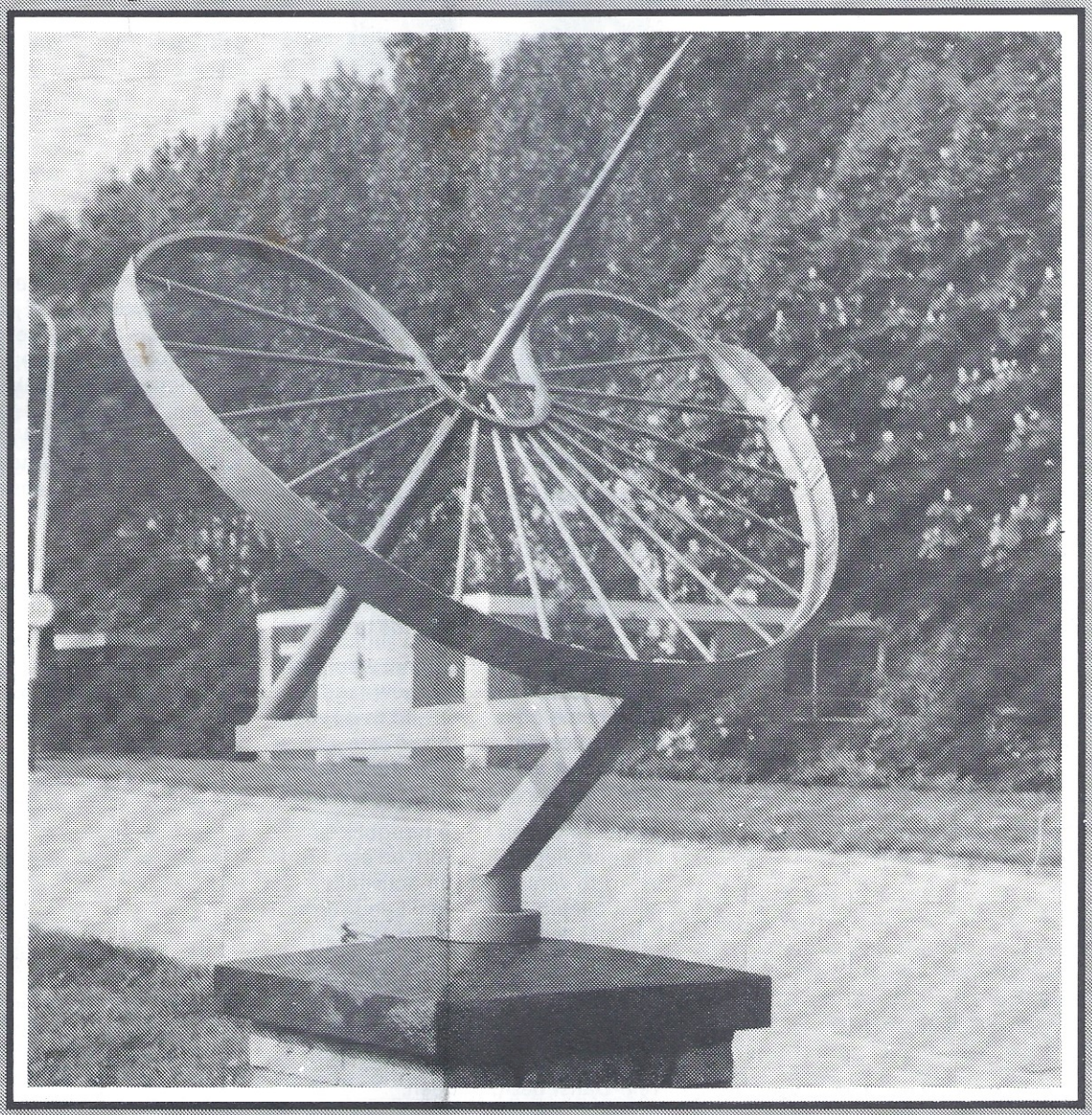
PHILIPS TELECOMMUNICATIE EN DATA SYSTEMEN

Tele-Patist

1e JAARGANG - JULI 1986 - Nr. 5



IN DIT NUMMER:

- Jubileumviering in Hoorn
- Geslaagd
- Aan de goden overgeleverd
- Premie-uitreiking Ideeënbus
- Ideeënbusactie
- OR: wat zegt de baas ervan
- Benoemingen
- Philips aanwezig op Eurocomm
- Project Support
- TDS en de natuur
- Sprekershoek

PHILIPS

Tele Datist

Van de redactietafel

Informele informatie voor de medewerk(st)ers van Philips Telecommunicatie en Data Systemen en hun huisgenoten in Nederland.

Redactieadviescommissie

Apeldoorn:

Wiel Elie,
Quality Management & Stand.
Eddy Homburg,
GOR-vertegenwoordiger.
Kees Jongelie,
Management Office.
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 Heijnen,
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.

De zomer is in alle hevigheid uitgebroken. Hopelijk duurt zij lang genoeg om ons allemaal tijdens de vakantie van veel zon (en een frisse bries) te kunnen laten genieten.

Gelijk met de zomer is ook de zogenaamde "komkommertijd" aangebroken. Een gebrek aan opzienbarende evenementen, beurzen, verkopen en bijeenkomsten is daar bijvoorbeeld een verschijnsel van. Toch is er door de redactie weer een poging gedaan van elck wat wils in dit blad te vergaren.

Er is een verhaal over de SOPHOMATION presentatie tijdens de Eurocomm '86 in de Amsterdamse RAI en daarnaast een interview met de heer Tensen. Een aantal mensen hebben een cursus met goed gevolg afgerond (zie Geslaagd) en TDS Hilversum heeft een nieuwe telefooncentrale, waardoor er in de nummers iets gewijzigd is.

De activiteiten van de afdeling Project Support worden door een van de medewerkers uit die groep toegelicht en de redactrice heeft een poging gedaan de taak van het Installatie Bureau van Customer Service nader toe te lichten.

De chefs van eerder aan het woord gekomen OR-leden werd gevraagd hoe het smaakt om een OR-lid in de afdeling te hebben en er zijn een aantal mensen in verschillende functies benoemd.

Verder is er een korte terugblik op de jubileumviering in Hoorn en een tweetal korte verslagen van activiteiten uit de jubileumviering van Leeuwarden. Aan het feesten komt zo langzamerhand een einde, in het volgend nummer wordt nog even teruggeblikt op de viering in Leeuwarden, daarna gaat de redactie zich eerst recht met het maken van een "gewoon" nummer van de Tele-Datist bezig houden.

Let u vooral op de mededeling(en) van de Ideeënbus. Uit Hilversum en Hoorn zijn meldingen van uitgereikte premies (zodat u zien kan dat het echt de moeite loont) en er is een aankondiging van een gezamenlijke actie binnen TDS. Er zijn leuke premies te verdienen, dus denk eens over een inzending na!

En verder... overweegt de Philips-top werken op zaterdag. Maar dat deden wel al: aan onze boot, de was, de boodschappen, de auto, en zijn daar razend druk mee.
Willen ze ons daar soms bij komen helpen?

Succes ermee en veel plezier in de vakantie.

100 woorden over ambitie

We spreken vaak over "een gezonde dosis ambitie".
Wanneer is ambitie gezond?
Ambitie hebben betekent dat je vanuit de functie die je nu bekleedt verder wilt komen, hogerop.
Wil je meer status? Wil je alleen maar weg uit je huidige functie?
Of wil je bewust ergens naar toe, heb je een beeld van datgene waarnaar je op weg bent?
Hoe snel wil je vooruit en ten koste van wat? En ten koste van wie?
Alleen wanneer je weet waarom je waarheen wilt en wanneer je onderweg de tijd neemt om steeds zorgvuldig te werk te gaan, is ambitie gezond.

Chevalette.

In memoriam



Op 18 mei j.l. is op 62-jarige leeftijd, na een kortstondige ziekte overleden onze medewerker de heer

F.P.D. KOUWENBERG

Hij was sinds 11 april 1938 in dienst van PTDSN B.V. Den Haag en laatstelijk werkzaam als magazijnbediende binnen de Periferie-fabriek.

Philips bestelt Hoskyns

Hoskyns levert professionele project-managementproducten.

Als onderdeel van een projectmanagementsysteem voor het gehele bedrijf, waaronder ook de verkoopactiviteiten aan grote bedrijven of instellingen vallen, heeft Philips Telecommunication and Data Systems een order geplaatst bij het Europese softwarehuis Hoskyns Group Ltd, voor de levering van Project Manager Workbench software pakketten voor projectmanagers. Het contract ter waarde van 500.000 gulden is kortgeleden getekend.

Door middel van dit systeem en de introductie van projectmanagementmethodieken in samenwerking met Project Management Workshops Ltd. (U.K.) gaat het Philips personeel professionele projectbesturingsmethoden in de organisatie toepassen.

De systemen worden gebruikt/komen beschikbaar voor Philips project managers in meer dan 40 nationale Philips organisaties over de gehele wereld.
Veel van deze projecten zijn internationale projecten waarbij meer dan één nationale Philips organisatie is betrokken en waarin ook meer dan één product uit hun totale pakket aan data-, tekst- en communicatiesystemen is toegepast.
Met behulp van deze software en bijbehorende personal computer hulpmiddelen voor account managers verwacht Philips een aanzienlijke verbetering van de rentabiliteit en een beter imago naar de klant te kunnen bereiken. Als manager Training en Implementatie bij Named Accounts in Apeldoorn is de heer Mohan de Silva verantwoordelijk voor de succesvolle uitvoering hiervan, waarbij de technische ondersteuning gegeven wordt door Dr Leen van der Bijl, Manager Systems en Technical Support.

Voor de Philips toepassing heeft Hoskyns een extra interface naar de door Philips gebruikte data base ontwikkeld.
Philips voegt zelf tekstverwerking-, spreadsheet- en electronic mail functies toe, zodat een geïntegreerd projectmanagementsysteem ontstaat dat op de Philips P3100 of P3200 gedraaid kan worden.

Door het gehele systeem heen kan data worden getransporteerd, waardoor een werkelijk stand-alone systeem verkregen is, maar wel met wereldwijde communicatie mogelijkheden. Project managers in verschillende Philips verkoop maatschappijen en product divisies kunnen informatie dus snel en efficiënt uitwisselen.

Het PMW pakket van Hoskyns wordt reeds wereldwijd door Shell, Nationale Nederlanden, Dow Chemical, James Martin Associates, enz. gebruikt.
Met dit kant en klare pakket kan Philips de basis leggen voor een veelzijdig en betrouwbaar projectmanagementsysteem. Een systeem dat goedkoper en functioneler is dan vergelijkbare planningmiddelen die op mainframe- of mini-computers draaien.
Philips verwacht dat met dit software systeem de communicatie tussen de Philips bedrijven aanzienlijk verbeterd kan worden en dat de kwaliteit en de efficiency bij projectdefinitie, planning en implementatie verbeterd wordt.



De ondertekening van het contract. Van links naar rechts: Ir. L.D. v.d. Sleet (Philips Telecommunicatie en Data Systemen Nederland B.V.), J. v. Vliet (Hoskyns Group Ltd.). Staande van links naar rechts: Mr. J.H.H. Heijboer (Philips International B.V.), M.C. de Silva (Philips International B.V., R. Bunders (Hoskyns Group Ltd.).

Stichting Twaalf Cent Fonds

Alle medewerk(st)ers van PTDSN en TDS-PI in Apeldoorn hebben kortgeleden een schrijven ontvangen van de Stichting Twaalf Cent Fonds, waarin hen de mogelijkheid werd geboden toe te treden.

De inhoud van deze brief was dermate beknopt, dat nog vele vragen blijven open staan.
Het antwoord op deze vragen is voor het merendeel te vinden in de brochure van de Stichting Twaalf Cent Fonds, waarin de Statuten, het Huishoudelijk Reglement en het Reglement op de Verstrekkingen zijn opgenomen.

Geïnteresseerden kunnen deze brochure na 15 juli aanvragen bij:
H. Welling, Verz. Geneesk. Dienst, Gebouw M, kamer C03, Tel. 2272.

De in de brief genoemde uiterste inschrijfdatum van 1 juli 1986 wordt verschoven naar 1 september 1986.

1e Internationale N.A.-Marketing Conferentie

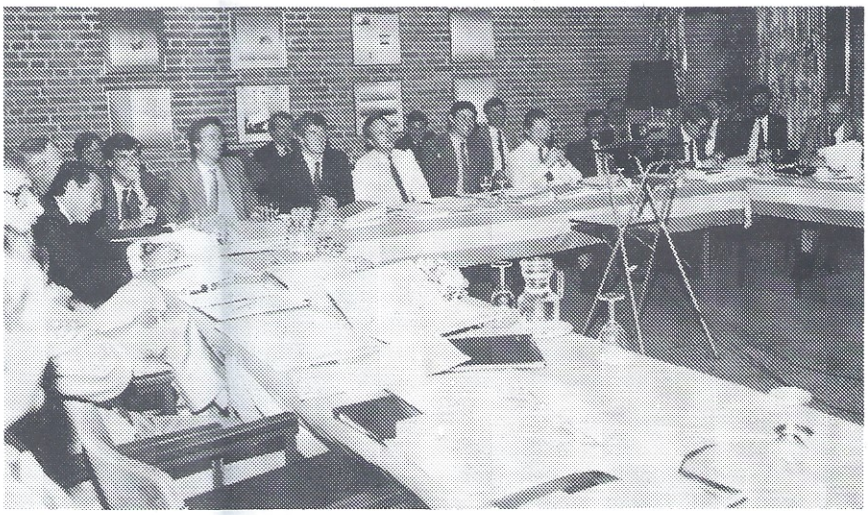
De eerste (jaarlijks te houden) N.A. (Named Accounts) Marketing Conferentie vond op 5 en 6 juni 1986 plaats in Hotel "De Keizerskroon" in Apeldoorn.

