zouden we ons petje willen afnemen, maar dat houden we liever op.

Uiteraard prijzen wij ons gelukkig - en u bent met u allen ook een stelletje bokkonten - dat de transfusie tussen de divisies nu al leidt tot een grotere netwerk-kontents dan de afzonderlijke partners voor mogelijk hadden gehouden.

De infrastructuur in dit ontzettend interessante en mooie vak moet ons in de negentiger jaren vanzelf leiden tot de Offis Ottomésjun objectieven die dit zo'n eksaiting bizzinis maken.

Neem de sjellens aan en stoom op!

Al ter Na

Produkt nieuws

P 851

De 10.000ste P851 mini computer, een van de P800 computer familie die in het "Centre de Technologies Informatique" (CTI) in Fontenay-aux-Roses ontwikkeld is en gemaakt wordt in Rambouillet (Frankrijk), kwam kortgeleden van de produktielijn. De eerste P851 werd geleverd in 1977.

De 10.000ste P851 central processing unit werd door het hoofd van de afdeling Development van CTI, de heer A. Rousset, symbolisch overhandigd aan ir J.C. Balder, Marketing Named Accounts. De foto toont links de heer Rousset en rechts de heer Balder met op de voorgrond de processing unit.

PTS6000

Er is weer een overeenkomst gesloten met de Bank of Scotland voor de levering van PTS6000 executive terminals ter waarde van £ 1,1 miljoen. De nieuwe terminal zal (gelijktijdig) alle details van afspraken tussen een klant en de bank op het scherm projecteren. Dat maakt een snel inzicht in de totale situatie van de klant mogelijk, waardoor het bankpersoneel in staat is meer persoonlijke en

hoogwaardige financiële adviezen te geven aan de klant.

Het nieuwe contract sluit aan op de verleden jaar afgekondigde overeenkomst ter waarde van £ 7 miljoen ter vernieuwing van het netwerk van terminals in de filialen van de bank met PTS6000 apparatuur. Meer dan 1.700 werkstations zijn in het project betrokken.

De eerste apparatuur zal begin 1986 worden geïnstalleerd.

Hte 500ste Philips computersysteem dat aan de Rabobank moest worden geleverd is kortgeleden geïnstalleerd in het filiaal te Ravestein. Deze installatie sluit de eerste fase van het automatiseringsplan back-office systemen te installeren bij de Rabobank af.

Sophobank

In het Parijse hoofdkwartier van de Franse Philips organisatie is kortgeleden een geheel werkende "Bank van de Toekomst" geïnstalleerd om aan het publiek te tonen welke producten en systemen Philips kan leveren om de persoonlijke service bij banken weer terug te krijgen. Het Sophomation concept wordt ook getoond, vandaar de naam Sophobank.

De tentoonstelling ging van start tijdens een persconferentie die gegeven werd door de heer F. Petit, manager van de Franse Philips Data Systems organisatie.

P3500/P3800 succes in Portugal

Onze Portugese dealer Regisconta is in staat gebleken om 60 P3500/P3800 systemen te verkopen in een periode van 4 maanden. Deze prestatie brengt de verkoop van de producten in deze prijs-kategorie op een zodanig hoog niveau, dat nog niet eerder in Portugal bereikt werd.

De honorering voor het bereiken van deze mijlpaal zal plaatsvinden door het ontvangen in Nederland van die leden van de dealers verkooporganisatie, die in belangrijke mate tot dit succes hebben bijgedragen.

 **HOTEL
BLOEMINK** ★★★★★

Leidse 56-7345 AG, Apeldoorn

Philips Data Systems
T.a.v. afd. Aria management nr. 710,48
Postbus 245
Apeldoorn

We hebben blijkbaar goede zangkwaliteiten in onze gelederen!
Misschien iets voor een T.V.-optreden of een play-back show?

A. den Heyer, Postkamer

Personeelsmutaties

In de vorige twee nummers ontbrak deze informatie. Vandaar ook dat we nu ineens een sprong van vier maanden in deze opgave maken.

In de periode van 1 maart 1985 tot 1 juli 1985 hebben zich de volgende personeelsmutaties voorgedaan:

Stand 1-3-1985	Bij Af	Stand 1-7-1985
992	56 32	1016

Vorig jaar stonden we aan de rand van de afgrond, dit jaar zijn we een stap vooruit gegaan....



M.J.M. Postma met pensioen

Op 27 juni nam de heer Postma afscheid van Data Systems tijdens een bijzondere happening in kantine S. Enkele weken daarvoor had de redactrice met hem nog het volgende gesprek:

Hoeveel jaren bent u nu inmiddels bij Philips en bij welke vestigingen heeft u zoa gewerkt?

Ik ben begonnen in april 1957 bij de TEO-afdeling van de elektronenbuizenfabriek in Heerlen en later in Nijmegen. Vervolgens kwam ik bij ICOMA in Eindhoven. Daarna werkte ik enkele jaren bij de Centrale TEO, waar ik een efficiency onderzoek in de Ontwikkeling op gang bracht. Terug naar ICOMA/Elektronenbuizen - inmiddels ELCOMA genoemd - waar ik aan het hoofd kwam te staan van de Ontwikkeling van de professionele samengestelde onderdelen. Daar hoorden o.a. bij dikke en dunne film, matrices (core matrices - kerngeheugens). In die tijd leerde ik Data Systems kennen in de rol van afnemer.

Na drie jaar leiderschap van de Ontwikkeling werd ik hoofd van de Industriegroep, waarna een aantal jaren in de Commissie Organisatie volgden. Daar ontmoette ik de heer Pelgrom als medelid van die commissie. Vervolgens was ik enige jaren directeur bij de TEO. Uiteindelijk werd ik naar Data Systems gehaald, later gevolgd door de heer Pelgrom en nog weer later door de heer Kegge, die eveneens zitting had in de Organisatie Commissie.

We komen nu in de periode dat dit driemanschap langzaam verdwijnt. Hoe staat het met de opvolging?

Daar zijn nog wel wat problemen mee. Een daarvan is de organisatiewijziging als gevolg van de integratie met Telecommunication Systems. De wijze waarop mijn functie in de "nieuwe generatie van de directie" zal worden ingevuld, is nog niet geheel uitgekristalliseerd. Data Systems beschikt over een uitstekend team van mensen, dat zeer wel in staat is om het werk in de tussenliggende periode op te vangen.

Er is in de laatste jaren veel binnen Data Systems veranderd. Wat waren de voornaamste aandachtspunten?

We hebben voornamelijk gekeken naar de versterking van de Marketing naar buiten toe. De functie op commercieel



gebied, zoals we die binnen Data Systems nodig hebben, bestaat elders binnen Philips niet in deze vorm. De ervaring in Regional Management, zoals wij dat willen uitvoeren, vind je binnen Philips nauwelijks.

Dat geldt evenzeer voor de Marketing van onze producten. Ook op dat gebied is er nauwelijks ervaring binnen Philips te vinden. Daarvoor zijn we mede aangewezen op het aantrekken van ervaring van elders/derden. Die mensen hebben de eerste tijd een zeker nadeel, omdat ze Philips niet kennen (en we zijn toch wel een wat wonderlijke company).

Ondanks dit nieuwe bloed is het opmerkelijk dat de "Philips sfeer" bijna ongewijzigd gehandhaafd blijft. Willen we dat?

Er is genoeg dat voor verandering in aanmerking komt, maar dat is niet zo eenvoudig. Allereerst zijn de mensen, die al jarenlang in die sfeer hebben gewerkt, moeilijk om te stellen. Het aanpassen van de organisatie en de structuur van ons bedrijf is ook niet zo eenvoudig. Om over de aanpassing van de informatiestroom maar niet te spreken.

