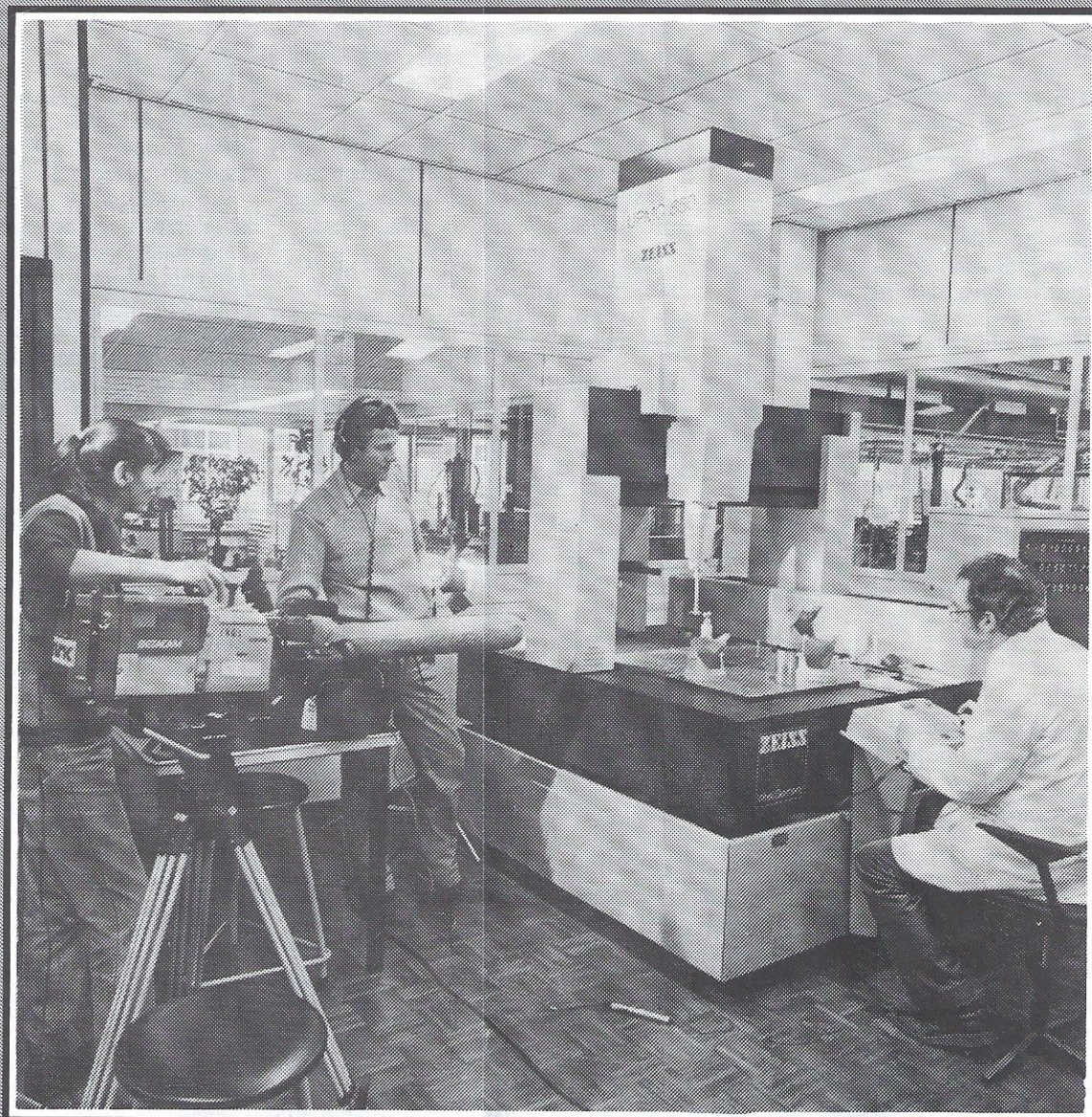


Tele- patroost

1e JAARGANG - MAART 1986 - Nr. 2



IN DIT NUMMER:

- ✓ Werken met beeldschermen
- ✓ NAMIS
- ✓ J. Pelgrom
- ✓ verlaat TDS
- ✓ SOPHO-TBX
- ✓ Wat zegt een naam?
- ✓ IRU onderscheiding uitgereikt
- ✓ YES computer van het jaar
- ✓ Opnamen voor Noors TV-programma
- ✓ Geschiedenis van de
- ✓ vestiging Leeuwarden
- ✓ PTDSN en de natuur

Van de redactietafel

Informeel informatie voor de medewerkers van Philips Telecommunicatie en Data Systemen en hun huisgenoten in Nederland.

Redactieadviescommissie

Apeldoorn:

Wiel Elie,
Quality Management & Stand.
Eddy Homburg,
GOR-vertegenwoordiger.
Kees Jongelie,
Office Management.
Truus Lanting (tijdelijk),
SSS-AAT
Pieter Rijnierse,
Corporate Planning.
Wijnand van Schothorst,
Marketing Communication.

Hilversum:

Wim Ruiterkamp,
BCS-Product Management.
Bert van Scherpenzeel,
Centraal Bedrijfsbureau.
Lo Tichelaar,
Sociale zaken.

Hoorn:

Gerard Heynen,
Organisation & Efficiency.

Leeuwarden:

Maurice Jeurissen,
Personeeldienst.

Redactie/Eindredactie

Apeldoorn:

Nel Vlas,
Redactie Tele-Datist.

Foto's

Nel Vlas.
Joop Bruines.

Redactie-adres

Philips TDSN Apeldoorn
Postbus 245, 7300 AE Apeldoorn.

Nummer 2 van de Tele-Datist ligt weer voor u. Toegegeven, het is een aanzienlijk dunner nummer dan de vorige keer. De 28 pagina's van nr. 1 waren dan ook niet de normaal geplande hoeveelheid. Nu, samen met Sprekershoek, heeft u toch weer redelijk wat leesmateriaal. Bovendien is het een en ander nu wat overzichtelijker.

In dit nummer nemen we afscheid van onze algemeen directeur de heer J. Pelgrom, die per 1 februari 1986 is gepensioneerd.

Daarnaast is er wat product informatie, het software pakket NAMIS wordt toegelicht en over SOPHO-TBX wordt wat algemene informatie gegeven.

De naamgeving van onze product divisie en de Nederlandse werkmaatschappijen levert hier en daar nog wat problemen op. Vandaar de toelichting in dit blad.

Steeds weer rijzen er vragen op over de veiligheid van het werken met beeldschermen. In dit nummer een toelichting daarop.

De :YES personal computer werd in Oostenrijk gekozen als beste in 1985 en er is over PC's een boekje samengesteld dat door TDS begin maart aan de buitenwereld is gepresenteerd.

Uit de diverse reacties na het verschijnen van Tele-Datist nr. 1 blijkt dat het blad over het algemeen goed is ontvangen.

De Apeldoornse medewerkers waren wat teleurgesteld. Ze kenden hun vroegere Datist niet goed weer in de Tele-Datist. Maar dat was te verwachten. Nu wordt het personeelsblad uitgegeven voor medewerkers van meerdere plants. De eigen herkenbaarheid boet daarbij natuurlijk iets in.

In Hoorn hadden sommigen overigens ook wat moeite met het herkennen van het "eigen" brokje nieuws. Dat zal in de komende nummers wel beter worden.

Van belang is goed op het eigen gemeentewapen te letten.

Is dat in de kop van het artikel aanwezig dan gaat het om specifiek uit die vestiging komend nieuws of iets wat daar speciaal betrekking op heeft. Artikelen zonder gemeentewapen in

de kop zijn van algemene aard en voor alle TDS-ers van belang.

Misschien vindt u het wat rommelig de artikelen door elkaar gemengd in het blad aan te treffen.

Het zou zeker een stuk eenvoudiger zijn het nieuws van/voor de diverse vestigingen bij elkaar te groeperen en het algemene nieuws daar bijvoorbeeld aan vooraf te laten gaan.

Dan hoeft je immers maar - laten we zeggen - pagina 6, 7, 8 en 9 voor Hilversum op te slaan en klaar-is-kees!

Heel misschien leest u dan ook nog even het algemene nieuws en bladert u wat door de overige pagina's die met nieuws van/voor de overige vestigingen zijn gevuld. Maar zeker is dat niet! Dat is dan ook precies de reden dat alles door elkaar is geplaatst. Om uw "eigen" nieuws te vinden, **moet** u door het hele blad!

En zo hopen we te bereiken dat u ook een blik slaat op al het nieuws van/voor anderen!

We moeten toch een beetje af van "ons" en "wij" en "eigen".

Dat zouden we alleen maar moeten gebruiken als we het hebben over "wij bij TDS" en "onze product divisie" en het "eigen karakter" daarvan!

De Tele-Datist hoopt de juiste vorm te vinden om daaraan een positief steentje bij te dragen.

Overigens: Dank voor de tips over nieuws in de diverse vestigingen. Ook uw eigen bijdragen zijn van harte welkom, al zal altijd bekeken worden of het door u aangeleverde past in het kader van de Tele-Datist en of het niet een doublure is van andere rubrieken.

Foto's die in de Tele-Datist zijn geplaatst kunnen in principe **niet** worden nabesteld!

SOPHO-TBX

Een geïntegreerd bedrijfscommunicatie systeem.

Time Division Branch Exchange (TBX).

De handel die TDS drijft is internationaal. Daarom krijgen onze producten engelse namen en gemakshalve korten we die namen dan af door de meest kenmerkende letters uit zo'n naam te gebruiken.

Die afkorting gaat dan zijn eigen leven leiden met het gevolg dat men veelal op den duur niet meer weet wat de oorspronkelijke naam is.