De conferentie werd bijgewoond door TDS-N.A. managers en verkoopleiders uit alle Europese NSO's (National Sales Organisations), waaronder tevens de managers en verkopers uit de RSC's (Regional Support Centres) in Dubai, Singapore en Hong Kong en vertegenwoordigers van Area Management aanwezig waren.

Het doel van de conferentie was de strategie van N.A. met de aanwezigen te bespreken en dan wel speciaal die gekozen aanpak voor de bedrijfstakken die zich binnen de financiële wereld bevinden, zoals bankinstellingen, verzekeringsmaatschappijen, reis- en vervoersondernemingen en daarnaast de internationale accounts en corporate accounts.

Op de tweede dag van de conferentie werd speciale aandacht geschonken aan de door N.A. voorgestane strategie voor PC's en PC-plus voorzieningen geprojecteerd tegen de verschillende bedrijfstakken en gezien in de diverse marktsegmenten.

De heer J.G. de Wit, commercieel manager van N.A., opende de conferentie met een presentatie waarin hij de noodzakelijkheid benadrukte van een selectief afwegen van de BS (Business Systems) activiteiten binnen het kader van de productlijnen en gezien binnen de kansen in de diverse bedrijfstakken en de marktbenadering in de landen en de regio's met gebruikmaking van verschillende distributiekanalen.



De conferentie in volle gang.

Op de tweede dag besprak de heer V. Carten, marketing manager van N.A., de resultaten van N.A. in 1985, de huidige organisatie en de toekomstige strategie voor het handhaven en verder versterken van de N.A. activiteiten binnen de verschillende bedrijfstakken.

Na deze twee inleidingen werd de conferentie voortgezet met meer gedetailleerde presentaties en discussies over de voor elke onderscheiden bedrijfstak gekozen strategie en werd besproken welke producten van TDS binnen een bepaalde bedrijfstak een rol kunnen/zullen gaan spelen.

Hoogtepunten waren de presentaties van de marketing managers van de NSO's uit Duitsland, Italië, Nederland, Spanje en Engeland.
Deze omvatten de lopende zaken in de N.A.-organisaties in die landen, de resultaten van 1985 en de gekozen aanpak in de verschillende bedrijfstakken.

De presentaties en discussies over nieuwe producten zoals ATM, Megadoc, PC-plus voorzieningen, PC-netwerk, CD-ROM en IMADOC, smartcard en het Idea System waren zeer inspirerend en wekten veel interesse bij de deelnemers.

De nieuwe producten met hun extra voorzieningen en functies onderstrepen nog eens de duidelijke aanwezigheid van TDS in de wereld van Hi-Tech systemen, doordat oplossingen worden aangedragen voor documenten- en informatieverwerking en het geautomatiseerd uitgeven en innen van kasgeld bij bankinstellingen, een grote beveiligingszekerheid voor de te verwerken informatie wordt geboden en tevens door het presenteren van een nieuw hulpmiddel voor opleidingen die gebaseerd zijn op het gebruik van computers.

De conferentie was volledig geslaagd. De deelnemers spraken hun waardering uit over de keuze van die onderwerpen die juist nù van belang zijn.

De deelnemers aan de N.A.-Marketing Conferentie.



Philips demonstreert op Eurocomm '86

EuroComm 86

Op de internationale tentoonstelling Eurocomm '86, die van 20 tot en met 23 mei 1986 werd gehouden in de Amsterdamse RAI, toonde en demonstreerde Philips een breed scala producten en systemen voor communicatie, met name voor het bedrijfsleven, instellingen en andere grote organisaties.
Bij de demonstraties werd het accent gelegd op de communicatie tussen onderling verschillende werkstations, waarbij ook werd duidelijk gemaakt welke keuze-mogelijkheden er zijn om op de diverse niveaus de verbindingen te maken.

De Philips-deelname omvatte drie categorieën: werkstations, systemen voor locale communicatie (SOPHO-SWITCH als digitale bedrijfstelecomcentrale en SOPHO-LAN), en tenslotte servers voor het wide area network (SOPHO-NET, x-25, multiplexers en SOPHO-TEXT).
Deze servers sluiten aan op de openbare netwerken (telefoon, telex, datanet) waarover men zich op de aangrenzende PTT-stand kon oriënteren.

Voordat tijdens de demonstraties een verbinding werd gemaakt, werden op een lampjes-paneel de verschillende keuze-mogelijkheden weergegeven.
Dit gold zowel voor het lokale niveau (SOPHO-SWITCH, door de Nederlandse PTT gevoerd als Vox 6200, of SOPHO-LAN) als voor de verschillende servers en telefoon- en kabelnet.

De personal computers P3200 (IBM/AT compatibel) en P3102 (IBM/XT werden gedemonstreerd als geïntegreerde werkstations. Dit hield ondermeer in, het afwisselend raadplegen van data en van video-beelden (van een Laser-Vision-beeldplaatspeler).
Tevens was er een koppeling met den CD ROM-speler voor het gebruik van tekeningen die op een speciale Compact Disc waren vastgelegd. Aan zo'n geïntegreerd werkstation kon ook een boodschap worden ingesproken.

Samen met het telefoonnummer van de bestemming en de gewenste tijd van verzending, volgde het versturen dan automatisch via de digitale bedrijfstelecomcentrale SOPHO-SWITCH.
Ook het oproepen van Videotex-pagina's kon rechtstreeks met stemgeluid.
Tevens behoorde het raadplegen van grote computers van verschillende merken (zowel in Nederland als daarbuiten) tot de demonstraties van de geïntegreerde werkstations.
Aan P5020-tekstverwerkers werd het maken en versturen van Teletex-documenten (bijvoorbeeld naar een personal computer) gedemonstreerd, als ook het maken en versturen van telexberichten.
Ook IBM- en DEC-terminals werden bij de demonstraties gebruikt, om de flexibiliteit van de SOPHO-NET-infrastructuur aan te geven.
Het merendeel van de Philips-deelname aan de tentoonstelling werd verzorgd door Philips Telecommunicatie en Informatie-Systemen, de verkooporganisatie voor Nederland.
Daarnaast werd deelgenomen door de internationale Philips-groep Home Interactive Systems die onder meer videotex demonstreerde met MSX II-computers.

Tevens werden gedemonstreerd de videotex-terminals HCS 110 en de nieuwe HCS 400.
De HCS 400, met een chipkaart waarop de gebruiker een index voor videotex-pagina's en telefoonnummers voor verkort kiezen kon vastleggen, maakt deel uit van een proefserie die momenteel door de Duitse PTT wordt gebruikt in applicatie-onderzoek.

De tentoonstelling Eurocomm '86 maakte deel uit van de European Communications Week - Amsterdam '86, die ook de congressen Cable Europe '86, Teleport '86 en de Business Communications Conference omvatte, alle in het RAI Congrescentrum.



De stand van PTIS.

CWQI-activiteiten van DSS-Philips Hong Kong

In het kader van het Concern Wide Quality Improvement (CWQI) programma richtte de Data Systems Service divisie van Philips Hong Kong Ltd haar aandacht voornamelijk op een kwaliteitsactie bij haar grootste klant: de Hongkong en Shanghai Banking Corporation.

Het CWQI-programma voor deze bankinstelling concentreerde zich op drie -voor het functioneren van de aldaar geplaatste systemen - belangrijke elementen:

1. De MTBF (mean time between failures/de tussen het ontstaan van gebreken liggende gemiddelde tijd) cijfers van voor systeem kritische onderdelen. De MTBF werd ten opzichte van 1984 met ± 16% verbeterd in 1985.

2. De totale tijd waarin bij grotere fouten het systeem stil ligt. Dus de tijd tussen MTTA (mean time to arrive/gemiddelde benodigde tijd van arriveren) en MTTR (mean time to repair/gemiddelde benodigde tijd om te repareren). De totale tijd tussen MTTA en MTTR werd met ± 10% verbeterd.

3. Het aantal herhaalde oproepen (dat wil zeggen: het aantal keren dat de zelfde fout weer optreedt binnen een week na de reparatie). Het aantal herhalingen werd in 1985 op nul teruggebracht.

Tijdens de vaste ontmoetingen met de Hongkong en Shanghai Bank ontving Philips herhaaldelijk complimenten voor de resultaten van de kwaliteitsverbeteringsacties en voor de prestaties die in de rommelige periode van verhuizing van de Bank naar het nieuwe hoofdkantoor werden geleverd.
Bij het bereiken van de mijlpaal nul bij de herhalingsoproepen schreef het hoofd van de afdeling Technische Service van de bank zelfs een felicitatiebrief aan de Data Systems Service divisie van Philips Hong Kong.

De presentatie van onze collega's in Hong Kong leert ons eens te meer dat het aanpakken van een te overzien deel van de eigen activiteiten sneller tot resultaten leidt.

Nieuwe telefooncentrale bij PTDSN en TDS-PI H'sum

Op maandag 30 juni werd bij Philips Telecommunicatie en Data Systemen Nederland B.V. en Telecommunication and Data Systems - Philips International (TDS) in Hilversum een nieuwe telefooncentrale in gebruik genomen.

Daarmee is de splitsing met AT&T en Philips Telecommunicatie Bedrijven B.V. (APT) óók in het telefoonverkeer een feit geworden.

APT (Hilversum en Huizen) blijft - voorlopig nog - op de oude centrale aangesloten.
TDS heeft een nieuwe SOPHO S2500 centrale (PTT VOX6200) in gebruik.
Vanaf 30 juni zijn PTDSN en TDS-PI in Hilversum op de volgende manier te bereiken:

Doorkiesnummer 035 - 89 . . . . (telefoniste 9111).
Vanuit Eindhoven met voorkiesnummer 770.
Vanuit APT Den Haag aan de TV-straat/Fruitweg en de Maanweg via het openbare net.

APT (Hilversum en Huizen) alsmede Hollandse Signaal Apparaten (HSA) in Huizen zijn vanaf genoemde datum bereikbaar door:

Doorkiesnummer 035 - 87 . . . . (telefoniste 3111).
Vanuit Eindhoven met het voorkiesnummer 777.
Vanuit APT Den Haag aan de TV-straat/Fruitweg door middel van het voorkiesnummer ⋆02 en de Maanweg door het vooraf kiezen van het nummer 16.

Het rechtstreeks bellen van TDS naar APT en omgekeerd is daarmee niet langer mogelijk.

Geslaagd

Voor de Abridged Customer Service Management Course for Corporate Personnel, die einde april in Zutphen plaatsvond, slaagden de volgende kandidaten:

R.J. Wattimury, Customer Service Marketing (Apeldoorn);
O. van Reeven, Concern Service (Eindhoven);
C.G. de Roover, Customer Service Materials Management (Apeldoorn);
E. Boersbroek, Customer Service Product Engineering (Apeldoorn);
M. Dubelaar, Customer Service Product Engineering (Apeldoorn);
F. Horstink, Customer Service Product Engineering (Hilversum);
R. Paans, Customer Service Documentation & Training (Apeldoorn);
R. Scheepmaker, Customer Service Documentation & Training (Apeldoorn);
F. Vogt, Finance & Accounting (Apeldoorn).

Cursusleider was A.C. Verduyn, Customer Service Marketing.

Project Support Group (PSG)

De afdeling, die al vanaf 1964 bestaat, is gestart onder de naam POWC (Project Onderzoek Wetenschappelijke Computers).
Niet alleen de naam is in de achter ons liggende jaren veranderd, maar ook de inhoud van het werkpakket.
Momenteel heeft de afdeling een bezetting van 36 medewerk(st)ers, verdeeld over secretariaat, stafgroep en 3 projectgroepen, in zijn geheel onder leiding van de heer H.L. van Veen.
Thans is de belangrijkste taak van PSG de verkoopmaatschappijen van Telecommunication and Data Systems - Philips International (TDS-PI) met de beschikbare "mens"kracht (vooral bestaande uit software specialisten) bij te staan bij projecten, zowel in de verkoop, de realisatie (het maken van de nodige software pakketten, het installeren en in werking stellen) als in de operationele fase (het in bedrijf zijn) van - veelal - complexe systemen.
Een enkele maal wordt wel ondersteuning verleend aan ontwikkelafdelingen van TDS èn de verwezenlijking van projecten van andere Product Divisies!

De belangrijkste elementen van de aan de verkoopmaatschappijen verleende bijstand zijn:

TDS systems support

Het geven van adviezen met betrekking tot:
- de systeemarchitectuur (samenstelling en opbouw) van complexe systemen;
- de realisatiemogelijkheden;
- de projectorganisatie.