Ook als je precies weet welke organisatievorm er dient te komen en welke mensen die dienen in te vullen, dan nog zul je er zeker zo'n jaar of tien voor moeten uit-

trekken om tot dat doel te geraken. En in die tien jaar kan er heel wat veranderen ten aanzien van het gewenste doel. Daarbij zijn we het binnen dit bedrijf zelden allemaal met elkaar eens, waardoor het weleens wat langer zou kunnen duren dan de gestelde tien jaar.

Als we werken aan die veranderingen dan is het echter goed om ons te realiseren, dat we bij Philips in een aantal gebieden actief zijn, die wezenlijk van elkaar verschillen. Er is dus geen standaard recept te maken. De volgende generatie zal er naar moeten streven dat ook in de organisatie tot uitdrukking te brengen. Daar wordt nu al naar toegewerkt, daar zijn de eerste tekenen al duidelijk van waarneembaar.

Wat betekent dat speciaal voor Data Systems?

In ons gebied zullen we ons sterk moeten spiegelen aan de structuur zoals die bij onze concurrenten wordt gehanteerd. Heel belangrijk daarbij is de veranderde rol, die we internationaal willen spelen, en daarnaast een zodanige versterking van het hoofdkantoor dat we in staat zijn die zaken ook werkelijk te managen.

Vervullen we binnen het concern op dit gebied een voortrekkersfunctie?

Dat blijkt veelal uit het commentaar dat we op onze plannen krijgen vanuit de Nationale Organisaties. Soms moeten we de barricades op, omdat wat we willen sterk afwijkt van wat anderen gebruikelijk vinden. Daarom is het van het grootste belang dat dit spel verstandig gespeeld wordt. Er dient een centraal beleid te worden ingevoerd, maar dat betekent niet dat alle ruimte er voor de NO's wordt uitgehaald, al wordt er wel iets aan de zelfstandigheid (zoals die er tot nu toe was) geknabbeld.

De geschiedenis van Data Systems heeft er niet altijd toe bijgedragen, dat men voor nieuwe plannen direkt warm liep, laat staan er blind vertrouwen in had. Is dat aan het veranderen?

Dat is heel duidelijk veranderd. We zijn nog wel niet waar we zijn willen, maar het is wezenlijk anders dan een jaar of wat geleden. Ook toen was er voldoende kwaliteit in huis, maar de sfeer was ietwat bedompt. Dat is voorbij. Het is wel typisch, dat we er toch kennelijk niet zo goed in slagen om aan ieder-

een binnen Data Systems duidelijk te maken dat we er aanzienlijk beter aan toe zijn. Nog geen half jaar geleden waren er nog mensen die zich afvroegen of Data Systems wel bijdroeg aan de resultaten van het concern. En dat terwijl we al twee jaar in de zwarte cijfers stonden!

Het is misschien ook niet voldoende om alleen te volstaan met één maal per jaar een Jaarrede uit te spreken.

Hoewel je dan wel tegen een grote groep van medewerkers spreekt, is er misschien wel een deel dat niet goed luistert of alles niet goed in zich opneemt.

Maar we proberen toch ook via andere kanalen, zoals bijvoorbeeld de Datist, maar zeker ook door de Ondernemingsraden te informeren, de stand van zaken onder de aandacht van een groter publiek te brengen.

Bent u tevreden over de gang van zaken in de nu achter u liggende Data Systems jaren?

Als ik terugkijk hebben we een aantal dingen gedaan. Er zijn een aantal zaken gestopt, die doublures waren of verspilling van energie. We hebben getracht een beleid te formuleren, dat het mogelijk maakt om ons te concentreren op die trajecten waarin we wel willen doorgaan. We zijn daar redelijk goed in geslaagd. De verscheidenheid van produkten is een heel eind teruggebracht, maar is toch nog wel wat te uitgebreid.

De kosten binnen de Data Systems orga-

nisatie hebben we in belangrijke mate omlaag gekregen. We worden eerst met recht een succesvolle onderneming als ons nieuwe productbeleid met succes wordt ingevoerd.

Ik heb er het volste vertrouwen in dat ons dat zal lukken, al zal iedereen zich daarvoor wel moeten inzetten om de problemen die er stellig de eerste tijd nog zullen zijn te overwinnen.

En wat nu verder? Stilzitten is er voorlopig niet bij, want er staat een grote reis op het programma?

Stilzitten, ik moet er niet aan denken! Als ik niet die wereldreis ging maken, zou ik beslist naar een baantje gaan zoeken. Nu ben ik volledig bezet met de voorbereidingen van mijn wereldreis.

Hoelang blijft u weg?

Het is een heel eind. Zoals we de trip nu gepland hebben, gaat hij drie jaar duren. De voorbereiding ervan is al meer dan drie jaar aan de gang. De eerste tijd niet zo intensief, maar dat wordt nu geleidelijk aan meer. We hebben straks geen basis meer in Nederland, ons huis is verkocht en onze spullen kunnen we maar voor een heel klein deel op de boot (13 bij 4 meter) meenemen; de rest wordt opgeslagen.

Welke route neemt u?

We varen voornamelijk de Passaatroute, en dat in het goede (winter) seizoen, waardoor we de kans op slecht weer tot het minimum beperken. We gaan eerst

naar de Canarische eilanden, steken in november de Atlantische Oceaan over, naar het Caraïbisch gebied. In april gaan we door het Panamakanaal en steken dan in oktober de Stille Zuidzee over naar Nieuw Zeeland. Blijven daar het zomerseizoen en vertrekken weer in maart.

Langs Australië naar Indonesië, vervolgens gaan we naar Zuid Afrika via Mauritius. Daar komen we in oktober aan, blijven daar even. We steken dan weer de Atlantische Oceaan over langs de kust van Brazilië, komen dan opnieuw in het Caraïbisch gebied. In de winter 87/88 steken we over naar hier.

Tijdens de tocht blijf ik via de korte golf in contact met Arie Wagemans. Daarnaast hou je contact met de overige schepen in de naaste omgeving en ook met collega-overstekers.

Dit is een mooie manier om met pensioen te gaan. Of is er toch wel een beetje weemoed?

Ik duik meteen weer in een nieuw project, dus is er voor weemoed geen plaats.

Ik heb met erg veel plezier bij Data Systems gewerkt. Ik heb me er zeker geen moment verveeld. Er staan nu, met de samenvoeging van Telecommunication Systems en Data Systems, weer heel wat boeiende dingen te gebeuren, die zeker een uitdaging zijn. Als je met pensioen gaat weet je dat je altijd midden in een lopend proces uit je werk stapt. Maar er zijn voldoende andere mensen, die dat werk kunnen voortzetten. Ik heb mijn handen vol aan het nieuwe project, zodat ik geen tijd zal hebben dit alles hier erg te missen. Dat is goed zo.

Ik hoop dat het de nieuwe productdivisie voor de wind zal gaan.

Ik wens haar veel succes.

En dat wensen we de heer Postma en zijn vrouw evenzeer. Veel genoegen op uw trip, behouden vaart!

Bedankt

U heeft ons afscheid van Philips onvergetelijk gemaakt.

Hartelijk dank voor uw geestelijke en stoffelijke bijdragen.

Wij zullen nu en dan iets laten horen over ons volgend avontuur.

M.J.M. Postma

Y. Postma-van Dongen.



Wat is/doet Logistiek?