De oorspronkelijke betekenis is op den duur ook niet meer van belang. Kijk maar naar voorbeelden zoals: "VHS" systeem, COMPAC disk, enzovoorts.

Daarbij komt dat we allemaal zo nu en dan in ons werk met diverse van die afkortingen te maken krijgen zonder dat we maar enig flauw vermoeden hebben over welk(e) zaak/product we het eigenlijk hebben. Dat geven we echter niet graag toe, want je wordt gauw voor dom versleten!

We zijn in Nederland niet van die taalzuiveraars als in een van onze buurlanden en ook sneller geneigd om een buitenlandse term te accepteren, maar toch zou een nederlandse term voor TBX ons misschien meer zeggen.

Tijd Deling Bedrijfstak Uitwisseling (let-

terlijk de vertaling) zegt het ook niet op zijn fraaist.

Wat is SOPHO-TBX?

Het is een centrale, die verbindingen tot stand brengt.

Hoewel TBX een geïntegreerd basis-systeem is ligt de grondslag van het TBX-systeem in de telefonie.

Het is een volledig elektronisch systeem.

Er worden momenteel drie SOPHO-TBX-systemen op de markt gebracht:

- de SOPHO-TBX 50, die $\pm$ 100 aangesloten kan bedienen;
- de SOPHO-TBX 250, met mogelijkheden voor ruim 200 gebruikers;
- de SOPHO-TBX 1000, die tot 900 aansluitingen kan verzorgen.

De aangesloten binnen een bedrijfs(tak) kunnen met elkaar van gedachten wisselen/gegevens uitwisselen, dat is het normale telefoongebruik. Dat is echter nog lang niet alles wat het systeem aan kan!

Integratie van spraak, data, tekst en beeld.

De SOPHO-TBX centrale verwerkt niet alleen de normale telefoonaansluitingen. Naast wat extra grapjes, die het de

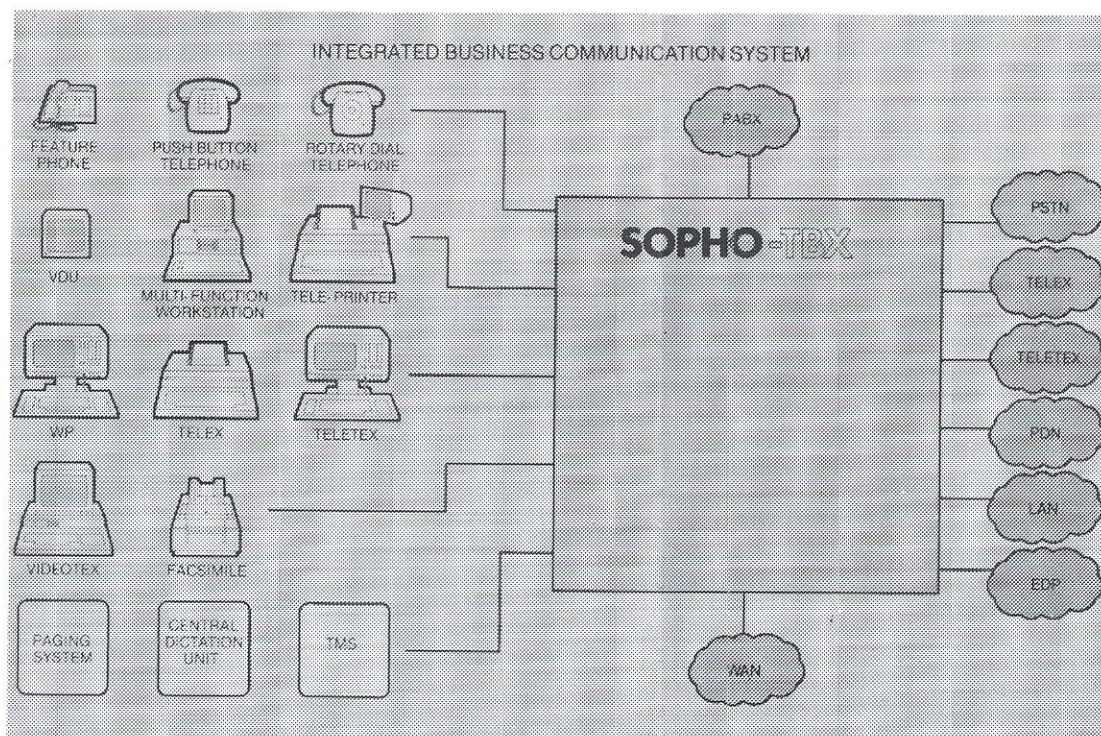
telefoongebruiker gemakkelijker maken zoals: de groepsschakeling, de automatische overschakeling naar een ander nummer als de opgeroepene niet opneemt, de "follow-me" optie, het automatisch terugbellen door een abonnee die bij oproep in gesprek bleek. Bij interne verhuizingen kan door de telefoniste de nummerverschuiving eenvoudig en snel worden geregeld. Zo kunnen veel meer functies op het systeem worden aangesloten, zoals de bij dit artikel geplaatste illustratie duidelijk laat zien.

Een tekstverwerker, een tele-printer, een telex of teletex systeem, een videotex of een facsimile (voor het overbrengen van beelden), het is allemaal aan te sluiten op het TBX-systeem.

Hierdoor biedt het systeem de gebruikers in kleine en middelgrote bedrijven een enorme hoeveelheid mogelijkheden op het gebied van de kantoorautomatisering.

Voorbeeld van een toepassing.

Het Hotel Management System (HMS) kan veel baat vinden bij het gebruik van de mogelijkheden van het TBX-systeem. Bijvoorbeeld:



De mogelijkheden van SOPHO-TBX in schema.

- Bij binnenkomst van een nieuwe gast kan allereerst worden nagegaan (door het systeem te raadplegen) of de voor deze gast bestemde kamer al beschikbaar is (door de roomservice is vrijgegeven);
- Vervolgens kan desgewenst de telefoon worden geactiveerd, zodat de gast direct van de aansluiting gebruik kan maken en alle gesprekskosten automatisch via het systeem op zijn rekening krijgt bijgeschreven;
- Er kan (automatisch) op de juiste tijd een weksignaal worden ingebracht;
- Bij vertrek van de gast kan door de receptionist(e) een complete rekening via het systeem worden opgesteld.

En dan zijn er nog heel wat meer zaken, die via het HMS-systeem geregeld kunnen worden: de eigen bevoorrading bijvoorbeeld of vastleggen van acties voor de linnenkamer, de totale administratie en het opstellen van rekeningen in het restaurant en de bar.

Succesvol.

In het eerste jaar dat TBX-systemen op de markt werden gebracht (1981) werden ruim 10.000 aansluitingen gerealiseerd. Het volgende jaar waren dit er al 70.000 en in 1983 zelfs een drievoud daarvan.

Momenteel zijn er - zoals in de vorige Tele-Datist werd gemeld - meer dan een miljoen aansluitingen verwezenlijkt.

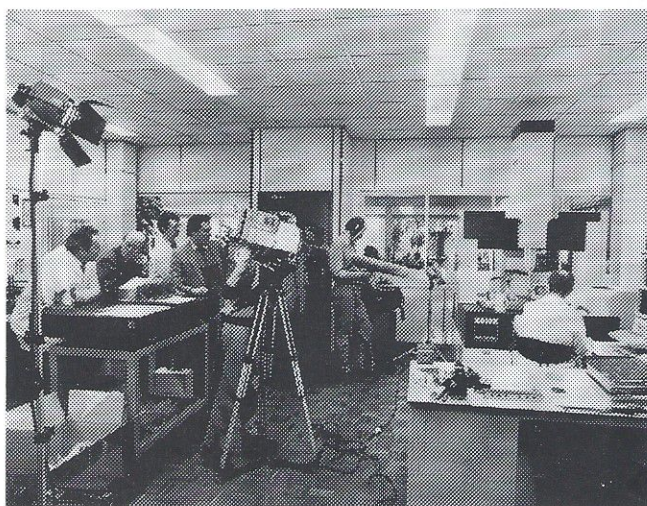
De centrale post van SOPHO-TBX.



De TBX-systemen zijn in uiteenlopende bedrijfstakken geplaatst: militaire netwerken (Brazilië), de PTT (Nederland), de politie (Italië), op schepen (Nederlandse Marine) en vele anderen. Er zijn productiecentra over de hele

wereld: in Brazilië, Italië, Nederland, Spanje en Turkije. Regionale Support Centra zijn gevestigd in Sao Paulo (Brazilië) voor heel Zuid Amerika en in Singapore voor het Verre Oosten.

Opnamen voor Noors T.V.-programma



De opnameploeg in Hilversum in actie.

Op 10 en 11 februari is T.D.S. vereerd met een bezoek van een ploeg televisiemensen uit Noorwegen.

In het kader van een reeks uitzendingen over Nederland (o.a. Delta-werken, Zuiderzee Museum) wordt door een soort "Achter-het-Nieuws" uitzending aandacht gewijd aan een Nederlandse c.q. Europese computerindustrie. Daar is - uiteraard - Philips voor uitgekozen.

Centraal in dit bezoek stond een interview met de heer Bindels. Daaromheen zouden wat "flitsenden" beelden gemaakt worden.

Het interview met de heer Bindels con-

Wat zegt een naam?

centreerde zich voornamelijk op de volgende vragen: Hoe kijkt Philips tegen de toekomst aan voor wat betreft het gebruik van computers, en dan speciaal met betrekking tot dat door de "gewone burger"?

Hoe denkt Philips de strijd aan te kunnen met de Amerikaanse en vooral de Japanse computermarkt?

Het moest natuurlijk vooral geen technisch verhaal worden. Ook de Noren hebben daar op de zaterdagavond geen zin in. Dit is uitstekend gelukt!