De deelname aan:
- systeemstudies;
- de opstelling van de offertes;
- systeemrealisaties;
  Hierbij kent PSG de volgende twee mogelijkheden:
  1. De afdeling treedt op als aannemer voor het totale project of een afsplitsbaar deel daarvan. Dat betekent dat PSG zich verplicht te leveren binnen een bepaalde periode en tegen een vastgestelde prijs!
  2. Eén of meerdere PSG-medewerk(st)er(s) worden uitgeleend om onder leiding van een projectleider van een andere organisatie (meestal van de verkoopmaatschappij) mee te werken aan de verwezenlijking van een bepaald systeem.
- project reviews (herzieningen);
- begeleiding en ondersteuning in de operationele sfeer.

Om de hiervoor genoemde taken met succes te kunnen uitvoeren is het uiteraard noodzakelijk dat PSG beschikt over de hiervoor gewenste kennis en ervaring. Het gaat hierbij vooral om:
- kennis van het eigen TDS-productenpakket.
- kennis van bepaalde producten van "derden".
  De ervaring heeft geleerd dat met name kennis van de datacommunicatie mogelijkheden bij bijvoorbeeld IBM is vereist.
- ervaring met software-ontwikkeltechnieken en programmeertalen.
- algemene datacommunicatie en netwerk kennis.
  In dit verband is onder andere kennis van de internationale standaards van wezenlijk belang.
- ervaring met projectleiding en projectorganisatie.

Tenslotte nog enkele voorbeelden van thans in gang zijnde PSG activiteiten, die een belangrijk deel van de beschikbare capaciteit in beslag nemen.

A. SOPHO-NET:
(Synergetic Open PHilips NETwork).
Het door Philips Brussel ontwikkelde pakketgeschakelde communicatienetwerk (dat gebruik maakt van bij de PTT gehuurde telefoonlijnen en bestemd is voor intern gebruik binnen de wat grotere ondernemingen), waarbij PSG-medewerk(st)ers - samen met medewerk(st)ers van andere afdelingen - zijn ingeschakeld om te helpen de ondersteunende centrale functies voor de standaard onderdelen van dit product op te zetten en tegelijkertijd een aantal verkoopmaatschappijen te helpen bij de invoering van systemen bij klanten.

B. ATM:
(Automatic Teller Machine).
Hierbij gaat het om activiteiten die te maken hebben met realisaties van het gebruik van geldautomaten door bankinstellingen. PSG houdt zich voornamelijk bezig met de hiervoor in de PTS6000 benodigde software.

C. MEGADOC:
("Veel" documenten).
Gebruikmakend van de Digital Optical Recording (DOR) mogelijkheden, zoals door Philips ontwikkeld, worden door PSG'(st)ers in de P4000, die het "kloppend hart" van een MEGADOC systeem vormt, archiveringsprogramma's geschreven ten behoeve van gebruikers (onder andere verzekeringsmaatschappijen).

Arie Wolters.

Benoemingen

De heer **C. van Assema**, groepsleider van de afdeling MSM van PTDSN Apeldoorn is per 1 juli 1986 met pensioen. Hij wordt opgevolgd door de heer A. Oortgiessen, eerst werkzaam in de afdeling SSP.

De heer **J.H. Koelink** is per 1 juni ge pensioneerd en opgevolgd door de heer A.M. van Mourik in zijn functie van chef van de Hulpwerkplaats/Bedrijfsbureau van PTDSN Hilversum.

Met ingang van 1 juli 1986 is de heer J. van Staalduinen benoemd als leider van de nieuwe hoofdafdeling Customer Service Logistics. In deze afdeling zijn de afdelingen Customer Service Materials Management uit Apeldoorn en Hilversum en de afdelingen Customer Service Workshop Support en Customer Service International Repair Shop (beide uit Apeldoorn) opgenomen.

Met ingang van 1 juli 1986 neemt de heer **S. Alisic** de leiding op zich van de hoofdafdeling Customer Service Product Engineering, zowel in Apeldoorn als in Hilversum, waar hij tevens de leiding heeft over het Customer Service Installation Department.

Uit de krant:

DE PHILIPS-TOP OVERWEEGT WERKEN OP ZATERDAG...

...en, als ze er niet uitkomen, eventueel op andere dagen ook!

Aan de goden overgeleverd

Dat zijn de technici van het Installatie Bureau van Customer Service Hilversum vaak als zij ver van huis en haard in de gekste uithoeken van de wereld hun werk moeten verrichten.

Hoe komt dat?
Misschien is het beter eerst even uit te leggen wat de taak van het Installatie Bureau is en waar dit bureau in de organisatie is geplaatst.

Van oudsher hebben voor de telecommunicatie producten van PTDSN verkopen direct aan de (in het buitenland - ergens in de wereld - gevestigde) klant plaatsgehad. De groep Direct Sales in Hilversum is daarmee belast. Het betreft verkopen aan afnemers in landen waar geen Nationale Organisatie van TDS is gevestigd of multinationale ondernemingen zoals Shell bijvoorbeeld.

Als verkopen via NSO's lopen, dan is de nationale organisatie meestal verantwoordelijk voor de levering en installatie van het verkochte product.
Als echter rechtstreeks door Direct Sales aan een klant ergens in de wereld wordt verkocht, dan zorgt het Installatie Bureau voor de installatie. Dit geldt ook wanneer het geïnstalleerde park zo klein is in een NSO-land, dat opleiden van eigen technici economisch niet verantwoord is.

Solo opdrachten.
Voor ieder installatieproject wordt doorgaans slechts één technicus naar het betreffende land gezonden. Ter plaatse moeten de overige arbeidskrachten worden gevonden.
Projecten waar meer dan één technicus aan werkt behoren tot de uitzonderingen.

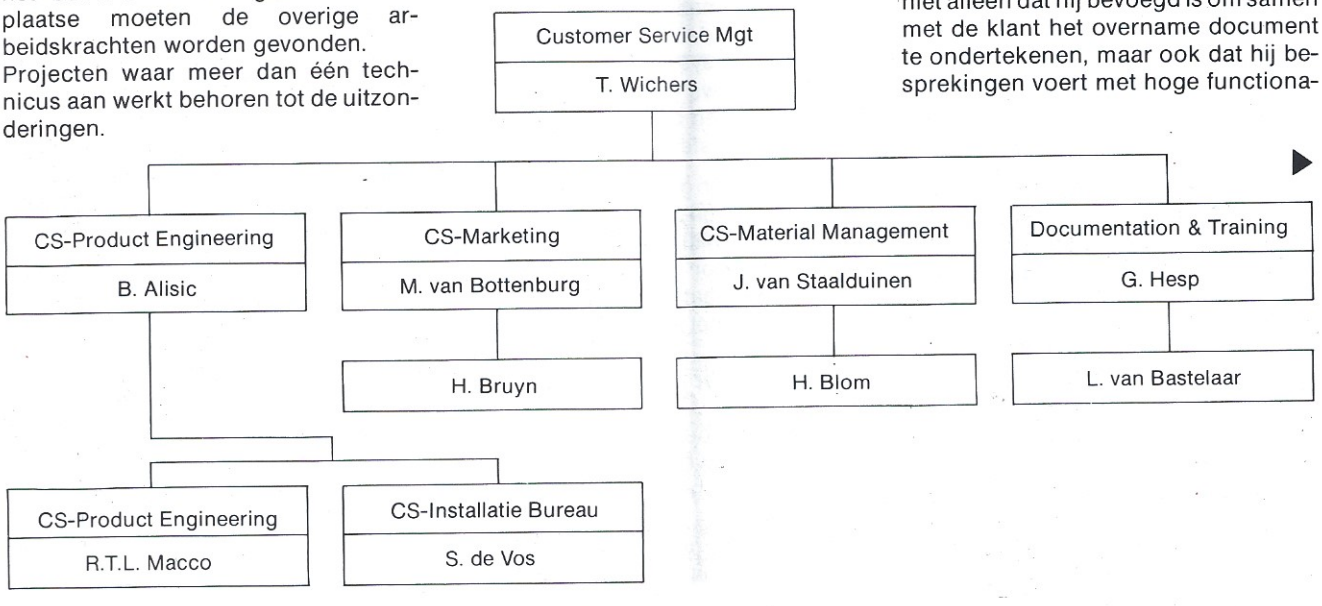
Dat betekent direct een zeker isolement: er is niemand waarmee je je (technische) problemen in je eigen taal èn in je eigen leefsfeer kunt doornemen!
Daarbij komt dat je veelal ver het bos of de woestijn in te werk wordt gesteld en er in het gastland vaak slechte transportverbindingen zijn en al helemaal geen goed telefoonnet bestaat.

Vol verrassingen.
Het uitvoeren van een installatieopdracht zou nauwelijks problemen van serieuse aard moeten opleveren. Tenslotte weten we precies welk product er is verkocht, bij wie en waar het product moet worden geplaatst.

Bij aankomst in het land van bestemming komt "onze man" echter voor heel wat verrassingen te staan.
Verrassingen zoals:
- het gebouw waarin de bestelde centrale moet worden geïnstalleerd is nog in aanbouw (alleen het skelet ervan staat overeind);
- de klant dacht toch iets anders besteld te hebben, dan uiteindelijk geleverd wordt (andere functies, andere voorzieningen);
- er is geen contact geweest met bijvoorbeeld de nationale overheid of de PTT over allerlei zaken (aansluiting op landelijk netwerk, aanleg van leidingen, etc.), waardoor veel tijd verloren gaat, omdat deze soort zaken èèrst geregeld moeten zijn;
- in de kratten waarin de materialen vanuit Nederland zijn toegestuurd, zit niet datgene wat er op de pakbrieven staat vermeld, of wat echt nodig is voor de installatie.
En ga zo maar door.

Vindingrijk en flexibel.
Een winkel waar je even wat ontbrekende boutjes en moertjes kunt kopen is er niet altijd. Als je ze niet in je eigen gereedschapstas hebt zitten, moet je ze of maken of in allerijl ergens vandaan toveren.
Wil de installatie niet zo best lukken, dan ben je echt - in eerste, tweede, derde instantie - op de eigen kennis en kundigheid aangewezen.
Slechts in uiterste nood zul je contact kunnen opnemen met het thuisfront, omdat voor dat contact vaak vele honderden kilometers gereisd moet worden òfwel over heel slechte wegen met rammelende auto's òfwel (als je daar tenminste de beschikking over kunt krijgen) met een helikopter om bij de dichtsbijzijnde telefoon/telegraaf post te komen.

Schaap met vijf poten.
Niet alleen dat kennis en kunde (meer dan) toereikend moeten zijn om alle onvoorziene tegenslagen bij de installatie het hoofd te kunnen bieden, ook op sociaal gebied moet je je mannetje kunnen staan.
Ter plaatse is de installatie-technicus dè vertegenwoordiger van Philips (en wel het hele concern). Dat betekent niet alleen dat hij bevoegd is om samen met de klant het overname document te ondertekenen, maar ook dat hij besprekingen voert met hoge functiona-



rissen in het bedrijf van de klant, de overheid e.d.
Hij moet bestand zijn tegen eenzaamheid, werkdruk, klimaat, ander eten. Hij moet met allerlei soort mensen goede contacten kunnen onderhouden en daarnaast een soort duizendpoot zijn. Hij moet het niet erg vinden maandenlang van huis te zijn, en - belangrijker nog - zijn thuishaven moet het ook zonder al teveel problemen kunnen verdragen.

Het is dan ook niet eenvoudig om de bestaande vacatures met het vinden van zo'n schaap met vijf poten weg te werken.

Wat kunnen anderen doen?
De verkoper kan het de klant nòg duidelijker trachten te maken wàt er is gekocht en wàt de mogelijkheden zijn van het gekochte product.

De orderdefinitie moet nòg zorgvuldiger worden vastgesteld, zodat de projectvoorbereider in staat is precies aan te geven welke installatiematerialen er nodig zijn en er aan de fabricage doorgegeven kan worden welke producten er moeten worden gemaakt.

De project coördinator moet de mensen inplannen, zorgen dat de juiste technische bijlagen beschikbaar zijn, de mensen op de hoogte brengen van de vorm en inhoud van het project, navragen bij de klant of alles voor de installatie gereed is (gebouw klaar, aansluiting op externe netten geregeld, enzovoorts). Verder moet hij zorgen voor onderdak voor de installatietechnicus.



De afdeling Expeditie zorgt voor de verzending van alle nodige spullen. De expediteur zou zorgvuldiger moeten nagaan of alles in de juiste samenstelling wordt verstuurd. (Er is weleens een bezem, die toevallig tegen de materialen aanleunde, meegestuurd, omdat men dacht dat die er ook bijhoorde).

Als dan alles echt goed en zorgvuldig door iedereen in het voortraject is voorbereid, kan met het installatiewerk worden begonnen. Dat dan zeker soepeler zal verlopen, dan het soms tot nu toe deed.

Als ergens de kwaliteit van een organisatie naar buiten treedt, dan is het wel in dit traject.
Laten we er alles aan doen om dat visitekaartje van ons bedrijf zo goed mogelijk te presenteren.
Aan de mannen van het Installatie Bureau zal het niet liggen.