"Als we met Logistiek de mogelijkheid bedoelen om mensen, goederen, voorraden en diensten beschikbaar te hebben onder de gunstigste voorwaarden op het juiste moment, dan is Logistiek zo oud als de mensheid. We zouden zelfs kunnen beweren dat verscheidene diersoorten eveneens met logistiek bezig zijn als zij in de zomer rondscharrelen om hun voedsel voor de winter te vergaren en op te slaan.

De relatie tussen logistiek en militaire acties is meer algemeen bekend omdat die een groter beroep doet op de verbeelding. Hannibal's tocht over de Alpen meer dan 2000 jaar geleden is een treffend voorbeeld van een succesvolle logistieke organisatie en operatie welke sindsdien niet of nauwelijks werd geëvenaard.

In het bedrijfsleven kan de uitvoering van de logistieke organisatie net het verschil betekenen tussen succes en mislukking. Daarvan bestaan heel wat voorbeelden - in positieve maar helaas ook in negatieve zin.

Als we bovenstaande definitie van logistiek uitbreiden met de vaardigheid om datgene wat we willen bereiken goed te plannen, dan zal duidelijk worden waarom een relatief eenvoudig vraagstuk in

de praktijk zo moeilijk blijkt te zijn. Het kwaliteitsniveau van onze voorspellingen is begrensd. Het is daarom van groot belang de bestaande plannen telkens weer te vergelijken met de realiteit, en ze geregeld bij te stellen."

Zo luidt de inleiding van het Logistics Manual, dat in januari van dit jaar het licht zag. In dit manual is een aantal systemen en procedures vastgelegd, die bij de aanpak van de hier vermelde problemen van groot nut kunnen zijn.

Het Logistics Manual is het tastbare bewijs van de nieuwe aanpak, die wij sedert enige jaren nastreven. Voordien schoot de organisatiestructuur ten aanzien van het beheer van de goederenstroom ernstig te kort. De Philips organisatie was nogal complex (gespreide netwerken) en sterk functioneel. Daardoor was zij tijdrovend in besluitvorming en onbetrouwbaar in het nakomen van afspraken.

Philips opereert op een internationale en dynamische markt. Dat komt tot uiting in een wisselend vraagpatroon naar technologisch steeds sneller veranderende producten, waarbij steeds hogere eisen worden gesteld aan onder andere lever tijden en klantenservice.

De organisatie die het meest slagvaardig

inspeelt op deze snel wisselende markt met zware concurrentie, zal zich kunnen handhaven. De hier vereiste slagvaardigheid is mede afhankelijk van het beheer en de beheersing van de goederenstroom, zoals die zich door de organisatie beweegt.

Het verschijnsel, dat binnen ons bedrijf de industriële sector en de verkooporganisatie vaak tegengestelde belangen hebben, heeft een voortdurende spanning tot gevolg.

Waar de verkooporganisatie al haar inspanningen richt op het voldoen aan de eisen van de dynamische markt die, zoals gezegd, beduidende schommelingen kan en zal vertonen, zoekt de industriële sector per definitie naar een zo ongestoord en gelijkmatig mogelijk productieverloop.

Een goed evenwicht tussen de belangen van verkoop en van productie en de daarbij behorende hulpfuncties is een eerste vereiste voor het effectief functioneren van de organisatie als één geheel.

De afdeling Logistiek onder leiding van de heer De Vries poogt binnen onze product divisie dat evenwicht zo dicht mogelijk te benaderen. Dat is echter een heel moeilijk spel. De doelstelling is drieërlei:

- streven naar een betrouwbare en concurrerende levertijd voor onze producten;
- bereiken van een hoge flexibiliteit in aanmaak/levering van onze producten;
- onze voorraden zo laag mogelijk houden.

De tijd, nodig om een van onze producten te maken, is over het algemeen veel langer dan de voor de klant acceptabele levertijd. Daarom is het van groot belang een zo zuiver mogelijk beeld op te bouwen van de te verwachten vraag.

De voorspelling daarvan moet zo betrouwbaar mogelijk zijn. Anders leidt dat bijvoorbeeld tot hoge voorraden (met mogelijk ook een groot deel incurant goed.)

Ons bedrijf is niet het enige in de wereld dat met dat probleem worstelt. Bijna iedereen in de computerwereld heeft te kampen met te grote voorraden.

In Amerika is er een aantal instituten dat zich speciaal met deze problematiek bezighoudt. Het bekendste is de American Production and Inventory Control

Deelnemers van de (jaarlijks plaatsvindende) Logistics Meeting op 17 april 1985.



Society, die op dit gebied opleidingen verzorgt en conferenties belegt. In Europa hebben we dienaangaande nog veel in te halen. De Amerikaanse systemen zijn niet gericht op export, en daarom niet zonder meer bruikbaar in Europa.

In Europa is immers - hoofdzakelijk - sprake van grensoverschrijdend goederenverkeer. De voorraden worden daarmee door beïnvloed.

Onze afdeling Logistiek zorgt ervoor dat er eens per vier maanden een kwantitatief plan wordt opgesteld voor de hele Product Divisie. Dat plan heeft dan betrekking op de gewenste voorraden, de te verrichten productie en de geschatte verkopen. Het plan wordt samen met Product Management, Ontwikkeling, Industrial Management en Marketing opgesteld/bijgesteld/aangevuld en kijkt 16 maanden vooruit.

Gezien de spreiding van onze activiteiten over de diverse International Production Centres (IPC's) in Jarfälla, Eiserfeld, Fontenay aux Roses, Wenen, Apeldoorn en Montreal, is een goede doorstroming van de informatie van groot belang. De onderscheiden IPC's moeten goed over de te hanteren werkwijze zijn geïn-

formeerd, zodat we binnen de Product Divisie uniform bezig zijn.

Daartoe draagt de invoering van COMIS, het standaard systeem voor o.a. Orderbehandeling en Physieke Distributie in ruime mate bij. Dit systeem loopt nu in Apeldoorn, Jarfälla en Montreal en zal volgend jaar in Eiserfeld worden ingevoerd. Het systeem werkt beter dan de oude aanpak. Ieder Supply Centre had zo zijn eigen systeem en dat leidde vaak tot onnodige hoge logistieke kosten.

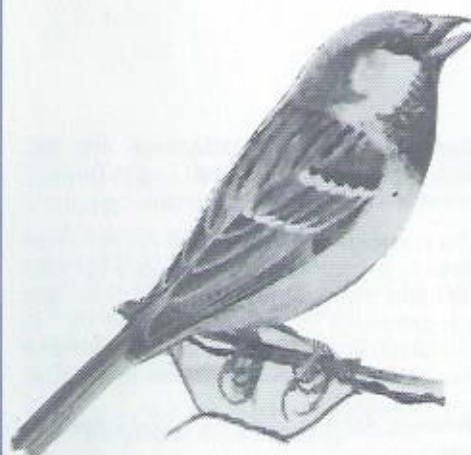
We zijn echter nog lang niet waar we zijn willen. Daar de logistieke kosten 12% van onze omzet bedragen, loont het stellig om aan het verbeteren van dit systeem te blijven werken. Er zijn al belangrijke resultaten geboekt:

- onze voorraad maakte eind 1980 59% van onze omzet uit!
- eind 1984 is dit percentage gedaald tot 41!

We hopen eind 1985 dit cijfer nog meer verlaagd te hebben naar 37% van de omzet.

De afdeling Logistiek wijst ons daarin de weg. Zij verzamelt tijdig de juiste informatie en leidt die door naar al diegenen die op dit gebied "de vinger aan de pols houden".

Hun succes is ook ons succes!



De mus.