De heer Bindels heeft in duidelijke taal medegedeeld wat onze visie is op bovenstaande onderwerpen.

Hij stelde onder meer:

"Gezien de manier waarop wij naar het gebruik van computers kijken - en dit is altijd vanuit de gebruiker (customer dedication) - hoeven wij niet bevreesd te zijn voor de Japanse concurrentie."

Voor de begeleidende beelden zijn er opnamen gemaakt in de fabrieken in Hoorn (o.a. montage van printplaten) en in Hilversum (meet- en freesapparatuur), terwijl in Apeldoorn opnamen zijn gemaakt van het Megadoc-systeem.

Er werden veel meer opnamen gemaakt dan er gebruikt zullen worden.

Hoewel we geen zicht hebben op en inspraak hebben in het eindproduct, is ons wel een video-band toegezegd.

Het ligt in de bedoeling deze te zijner tijd aan betrokkenen te tonen.

Vera Vincken.

Shakespeare tilde aan een naam niet zwaar. "Dat wat wij een roos noemen" stelde hij, "zou met een andere naam even heerlijk ruiken".

Natuurlijk had hij daarin gelijk, maar...

In de zakenwereld komt het op een juiste naamgeving wel degelijk aan. ICI en ICL hebben niets met elkaar uitstaande. Een verkeerde naamgeving zou hier heel wat ongewenste gevolgen hebben.

Binnen Philips heeft iedere product divisie een eigen naam. Dat wil niet zeggen dat een brief met bijvoorbeeld de adressering:

Philips Gloeilampenfabrieken
EINDHOVEN

t.a.v. hr Flits, Medical Systems

niet op de juiste plaats zal worden bezorgd (misschien na enige moeite), maar het gebruik van deze onjuiste aanduiding zou in contracten juridisch gezien heel wat problemen kunnen gaan opleveren.

Correct aangeven om welk bedrijfsonderdeel het gaat is daarom noodzakelijk. Dat wordt ons echter door allerlei reorganisaties, herstructureringen en integraties niet gemakkelijk gemaakt.

Onze eigen product divisie Telecommunication and Data Systems bijvoor-

beeld heeft daar zeker problemen bij ondervonden.

Daarom is het misschien nuttig om alles nog eens duidelijk op een rijtje te zetten.

Binnen Philips International zijn nu de product divisies Data Systems en Telecommunication Systems samengevoegd in:

TELECOMMUNICATION AND DATA SYSTEMS.

PHILIPS DATA SYSTEMS / NEDERLANDSE PHILIPS BEDRIJVEN B.V. en PHILIPS TELECOMMUNICATIE INDUSTRIE B.V. zijn nu samengevoegd in:

PHILIPS TELECOMMUNICATIE EN DATA SYSTEMEN NEDERLAND B.V., waarbij voor de bedrijven in Hilversum, Hoorn en Leeuwarden nog de toevoeging v/h P.T.I. B.V. wordt gebruikt.

In deze naamgeving komt de aanduiding NEDERLANDSE PHILIPS BEDRIJVEN B.V. niet meer voor!

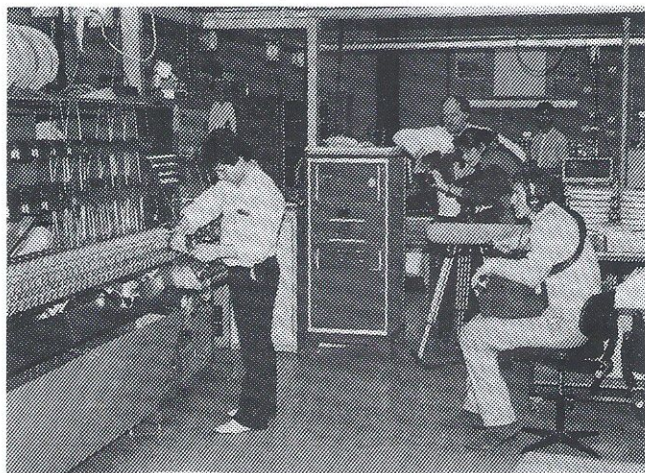
Ook niet ergens onderaan op het briefpapier. Het is - juridisch gezien - ook volkomen onjuist die term nog langer te gebruiken.

P.T.D.S.N. B.V. is een juridisch zelfstandige onderneming, met een eigen Raad van Commissarissen, dus een zelfstandig bestuur! De - enige - aandeelhouder van P.T.D.S.N. B.V. is de NEDERLANDSE PHILIPS BEDRIJVEN B.V.

Daardoor is P.T.D.S.N. B.V. toch gebonden aan het door N.P.B. gekozen beleid.

Daarnaast is P.T.D.S.N. B.V. als werkmatschappij van de product divisie T.D.S. sterk gebonden aan beleidsindicaties van het Corporate Centre.

Let erop dat u de juiste naam hanteert als u aan uw relaties uw zakelijk adres verstrekt of als u in brieven en/of rapporten verwijst naar de officiële naam van uw bedrijfsonderdeel.



Ook in Hoorn werden opnamen gemaakt.

J. Pelgrom verlaat TDS

Terugblik.

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

De herstructurering (waarvan in 1982 binnen Data Systems sprake was) is achter de rug. Daarvoor in de plaats komt nu de verdere zorg voor de integratie van Telecommunication Systems en Data Systems. Voor het overige staat deze uitspraak van de heer Pelgrom, zoals hij die tijdens een interview in juni 1982 formuleerde, nog pal overeind. Door de benoeming van dr Lorenz als zijn opvolger krijgt deze opmerking zelfs een extra dimensie.

Op 1 januari 1982 kwam de heer Pelgrom bij Data Systems in de functie van algemeen directeur. De resultaten van het organisatieonderzoek door het bureau McKinsey waren toen enige tijd bekend en de eerste aanzet tot herstructurering van Data Systems was gemaakt.

Alle elementen van de nieuw gekozen opzet konden destijds nog slechts als een voornemen worden aangeduid. Er was nog niets feitelijk gerealiseerd.

Terugkijkend op de achter hem liggende periode zegt de heer Pelgrom met voldoening op de behaalde resultaten te kunnen terug zien. Er is, naar zijn mening, zelfs meer bereikt dan hij destijds durfde hopen.

Natuurlijk zijn er ook zaken die onverwacht niet zo liepen als wel wenselijk was. De tegenslag op de Amerikaanse markt is zo'n voorbeeld.

Met een aantal Amerikaanse firma's worden besprekingen gevoerd over een vorm van samenwerking.

Hoewel tot heden toe daar nog geen direct resultaat bij is geboekt, is de heer Pelgrom er zeker van dat er binnen een niet al te lange termijn een oplossing voor dit probleem komt.

De tijd bij Data Systems en nu TDS heeft de heer Pelgrom zeker de meest interessante gevonden in zijn loopbaan. Hij heeft in die tijd dingen ontmoet, die hij niet voor mogelijk had gehouden. We brengen weer meer pro-

ducten op de markt en we groeien in de omzet. De integratie van TS en DS is - ondanks de grote verschillen in cultuur - betrekkelijk glad verlopen.

Mentaliteitswijziging.

De heer Pelgrom kwam uiteraard in 1982 uit Eindhoven met de opdracht Data Systems uit het moeras te trekken. Enigszins belast met de niet al te welwillende mening die er over DS in Eindhoven bestond, had hij direct vanaf de start een zeer kritische benadering.

Achteraf bezien was het beeld wat hij in Eindhoven kreeg voorgeschoteld te negatief.

Natuurlijk was het zo dat de medewerk(st)ers van DS - na alle eerdere ervaringen - in den beginne de houding hadden van: "Al die plannen lijken mooi, maar we hebben dat eerder gehoord" of "Daar is er weer één, die het denkt te weten, maar hij weet niet wat wij weten".

De heer Pelgrom heeft alle waardering voor de bereidheid waarmee iedereen zich met de eigen - niet geringe - deskundigheid opnieuw wilde inzetten om van DS een succes te maken.

Van de toenmalige toch wat negatief kritische houding is thans in het geheel niets meer terug te vinden.

Resultaat herstructurering.

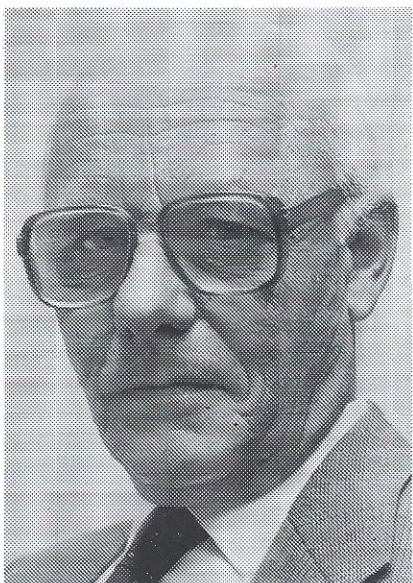
In de afgelopen vier jaren is er heel wat ten goede veranderd. Niet alleen werden de herstructureringsplannen met succes doorgevoerd maar DS raakte uit de rode cijfers.

Het hele management onderging ingrijpende wijzigingen. In de Nationale Sales Organisaties werd dat nagenoeg geheel vernieuwd.

Er werden goede afspraken gemaakt en procedures vastgelegd. Integraal worden richtlijnen over het te hanteren beleid vanuit de centrale (corporate centre) aan de verschillende DS-vestigingen verstrekt, en in een goede sfeer met de juiste discipline nageleefd.

De - in de periode van herstructurering - getroffen maatregelen werpen goede vruchten af en bleken zeker ook van waarde toen met de integratie van de product divisies Telecommunication





Systems en Data Systems werd begonnen. Veel van de destijds ingevoerde organisatieveranderingen stonden weer model voor de nieuwe product divisie TDS.