Boven en hiernaast: Niet zelden moet er onder dit soort omstandigheden worden gewerkt.

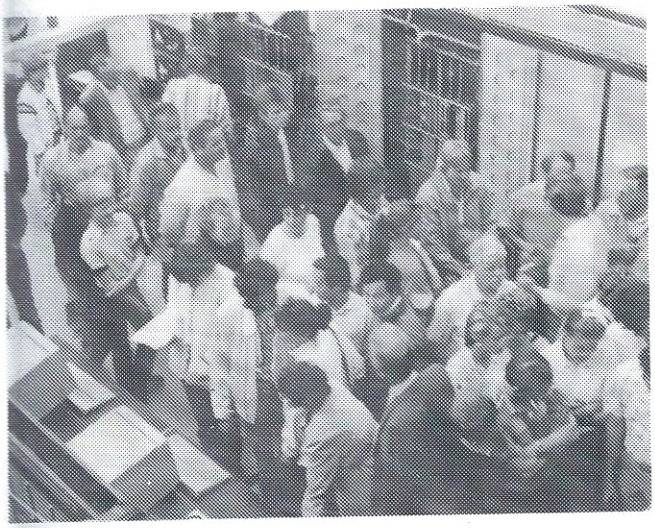
Jubileumviering Hoorn

Het is weer voorbij. Nog een receptie voor jubilarissen in september en dan kan er definitief een streep achter worden gezet.
De feestweek was een succes.
Iedereen deed enthousiast mee.
De "Open Avond"en werden door zo'n 1700 belangstellenden bezocht, de receptie van de jubilarissen trok ongeveer 700 bezoekers, aan de Sport en Spel dag werd door 140 medewerk(st)ers deelgenomen en een kleine 100 personen kwamen de strijdenden aanmoedigen.
Een klein detail hierbij: het zogeheten Blunderteam zag kans om inderdaad als laatste te eindigen en daarmee de poedelprijs in de wacht te slepen.
Knappe prestatie!
De officiële receptie kan bijna 800 bezoekers melden en de grote feestavond had ongeveer een gelijk aantal bezoekers.
Het uitsluitend voor deze gelegenheid opgerichte zangkoor, bestaande uit medewerk(st)ers en gepensioneerden, was - ondanks het geringe aantal oefenavonden (± 10) - van goede kwaliteit.
Het jubilerende bedrijf schonk aan de Gemeente Hoorn een bedrag van f 5.000,— als bijdrage voor het Carillonfonds. De gemeente Hoorn schonk het bedrijf een plastiek van de Oosterpoort. De Hoornse middenstand liet door een reclamevliegtuigje de tekst "Philips en Hoorn 25 jaar samen" voorttrekken en bij de wedstrijd PSV-Hollandia (eindstand 6-1) "Wij wensen PSV sterkte!"
De overige vestigingen van PTDSN schonken een grote rododendron voor in de tuin en het personeel van de vestiging Hoorn schonk een zonnewijzer op sokkel.
Bevriende bedrijven uit Hoorn gaven een bijdrage in de aanleg van een speelveld binnen het terrein van PTDSN Hoorn.

De organisatie was uitstekend en van een hoog peil.
Alle lof voor het jubileumcommité bestaande uit:
J.W. Bakker, Voorzitter, Administratie.
L. Brands, Secretaris.
G. Boekhout, Gepensioneerde.
J.F. Bos.
H. Griffioen. M.J. Jansen.
F. Hoekstra. P.J. Ursum.

Veel aandacht voor het maken van printplaten.





De open avonden trokken veel publiek.



Ziet een telefooncentrale er zo uit?

Nr. 40 - Juli 1986.

Sprekershoek beoogt de verslaggeving van het interne overleg van Philips Telecommunicatie en Data Systemen Nederland B.V.

PHILIPS

SPREKERS HOEK
LEEUWARDEN HOORN HILVERSUM APELDOORN DEN HAAG

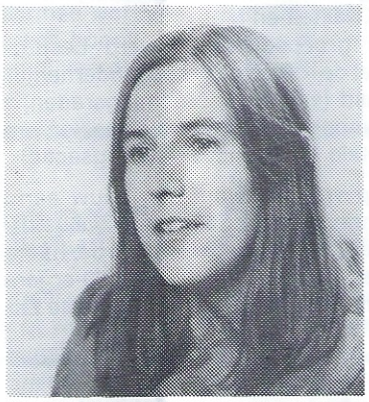
Educatief verlof in Apeldoorn

Tijdens de GOR-vergadering van woensdag 14 mei 1986 hield mw T. Lanting (OR PTDSN Apeldoorn) een inleiding over dit onderwerp.
De GOR-leden uit andere vestigingen kregen hiermee stof aangereikt om mee te nemen bij de besprekingen over de ADV-regeling voor 1987.
De inleidster vatte haar verhaal als volgt samen.

In Apeldoorn bestaat de mogelijkheid een deel van de Arbeids Duur Verkorting (A.D.V.) te gebruiken voor opleidingsdoeleinden. Dit zogenaamde educatief verlof maakt van het begin af aan deel uit van het voorstel van het bedrijf over de ADV regeling.
De gedachte achter het educatief verlof is, dat een medewerk(st)er zelf medeverantwoordelijk is voor zijn eigen ontwikkeling. Dat betekent dat die medewerk(st)er zelf actief meedenkt over zijn eigen opleiding en daarin ook zelf wat wil investeren.

Een praktisch punt is, dat er door de educatief verlofregeling, ondanks de verminderde werktijd, toch ruimte voor opleiding blijft.

Nu zijn dat allemaal prachtige ideeën, maar op het moment dat je ze in de praktijk wilt toepassen blijken er toch aardig wat haken en ogen aan te zitten.



Kort samengevat komt het neer op het beantwoorden van de volgende vraag: "**Wie** bepaalt **welke** werkne(e)m(st)er **wat** moet bijdragen voor **welke** cursus?".

Voor de vraag "welke cursus" is in Apeldoorn onderscheid gemaakt tussen noodzakelijke en aanbevolen cursussen en cursussen op basis van persoonlijke interesse.

Noodzakelijke cursussen (onvermijdelijk voor de directe uitoefening van de functie) worden in bedrijfstijd gevolgd, hiervoor wordt dus geen bijdrage van de werkne(e)m(st)er in de vorm van educatief verlof gevraagd.
Een aanbevolen cursus is een cursus, die wel in het belang van de werkne(e)m(st)er èn het bedrijf is, maar die niet strikt noodzakelijk is.
Zowel de werkne(e)m(st)er als de werkgever kunnen het initiatief voor zo'n cursus nemen. Voor deze cursussen wordt een bijdrage van de werkne(e)m(st)er in de vorm van educatief verlof verwacht.

Voor een cursus die uitsluitend op persoonlijke interesse van de werkne(e)m(st)er wordt gevolgd kan worden afgesproken dat hiervoor educatief verlof in plaats van vakantiedagen gebruikt wordt.

Omdat geen twee werkne(e)m(st)ers precies hetzelfde zijn, zal de beslissing of een cursus als verplicht of aanbevolen moet worden beschouwd, steeds individueel moeten worden genomen.
Er is afgesproken dat dat zoveel mogelijk in overleg tussen chef en werkne(e)m(st)er zal gebeuren. Bij het bepalen van het aantal ADV dagen dat voor educatief verlof kan worden gebruikt zijn twee uitgangspunten gehanteerd:
- er moet samenhang zijn met de duur van de cursus;
- er moet een maximum per jaar zijn.
In Apeldoorn is afgesproken dat de werkne(e)m(st)er in principe de helft van de cursusduur in de vorm van educatief verlof voor zijn/haar rekening neemt. Dit geldt tot een maximum van 8 blokken (= 8 halve dagen) per jaar.
Ook voor een cursus op basis van persoonlijke interesse kunnen maximaal 8 blokken educatief verlof worden gebruikt.

Een voor Apeldoorn specifiek probleem vormden degenen die geen individuele ADV hebben, omdat ze tot een schaarse categorie behoren. In eerste instantie zou je zeggen dat deze mensen dan ook geen educatief verlof zouden kunnen hebben. Maar wat betekent het dan?
- Mogen ze niet naar een aanbevolen cursus?
- Mogen ze daar wel naar toe, maar hoeven ze geen educatief verlof bij te dragen waar anderen dat wel doen?

Beide alternatieven zijn onaanvaardbaar, vandaar dat er is afgesproken dat de educatief verlof regeling ook op de uitzonderingsgroepen betrekking heeft.

Ongetwijfeld zullen aan het eind van het jaar aan de hand van de opgedane ervaringen voor een volgend jaar weer enige verbeteringen in de voorstellen voor een educatief verlof regeling worden aangebracht.
Immers, al doende leert men!

Colofon

Sprekershoek wordt uitgegeven onder de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de directie en de groepsondernemingsraad van de product divisie Philips Telecommunicatie en Data Systemen Nederland B.V.

Redactie:
Nel Vlas.

Adres:
Philips Telecommunicatie en Data Systemen Nederland B.V.
Postbus 245, 7300 AE Apeldoorn.

SPREKERS HOEK

Trainingsdagen groepsondernemingsraad

Op donderdag 22 en vrijdag 23 mei 1986 werd onder leiding van mw drs W.J.G. Krist (uit de groep Projecten en Opleidingen van Sociale Zaken Hilversum) door de groepsondernemingsraad een studieprogramma afgewerkt met als thema "Motivatie en Kwaliteit".

De donderdag werd in zijn geheel gewijd aan het onderwerp "Kwaliteit" en de inhoud die het begrip "Motivatie" binnen de ontwikkelingen op dat terrein heeft gekregen.
De heer J.W. Elie (van de afdeling Quality Assurance Apeldoorn) belichtte tevens de overeenkomsten (en verschillen) tussen de opvattingen van de kwaliteitsdeskundigen Crosby (Apeldoorn) en Juran (Hilversum, Hoorn, Leeuwarden). De heer Elie besprak de vier absolute voorwaarden voor kwaliteitsverbetering en gaf een overzicht van de stand van zaken binnen PTDSN.
In aansluiting op de inleidingen van de heer Elie werd door de groepsondernemingsraad gekeken naar de video presentatie "Philips in Nederland" waarin eveneens veel aandacht geschonken wordt aan en de nadruk gelegd wordt op de noodzakelijkheid van "Kwaliteit en Motivatie".
In groepsdiscussie werd besproken wat de rol van de groepsondernemingsraad (en de ondernemingsraden) zou kunnen/moeten zijn ten aanzien van de totale Kwaliteitsverbeteringsactie.

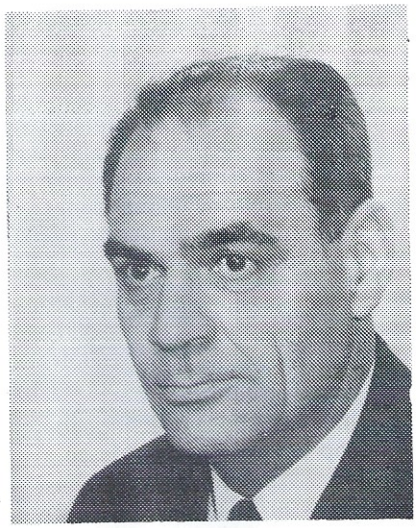
Op vrijdag kwam een nauw aan het onderwerp Motivatie (en Kwaliteit) verwant onderwerp aan de orde, namelijk het "Sociaal Beleid in de 80-er jaren". Drs G. Klaassen (Hoofd Sociale Zaken Hilversum) legde bij de bespreking van dit onderwerp vooral de nadruk op de ombuiging in cultuur en mentaliteit binnen de industriële wereld.

In een gespreksronde met de leden van de GOR kwam een hoeveelheid vragen naar voren, die de heer Klaassen met behulp van een forum bestaande uit de heren W.C.M. Meijers (Hoofd Personeeldienst PTDSN Apeldoorn) en de heer H. Radstake (Hoofd Personeeldienst Technische Sector Hilversum) aan de hand van een samenvatting beantwoordde. Een meer uitgebreide beantwoording zal op een later tijdstip plaatshebben.

Elders in dit nummer vindt u uitvoerige verslagen van de tijdens deze studiedagen behandelde onderwerpen.

Ontwikkeling in het organisatie denken

J.W. Elie.



Herakleitos, een Ionisch natuurfilosoof uit de 6de eeuw voor Christus, liet ons een kernachtige spreuk na, waarin zijn visie op de dingen duidelijk werd vastgelegd, en wel "Panta rhei..." (alles stroomt/alles is in beweging).

Dat alles voortdurend aan verandering onderhevig is, hebben we zeker in de laatste helft van de achter ons liggende 80-er jaren mogen constateren. De kennis en kunde is in die tijd bijvoorbeeld enorm toegenomen. In de vroegste jaren ging dat langzaam, soms nauwelijks merkbaar, thans is alles in een stroomversnelling.

Een versnelling van de verandering ook bij de industrie, die merkbaar is aan de technologische vooruitgang. De economische levensduur van producten wordt korter, omdat de vernieuwing sneller toeslaat.