Niet erg welluidend klonk het getjilp vlak naast mijn hoofd, toen ik langs gebouw Y liep. Het was niet moeilijk voor me om vast te stellen dat er een vette mus zat. Dat is natuurlijk niets bijzonders, want mussen vind je overal. Nou ja, bijna overal.

Mussen zijn namelijk uitgesproken cultuurvolgers. Je vindt ze dan ook met name daar, waar de mens zich gevestigd heeft. In uitgebreide bos- of natuurgebieden willen ze echter wel eens ontbreken. Het milieu waarin de huismus zich thuisvoelt - in de omgeving van de menselijke woning - ontbreekt daar namelijk. Die aanpassing, het gebruik maken van bebouwing, zien we zelfs bij nieuwe vestigingen. Zo zijn in de Flevopolders niet alleen mensen komen wonen, maar ook huismussen.

Van oorsprong is de huismus een zaadeter. Dat is te zien aan de dikke, stompe snavel. Ook nu bestaat er voor een huismus niets lekkerders dan allerlei granen te eten op een boerenerf.

De moderne huismus in de grote steden heeft natuurlijk een wat minder aantrekkelijk menu. Er valt echter blijkbaar toch voldoende bij elkaar te scharrelen.

Huismussen zijn typische standvogels. Dat wil zeggen: zij trekken in de winter niet weg naar het warme zuiden. Het hele jaar door zien we dus de zelfde mussen.

Zoals gezegd zijn mussen cultuurvolgers. Daarmee wordt dan met name de Westerse cultuur bedoeld. Dat blijkt voor de huismus inderdaad goed op te gaan. Oorspronkelijk kwam de huismus alleen in de oude wereld voor. Inmiddels hebben ze zich echter, al of niet een handje geholpen, gevestigd in onder andere Noord Amerika, IJsland en Australië.

Gerard H. Koops.

Een pauze tijdens de Logistics Meeting in de filmzaal.



Wat is de taak van een jurist bij Philips?

Daarover sprak de redactrice met mr. G.J.W. Umbgrove van het Legal Department in onze Product Divisie.

Die vraag lijkt in eerste instantie een open deur in te trappen. Het antwoord ligt voor de hand: een jurist bij Philips is er om alle gerechtelijke aangelegenheden af te handelen en op het gebied van juridische aangelegenheden van advies te dienen.

Welaan, dat weten we dan. Wat weten we dan?

We komen dat wat duidelijker aan de weet bij de heer Umbgrove.

Bij het Philips concern, in het Corporate Legal Department, zijn er zo'n 30 juristen werkzaam. Dat lijkt veel, maar als we ons realiseren op welke terreinen Philips zich beweegt en in hoeveel (ook juridisch gezien) sterk van elkaar verschillende landen, dan is dit eigenlijk nog maar een handje vol.

Als we alleen al kijken naar de enorm ingewikkelde wetgeving in ons eigen land, dan is het heel begrijpelijk dat je daarop gespecialiseerd moet zijn om daar de weg in te vinden. Daarbij komt dan dat alles wat we hier in detail geregeld hebben, nog lang niet altijd op dezelfde manier

(zo het al geregeld is!) is vastgelegd in andere landen. Hierbij geldt heel sterk: 's Lands wijs, 's lands eer!

Een concern als het onze heeft met wettelijke afspraken op allerlei gebied van doen. Vanzelfsprekend dienen we ons aan de ter plaatse geldende spelregels te houden. Wat kan, wat kan niet.

Er is nogal een heel pakket van afspraken waar Philips mee te maken heeft: contracten met leveranciers, contracten met klanten. Afspraken met derden over gezamenlijke ontwikkelingen of aan te maken producten. Overeenkomsten met derden over een nauwere samenwerking, aanstellingen van dealers, arbeidsovereenkomsten met personeel, octrooien, auteursrechten, enzovoorts, enzovoorts.

Bij het op schrift stellen van deze afspraken zal nauwkeurig erop moeten worden toegezien, dat op eenduidige wijze de rechten, de verplichtingen, de verantwoordelijkheden en de aansprakelijkheden van de betrokkenen worden vastgelegd. En dat allemaal binnen de marge van wat kan en wat niet kan! Niet alleen binnen de lokaal geldende wetgeving, maar ook passend binnen internationaal afgesproken spelregels.

En dat niet alleen maar om ons in te dekken tegen ongewenste handelingen van de andere partij, maar ook om te voorkomen dat zaken voor de rechter moeten worden uitgevochten. Duidelijke, eenduidige afspraken geven daartoe geen enkele ruimte. Geen enkele ruimte, dat houdt in dat alles ook werkelijk tot in het kleinste detail zal moeten zijn geregeld.

En dat vereist een grote deskundigheid niet alleen voor wat betreft de nodig wetskennis, maar ook in het vakgebied van de betreffende Product Divisie.

Er komen heel wat andere zaken om de hoek kijken als je koffiemolens aan de man brengt, dan wanneer je computers verhandelt.

In het Corporate Legal Department zijn specialisten te vinden op het gebied van het Arbeidsrecht, de algemene wetgeving, exportbepalingen, patenten en handelsmerken en specialisten op lokale wetgeving in andere landen.

En dan vergeten we er vast een paar bij. Bij de Nationale Organisaties zijn eveneens juristen te vinden, die nog weer meer thuis zijn in de lokale wetgeving dan die van de centrale. Zij houden nauwlettend in het oog welke wijzigingen optreden. Ook kunnen ze vaak beter bemiddelen bij het verkrijgen van goedkeuring van de plaatselijke overheid, die bijvoorbeeld in ontwikkelingslanden voor allerlei activiteiten noodzakelijk is.

Binnen de product divisie Telecommunication and Data Systems is het de taak van de heer Umbgrove de juridische aspecten van de contracten nauwkeurig in de gaten te houden. Contracten met derden (klanten, leveranciers) overal ter wereld. Daarbij kan hij op steun uit de centrale en de NO's rekenen.

Goede afspraken over te verlenen diensten, te verstrekken garantie, te betalen boetes (bij te late levering of iets dergelijks) zijn van groot belang en voorkomen ongewenste claims en hoge kosten.

Om in dat warnet van voorschriften de goede weg te vinden moet je toch wel een beetje de mentaliteit van een puzzelaar hebben. Elk detail moet immers tot zijn (goede) recht kunnen komen. Die puzzel is een dagelijkse uitdaging voor de heer Umbgrove, die hij met een zekere zwier te lijf gaat.

Gedurende één jaar, na beëindiging van

Mr. Umbgrove in zijn werkkamer.



Service Trophy '85

zijn studie, werkte de heer Umbgrove bij Philips Brussel. Daarop volgden acht jaren bij de Heinekens brouwerij. (Vandaar die zwier?).

In 1968 kwam hij bij het Corporate Legal Department van ons concern. De eerste jaren hield hij zich daar bezig met de juridische begeleiding van onze activiteiten in de Aziatische ontwikkelingslanden. Daarna deed hij hetzelfde voor de transacties in Engeland en Ierland.

Voor hij bij Data Systems kwam (in juli 1984) hield hij zich in de centrale bezig met het opzetten van de juridische begeleiding van inkoopactiviteiten.

Onder andere het inkopen van software voor computers. Daardoor kwam hij meer en meer in aanraking met onze product divisie. Zijn kennis op dit terrein bracht hem naar Apeldoorn. Immers, de bescherming van software middels octrooien of auteursrechten is nog lang niet overal goed geregeld. Steeds meer worden er op dit gebied internationale afspraken gemaakt.

De heer Umbgrove waakt erover dat onze belangen bij het vastleggen van afspraken op de juiste wijze worden beschermd. We wensen hem daarbij veel succes toe.