Integratie TS/DS.

In 1984 werd besloten tot integratie van TS en DS. De heer Pelgrom kreeg de opdracht een en ander in gang te zetten. Hij werd benoemd tot algemeen directeur voor beide divisies.

Ondanks de grote verschillen in cultuur is de heer Pelgrom van mening dat de integratie van TS en DS beter, sneller en ook gladder verlopen is dan elders.

Dat komt misschien ook wel omdat telecommunicatie een andere inhoud heeft dan data systemen, maar deze beide activiteiten een - voor ieder der betrokkenen - logische aanvulling op elkaar vormen.

Toekomstverwachting voor TDS.

De eerstkomende jaren zullen de bedrijfsresultaten zeker niet met reuze sprongen omhoog gaan. Er zullen hier en daar nog aanpassingen in de organisatie nodig zijn. TDS heeft beslist nog niet zijn definitieve vorm, ook al zijn we een flink eind op de goede weg.

Er zal hard gewerkt moeten worden aan een opvolger van de P7000.

Het Amerikaanse probleem moet wor-

den opgelost. Het is tenslotte belachelijk dat we daar slechts een paar procent van de markt beheersen, terwijl er daar zeker meer kansen voor ons liggen.

Als we in staat zijn dit probleem snel op te lossen, dan is het niet onmogelijk dat we in een tijdsbestek van vijf jaar bij de 10 grootste firma's op het gebied van de automatisering gaan behoren. Dat betekent een groei van 15 tot 20% en dat kunnen we goed aan.

De heer Pelgrom heeft er alle vertrouwen in dat met de grote deskundigheid en het enthousiasme dat onder de medewerkers van TDS te vinden is er zeker een goede toekomst voor de product divisie is weggelegd.

Met ingang van 1 februari beraadt de heer Pelgrom zich in op invulling van

de voor hem nu vrijgekomen tijd. Zijn werk was zijn welhaast enige hobby, maar hij is er zeker van binnen een week als zoveel activiteiten te hebben opgepikt, dat hij nog tijd te kort zal komen.

We wensen hem nog heel veel goede jaren in blakende gezondheid toe.

Feestprogramma 25-jarig jubileum Hoorn

Het 25-jarig jubileum van de vestiging Hoorn wordt in de laatste week van mei 1986 gevierd.

Het programma voor die week ziet er in grote .



Dinsdag 27 mei 1986 is er een gezamenlijke receptie voor alle 25-jarige jubilarissen, die in dienst zijn gekomen in de periode van januari t/m mei 1961.

Woensdag 28 mei 1986 en donderdag 29 mei 1986 wordt in de avonden voor de medewerkers, gepensioneerden, huisgenoten en omwonenden Open Huis gehouden, er is een tentoonstelling en er worden demonstraties gegeven.

Vrijdag 30 mei 1986 is de officiële receptie ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan van de vestiging gepland.

Zaterdag 31 mei 1986.

11.00 - 15.00 uur wordt door de eveneens jubilerende personeelsvereniging PhiHo een sport- en spelavond voor medewerkers en familieleden georganiseerd op het bedrijfsterrein.

19.30 - 01.30 uur is er een grote feestavond, opgeluisterd door:
19.30 - 20.30 uur een optreden van het eigen bedrijfskoor en -orkest, afgewisseld door Westfriese conférences.

20.30 - 22.30 uur de KRO-Playback en Sound-mix Show o.l.v. Henny Huisman.

23.00 - 01.30 uur een groot bal met ondersteuning van 2 orkesten in de feesttent en het bedrijfsrestaurant.

NAMIS

Het bestand van (toekomstige) klanten.

De product divisie Telecommunicatie en Data Systemen maakt hoogwaardige producten op het gebied van de kantoorautomatisering. Producten die op zichzelf staand bij kleinere bedrijven kunnen worden gebruikt, maar ook onderdeel kunnen zijn van grotere netwerken.

De TDS computersystemen vinden hun toepassing in uiteenlopende werkomgeving, bij bankinstellingen, hotelbedrijven, boekingskantoren van vervoersmaatschappijen, in de administratieve sector van grote en kleine bedrijven op allerlei gebied, enzovoorts.

Het is uitermate zinvol de gegevens van de door TDS bij de diverse afnemers geplaatste systemen en hun toepassingen in een bestand samen te brengen.

Niet alleen om bijvoorbeeld op de juiste wijze aan deze klanten service te kunnen verlenen, maar ook en vooral omdat de snelle vooruitgang in de diverse technieken telkens een vernieuwing betekent van de bestaande systemen, waardoor - mogelijk - een nog betere aansluiting op de bij de klant bestaande automatiseringswensen kan worden gerealiseerd.

Gesprekken over zo'n vernieuwing of aanvulling in een bestaand systeem (uiteraard met de bedoeling die aan de betreffende klant te verkopen) zijn beter onderbouwd als de verkoper goed op de hoogte is van het reeds geleverde machinepark en zijn mogelijkheden en de voor automatisering in aanmerking komende werkzaamheden binnen het bedrijf waar mee gesproken wordt.

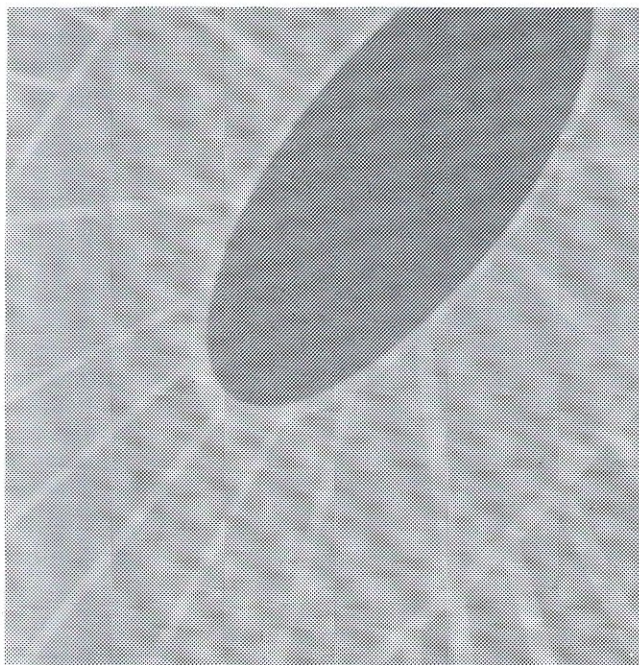
Dat laatste is trouwens niet alleen wetenswaardig bij bestaande klanten, maar zeker nog meer van belang bij mogelijke toekomstige afnemers.

Bij bedrijven van enige omvang, zoals TDS, is het ondoenlijk en ook niet verstandig die kennis vast te houden in het (menselijk) geheugen van het verkooppersoneel.

Niet alleen dat dan bij personeelwisselingen een heleboel belangrijke informatie verloren zou gaan, maar ook is er niet altijd de mogelijkheid om direct en in alle details over de betrokken gegevens te beschikken.

NAMIS (Named Accounts Marketing

*Het logo van
NAMIS.*



Information System) is een software pakket dat de oplossing voor dit soort problemen biedt.

Het systeem is opgebouwd rond een aantal standaard formulieren, waarin alle mogelijke gegevens over (toekomstige) klanten en de daar (te plaatsen) geplaatste systemen zijn vastgelegd. Die formulieren zijn opgesteld door de diverse verkopers in de verschillende Nationale Sales Organisaties (NSO's).

Bovendien wordt van elk TDS product vastgelegd voor welk probleem dit systeemonderdeel een oplossing biedt.

Verspreid over de NSO's en het corporate centre van TDS is een aantal (locale) bestanden opgebouwd, dat voor iedereen binnen de gespreide TDS verkooporganisatie toegankelijk is.

Het is - vanzelfsprekend - ook mogelijk om binnen een bepaalde NSO een soortgelijk systeem op te bouwen met de verschillende bijkantoren in hetzelfde land. Dit kan gebeuren door het gebruik van een personal computer in het bijkantoor of door "handmatige" rapportage met de eerder genoemde formulieren.

Door het gebruik van NAMIS komt een verkoper goed beslagen ten ijs bij de

(toekomstige) klanten in gesprek over de mogelijkheden tot (verdere) automatisering.

Het goed geïnformeerd zijn over de wensen van (toekomstige) klanten is niet alleen een voordeel bij het (verder) zaken doen, maar geeft tevens een beeld van de openingen in de markt, die mogelijk door onze producten kunnen worden ingevuld.

Het te voeren productbeleid kan daarom een afgeleide zijn van de gegevens, die in dit bestand zijn verwerkt.

Daarnaast kan uit elkaars ervaring lezing worden getrokken. De oplossing, die een bepaalde NSO heeft gevonden voor een bepaald probleem, kan eveneens door andere NSO's (misschien met een geringe aanpassing) worden gebruikt. Het wiel hoeft niet steeds opnieuw te worden uitgevonden.

Het systeem beperkt zich niet uitsluitend tot het vastleggen van gegevens over Philips' oplossingen, maar omvat bovendien informatie over wat er door anderen op dit gebied op de markt wordt gebracht, waardoor in een vergelijking daarmee de voor- en nadelen



Strategisch plan

Een strategie kan per definitie slechts in de globale uitspraken worden geformuleerd, aldus de heer Van der Sleet tijdens de Groeps Overlegvergadering van 11 december 1985. Dat geldt des te meer voor een industrie als TDS; een industrie die op verschillende terreinen binnen een breed gebied opereert.

De hoofdlijnen van de TDS-strategie zijn:

1. Marktbenadering in de zin van Sophomation aan grote accounts en volume sales aan categorieën van middelgrote accounts.

Ten aanzien van de kleine accounts wordt bij voorkeur via indirecte verkoopkanalen verkocht.