Goede marktonderzoeken zijn daarom van levensbelang. Het is nodig te weten wat de vraag van de markt is, wat er aan ontwikkelingen zijn en waar de concurrent zich bevindt. Onderzoek en ontwikkeling ten behoeve van nieuwe producten zal sneller moeten worden verricht en afgerond, wil er nog op de juiste wijze geconcurreerd kunnen worden.

Bij de huidige nieuwe technologie staat niet langer de individuele vaardigheid of het product centraal, maar het totale proces (van ontwerp tot gebruiksartikel bij de klant) bepaald hoe de organisatie in een bedrijf moet zijn opgezet.
Rond 1900 was het begin van de industriële revolutie. De organisatie binnen de industrie was gebaseerd op specialisatie. Functionele specialisatie, dus de taken naar aard en inhoud over daarin gespecialiseerde groepen verdeeld (Inkoop, Verkoop, Ontwikkeling, Productie, Administratie, etc.).
Maar ook een opdelen van de te verrichten arbeid in een deel planning, een deel uitvoering en een - in de eindfase geplaatst - deel controle.
Ook in het leiderschap was duidelijk een gradering: het te voeren beleid werd bepaald door de leidinggevers van het hoogste niveau, de uitvoering werd door het middenkader bestuurd en de lagere leidinggevenden waren slechts verantwoordelijk voor het verrichten van routinezaken.
Een dergelijke organisatie structuur leidt veelal tot verzuiling van de organisatie (koninkrijkjes bouwen) en levert enorme communicatie problemen op. De bureaucratisering viert er hoogtij, de bedrijfsdoelen zijn onbekend bij de mensen, die zich vaak slechts het verlengstuk van de machine voelen.

De nieuwe zakelijkheid is het resultaat van de reactie op deze organisatievorm. Bij deze nieuwe aanpak is meer aandacht voor de intermenselijke relaties, waarbij aan de behoeften van de

arbeidende mens een belangrijke rol is toebedeeld, de mens ook meer als een volwassene wordt beschouwd en ook diens ideeën als belangrijk worden aangemerkt.
Deze aanpak houdt een ommezwaai in voor de verantwoordelijke bedrijfsleiders, die zich daarin minder dirigerend en meer luisterend zullen moeten gaan opstellen.
De arbeidselementen planning, uitvoering en controle treden niet langer zelfstandig in het voetlicht maar zijn samengevoegd, waardoor meer verantwoordelijkheid bij de medewerk(st)ers is neergelegd, het kwaliteitsaspect niet langer als een controle (politie functie) wordt gezien en de mensen beter weten waarmee men bezig is.
De doelstellingen van het bedrijf zijn dichter naar "de vloer" vertaald en daarmee wordt het resultaat (naar iedereen hoopt!) "het werken met meer gemotiveerde mensen" bereikt.

Kwaliteitsbeheersing

J.W. Elie.

Wat moeten we daaronder verstaan?
Is dat zoals Juran stelt "een management discipline met als uitgangspunt het voorkomen van problemen" of zoals Deming stelt "een systematische methode zodat activiteiten volgens plan verlopen".

Een ding is zeker, kwaliteitsbeheersing kan alleen tot stand komen als iedere medewerk(st)er op zijn/haar niveau een bijdrage levert aan de voorkoming van problemen.
Daarbij moet wel duidelijk zijn dat kwaliteit op alle resultaten van verrichte arbeid slaat en ook de vorm daarvan. Dus niet alleen machines en materialen, maar bijvoorbeeld ook brieven, verslagen, contacten met klanten enz.

Kwaliteitsbeheersing vraagt een ommezwaai in het huidige denkpatroon en verlangt duidelijke standaards van het management. Maar vooral het besef zelf voor een groot deel verantwoordelijk te zijn voor de kwaliteit van het te leveren "product" zal tot een echte beheersing van kwaliteit kunnen leiden.

Bij het starten van een kwaliteitsverbeteringsprogramma zullen de volgende stappen noodzakelijk zijn:

- De bedrijfsleiding zal achter de plannen moeten staan/zich er sterk bij betrokken moeten voelen, een stuurgroep, die de hele afwikkeling van de plannen coördineert dient te worden ingesteld. Er zal regelmatig door metingen van de acties het behaalde resultaat moeten worden bepaald. Een beheersing van de kwaliteitskosten moet worden bereikt en er zal aan de bewustwording van de elementen die bepalend zijn voor het bereiken van de vereiste kwaliteit (en de hiaten daarin) moeten worden gewerkt. Dan zullen verbeteringsacties van start moeten gaan.

- De medewerk(st)ers zullen uit moeten gaan van het "nul fouten" principe (ik doe het de eerste keer gelijk goed). Waar nodig zal aanvullende scholing nodig zijn om fouten, die door een gebrek aan de juiste kennis ontstaan, in de toekomst te kunnen vermijden.

- Bedrijfsleiding en medewerk(st)ers moeten zich samen doelen stellen en gezamenlijk werken aan het verwijderen van foutoorzaken. Het instellen van adviesgroepen kan daarbij gunstig werken.

Een kwaliteitsproduct kan eerst dan ontstaan als het volledig voldoet aan de door de klant gestelde eisen; als er bij de aanmaak ervan een systeem wordt gehanteerd dat gebaseerd is op het principe van voorkomen van fouten (waarbij de norm nul fouten moet zijn) en de kwaliteitskosten zo laag mogelijk worden gehouden (dus zo min mogelijk reparaties noodzakelijk zijn).

Fouten zijn niet onvermijdelijk, zij kunnen in het merendeel van de gevallen, zelfs eenvoudig worden voorkomen. Zorgvuldigheid bij het werk kan veel fouten voorkomen. De instelling van de werkende mens moet zijn: **ik doe het in een keer goed!**

Philips in Nederland

Enkele uitspraken die in de videopresentatie "Philips in Nederland" zijn gedaan.
De GOR zag deze presentatie tijdens de studiedagen in Doorwerth.







"Philips in Nederland" kan ook in de afdeling worden bekeken. De tape is voor u beschikbaar bij de afdeling Marketing Communications.

SPREKERS HOEK

Het Sociaal Beleid in de tachtiger jaren

Tijdens de GOR-studiedagen in Doorwerth sprak Drs G. Klaassen, Hoofd Sociale Zaken PTDSN, over bovengenoemd onderwerp. Als basis voor deze inleiding gebruikte de heer Klaassen onder andere de door Dr P.A. van Wely gehouden voordracht voor de directieleden NPB van 31 januari 1985.
Dr Van Wely hanteerde bij zijn voordracht als uitgangspunt voor een eenvoudig denkschema de bij dit verslag geplaatste figuur.

In de bovenste driehoek wordt de relatie tussen de door het bedrijf gestelde doelen, de in het bedrijf werkende mensen en het te verrichten werk gesymboliseerd.
De doelen worden vooral economisch bepaald (invloed van de markt!). Het werk is sterk afhankelijk van technologie en organisatie, waarbij in de huidige tijd kwaliteit en flexibiliteit van groot belang zijn.
De factor medewerk(st)ers wordt bepaald door willen en kunnen (emancipatie) en mogen (verantwoordelijkheid).

De kunst voor het bedrijf/de werkgever is die driehoek in de juiste balans te houden. Om de doelen te kunnen bereiken zal een hoeveelheid werk van een bepaald niveau moeten worden verricht en daarvoor zullen weer de juiste mensen moeten worden ingezet.

Bij het verkrijgen van een juiste personeelbezetting spelen de volgende twee factoren een belangrijke rol:
- formeren.
  Dus: door de juiste werving, loopbaanbegeleiding, opleiding, beloning en dergelijke een optimale inzetbaarheid bereiken.
- conditioneren.
  Dus: de inhoud van het werk, de werkomstandigheden, de organisatie, de relatie tussen mensen, overleg op een zodanig niveau brengen dat de medewerk(st)er zich optimaal inzet.

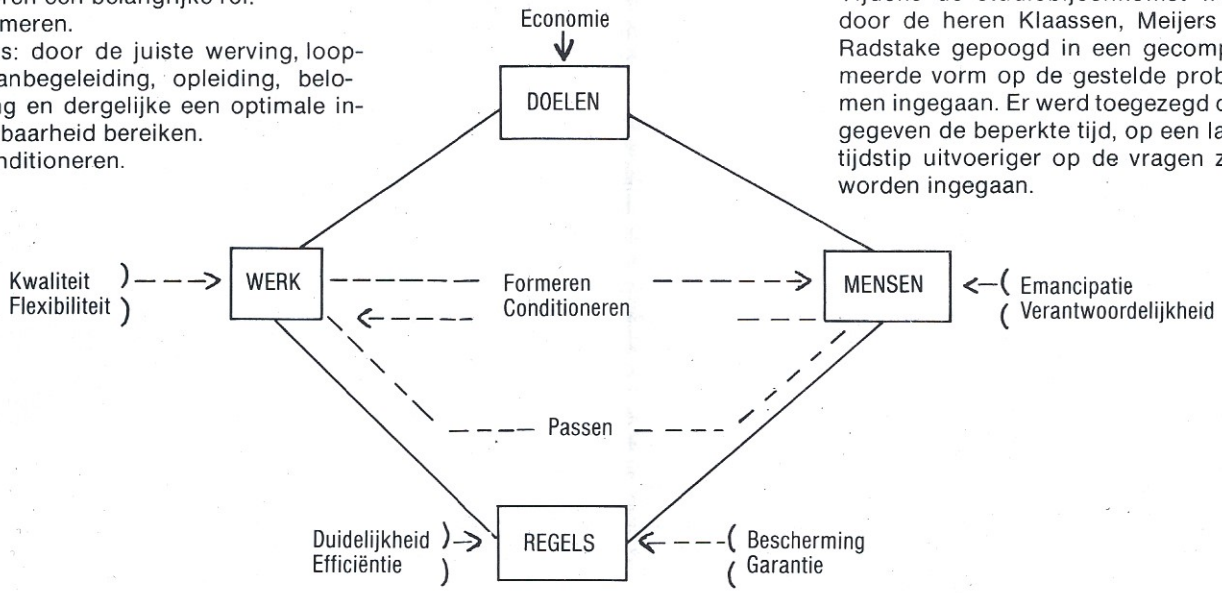
Bij dat passend maken van de relatie tussen mensen en werk zullen duidelijkheid en efficiëntie een belangrijke rol moeten spelen, maar ook de zekerheid (bescherming en garantie) voor de medewerk(st)ers is daarbij van wezenlijk belang.

Dat conditioneren, formeren en passen uitvoeren en bewaken vormt de basis van het Sociaal Beleid.

Ombuiging cultuur en mentaliteit.
In de tachtiger jaren vindt een ombuiging plaats in cultuur en mentaliteit. Voorheen berustte de aanpak van het Sociaal Beleid op zekerheden ontkoppeld van inspanningen, thans worden deze - voor zover het effect heeft - gekoppeld aan inspanningen.
De leiding gaf vroeger de richting aan, schermde de werkne(e)mer(st)ers af, verzorgde ze. Nu krijgt de werkende mens meer ruimte, wordt gestimuleerd en beter geconditioneerd.
De rol van de medewerk(st)ers wijzigt zich. Eerst passief afwachtend in een sterk afhankelijke opstelling wordt er nu actief aan het arbeidsproces deelgenomen, neemt men zelf initiatieven en werkt zelf aan eigen zekerheden.
De vroegere situatie leidde veelal tot weinig betrokkenheid van de mensen, en daardoor weer tot uitval van producten en het afhaken van medewerk(st)ers.
En dat werkte weer slecht uit op de bedrijfsresultaten. De aanpak van nu leidt door de eigen betrokkenheid tot een verbeterde concurrentiepositie en daardoor weer een betere werkgelegenheid.
Die hele verandering in cultuur en mentaliteit is nog lang niet in alle facetten binnen de bedrijven van PTDSN merkbaar. Een en ander dient met de nodige zorgvuldigheid te gebeuren om te voorkomen dat we ons doel voorbij schieten. Dat trekt een enorme wissel op management, medewerk(st)ers en personeelsfunctionarissen.
Er komt heel wat bij kijken.
In die zin werd er door de Groepsondernemingsraad een kleine twintig vragen gesteld, zoals onder andere:
- Hoe gaat het bedrijf om met signalen uit het bedrijf?
- Hoe breng je motivatie tot stand? (Betrokkenheid op bedrijfsdoelen).
- Hoe komt het lagere en midden kader van de oude situatie naar de nieuwe?
- Wat gebeurt er met de medewerk(st)ers die niet mee kunnen met de veranderingen?
- Hoe zien we de positie van buitenlandse werkne(e)m(st)ers met betrekking tot die nieuwe cultuur en mentaliteit?

enzovoorts.

Tijdens de studiebijeenkomst werd door de heren Klaassen, Meijers en Radstake gepoogd in een gecomprimeerde vorm op de gestelde problemen ingegaan. Er werd toegezegd dat, gegeven de beperkte tijd, op een later tijdstip uitvoeriger op de vragen zou worden ingegaan.



SPREKERS HOEK SPREKERS

Marktbenadering binnen BCS

In 1985 zijn de Product Divisies (PD) Telecommunicatie Systemen en Data Systemen voor het grootste deel met elkaar geïntegreerd.
Het doel van deze samenvoeging was (en is) voor de Product Division Telecommunication and Data Systems een groter marktaandeel (en een grotere omzet) te bereiken dan tot nu toe door de beide PD's tezamen werd gehaald.
Hoe doe je dat in de praktijk?