Benoemingen

Met ingang van 1 november 1985 is de heer **J. de Wit** benoemd als Marketing Director voor de Data Systems activiteiten in het Corporate Centre Telecommunication and Data Systems te Apeldoorn. In deze functie zal hij rapporteren aan de heer G. Bindels.

In de afgelopen jaren heeft John de Wit zich met succes beziggehouden met de reorganisatie en ontwikkeling van onze Spaanse organisatie en de directie is ervan overtuigd dat hij een waardevolle bijdrage zal leveren aan de opbouw van onze TDS corporate marketing activiteiten.

De heer De Wit zal per 1 november 1985 worden opgevolgd door de heer **J. Kleij** in de functie van Managing Director van Philips Informatica y Comunicaciones S.A. in Barcelona.

Joop Kleij heeft een brede ervaring in diverse top posities in de computer industrie.

Voor de tweede maal (de eerste was in 1983) is de Data Systems Service Trophy aan de Duitse Service organisatie toegekend.

De uitreiking tijdens de Kick-on Meeting in Berlijn, voor de eerste keer voor de gehele staf van technisch personeel georganiseerd, was een complete verrassing.

Tom Wichers, Corporate Service Manager van Philips Telecommunication and Data Systems, overhandigde de Trophy 1984 aan Leo Kather van het Service kantoor in Siegen, die als een van de oudere Service medewerkers namens de gehele Service organisatie van Data Systems in Duitsland de onderscheiding in ontvangst nam.

De Trophy is een internationale prijs, die eens per jaar wordt toegekend aan de nationale organisatie die de beste resultaten heeft bereikt op het gebied van de Technische service-verlening.

De Duitse organisatie is de grootste van de 37 Service organisaties die over 47 landen verspreid werkzaam zijn.

De jury besloot de prijs wederom aan Duitsland toe te kennen, vanwege haar:

- uitstekende werkresultaten;
- efficiency in de organisatie;
- Service Marketing beleid;
- creativiteit bij het openbreken van nieuwe markten voor Service;
- bevordering van de teamgeest binnen de organisatie.

De keus van de beste organisatie was voor de jury niet eenvoudig.

Naast de drie criteria: efficiency in de organisatie, resultaat en samenwerking bij het oplossen van internationale service problemen, moest de jury een lijst van andere factoren in de overwegingen betrekken.

Het ontwerp van de TROPHY symboliseert met zijn vele zijvlakken de veelheid van taken binnen de Service organisatie, die daarom ook moeilijk te beoordelen is.

Veel is er bereikt, maar zeker nog niet alles. De TROPHY is daarom ook bedoeld als een stimulans voor 1985.



Japan is niet weg te stu(de)ren

In ons computervak doet zich een merkwaardige situatie voor: één van de mededingers op de markt is in vergelijking tot de anderen buiten alle normale afmetingen gegroeid. De problemen, die het doen en laten van deze reus met zich bracht, hebben in de Verenigde Staten zelfs geleid tot zich jarenlang voortslepende processen. Daar is niet veel uitgekomen: de eenmaal gegroeide verhoudingen werden er niet wezenlijk door beïnvloed. Intussen gaan de activiteiten op de markt, die op deze situatie is ingesteld, gewoon door.

Zowel ondanks als dankzij de reus weet menig mededinger zich goed staande te houden. Dankzij inzicht, visie, creativiteit en "high tech" komen veel nieuwe producten op de markt. En in gevallen waarin de reus zulke ontwikkelingen goedkeurt, leidt dat soms tot opmerkelijke successen, zoals bijvoorbeeld in de markt voor P(ersonal) C(omputer) software-pakketten. Op de consumentenmarkt is ook een reus actief, waarmee wij danig rekening moeten houden: "Japan B.V.". Japan is onder andere bekend geworden door zijn elektronische concerns, waarvan sommige in grootte met ons concern vergelijkbaar zijn. Het effect van deze concerns is in de westelijke wereld zo voelbaar, omdat zij worden gemanaged door het Japanse Ministerie van Handel en Industrie (afgekort: MITI), dat als een soort super-Raad van Bestuur optreedt. Hoezeer het Westen daarmee heeft geworsteld en nog worstelt hebben we de afgelopen paar jaren in de kranten kunnen volgen.

Het is begrijpelijk dat men zich in ons concern ook zorgen maakt over deze ontwikkelingen en er in de Corporate Planning en Marketing Support Division een interne studie aan heeft gewijd. Hoewel ik niet begrijp hoe een interne studie in de krant kan worden besproken, is het signaal duidelijk: er is sprake van angst voor de "ondergang van de westerse electronica-industrie" (NRC-Handelsblad 6 mei en 8 mei 1985). Dat is waarschijnlijk wat aangedikt, daarom is enig positief en motiverend tegengas hier wel op zijn plaats. Immers, als de kruiddampen eenmaal zijn opgetrokken en we aan de opgeworpen barrières gewend zijn, blijft de krachtmeting met Japan B.V. ons bezighouden. Ook met deze reus zullen

we moeten leren leven, ook nadat deze zich wat beter heeft leren gedragen. Met inzicht, visie, creativiteit en "high tech" zullen we ons partijtje best kunnen meeblazen. Daarbij kunnen het Westen en het Oosten elkaar wederzijds inspireren. En waarom zouden we de boot missen: in het licht van de toenemende overlapping tussen de computerwereld en de consumentenmarkt gaan we boeiende tijden tegemoet!

Klaas Groeneveld

Benoemingen

Per 1 juli 1985 kwam in de Business Unit Desk Equipment de heer **Saul Duke** in dienst. Hij zal vanaf die datum verantwoordelijk zijn voor het Marketing Management, terwijl de heer **A. van Geenhuizen** wordt belast met de verantwoordelijkheid voor het Product- en Service Management voor de Business Unit D.E. Zij rapporteren direct aan de heer Huber. Als plaatsvervanger van de heer Van der Sleet voor Apeldoorn is de heer **Van Veen** aangewezen.

Met ingang van 11 juni 1985 is de heer **Hölscher** benoemd tot Lokatie Manager NPB/TDS-Apeldoorn. Als zodanig zal de heer Hölscher verantwoordelijk zijn voor de aansturing van de afdelingen Productie/Apeldoorn, Expeditie, Plantdiensten en Marketing Communications (binnen NPB). De heer Hölscher zal in die functie rapporteren aan de heer Van der Sleet.

Gezien de heer Van der Sleet na de samenvoeging van TS en Data Systems bestuurder is van de Groeps OR NPB/TDS (waarin de OR-NPB/TDS-Apeldoorn met een vertegenwoordiging zitting heeft) en de heer Van Veen reeds extra is belast door het plv. NPB-managerschap, is met ingang van 5 juli 1985 de heer **Hölscher** aangewezen als bestuurder van de Ondernemingsraad NPB/TDS Apeldoorn. Als plaatsvervangend bestuurder is thans definitief (was ad interim) de heer Van Veen aangewezen.

Met ingang van 1 augustus is de heer **B. Wolff** benoemd tot manager van Self Service Banking bij Philips Information Systems Limited in Toronto, Canada. De heer **A.J. Selezneff** - afkomstig uit onze Franse organisatie - volgt hem in

Apeldoorn op als manager van de SSB groep. De heer Selezneff zal rapporteren aan de heer Gedmintas. Zie schema 1.

Reorganisatie Personeeldiensten

Tot op heden werden de personeelsaangelegenheden voor zowel Data Systems N.P.B. (Nederlandse Philips Bedrijven) binnen de Personeeldienst Apeldoorn behandeld.