Ten aanzien van grote accounts specialiseert de divisie zich op bepaalde "lines of business" op bepaalde en grote multinationals. Voor de laatste wordt veelal Sophonet als ingang gebruikt.

2. Ten aanzien van het produktbeleid is het streven gericht op het tot stand brengen van een volledig geïntegreerde productlijn voor het grote account gebied met daarnaast "stand alone" producten voor klantengroepen, die dat vragen.

Indien nodig kunnen ook niet te integreren producten worden aangeboden om ons verkoopvolume op peil te houden.

In het najaar van 1986 wordt getracht onze product-policy in grote lijnen vast te leggen.

Een en ander heeft nauwe relatie met het takenpakket dat aan de thans bestaande werkmaatschappijen is toegedacht.

3. Organisatorische integratie volgens principes:

- wereldwijd sturend Corporate Centre (ook voor business units);
- definitie takenpakket werkmaatschappijen. Geleidelijke integratie van Business Systems activiteiten in NSO's resp. IPC's.

Overige activiteiten in Business Unit-vorm;

- alle NSO's geïntegreerd.

4. Management Philosophy.

Een eerste brochure is verschenen in een reeks waarin deze filosofie in concreet handelen wordt vertaald.

5. Versterking in US door samenwerking met sterke US-Company.

Personeelbezetting

In de Groepsoverlegvergadering van 19 februari II. werd voor de eerste maal een overzicht van alle PTDSN vestigingen besproken (tot dan toe hadden de cijfers van Apeldoorn en Den Haag ontbroken).

Het verschil tussen de werkelijke en begrote stand (147) is omgezet in een grote hoeveelheid vacatures, die met name gesteld zijn bij de ontwikkeling, TEM, ISA, Customer Service en SSP/PSG.

Daarbij is geen rekening gehouden met het verloop.

Daarnaast werd een overzicht gegeven van het aantal uitzendkrachten, inhuurkrachten en medewerk(st)ers met een tijdelijk contract.

Uitzendkrachten kunnen maximaal voor een half jaar worden ingezet. Dat komt echter binnen onze bedrijven zelden voor. Deze krachten worden vooral aangetrokken om tijdelijke pieken in het werk, en ziekte en dergelijke op te vangen.

Een deel van het "openstaande" werk wordt via Inkoop die daar de contracten voor afsluit, aan derden (zoals Software Houses, uitbesteed.

Werkne(e)m(st)ers met een tijdelijk contract worden meestal in speciale projecten ingezet waarvan de looptijd min of meer te overzien valt.

Een deel daarvan is met kennismakingscontracten de gang gegaan.

Kennismakingsovereenkomsten (van maximaal één jaar) maken deel uit van een voortzetting van het jeugdwerkplan binnen het Philips concern. Een deel van de KMO'ers die vorig jaar in dit kader bij PTDSN een jaar contract hadden is inmiddels bij ons in vaste dienst.

Misschien nog even oprispen: het jeugdwerkplan was opgezet om de kansen van schoolverlaters op de arbeidsmarkt te verbeteren door hen de kans te geven gedurende één jaar ervaring op te doen in het bedrijfsleven.

Een aanvullende opleiding van deze jongeren, waardoor hun "marktwaarde" stijgt, is door de instelling van een extra klas bij de Dr Philips School in Hilversum en het geven van een programmeursopleiding in samenwerking met het Gewestelijk Arbeidsbureau in Apeldoorn door PTDSN gerealiseerd.

Voortgang integratie PTDSN

A. Afdeling Administratie.

De heer Van der Gaag gaf in de GOV van 19 februari aan de hand van een organigram een overzicht van de stand van zaken rond de integratie binnen de afdeling administratie (149 medewerkers).

Vanwege verschillende redenen, zoals het feit dat de ontwikkelingorganisaties nog niet zijn geïntegreerd en het praktische probleem van verschil in de computersystemen, is op sommige plaatsen nog niet geïntegreerd.

Voor 1986 is echter aan deze betrokken groepen tot taak gesteld voor deze "technische" problemen een passende oplossing te vinden. Daarbij moet - met het oog op de verre toekomst - gekeken worden naar de "houdbaarheid" van het systeem.

Er zullen zwakke elementen van het ene systeem door sterkere van het andere systeem worden vervangen of er zal zelfs gekozen moeten worden voor één geheel nieuw systeem.

Welke keus er ook gemaakt zal worden, zeker is dat de aanpassing heel wat extra werk zal betekenen.

Ook het tijdstip van afronding van de integratie is moeilijk aan te geven. Gestreefd wordt naar medio 1987. Aan het eind van het jaar wordt hierop teruggekomen en een globale planning aangegeven.

B. Afdeling Sociale Zaken.

Eénheid Sociaal Beleid.
Human Resources TDS stemt het (so-

ciale) beleid af op ontwikkelingen in de Product Divisie en de business omgeving waarbinnen de divisie opereert. Normaliter worden alle voorwaarden bepaald door datgene dat binnen Nederland geldt, maar er kunnen redenen zijn om (door internationale invloeden veroorzaakt) afwijkende dingen te doen.

In dat verband is het goed om vanuit PTDSN een relatie met het Corporate Centre te hebben.

Middels een maandelijkse zogenaamde "beleidsraad" gevormd door de directeur Human Resources (voorzitter), het Hoofd Sociale Zaken, de HPD PI, het hoofd van P&O, worden al die zaken die binnen de PD van belang kunnen zijn afgestemd op de in Nederland geldende voorwaarden.

Twee keer per jaar is er een contact over Management Development en Management Training TDS.

Er is ook contact over het Sociaal Be-

leid, om te waarborgen dat het personeel in Nederland ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, (CAO, RAV), arbeidsverhoudingen (vakorganisaties/ intern overleg), werving, selectie, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsgezondheidszorg, enz., enz. op gelijke wijze wordt behandeld.

Die zaken worden regelmatig afgestemd in de maandelijkse stafvergadering met het hoofd Sociale Zaken (voorzitter), hoofden Personeel Dienst inclusief Corporate Centre, hoofd P&O en het hoofd van de Bedrijfsgeneeskundige Dienst uit Hilversum.

Het Hoofd Sociale Zaken-PTDSN heeft daarnaast contact met Hoofden Sociale Zaken in Nederland en de Centrale Sociale Sector in Eindhoven.

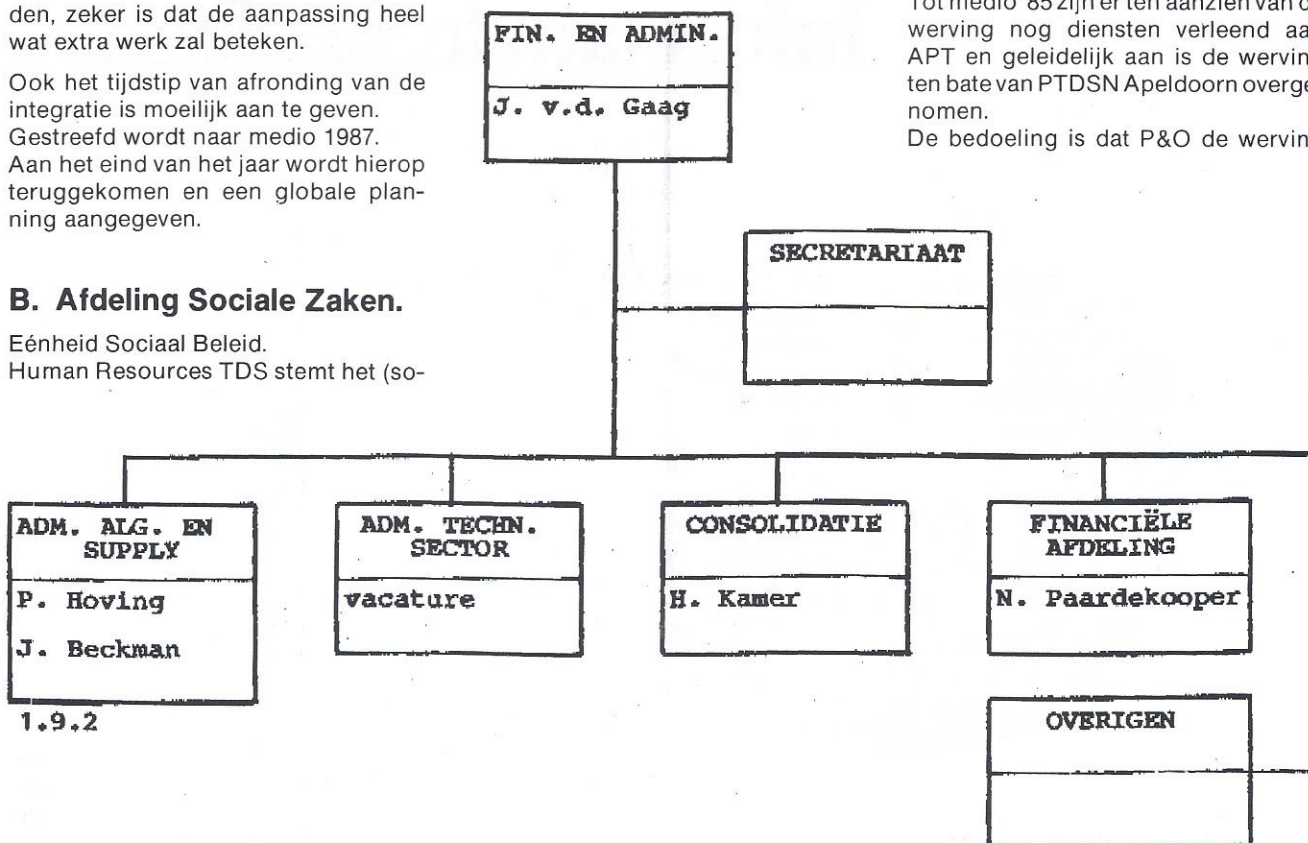
Bovendien is er geregeld contact met het stafbureau NPB in Eindhoven, over Management Development in alle Nederlandse vestigingen.