Om te beginnen vereist dat een zekere synergie binnen de divisie. Een gelijkgerichte gezamenlijke inspanning dus op het gebied van de technologie, de ontwikkeling, de fabricage, maar ook de plaatsing in de markt.

De heer Ellerbroek, die over dit onderwerp sprak tijdens de groepsoverlegvergadering binnen PTDSN, **beperkte zich tot een toelichting op de aanpak die binnen BCS (Business Communication Systems), wordt voorgestaan.** Die aanpak binnen BCS houdt in dat op drie verschillende niveau's synergie bereikt zou moeten worden en wel:

1. binnen de divisie, door de samensmelting van BCS en DS.
2. bij de concern centres, door hun totale aanpak onder een eenduidige noemer te brengen.
3. bij de nationale verkooporganisaties, door het opzetten van een gezamenlijk marketing en sales managementbeleid.

In de strategie om synergie binnen de divisie van de grond te krijgen past het qua beleid dichter naar elkaar toe trekken van de concern centres en nationale verkooporganisaties.
Daarmee wordt de product divisie dan in feite geformeerd.

In het organisatieplaatje van de product divisie is dat ook te zien. De Marketing groepen zijn naar elkaar toegetrokken, de Ontwikkeling is samengetrokken en ook de fabricage vormt meer een eenheid.

Dit is de enige manier om binnen de diverse disciplines synergie te bereiken. Je kunt niet zomaar zelfstandig opererende business units laten ontstaan en dan maar hopen dat de ontwikkelingmanagers met elkaar praten, dat er één marketing beleid is en dat de fabricage op dezelfde wijze bezig is.

Het is wel duidelijk dat de onderlinge coördinatie hierbij van groot belang is. In horizontaal verband zullen er dan ook teams moeten worden gevormd, waarin vanuit de Ontwikkeling, de Marketing en de Fabricage met elkaar over de binnen BCS bestaande problemen wordt gesproken.

Het SOPHOMATION concept geeft de richting aan waarin we willen gaan. Daar zijn we echter nog niet. Toch is dit de belangrijke aanzet tot het bereiken van synergie in de product divisie. Over twee jaar zullen we hopelijk dichter bij ons einddoel zijn.

De synergie tussen de concern centres in België, Duitsland, Engeland, Frankrijk, Nederland en Zweden is om verschillende redenen hoogst noodzakelijk.
Tot nu toe hadden ze elk voor zich een zeer zelfstandige verantwoordelijkheid voor wat zij noemen: Export.
Dat woord alleen al zegt iets over hoe ver je van internationale Marketing verwijderd bent. Export betekent: datgene wat je in eigen land niet kwijt kan, zien te slijten over de grenzen aan die of gene geïnteresseerde.

Die aanpak van de verkoop zit diep in deze centres geworteld. De onderlinge coördinatie was daarbij rondweg zwak. Het kon dan ook heel goed voorkomen dat van verschillende zijden een nagenoeg eendere offerte gestuurd werd aan een mogelijke klant.
De nationale verkooporganisatie wist soms ook door het bos de bomen niet te vinden, met als resultaat nauwelijks of geen internationale omzet!

Toch is dit geen kritiek. Aan het begin van de tachtiger jaren hadden de concern centres zeker een gezond leven in hun thuisbasis. Het was destijds ook niet zo gebruikelijk om aan internationale marketing te denken. Maar thans wel! Onze concurrenten zijn volledig present. Je moet nu aan je internationale positie denken, wil je overleven!

In de achter ons liggende jaren is er door de TS (Telecommunication Systems) divisie wel voor gezorgd dat de producten van de diverse concern centres over het algemeen niet dezelfde waren. Daarover waren redelijke afspraken, met slechts hier en daar een overlap.

Zeker is dat deze situatie dringend dient te veranderen en dus synergie binnen de divisie, en ook de concern centres, moet leiden tot verandering.
Daarmee zal de kwaliteit van de organisatie gediend zijn.
Dat houdt een hoeveelheid flexibiliteit in. Je moet je kunnen aanpassen aan de wensen in de markt.
Dat wil zeggen: je mag er niet vanuit gaan dat een telefooncentrale, die ontwikkeld is voor Nederland, ook geschikt is voor de rest van de wereld.
Het fabricageproces moet daarom dan ook uiterst soepel zijn om zich daarop te kunnen inspelen. De kwaliteit van een organisatie blijkt ook uit het begrip dat deze voor de internationale markt opbrengt, hoe zij met mensen omgaat, hoe verkocht moet worden enz.
De nationale organisaties, die als derde punt bij de te kiezen aanpak werden genoemd, spelen daar een zeer belangrijke rol bij echter... onder de paraplu van het corporate centre in Nederland.

Thans, bijna een jaar na de start van de integratie, zijn we een eind op de goede weg. De scheiding tussen de local-for-local activiteiten en de internationale is binnen TDS in Nederland, TRT in Frankrijk, TMC in Engeland en PEAB in Zweden al bewerkstelligd.
Toch is alles nog niet voor de volle 100% in het rechte spoor. Er is vanzelfsprekend tevredenheid over het gezamenlijke productprogramma, en als gevolg daarvan een verbetering van de omzet. Daarvoor heeft men echter wel een stuk zelfstandigheid moeten inleveren: de geldstroom wordt krachtig beheerd en er mag niet alles meer wat vroeger wel mocht.

Voor ook deze aanloopproblemen zijn opgelost zal er nog wel een jaar verstrijken.

Er wordt gewerkt aan een landen-producten-matrix, waarin we aangeven met welke prioriteit we onze producten in bepaalde landen op de markt wensen te brengen.
Veranderingen in bepaalde locale situaties moeten daarin zo snel mogelijk kunnen worden verwerkt.
In Nederland valt bijvoorbeeld door het wegvallen van de monopolie positie van de PTT (die waarschijnlijk vanaf 1 januari 1989 moet gaan concurreren

met iedereen) een zekere onrust te constateren, waardoor onze omzet onder druk komt te staan.

Ook in Engeland heerst onrust. British Telecom heeft Mitel gekocht.
TMC maakt zich daar zorgen over.
Een en ander zal het er in 1986 (en mogelijk ook in 1987) niet eenvoudiger op maken binnen de Nederlandse en Engelse marktgebieden.

Er zijn drie belangrijke marktgebieden te onderscheiden:

A. We zijn in Europa en willen daar blijven. Met PABX komen we voor het eerst Duitsland in. PABX komt terug in Engeland. We starten in Zwitserland en willen ook in Oostenrijk beginnen. De Zweden tonen interesse.

B. In Amerika hebben we met Harris een samenwerking voor SOPHO-NET en we hopen nog meer mogelijkheden te vinden om in (andere) samenwerkingsverbanden de Amerikaanse markt voor onze producten open te breken.

C. De Rest van de Wereld. In het Verre Oosten ligt het niet zo eenvoudig. We ondervinden veel concurrentie uit Japan en Taiwan.
Hier liggen nog wel kansen voor SOPHO-NET, en minder voor PABX.

In Australië willen we weer starten met SOPHO S.
We hebben sedert kort een licensiecontract in India, waar een interessante markt voor onze producten is te vinden.
Er liggen goede contacten in China, maar in Zuid Korea hebben we te maken met een strak afgesloten markt.
In Maleisië, Indonesië, Thailand en de Philippijnen hebben we een redelijke plaats veroverd.
In Singapore en Hong Kong geven onze enthousiaste NSO's goed tegenstoom aan de Japanners.
Zuid Afrika is een land met enorme problemen en in het overige Afrika doen we via onder andere ontwikkelingshulp zo hier en daar ook nog wat.
In Zuid Amerika pogen we een voet aan de grond te houden, hoewel de markten daar klein zijn en ook de betaling veelal problemen oplevert.

Binnen de werksfeer met de Nationale Sales Organisaties (NSO's) is het veranderingsproces goed op gang.
Voorheen leverden we onze producten en - wat extreem gezegd - mochten ons verder nergens mee bemoeien.
Aan de managers van de NSO's is de noodzaak zich wat meer aan de product divisie gelegen te laten liggen duidelijk gemaakt. Dat loopt goed.

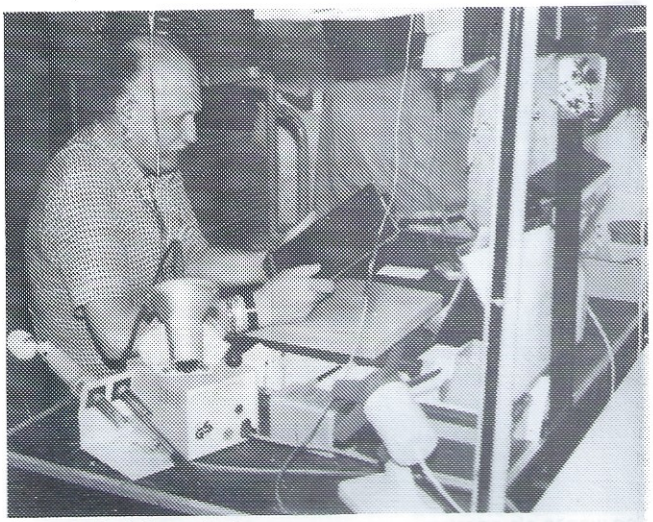
Vanaf 1 januari 1986 zijn de BCS en DS verkooporganisaties samengebracht en wordt gewerkt met TDS-managers, die soms vanuit de interne organisatie zijn benoemd, maar meestal van extern zijn aangetrokken. Zij hebben een gemeenschappelijk plan.

Er is duidelijk een verandering in denkwijze/aanpak te constateren. Er wordt niet langer gedacht: wat kan ik met dit product bij die klant beginnen, maar wat voor soort klant is het, wat heeft hij naar zijn mening nodig en welke rol kunnen onze producten daarbij spelen.
Het zal duidelijk zijn dat we nog lang niet uit alle problemen zijn.
Maar we zijn een heel eind op de goede weg. Er valt nog heel wat te verbeteren.
Onze flexibiliteit, onze logistiek en ons begrip voor de "jongens die in de bush bush moeten verkopen" is beslist nog niet optimaal.
We moeten oprecht de hand in eigen boezem willen steken, de structuur verbeteren, werken aan onze geloofwaardigheid, kwaliteit leveren en ons aan afspraken houden. Wat erop aan komt is dat je duidelijk op de markt aanwezig bent, dat je goede producten op tijd aflevert en dat je doet wat je belooft!
Dan sal het waarachtig wel gaen!

Prettige vakantie!



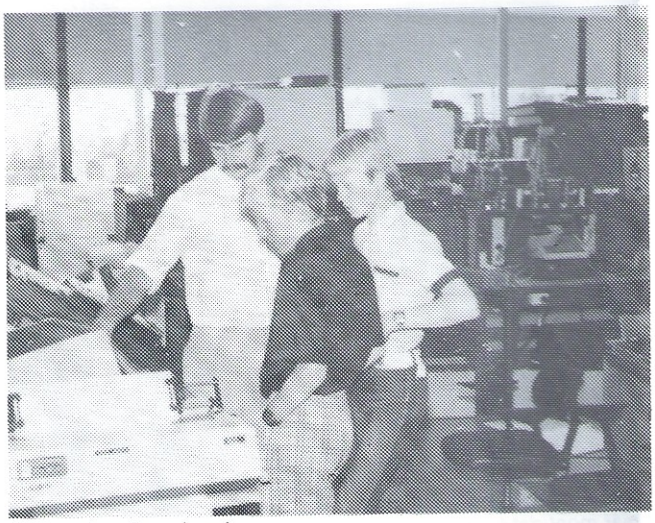
25 1961/1986



Nog een laatste controle.



Toespraken horen erbij.



Jong geleerd, oud gedaan.



Ook de heer Van der Esch jubileerde.



Het jubileumkoor.



De burgemeester van Hoorn schudt de heer V.d. Sleet de hand.



Een gezellig muziekje erbij.



Een wagen als prikslee.



Hoe vol het wel was...



Waar moet dat heen?



Enkele jubilarissen met echtgenotes.



En trappen maar...

Philips Hoorn 25 jaar



Het jubileumkoor zong uit volle borst het lied op deze pagina.



"Kate Bush" uit de vestiging Hoorn werd tweede.



Ook een Hoornse Roger Whitaker deed mee aan de KRO Soundmix Show.

Waar West-Friezen eertijds zwoegden op het land.
Zitten velen hier nu samen aan de band.
In de grote hallen met het witte licht.
Tot de VUT zal vallen doen zij daar hun plicht.
Jong en oud're mensen werken met elkaar.
Dat is Philips Hoorn - 25 jaar.

Waar in vroeger tijden menig vormbord stond,
de UH na zoveel jaar zijn einde vond.
Waar met lange bouten veel werd gesoldeerd.
Ook naar tal van landen wordt geëxporteerd.
Kwaliteitscentrales voor verzending klaar.
Dat is Philips Hoorn - 25 jaar.

Waar de grijze Van der Esch de scepter zwaait.
En het in de winter bij de ramen waait.
Waar in de kantine voor maar weinig geld.
Alles is te kopen wat men heeft besteld.
Waar ze met recepties drinken, reken maar!
Dat is Philips Hoorn - 25 jaar.