Door de samenvoeging van Telecommunicatie Systemen en Data Systems krijgt de Personeeldienst Apeldoorn een andere opstelling. Ter bevordering van de duidelijkheid is per 11 juni 1985 (de datum waarop de integratie van kracht werd) besloten tot een splitsing van de bestaande personeelsafdelingen in Apeldoorn en Hilversum in een Personeeldienst voor PI en een Personeeldienst voor NPB.

Met ingang van 11 juni 1985 is de heer **W.C.M. Meijers** benoemd tot opvolger van de heer Hölscher in de functie van Hoofd Personeeldienst TDS/NPB Apeldoorn. De heer Meijers zal rapporteren aan de heer Klaassen, Hoofd Sociale Zaken TDS/NPB.

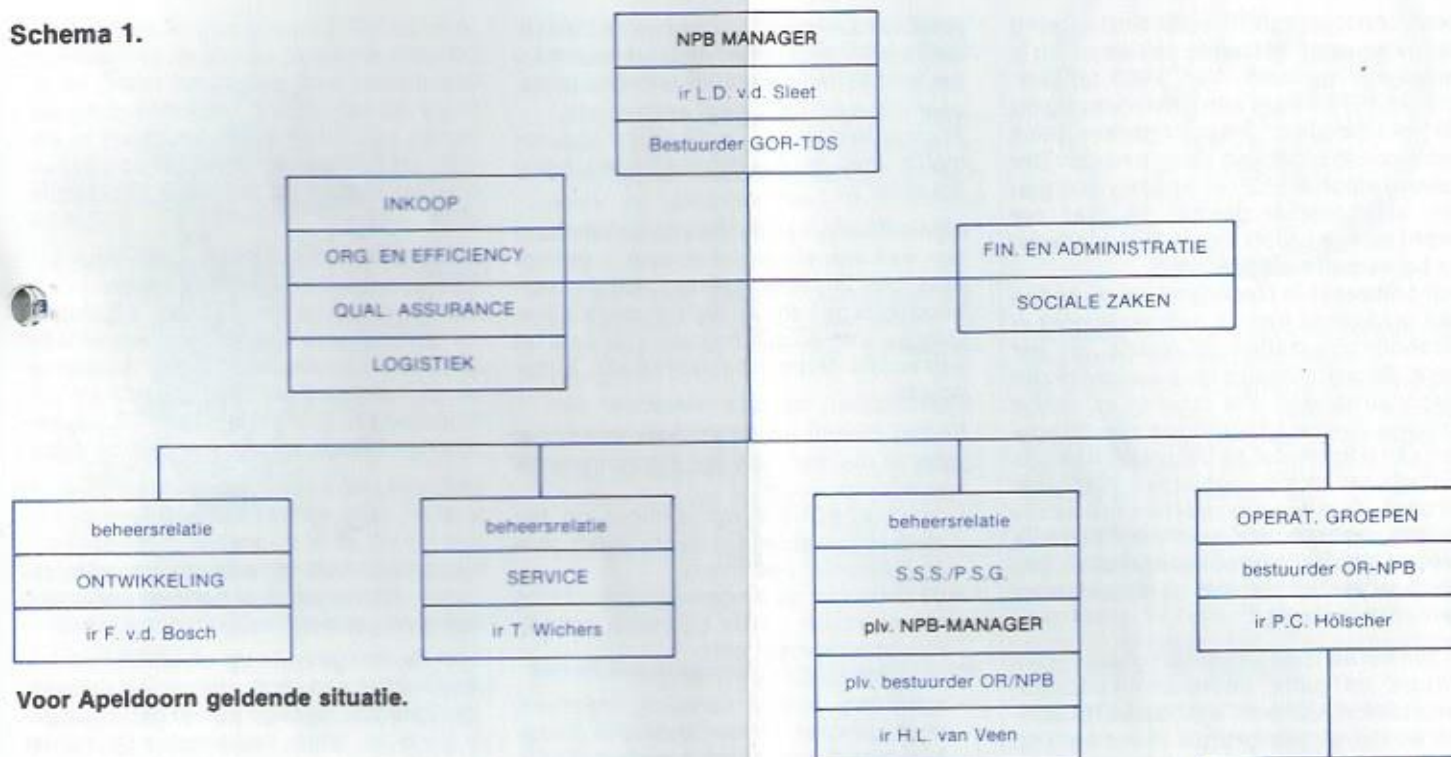
Met ingang van 1 september 1985 wordt als Hoofd Personeeldienst TDS/PI Apeldoorn de heer **G.W. Rudolphus** benoemd (tot die datum Hoofd Personeeldienst APT-Huizen). De heer Rudolphus zal rapporteren aan de heer Scheurer en een functionele relatie onderhouden met de heer Klaassen. Tot 1 september 1985 neemt de heer Hölscher de functie van Hoofd Personeeldienst TDS/PI Apeldoorn waar.

De heer **Van IJsseldijk** wordt benoemd tot personeelschef TDS/PI Hilversum en zal in die functie rapporteren aan de heer Rudolphus. Hij is tevens belast met operationele zaken betreffende de TDS expatriates (naar het buitenland uitgezonden medewerkers van TDS).

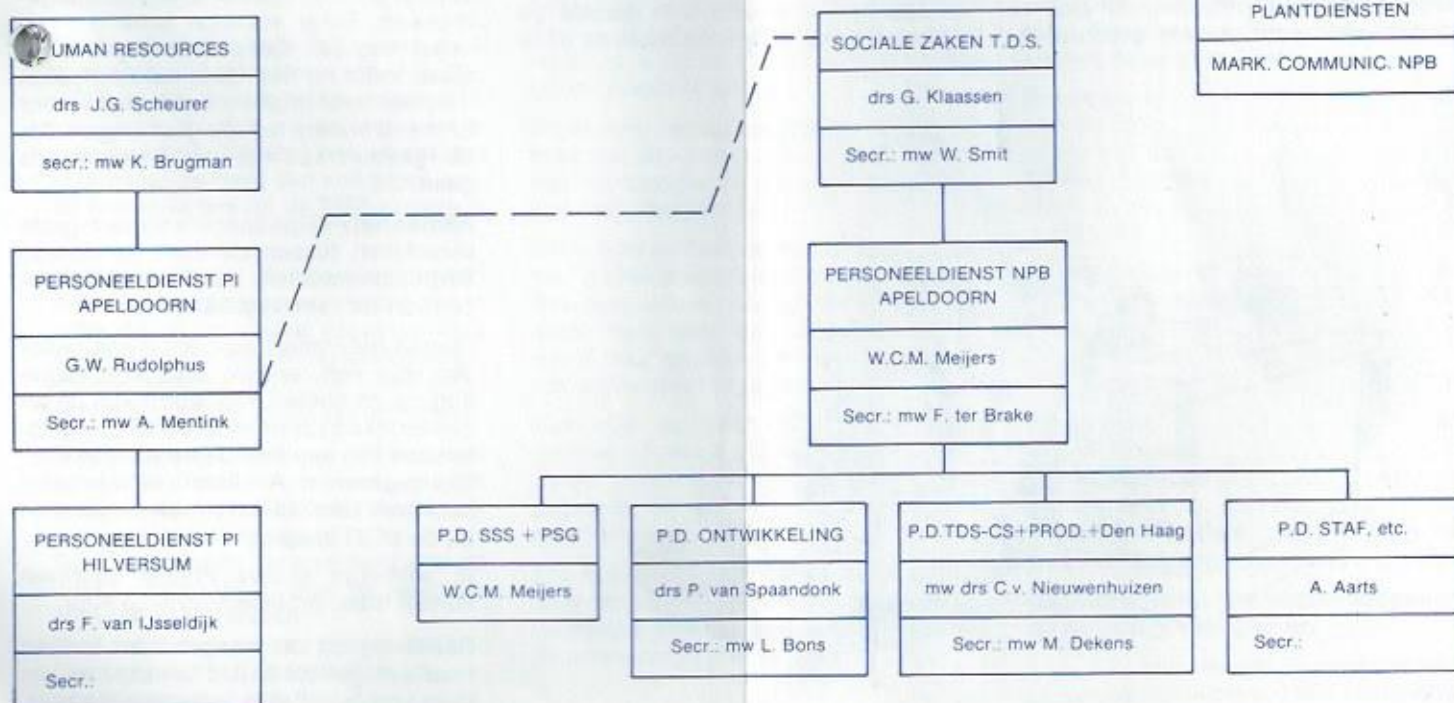
De taakverdeling in de Personeeldienst TDS/NPB Apeldoorn is elders in dit blad vermeld.