Integratie Sociale Zaken.

Voor de groep P&O is er als gevolg van de integratie ook het een en ander veranderd.

Tot medio '85 zijn er ten aanzien van de werving nog diensten verleend aan APT en geleidelijk aan is de werving ten bate van PTDSN Apeldoorn overgenomen.

De bedoeling is dat P&O de werving



Kwaliteitsactie

vanaf HBO en WO niveau voor TDS in zijn geheel doen.

Verder is in deze groep de opleidingsactiviteit ondergebracht en de bedrijfspsychologische dienst.

De personeeldiensten in Hoorn, Leeuwarden en Den Haag ondervinden weinig effecten van de integratie. Dat is veel duidelijker het geval bij de Personeeldienst Apeldoorn.

De splitsing PI/NPB heeft daar nogal wat consequenties gehad. Eerst waren beide groepen onder één afdelingschef van Personeelszaken werkzaam, nu is er een hoofd Personeeldienst PI TDS en een hoofd PTDSN met een drietal personeelchefs daaronder. De afdelingen die onder deze groepen ressorteren zijn anders onder de personeelchefs verdeeld dan voorheen.

In Hilversum is de splitsing NPB/PI ook niet ongemerkt voorbijgegaan.

Aanvankelijk ressorteerde de hele commerciële afdeling onder de personeeldienst Hilversum II maar is nu naar de sector personeelchef PI-TDS gegaan. Dat heeft er toe geleid dat we de taken binnen PTDSN wat anders hebben ingedeeld.

Er is een werkgroep samengesteld waarin de hoofden van de Personeeldiensten van Hilversum en Apeldoorn zitting hebben, omdat daar de ingreep van de integratie het sterkst voelbaar/-merkzaam is.

Het doel is daar waar het kan procedures, regels en systemen zoveel mogelijk op één lijn te brengen.

Het gesprek over regels en procedures is gaande en kan nog wel enige tijd in beslag nemen voor alles rond is.

Belangrijk daarbij is de factor samenwerking tussen mensen van zo heel verschillende achtergrond en herkomst is niet te verwaarlozen.

Mensen hebben enige tijd nodig om aan elkaar te wennen. Dat moet met zorg worden begeleid en zeker niet te licht tegenaan gekeken worden.

Stand van zaken kwaliteitsplannen PTDSN.

Vanzelfsprekend dateert de start van de kwaliteitsverbeteringsacties binnen PTDSN nog van **voor** de integratie.

Na een inleiding van de voorafgaande gebeurtenissen bij PTI in 1983 en 1984 gaf de heer Hesselink in de GOV (groepsoverlegvergadering) een overzicht van de evaluatie-resultaten in 1985.

Uit het onderzoek blijkt, dat dit jaar voornamelijk is gebruikt als een periode van bewustwording.

Dit is een verschijnsel dat zich overal elders in het concern eveneens voordoeft.

In ongeveer 25% van de gevallen binnen Telecommunicatie Systemen is een heel duidelijke aanzet gegeven tot kwaliteitsverbetering.

Bijvoorbeeld de hele organisatie van Technology Management heeft daar erg structureel aan gewerkt. Bij de KVAC-activiteiten op het gebied van IC's zijn heel concrete resultaten bereikt.

In 1986 streeft men naar een groter aantal concrete en meetbare resultaten.

De heer Van der Sleet schetste vervolgens de situatie in Apeldoorn waar reeds vele meetbare plannen zijn ingediend.

Voor Customer Service is bijzonder actief. Daarnaast is zeer vermeldenswaard dat de afdeling Montage de Quality Award heeft toegekend gekregen.

In de loop van dit jaar zal men op de stand van zaken kwaliteitsplannen terugkomen.

Informatietechnologie

Binnen het concern is medio 1985 op grootste wijze het project Informatietechnologie in gang gezet.

De kern van dit project is de Cursus Software Ontwerp (C.S.O.).

Alle nieuw in dienst tredende technische Hogere Beroeps opgeleiden en Academici dienen, aldus de doelstelling van het project, zo snel mogelijk gedurende 16 respectievelijk 12 weken full-time op genoemd vakgebied te worden getraind. Voor informatici is een cursus van 2 weken over software Engineering opgezet.

Immers eerder opgedane kennis vernieuwt snel, men moet steeds weer vernieuwen. Om dat te kunnen is een steeds breder basisniveau noodzakelijk.

Philips loopt stellig voorop op het gebied van bedrijfsopleidingen, maar een probleem is wel het tekort aan de noodzakelijke mensen uit het onderwijs.

De Philips vestigingen in het Gooi verkeren in de gelukkige omstandigheid, dat zij aan de wieg van de CSO hebben

gestaan. Deze cursus is daar dan ook reeds danig in de praktijk beproefd.

Bij de start van het project binnen het concern is in eerste instantie de aandacht gericht op een passende bijscholing van de medewerkers, die de ontwikkelafdelingen komen versterken.

Na de "CSO-bijbscholing" kan gemakkelijk aansluiting worden gevonden op de activiteiten binnen onze "geavanceerde" ontwikkeling.

Inmiddels volgen ook medewerkers van T.E.M. (b.v. CAD/CAM) de cursus of zijn in de planning voor 1986 opgenomen.

Het ligt in de bedoeling om tot een uitbreiding van de doelgroepen te komen. Vooralsnog wordt een groot aantal specialistische modules ontwikkeld voor de eerder genoemde doelgroepen.

Begin 1986 is een aantal bijeenkomsten in Eindhoven gepland om alle betrokkenen nader te informeren over de verdere invoering van het project.

Philips "maakt" Guide Millau

van de eigen oplossing zichtbaar worden. De conclusies kunnen dan weer verwerkt worden in de voor de toekomst vast te leggen beleidsplannen.

NAMIS biedt naast het verstrekken van informatie over een bepaalde klant of een project de mogelijkheid tot effectiever plannen;

voorkomt doublures;
spaart tijd (en daardoor geld);
geeft inzicht in de markt;
enzovoorts.

NAMIS gebruik leidt - hopen we - tot een uitbreiding van het huidige klantenbestand en daardoor ook tot een aanzienlijke omzetverbetering.

De Franse keuken is wereldberoemd. Wereldberoemd zijn ook de Guide Michelin en de Guide Millau. Gedurende vele jaren vertellen deze gidsen aan fijnproevers over heel de wereld waar ze het beste kunnen gaan eten.

Dit jaar, voor de eerste keer, is de Guide Millau met behulp van TDS apparatuur samengesteld. Een P4800 small business computer, vier P5020 tekstverwerkers en een aantal P3100 personal computers klaarden dit karwei.

Vanzelfsprekend moest een speciaal software pakket voor dit doel worden ontwikkeld.

Als een rechtgeaard fransman, voor wie deze gidsen als het ware gelijk staan aan de bijbel, is onze man in Parijs, de heer François Petit, bezielde van rechtmatige trots ten aanzien van deze nieuwe toepassing.

De :YES gekozen als "Computer van het jaar 1985"

De laatste toevoeging aan ons product programma - de :YES (P2000V), is in Oostenrijk als beste te voorschijn gekomen bij een beoordeling door een commissie bestaande uit chef redacteuren van Oostenrijkse professionele computer bladen, die aan het eind van 1985 plaatshad.

De :YES is gekozen ver boven de 2 sterkste concurrenten, de Siemens PC-D en de Sperry I.T.

De jury was in het bijzonder onder de indruk van het vindingrijke hardware ontwerp, de aantrekkelijke prijs/performance ratio en de ruime keuze in soft-

ware applicatie pakketten die werden aangeboden.

Sinds de leveringen van :YES in Oostenrijk zijn gestart in november 1985 zijn er al ruim 1000 geïnstalleerd en gefactureerd.

Benoemingen

De heer **H. Muller** is per 1 maart 1986 belast met de administratie van de fabricage-activiteiten en plandiensten in Apeldoorn, als opvolger van de heer J.C. van Bennekom.

Met ingang van dezelfde datum is de heer **J.C. van Bennekom** belast met de administratie van Customer Service, Systems Software Support, Project Group en het Regional Support Centre Midden Oosten.



energiebesparing
blijvende
noodzaak



Geschiedenis van de vestiging Leeuwarden

Algemene informatie.

In januari 1961 werd de N.V. Verenigde Stofzuiger Fabrieken (V.S.F.) opgericht. Reden hiervoor was de overname van de N.V. Rudolf Blik door de N.V. Philips en de wens om samen met de N.V. Van der Heem een stofzuigerproductie te starten.

In mei 1961 werd de productie reeds gestart in een - van de Gemeente Leeuwarden - gehuurde industriehal en op 14 februari 1962 werd de eerste paal voor het complex aan de Harlingerstraatweg geslagen.

Tijdens de bouwperiode werd eveneens op Terschelling en in Wehe (provincie Groningen) met de productie gestart. Deze spreiding werd echter in 1965 teniet gedaan, zodat de totale productie plaatshad aan de Harlingerstraatweg.

Die productie omvatte de aanmaak van stofzuigers en vloerwrijvers, terwijl er plannen bestonden voor het maken van kleebrorstels en grasmaaimachines.

In 1969 - na de overname van Van der Heem door de N.V. Philips - werd de V.S.F. geheel ingepast in het Philips

concern en ondergebracht in de Hoofdindustrialgroep Huishoudelijke Apparaten.