Waar de "Phiho" vele, vele leden heeft.
En met klaverjassen mooie prijzen geeft.
Waar de automaten, hangend aan de muur,
Menig keer defect zijn, koffie, melk of puur.
Maar plezierig werken is er geen bezwaar.
Dat is Philips Hoorn - 25 jaar.

Blijf dus Philips hier in Hoorn, waar je bent.
In West-Friesland sta je immers goed bekend.
Ruim 400 mensen verdienen hier hun brood,
Krijgen hun salaris, maken Philips groot.
Oud en jong te zamen met elkaar.
Dat is Philips Hoorn - 25 jaar!

Tekst: Joop van Wolferen.

Een pompeblêd als zonnewijzer

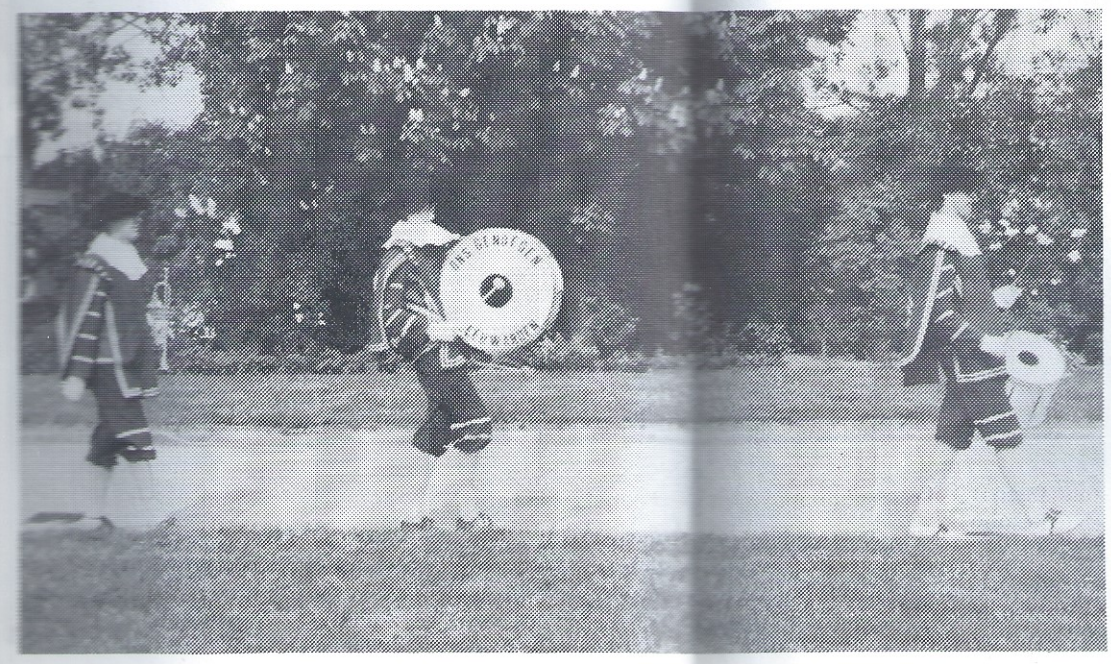
Op maandag 2 juni 1986 werd in Leeuwarden tussen 9.30 en 10.00 uur het werk even onderbroken voor de feestelijke overhandiging aan de plantmanager de heer Steenbrink van het cadeau van het gehele personeel geschonken ter gelegenheid van de viering van het 25-jarig bestaan van de vestiging Leeuwarden.

Aangekondigd door herauten tijdens een vrolijke ceremonie protocolair nam Gerben Visser (Gereedschapmakerij) namens het personeel het woord. Met enkele welgekozen woorden overhandigde hij (symbolisch, want het ding is niet te tillen!) een naar het ontwerp van Piet Venis in de Centrale Werkplaats gemaakte zonnewijzer in het model van het pompeblêd, het "nationale" symbool van Friesland.

Na het officiële gedeelte van de bijeenkomst werd door gepensioneerden aan het aanwezige personeel een kopje koffie en oranjekoek verstrekt.



De heer Visser en de heer Steenbrink tijdens het hijsen van de Philips vlag. Op de voorgrond de nieuwe zonnewijzer.



De heren H. en J. Engels en J. Mulder speelden heraut.

8ste TDS Volleybaltoernooi in Leeuwarden

Op 7 juni j.l. werd voor de 8ste maal het (binnen Telecommunicatie traditionele) volleybaltoernooi gehouden.
In de Frieslandhal te Leeuwarden streden 6 vestigingen in 3 klassen om de hoogste plaatsen.
Het geheel verliep in een gezellige en sportieve sfeer.
Doordat Den Haag PTIS afbelde moest het programma op het laatste moment nog worden gewijzigd.

Bij de dames was Hilversum wederom het sterkste team. De vestiging Apeldoorn kwam als nieuwkomer op het toernooi direct al de eerste prijs bij de heren opeisen.
In de managementpoule was Huizen een klasse apart, zij verloren geen enkele partij.

De volledige uitslag werd:

Dames
1. Hilversum
2. Huizen APT
3. Apeldoorn
4. Hoorn
5. Den Haag APT
6. Leeuwarden

Uitreiking van de beker door de heer Van der Sleet aan de vertegenwoordiger van het winnende herenteam uit Apeldoorn, de heer T. Lenders.





De heer Van der Sleet blokkeert de slag van zijn APT tegenstander.

Heren
1. Apeldoorn
2. Leeuwarden
3. Hoorn
4. Huizen APT
5. Hilversum
6. Den Haag APT

Management
1. Huizen APT
2. Den Haag APT
3. Hoorn
4. Leeuwarden
5. Apeldoorn
6. Hilversum

In de bedrijfsrestauratie van de plant Leeuwarden reikte de heer L. van der Sleet de prijzen uit.
Een hapje en een drankje ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan van de vestiging in Leeuwarden verhoogde de toch al aanwezige goede stemming.

We kunnen terugzien op een geslaagd toernooi en wensen de organisatoren van het volgend toernooi in Apeldoorn succes toe met de 9de editie.

Piet Sijne.

OR???
Wat zegt de baas ervan?

Aansluitend op het artikel "OR-leden aan het woord", geplaatst in het vorige nummer, is de redactrice eens gaan praten met de directe chefs van de leden van de OR waarmee ze eerder in gesprek was geweest.

Eén van de dingen, die tijdens die gesprekken op tafel kwamen, was dat er niet in het algemeen een oordeel kon worden afgegeven over "hoe het smaakt om een OR-lid in de afdeling te hebben", maar dat dat toch sterk geënt is op de wijze waarop het specifieke OR-lid dat nu in de groep/afdeling zit zijn taak opvat.

Is een OR nodig in uw ogen?
"De OR is uit het bedrijfsleven niet weg te denken".
"De OR is nuttig. Alleen al door er te zijn! Zet de directie aan het denken".
"De OR heeft een bezinnende werking".
Het zal u duidelijk zijn dat op het punt van: heeft het zin om een OR in het leven te roepen, de meningen van de chefs niet ver uiteenlopen. Het effect van een OR in een bedrijf is vanzelfsprekend niet echt meetbaar, maar iedereen is er van overtuigd, dat de directie daardoor enerzijds een niet onbelangrijk middel ter beschikking heeft gekregen om aan de weet te komen wat er op "de vloer" leeft, en anderzijds - om kritiek en onnodige discussies of vertraging in de besluitvorming te voorkomen - zorgvuldiger over belangrijke beleidszaken nadenkt.

Wat vindt u van de resultaten die een OR boekt?
"Daar heb ik geen idee van", zegt de ene chef en een ander zegt *"het lijkt me allemaal maar een beetje werken in de marge".*
"Er zijn tijdens de besprekingen over de integratie stellig veel zaken door de OR bijgestuurd".
Over het algemeen blijken de chefs niet in detail op de hoogte te zijn van wat er in de OR wordt behandeld (en dus ook niet van wat er al of niet bereikt wordt door de leden van de OR).

Zij lezen de verslagen en in de meeste gevallen blijft het daarbij. Eén van de heren ruimt tijdens de werkbesprekingen altijd een vast moment in om het OR-lid de kans te geven over de laatste activiteiten van de OR verslag te doen. Bij een andere afdeling lukt dat domweg niet omdat geregeld een groot deel van de afdeling buiten de Philips poorten aan het werk is.

Waaraan moet een OR-lid voldoen?
"Een OR-lid moet zeker niet alleen uit eigen belang in de OR gaan werken."
"Een OR-lid moet een goed contact onderhouden met zijn achterban!"
"Een OR-lid moet bereid zijn ook wat van zijn privé tijd aan het OR-werk te besteden."
"Een OR-lid moet over voldoende bedrijfservaring beschikken, hij moet het bedrijf goed kennen."
"Een OR-lid moet zijn eigen beperkingen onderkennen. Hij kan niet alles weten. Hij moet bereid zijn daaraan iets - ook in eigen tijd - te willen doen."

Hoe kijkt u tegen het huidig functioneren van de OR aan?
"De OR zou zich meer moeten bemoeien met de zaken, die haar werkelijk aangaan en wat minder op de stoel moeten gaan zitten van de directie."
"Het is me onbegrijpelijk waarom bij sommige belangrijke onderwerpen de OR zich (officieel) onthoudt van het geven van een mening!"
"De huidige cultuur is nog niet ideaal. Het management geeft nog teveel te slikken en de OR wil nog teveel scoren!"
"De OR schiet tekort in het weergeven van de mening van "de vloer". Er wordt te weinig naar de mening van de achterban gevraagd. Er worden zelfs standpunten ingenomen, die in het geheel niet stroken met die welke de mensen van de vloer zelf hebben."
Een van de chefs meent dat er over het algemeen binnen de OR slechts een handvol mensen actief is, de rest loopt mee.
Een ander vindt het jammer dat de OR niet wat meer van het "initiatiefrecht" gebruik maakt.
Een derde chef vindt dat de OR feitelijk meer als een "Quality Circle" zou moeten werken, dus wat meer moest letten op kwaliteitsverbeteringen in het functioneren van het bedrijf en ook meer moet denken over de rol die de OR daar zelf bij kan spelen.

Hoe kijken de mensen in uw afdeling tegen de OR aan?
"Bij ons leeft het helemaal niet."
"De OR-leden zijn een stel hobbyisten, die wel mee willen praten, maar niet meer armslag krijgen dan het praten over de koffievoorziening of de urinoirs."
"Tijdens de afdelingsbesprekingen blijkt toch wel dat er belangstelling bestaat. Immers een OR-lid is beter op de hoogte!"

Hoe is het om een OR-lid in de afdeling te hebben?
"Uitgesproken hinderlijk."
"Geen probleem. Ik ben nu zelf ook beter op de hoogte."
"We hebben goede afspraken over de tijdbesteding en dat loopt prima. Het is natuurlijk wel zo dat je met het maken van planningen het tijdverlies van 15 tot 20% voor de OR moet meecalculeren."
"De OR heeft mijn medewerker kortgeleden nog een extra taak gegeven waardoor hij meer keren afwezig is. Daarover is door de voorzitter van de OR

Uit de krant:
DE PHILIPS-TOP OVERWEEGT WERKEN OP ZATERDAG...
...waren ze dan achtergeraakt?

Uit de krant:
DE PHILIPS-TOP OVERWEEGT WERKEN OP ZATERDAG...
...omdat "Uit! Goed voor U!" toch onbetaalbaar wordt.

Uit de krant:
DE PHILIPS-TOP OVERWEEGT WERKEN OP ZATERDAG...
...want na zoveel rust krijg je er weer zin in!

met mij geen overleg geweest. Dat is rondweg geen manier van doen!"

Wat is het effect van een OR-lidmaatschap op het betrokken OR-lid en wat is het op uw afdeling?

"Het OR-lid heeft er stellig veel van geleerd."
"Het OR-lid is er persoonlijk door veranderd, is in zijn kritiek veel positiever!"

"De vaardigheden van het OR-lid zijn vergroot en hij heeft een betere kijk gekregen op wat er in het bedrijf omgaat!"

Daarbij meent men dat een OR-lidmaatschap zeker nuttig kan zijn voor de loopbaanontwikkeling van het betrokken OR-lid. Eigenlijk zou je, zegt een van chefs, elk toekomstig kaderlid moeten kunnen verplichten eens een periode in de OR mee te draaien. Daar tegenover staat de mening van een andere chef, die heel de inzet van mensen in een OR maar vergooide moeite vindt.

Als u iemand voor de OR moest aanwijzen, wie stuurde u dan?
"Niemand, want we hebben onze tijd en kunde dringender nodig in de afdeling."
"Ik zou mijn beste kracht sturen, zodat het intern overleg meer professioneel kan functioneren, ook al zou het iemand zijn die tot een schaarse categorie behoort."

Wat is uw advies aan de kiezers voor de komende OR-verkiezingen?
"Kies niet alleen maar op populariteit. Kijk ook naar de capaciteiten."