Zie schema 2.

Schema 1.



Schema 2.



Alcohol en werk

Door A. Broekman.

Het alcoholgebruik in Nederland lag eind vorige eeuw op hetzelfde peil als nu en is geleidelijk gedaald. Van 1950 tot omstreeks 1975 trad er een verviervoudiging op en sindsdien is het ongeveer gelijk gebleven. We drinken nu zo'n negen liter zuivere alcohol (dat is ongeveer 700 glazen alcoholische drank) per jaar per hoofd van de bevolking, baby's, kinderen en bejaarden meegerekend!

Het ontbreekt in Nederland tot op heden aan voldoende kennis over en inzicht in alcoholproblematiek in relatie tot het werk. Registratiegegevens en-codes zijn niet voorhanden. We moeten er echter volgens diverse internationale onderzoeken van uitgaan dat zo'n vijf procent van de beroepsbevolking problemen heeft met alcohol. Er zijn geen redenen om aan te nemen dat het personeel van Philips in het aantal alcoholprobleemgevallen zou afwijken van de rest van de Nederlandse beroepsbevolking.

Er zijn ten aanzien van het alcoholgebruik "droge" en "natte" bedrijven en bedrijfs-onderdelen. Met een "nat" bedrijf bedoelen we dat alcoholgebruik in het werk op een aantal plaatsen deel uitmaakt van de bedrijfscultuur. In een dergelijke omgeving lopen meer mensen risico problemen met hun alcoholgebruik te krijgen.

Over de positieve invloeden van alcohol op het werk wordt weinig geschreven.

Hoewel deze denklijk van grote betekenis zijn. Alcohol is een sociaal smeermiddel bij allerlei contacten en transacties, neemt remmingen weg, enzovoorts.

Toch zullen we ons in dit artikel voornamelijk met de nadelige effecten bezig houden.

Bijvoorbeeld, het ziekteverzuim van mensen met een alcoholprobleem is gemiddeld 2 tot 2½ maal zo hoog. Alcohol verhoogt ook de kans op bedrijfsongevallen. Daarbij kan alcoholmisbruik leiden tot een verminderde arbeidsprestatie. Enzovoorts.

Er zijn diverse risicofactoren vanuit het werk te noemen, die het alcoholgebruik bevorderen, zoals:

- beschikbaarheid van alcohol op het werk (bijvoorbeeld in de drankindustrie en de horecabedrijven);
- de druk van de omgeving/verplichting tot meedoen (zoals bij zeelui, militairen, studiopersoneel);
- het ontbreken van toezicht;
- spanning, stress, verveling, onzekerheid, gevaren (onder andere in de zakenwereld, militairen, artsen, politici);
- een heel hoog of een heel laag inkomen;
- onregelmatige werktijden.

Men is het er wel over eens dat het aantal gelegenheden, waarbij een glaasje gedronken wordt, in de loop der jaren is toe-



genomen. Het is vaak zo vanzelfsprekend, dat vragen over het waarom zelden worden gesteld.

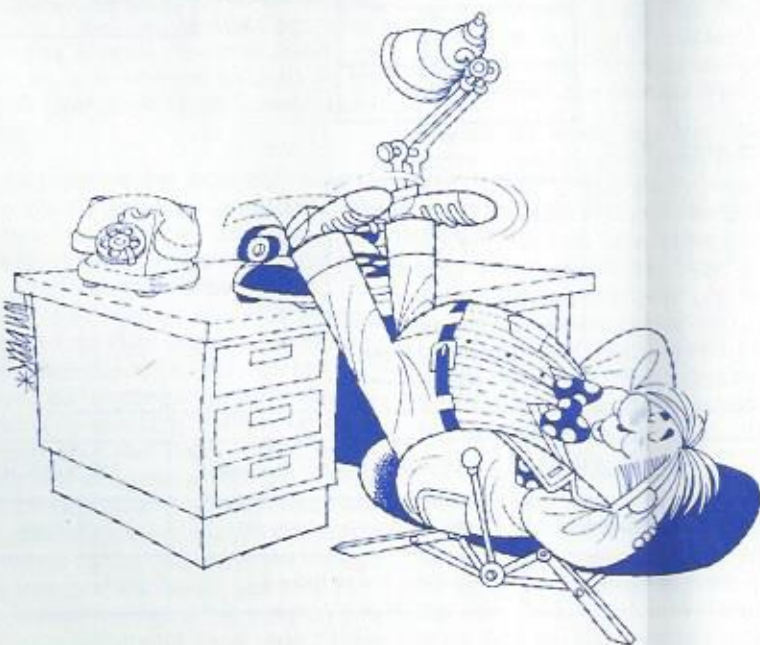
Het alcoholgebruik op en om het werk is in principe een vorm van sociaal drinken: gezamenlijk drinken bij een bepaalde gelegenheid. Men realiseert zich echter meestal niet, dat sociaal drinken mensen in de problemen kan brengen, wanneer er teveel gelegenheden zijn waarbij sociaal drinken op zijn plaats is of omdat bij het sociaal drinken te vaak te veel wordt gedronken. Zeker wanneer iemand daarnaast nog aan extra spanningen bloot staat, loopt hij het risico dat de alcohol - bij dat vele drinken - geleidelijk voor hem een andere functie gaat krijgen. Als dat gebeurt kan het snel bergafwaarts gaan.

Binnen het Philips concern bestaan grote verschillen tussen de door de diverse bedrijfsonderdelen gehanteerde grenzen van de verdraagzaamheid.

Binnen het Philips concern is niet gekozen voor een centrale beleidsontwikkeling op dit gebied. Het wordt aan de afzonderlijke bedrijfsonderdelen overgelaten hoe aan een beleid gestalte kan worden gegeven. In Apeldoorn bijvoorbeeld is er een klein aantal probleemgevallen bij de BGD bekend.

In sommige andere Philips bedrijven komen meer probleemgevallen voor.

Bezinning op dit vraagstuk en streven naar een gericht beleid ten aanzien van deze problematiek is zeker op zijn plaats.



Onder deze kopjes gaven J. Scheurer en P. Hölcher de laatste jaren maandelijks in de Datist informatie over personeels-aangelegenheden. Deze traditie willen we in stand houden. Een nieuwe aangepaste naamgeving bedenken we nog, suggesties daarvoor zijn uiteraard welkom.