De voortschrijdende productontwikkeling, met als gevolg de overgang van metalen naar kunststoffen constructies, deed binnen Huishoudelijke Apparaten een overcapaciteit ontstaan, die uiteindelijk resulteerde in een overdracht van de vestiging Leeuwarden aan de Hoofdindustrialgroep Telecommunication Systems.

Vanaf begin 1972 werd aangelopen met de fabricage van producten voor de Openbare Telefonie en van metalen onderdelen voor verschillende andere producten van de Philips Telecommunicatie Industrie (P.T.I.).

In de loop van 1972 werd de productie van stofzuigers overgebracht naar Groningen, evenals de ontwikkelgroep; in dezelfde periode werd de motorenfabricage verplaatst naar Hoogeveen. De fabricage van metalen stofzuigerbehuizingen is tot begin 1978 in Leeuwarden gebleven.

De electrostatische lakinstallatie die voor de stofzuigerproductie in 1963 in gebruik was gesteld, bleef tot begin

1978 werken voor de productie van metalen stofzuigerbehuizingen, alsmede voor het lakken van kunststoffenonderdelen van koffiezetters, strijkijzers en dergelijke.

Deze lakstraat is nu ingezet voor het lakken van de schaalhelften van het nieuwe scheerapparaat, de Rota '83 en latere nieuwere versies, en solaris voor Philips Drachten.

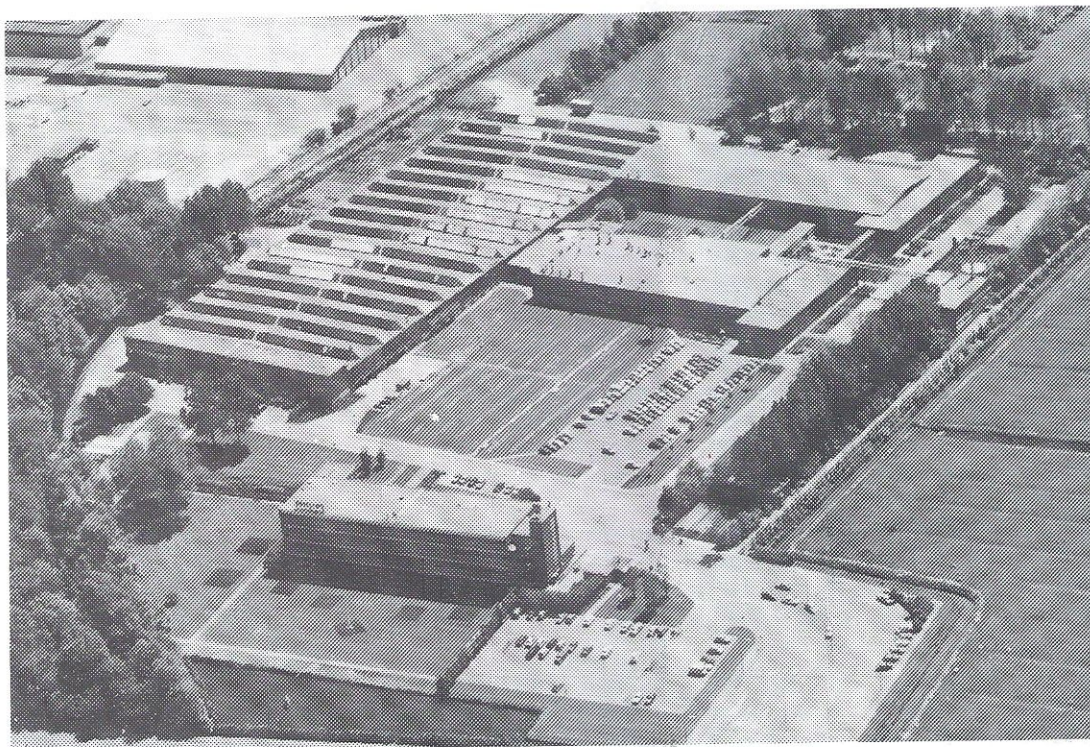
Recent zijn de activiteiten binnen Leeuwarden in een PTI-APT gedeelte en PTI (thans PTDSN) deel gesplitst.

In de gezamenlijke verkoopbundeling van Philips en A.T. & T. (A.P.T.) zijn de Openbare Telefonie en Transmissie activiteiten ondergebracht.

Destijds was tweederde van het personeel van Leeuwarden ingeschakeld bij laatstgenoemde activiteiten, waardoor de werkinvulling (en daarmee het voortbestaan) van de vestiging Leeuwarden sterk afhankelijk werd van het succes van de gezamenlijke Philips/A.T. & T. inspanning.

Montage.

In Leeuwarden is de aanmaak van de oude electromechanische systemen voor de Openbare en Huistelefonie ge-



De vestiging Leeuwarden vanuit de lucht gezien.

Een Personal Computer die past!

concentreerd; dit is een aflopende zaak. Leeuwarden heeft daarom behoefte aan nieuwe activiteiten. In dit kader is in 1982 met de levering van printplaten voor stofzuigers aan Philips Hoozevee begonnen.

Voor de bedrijfsonderdelen Openbare Telefoon en Transmissie (APT) en Business Communication Systems (PTDSN) is Leeuwarden als volgfabriek opgesteld.

Metaalwaren.

De Metaalwaren-afdeling verzorgt een deel van de onderdelenfabricage voor PTDSN en is gespecialiseerd in de aanmaak van "kasten".

Door de aanwezigheid van een electroforese-installatie en door een eigen ontwerp 19"-kast is Leeuwarden in staat concurrerend kasten aan het concern te leveren.

De electrostatische lakstraat is voorzien van een universele ophangmogelijkheid, waardoor naast het lakken van shaverhelften ook het seriematig lakken van metaalwarenonderdelen mogelijk is.

In de Metaalwaren is $\pm$ éénderde van het personeel met extern verworven werk belast.

Hoewel de overschakeling van het maken van stofzuigers naar het werk voor PTDSN uiteraard veel problemen met zich heeft meegebracht mag worden geconstateerd dat een grote mate van flexibiliteit binnen Leeuwarden aanwezig was en is.

Een flexibiliteit waarop PTDSN in het verleden in ruime mate een beroep heeft gedaan en dat ook zeker in de toekomst - indien nodig - zal (kunnen) blijven doen.

C.F. Steenbrink.

Een kortgeleden verschenen boekje draagt oplossingen aan.

Nog niet zo erg lang geleden werd de personal computer (PC) meer gezien als een geperfectioneerd stukje speelgoed voor hobbyisten en wetenschapsmensen. De gemiddelde zakenman zag er niets meer in dan een curiositeit.

Vandaag de dag is dit beeld sterk aan het veranderen.

Philips is één van de fabrikanten die helpen deze verandering tot stand te brengen. Kortgeleden introduceerde Philips de nieuwe P3200 Personal Computer, een aanvulling op de reeds bestaande reeks (P3102 en :YES) met een hoog prestatievermogen.

Philips wil daarmee niet een zoveelste product aan een reeds overvolle markt toevoegen, maar spant zich in om extra waarden aan de reeds bestaande mogelijkheden van personal computers toe te voegen, waardoor de rol van deze systemen in zakelijke omgeving van meer betekenis kan zijn.

PC's that fit.

Als een van de grootste en meest ervaren computergebruikers in Europa is Philips zeer goed in staat om toekomstige PC-gebruikers van advies te dienen bij het inpassen van de PC in hun organisatie en toekomstplannen.

Met dit doel voor ogen heeft Philips een boekje samengesteld, waarin wordt verteld hoe de diverse PC's verschillen, hoe bepaalde toepassingen van PC's zich van elkaar onderscheiden en hoe verschillend de gebruikers van PC's kunnen zijn.

Vervolgens wordt uitgelegd welke stappen ondernomen kunnen worden om de PC aan te passen op gebruik, gebruiker en omgeving.

Kortom, er wordt de wenselijkheid van een opzet van een Personal Computer Beleid in aangetoond.

Ofschoon de details van zo'n beleid per organisatie zal verschillen zijn er een aantal - voor iedereen geldende - elementen in terug te vinden, en wel op het gebied van de architectuur, de uit te voeren functies en de organisatie van het systeem.

Het boekje "PC's that fit" geeft voor wat

betreft de architectuur een opsomming van de middelen waarmee (Philips) PC's kunnen voldoen aan de eisen ten aanzien van communicatie behoeften en gemeenschappelijk gebruik van applicaties over de totale bedrijfsorganisatie.

Ook al zal een bepaalde organisatie niet vanaf het eerste begin de behoefte voelen aan communicatie tussen de verschillende systemen of aan co-operatie van applicaties, dan is het toch aan te bevelen met een (vrijwel zeker) gebruik daarvan in de toekomst rekening te houden.

Functioneel zal de PC - om productief en nuttig in gezet te kunnen worden - een aantal basis functies en mogelijkheden moeten bieden, die bijvoorbeeld in het geval dat de PC zelfstandig staat opgesteld duidelijk te definiëren zijn.

In situaties waarbij co-operatie van applicaties en communicatie worden verlangd moet er aan veel dwingendere eisen worden voldaan.

Het boekje draagt ook hiervoor de nodige oplossingen aan.

Ten aanzien van het organisatie aspect spelen de keuze van de leverancier en de noodzakelijkheid van interne ondersteuning een belangrijke rol.

"PC's that fit" gaat uitgebreid in op de diverse elementen, die bij deze keuze van belang zijn.

De verschillende organisatievormen, maar vooral - voor de wat grotere bedrijven - het inrichten van een Informatie Centrum, worden toegelicht.

Tenslotte biedt Philips in een overzicht aan de klant een keuze uit verschillende hardware en software.

Werken met beeldschermen schadelijk?

Bij de steeds verdergaande automatisering in de kantoren, waardoor meer en meer tekstverwerkende apparatuur (en die niet alleen) met beeldschermen in onze werkomgeving worden geplaatst, komt deze vraag telkens weer naar boven.

Voor al de vraag of de straling van de beeldschermen schadelijk is voor de gezondheid duikt regelmatig op.

De Quality Assurance afdeling in Apeldoorn geeft daarover regelmatig uitsluitsel aan gebruikers van de door PTDS gevoerde apparatuur.

Allereerst dit:

De straling waarover we het hier hebben is een ioniserende straling, dat wil zeggen: een straling die ontstaat doordat elektronen, die een bepaald spanningsveld hebben doorlopen, op een electrode vallen en daarin worden afgeremd.

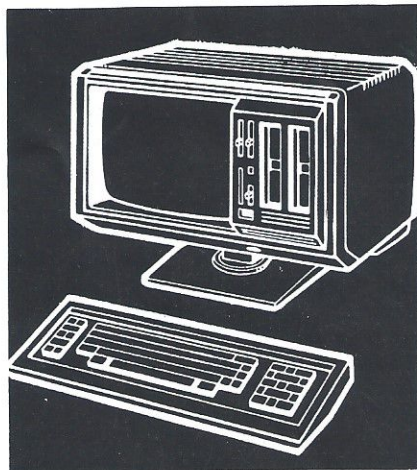
Hun kinetische energie (bewegings-energie) wordt daarbij gedeels omgezet in röntgenstraling.

De stralingssterkte wordt uitgedrukt in Röntgens en is gemakkelijk te meten. De relatie tussen sterkte en effect is - vooral bij hogere energieën (boven 100 k Volt) - niet eenduidig.

Gedurende 24 uur per dag staan we bloot aan stralingen, die uit tal van bronnen op ons afkomen.

Interne straling van kalium uit ons voedsel en drinkwater, intensieve zonnestraling, straling door televisie kijken, enzovoorts.

Al deze stralingseffecten komen boven elkaar, worden bij elkaar opgeteld.



Twee weken wintersport bijvoorbeeld levert een extra dosis van meer dan 30 m Rad (Radiation absorbed dose = opgenomen hoeveelheid straling).

Ter vergelijking: de interne straling van kalium uit ons voedsel levert een straling van 20 m Rad over een heel jaar! Een heel jaar TV-kijken komt overeen met die twee weken wintersport!

Wat genetisch het effect is van al deze uit de ruimte op ons afkomende stralingen is nog onvoldoende bekend. Zeker is, dat we er verstandig aan doen om de hoeveelheid straling zo gering mogelijk te houden.

Stralingsnorm voor apparatuur.

Voor beeldschermen is een maximale straling toegestaan van $\pm 0,5$ mRöntgen/uur op 5 cm van het oppervlak.

Voor monochrome (één kleur) displays hebben we rapporten van de Physikalisch Technische Bundesanstalt in Duitsland, die niet hoger komen dan 0,07 mRöntgen/uur.

Voor meer kleuren ligt dat iets hoger, maar zeker niet hoger dan 0,1 Röntgen/uur.

De intensiteit van de straling neemt quadratisch af met de afstand van het scherm.

De stralingsdosis van een display, waar men hoogstens 8 uur per dag, 5 dagen per week en 50 weken per jaar naar kijkt, is nog veel minder dan die van de omgeving, die men onontkoombaar 24 uur per dag zijn gehele leven ontvangt.

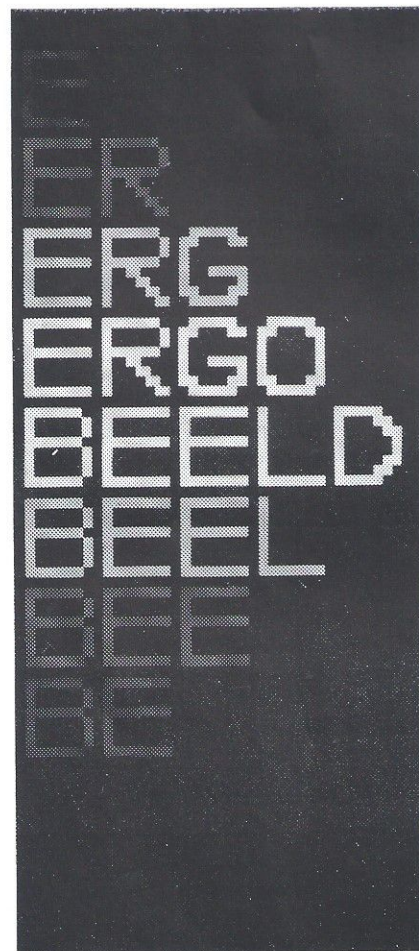
De letters op het scherm zijn - na veel onderzoek - zodanig gekozen, dat men heden ten dage makkelijker en met minder vermoeidheid van een scherm leest, dan in de krant!

De toekomstige P4000's worden uitgevoerd met witte, trillingsvrije beeldschermen waarop zwarte letters worden geprojecteerd, waardoor de aanpassing van de ogen bij het kijken van tekst op papier naar tekst op het beeldscherm en terug nauwelijks van enige betekenis is.

Gevaar voor het gezichtsvermogen is er absoluut niet!

Ergobeeld.

Van de afdeling Arbeidsbescherming in Eindhoven is reeds jaren lang een boekje in omloop "Ergobeeld" waarin



aanbevelingen voor het werken met beeldschermen zijn vastgelegd.

Het boekje geeft tips voor:

- de plaats van het beeldscherm in de werkruimte;
- de stand van het beeldscherm;
- hulpmiddelen tegen spiegeling;
- helderheid van het scherm;
- kijkafstand;
- plaats van het toetsenbord;
- zithoogte;
- gebruik van een zogenaamd kopijbord.

Zo'n boekje zou - als het goed is - op elke afdeling, waar met beeldscher-

PTDSN en de natuur

men wordt gewerkt, aanwezig moeten zijn.

Hoewel de meeste gebruik(st)ers het werken met beeldschermen niet als problematisch ervaren (zoals bleek uit een onderzoek in 1984 in de vestiging Apeldoorn) is het misschien toch wel weer eens zinvol om in dat boekje te kijken en na te gaan of ze wel op de juiste manier bezig zijn.

Het gebeurt wel eens dat ik nadenk over mijn werk. Dat is me - op zich - niet kwalijk te nemen.

Vorige week echter keek ik (nadenkend) naar buiten en was direct afgeleid.

Bij het bosje aan de overkant vloog namelijk een grote vogel. De bouw, de brede vleugels en de korte, brede staart maakten mij al snel duidelijk dat het een buizerd was.

De buizerd is een flinke roofvogel die in afmeting ongeveer gelijk is aan de havik (wijfje) en een stuk groter is dan een kraai.

Van zo'n vogel zou je dan verwachten dat hij een felle jager is, maar niets is minder waar. De gemiddelde buizerd is een slome duikelaar, die zich hooguit voedt met muizen en dergelijke, maar soms zelfs met insecten. Als er groter dieren door hem worden gegeten, dan komt dat omdat hij ze als aas heeft gevonden.

De broedvogelstand van de buizerd in Nederland is de laatste 100 jaar enorm

op en neer gegaan. Eind vorige eeuw zullen er in Nederland enige tientallen paren gebroed hebben; vooral in het uiterste zuiden en oosten van ons land.

Een toename ontstond in de eerste helft van deze eeuw vooral op de drogere zandgronden waarvan grote oppervlakken werden bebost.

Een enorme terugval vond plaats in de jaren zestig, tengevolge van het overmatig gebruik van pesticiden in de landbouw.

Sindsdien is het gebruik van die verdelgingsmiddelen aan banden gelegd en heeft de buizerd zich weer sterk hersteld. Rond 1980 broedden er waarschijnlijk weer zo'n 1600 paren in ons land.

Nog steeds is het broeden geconcentreerd op het oosten en zuiden van ons land. Dat is niet verwonderlijk als we weten dat de buizerd graag broedt in hoogopgaande bomen en meest in de bossen.

Buiten de broedtijd kunnen we deze jager echter door ons hele land aantreffen.

Uit het bovenstaande blijkt dat de buizerd het hele jaar door in Apeldoorn te zien is.

Datzelfde geldt voor Hilversum met vlakbij het Gooi.

In Friesland broeden nogal wat buizerds, vooral in het meer bosrijke zuidoosten van de provincie.

In Hoorn en Den Haag moet men het echter stellen met de buizerds in trek- en wintertijd.

Nog even terug naar de buizerd, die ik vorige week zag. Deze was een nogal licht exemplaar. Die kleur kan echter sterk variëren.

In het Frans heet hij dan ook "buse variable". Soms zijn ze bijna wit, terwijl ook donkerbruine exemplaren voorkomen.

"Mijn" buizerd werd aangevallen door twee kraaien en wist niets beters dan snel het "hazenpad" te kiezen.

Ik kon weer aan mijn werk gaan denken.

Gerard H. Koops.



IRU onderscheiding uitgereikt

De International Road Transport Union gevestigd in Genève (Zwitserland) heeft op voordracht van de E.V.O. (Eigen Vervoers Organisatie) de heren **H. Hulleman** en **L. Konink** van de afdeling Internationale Expeditie in Apeldoorn onderscheiden voor het gedurende 17 jaren schadevrij rijden op de internationale routes over een afstand van in totaal 750.000 kilometers.

Tijdens een feestelijke bijeenkomst in de gastenlunchkamer werden de beide heren door de heer B. van der Geest, afdelingschef Internationale Expeditie en de heer P.C. Hölscher, locatie manager, toegesproken.

De laatste overhandigde hen het bij de onderscheiding horende diploma.



*De heer Hulleman
wordt gedecoreerd
door de heer
Hölscher.*



*De heer Konink
krijgt van de heer
Hölscher het di-
ploma aangereikt.*