De maanden juli en augustus worden beschouwd als komkommermaanden voor de media. Wij hebben echter geen last van Watergate-achtige toestanden, ofschoon er hier en daar ook na werktijd op buro's nog wel eens wat papieren blijven liggen. Er is beslist bij TDS in Apeldoorn geen sprake van rustige tijden, immers:

- Onlangs werd op ludieke wijze de Data Systems periode van de heer Postma afgesloten. Elders in deze Datist zijn epiloog. Degenen die deze happening misten, kunnen nu nog genieten van de fraaie wandschilderingen van Ulco Slot in de kantine.
- Frans van Belle, Leen w/d Bijl, Peter Everaerts, Gilles Korstanje, René Oosterling, Frank Pauli en Paul Strijbosch hebben zich in het Management Game Nederland duchtig gewaard. Uiteindelijk zijn ze van de 72 deelnemende teams als 5e geklasseerd. Voorwaar een compliment waard.

Zind juni werd de bedrijfskunde-kursus afgesloten. Deelnemers van TS, DS, PTIS en een medewerker van het Nat. Lab., hebben zich uit- en ingeleefd in het bedrijfskundespel en intensieve discussies gevoerd met een groot aantal topmanagers uit de TDS-organisatie.

- Voorbereidingen voor de start van een nieuwe programmeursopleiding zijn in volle gang. In nauwe samenwerking met het Gewestelijk Arbeidsburo willen we een twintigtal schoolverlaters vanaf september opleiden tot programmeur.

- Een groep van 35 jonge HBO-ers uit Apeldoorn heeft in juni een exkursie gehad naar de PTIS verkoopmaatschappij in Den Haag.

Een uitstekende gelegenheid om de vooroordelen die er over en weer bestonden te bespreken. Veel indrukken en een stropdas rijker, bleef er ook veel discussiestof voor de terugreis over.

- Binnenkort ontvangt iedere medewerker een, in een nieuw jasje gestoken, Collectieve Arbeidsovereenkomst.
- In de maanden juli en augustus komen ieder jaar weer veel nieuwelingen in vaste dienst maar ook een aantal stagiaires en afgestudeerden in tijdelijke dienst. Uiteraard ook een welkom voor hen.
- Elders in de Datist wordt u geïnformeerd over enkele wijzigingen in de sektorverdeling van de personeelchefs. We vertrouwen erop dat de dienstverlening er niet onder zal lijden.
- Voor de afdeling Service breekt er een drukke tijd aan, namelijk de verhuizing naar gebouw A.H. en de opvang van veel cursisten in een nieuwe omgeving.

W. Meijers

Anekdote

Alternatief voor Helsinki 2.

De trouwe en opmerkelijke lezer van mijn anekdotes kan zich waarschijnlijk nog herinneren, mijn ervaring in een toilet in Helsinki, waar ik zonder het zo nodige papier kwam te zitten.

Dit verhaal vertelde ik tijdens mijn laatste vakantie aan een goede vriend, die mij een soortgelijke ervaring van een vriend van hem meedeelde.

Die vriend zelf zat wel op het toilet, maar niet onthand door gebrek aan papier. Wat gebeurde echter, van de ruimte links naast hem werd een briefje onder de wand door geschoven met het verzoek wat toiletpapier te retourneren.

Natuurlijk voldeed hij direct aan dit verzoek en reikte het benodigde aan. Op dat moment werd zijn pols stevig vastgegrepen en werd hij ontdaan van zijn polshorloge.

Een klik van de deur naast hem vertelde hem dat hij weer alleen was en begrijpelijkerwijze was hij niet in staat om snel de achtervolging in te zetten.

Pabur.



Dit najaar zal voor de 4e keer een bedrijfstennistoernooi van start gaan.

De wedstrijden zullen worden gehouden in Sportcentrum "De Maten". Aanvang is in september/oktober en de afsluiting zal op 29 maart 1986 zijn met de prijsuitreiking en een feestavond.

De wedstrijden zullen worden gespeeld op de zaterdag van 11.30 uur tot 19.30 uur en men is maximaal 3 uur in de hal aanwezig. Er zullen 5 ronden worden gespeeld volgens het Zwitsers-systeem (sterkste tegen sterkste).

Teams zullen bestaan uit 4 spelers/spelsters en max. 2 reserves en kunnen worden gevormd uit alle mogelijke combinaties, zoals 1 man + 3 vrouwen, 4 vrouwen, enzovoorts.

Dit jaar zal Philips Telecommunication and Data Systems met 3 teams deelnemen. De teams zullen uit de volgende spelers/spelsters bestaan:

Eerste team:	Afd.
Leo de Wals	SSP
Gerrit v.d. Pol	CDM
Willem Hoekstra	Mark.
Cor v.d. Veen	PM
Jan Elders	PM

Tweede team:	Afd.
Lucienne Middeldorp	TMD
Onno Hoogland	PM
Ad v.d. Linden	PM
Piet Wildeboer	HD

Derde team:	Afd.
Dorien Polman	CDM
Adriane Polman	Area-Mgt
Jan Venema	PM
Arnold Christoffels	SSS (Alg. res.)
Rob Hoogsteden	ISA-A

De teams wordt veel succes toegewenst en natuurlijk veel plezier.

Met vriendelijke sportgroeten,
Lucienne Middeldorp, TMD, toestel 2782.

Een welkom voor:

DATUM	NAAM	AFDELING	VAN
01-06-1985	Reimert A.H.	Administratie	Philips Canada Philips Dubai
01-06-1985	Stek J. van	Human Resources	
15-06-1985	Otter H.	Product Management Workstations	
01-07-1985	Berendsen Y.W.J. mw	Logistics Computer Systems	PTIS Den Haag
01-07-1985	Dekker H.	Test Management Development	
01-07-1985	Groen M.H.	SSS-Product Acceptance & Support	
01-07-1985	Tuysel J.Z.	Material Management	Philips Eindh.
01-07-1985	Zon F.K. van	Logistics	
15-07-1985	Benning J. mw	Administratie	
15-07-1985	Schaar H.J. van	Finance & Accounting	Philips Breda
15-07-1985	Voogt M.E. mw	Test Management Development	
01-08-1985	Debets A.C.M.	Project Support Group	
01-08-1985	Hezemans J.M.	Product Planning	HSA Hengelo
01-08-1985	Hilferink J.M.	Project Support Group	
01-08-1985	Klein Hofmeijer J.P.M.	SSS-Product Acceptance & Support	
01-08-1985	Koek J.	Org., Eff. & Automation	Philips Breda
01-08-1985	Koogje R.C.	Information Systems & Aut. Appl.	
01-08-1985	Kraan P.M.	Administratie	
01-08-1985	Leijdekkers J.J.	SSS-Product Acceptance & Support	HSA Hengelo
01-08-1985	Schaaf J.H. van der	Project Support Group	
01-08-1985	Willigenhagen G.H.	Hardware Development	

We namen afscheid van:

DATUM	NAAM	AFDELING	NAAR
31-05-1985	Brakel E. mw	Executive Office	PTI Hilversum
09-07-1985	Waes R.J.J.	Software Systems & Programming	R.C. Hong Kong PTIS Den Haag
14-07-1985	Timmer H.M. mw	Montage	
31-07-1985	Amelink W.	Area Management ROW	
31-07-1985	Brouwer J.	DS-Service Material Management	PTIS Apeldoorn
31-07-1985	List-Staal H.J. mw	Product Management DPS	
31-07-1985	Middeldorp L.I. mw	Test Management Development	
31-07-1985	Voorhoeve M.	Software Systems & Programming	Philips Canada PTDS Singapore
31-07-1985	Wolff B.	Self Service Banking	
14-08-1985	Moerenhout J.P.S.	Area Management ROW	



**Data
Systems**

PHILIPS