Premie-uitreiking Ideeënbus H'sum

In de maand juni kwamen in Hilversum 9 personen in aanmerking voor een beloning:

f 350,— voor **J. Hoving** die energiezuinige douche-koppen voorstelde.

f 100,— elk voor **W.J.M. de Beer** en **F. Vingerhoed** die een goede werkmethode hadden voor het vervaardigen van beugels.

f 750.— voor **J.R. Haverlach** die door het plaatsen van een breekplaatje hoge kosten wist te voorkomen.

f 400,— voor **P.G. Staalduinen** die dit verdiende voor het plaatsen van pos. nummers op materiaalgeleidebonnen. Hij kreeg tevens de zilveren speld voor het bereiken van de f 1.000,— beloning binnen 5 jaar.

f 100,— voor **M. Nosaire** die een stortkoker voorstelde bij het vullen van zakjes nà het wegen van producten.

f 500,— voor **F. Vingerhoed** die voor een herbehandeling, hij had in een eerder stadium al f 700,— gekregen, nog eens f 500,— kreeg voor een tijd- en kostenbesparende werkmethode.

f 2.500,— voor **M.J. Merkus** die een vereenvoudigde procedure had voor het aanpassen van gaten en spots t.b.v. print lay-outs.
Dit idee werd beloond met een totaal van f 5.000,— en een gouden speld met briljant.

Premie-uitreiking Ideeënbus Hoorn

In de afgelopen drie maanden zijn 43 ideeën afgehandeld waarvan 11 stuks beloond:

J.C.A. Honig en **R. Kroon** ontvingen samen f 100,— voor een wijziging aan het waarschuwingssysteem van de radiaal inserters.

N. Tiryaki ontving f 100,— voor het aanbrengen van afschermkapjes op de sequencer waardoor iets minder uitval.

P.H. van der Deurne f 125,— voor een testkastje om een speciaal defect in de kabels op te sporen.

O. Papa en **J. Kok** f 150,— voor het samenvoegen van twee testcentrales zodat ruimte ontstaat voor een derde.

G. Abbekerk en **R. Berger** f 100,— voor een wijziging aan de transportbaan van de soldeerstraat.

F. Ooteman en **R. Kroon** kregen voor 3 ideeën tesamen f 1.550,—. Hun voorstel was om onderdelen gedeeltelijk machinaal te laten voorbewerken wat voorheen handmatig gebeurde.

A.T. Sterk en **P. van der Deurne** f 130,— voor een wijziging in het aansluiten van teststekers waardoor dit iets eenvoudiger gaat.

A.T. Sterk ontving ook nog een voorlopige uitkering van f 100,— voor het laten vervallen van een Zif-socket. Als de invoering rond is zal hiervoor nog een nabetaling volgen.

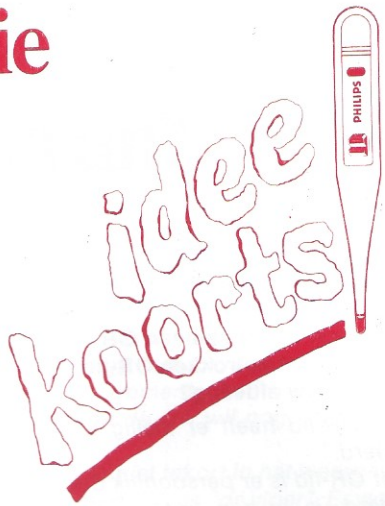
M.R. Tejrini-Bosma ontving f 650,— voor het toepassen van een meervoudige steker in plaats van een aantal enkele stekertjes.

Uit de krant:

DE PHILIPS-TOP OVERWEEGT WERKEN OP ZATERDAG...

...want dan kun je sneller reageren op vragen uit de (zaterdag)markt!

TDS-Ideeënbusactie



In de periode van **15 september 1986 t/m 31 oktober 1986** wordt voor de gehele TDS-organisatie in Nederland een Ideeënbusactie gehouden.
Hieraan kan het gehele personeel (dus ook Hoger Personeel) deelnemen en meedingen naar de prijzen.

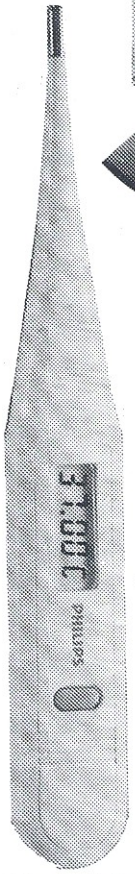
Onder de reglementair ingevoerde ideeën zullen de volgende hoofdprijzen worden verloot:

HOOFDPRIJS
Een geheel verzorgde 5-daagse reis voor twee personen naar **Parijs** per trein (1e klasse),
inclusief excursies onder Nederlandse leiding
èn de daarvoor benodigde 5 vakantiedagen.



2e PRIJS
Onder elke 20 ingevoerde ideeën wordt **per vestiging een Compact Disc speler** met een aantal plaatjes verloot.
(Tenminste één per vestiging).

3e PRIJS
Voor alle ingevoerde ideeën,
die na loting buiten de prijzen vallen,
een bedrag van **honderd gulden.**



EXTRA
Ieder serieus idee, ingezonden
in deze periode en dat voldoet
aan het reglement, wordt
beloond met een
electronische
koortsthermometer.
(max. één per inzender,
max. één per idee).

Via de Tele-Datist zal regelmatig verslag worden gedaan over het verloop van de actie.

Loting eind april 1987.

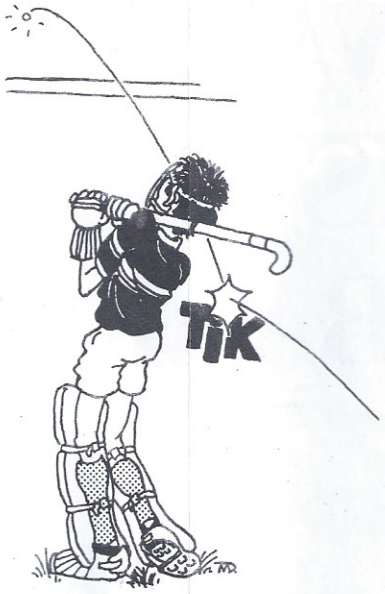


Bedrijfscompetitie Hockey

Na in het afgelopen seizoen met een aantal Apeldoornse PTDS-ers in de bedrijfscompetitie in Amsterdam te hebben gespeeld, willen we ons nu gaan inschrijven voor de competitie in Arnhem.
De afstand naar Amsterdam bleek toch te groot te zijn voor veel spelers, zodat we vaak problemen hadden om met een compleet elftal op het veld te verschijnen. Ook het vinden van een scheidsrechter was erg moeilijk.

Het was echter een leuk en gezellig elftal, we hebben lekker gespeeld en zijn in de middenmoot geëindigd.
Al met al, niet slecht voor het eerste jaar.

Bedrijfscompetitie Hockey, dat betekent ongeveer twee keer per maand een wedstrijd hockeyen op maandagavond.



De wedstrijden worden gespeeld op kunstgras met verlichting en worden dus vrijwel nooit afgelast.
We spelen tegen andere bedrijven zoals de PTT, ABN, IBM, Hoogovens etc.
Of anders gezegd, tegen elk bedrijf dat mee wil doen en een team kan samenstellen. Het is echt geen top-hockey, maar meer een gezellige wedstrijd op redelijk nivo.

Voor het komende seizoen (vanaf september) zoeken we nog enkele spelers of speelsters die mee willen doen en een scheidsrechter(s) die onze wedstrijden zou kunnen leiden.

Ben je geïnteresseerd of wil je hier meer van weten, bel dan even met Albert Bos (2692) of Adriane Polman (2167), beiden werkzaam in Apeldoorn.

TDS en de natuur

Zo'n 28 graden wees de thermometer bij de De Bilt. Geloof dan maar gerust, dat het bij ons binnen een paar graden warmer is. Ik dacht opeens sneeuwvlokken te zien. Nee, ik was niet door de hitte bevangen. Ik zag dan ook gauw dat het geen gewone sneeuw was.

Er bleek een flinke hoeveelheid pluizen door de lucht te vliegen. Die pluizen waren in dit geval wilgenpluizen.

Nu kent ieder van u natuurlijk de knotwilg als opvallende boom in het Nederlandse poldergebied en in de grienden. Dat er in Apeldoorn ook wilgen voorkomen (en vrij veel zelfs) zal zeker bij de niet-Apeldoorners niet zo bekend zijn.

De grond in het oostelijk deel van Apeldoorn is aardig vochtig door de vrij hoge grondwaterstand. (Er zijn zelfs winters geweest waarin op 200 meter van de Philips'poort op ondergelopen land kon worden geschaatst.

Die hoge grondwaterstand is te danken aan... de droge Veluwe! Er is vrij veel neerslag op de Veluwe, maar door het grove zand zakt het water snel weg.

Dat weggezakte water stroomt ondergronds weg en kan dan elders weer aan de oppervlakte komen. Zo'n plek wordt dan een kwel genoemd.

Zelfs als die kwel niet helemaal de oppervlakte bereikt, dan nog kan het voorkomen dat de ter plekke gevallen neerslag niet makkelijk de grond in kan doordat er door de kwel een hoge grondwaterstand is.

Vandaar dus de natte/moerassige delen in en om Apeldoorn.

We hadden het over de wilg. Die bloeit in het vroege voorjaar met de bekende katjes. Als het resultaat van die bloei komen de eerdergenoemde (zaad)pluizen, die in grote getale door de wind worden meegevoerd en in deze tijd van het jaar veel overlast kunnen bezorgen.

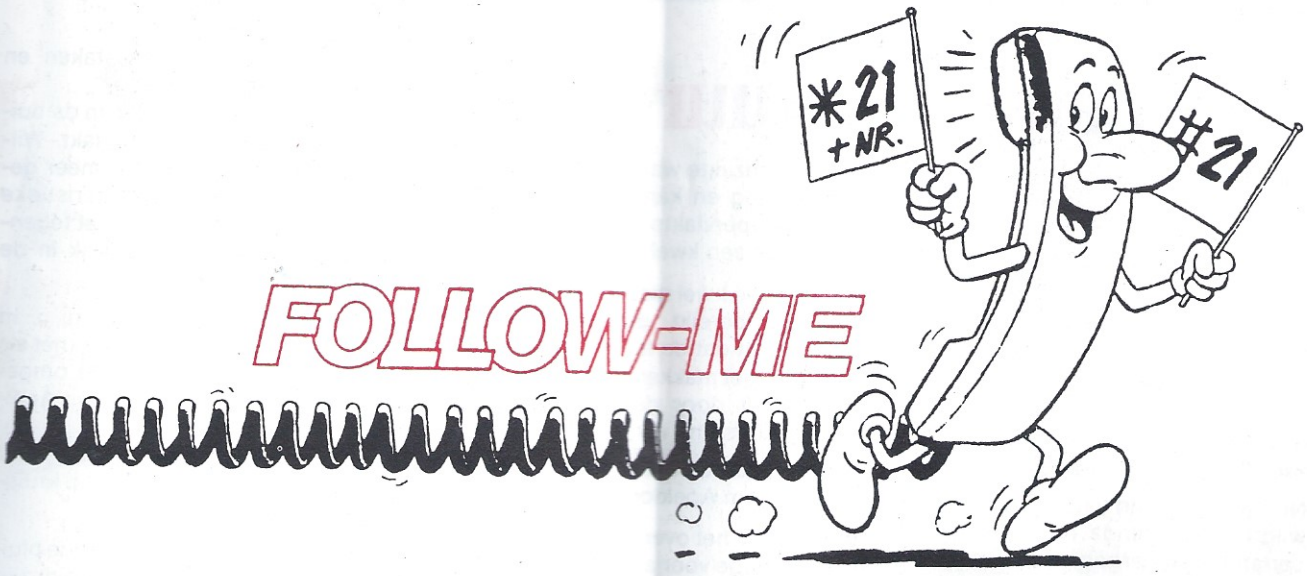
Ik noemde u al de knotwilg, maar dat is eigenlijk geen soortnaam. Het is een "geknotte" wilg. Dat knotten kan met allerlei soorten wilgen. Het meeste gebeurde dit bij de Schietwilg.
Dat knotten deed men niet ter verfraaiing van het landschap, maar de wilgentakken en -tenen werden voor allerlei nuttige zaken gebruikt (zoals voor stelen, manden, fuiken, bonestaken en zinkstukken).
Veel van deze zaken worden in de huidige tijd van kunststof gemaakt. Wilgen worden daarom weinig meer geknot. Om toch die karakteristieke boom te behouden gebeurt dat tegenwoordig door vrijwilligers, ook in de omgeving van Apeldoorn.

Dus westerling en noorderling: ... in Apeldoorn zijn ook knotwilgen (net als - ongetwijfeld - bij jullie in de omgeving!). Je vindt ze vooral tussen Apeldoorn en de IJssel!
Trouwens, er komen ook wilgen voor in het drogere bos en zelfs (de kruipwilg) in de duinen.

Nog even over die rondzwervende pluizen. Niet alleen de wilg verspreidt zijn zaden op die manier. Berucht was - zo'n 20 jaar geleden - de omgeving van het IJsselmeer, waar in de pas drooggevallen polders enorme aantallen moerasandijvie hun zaad verspreidden.
Zo massaal, dat tot in Den Haag (waar ik toen woonde) de witte wolken te zien waren.

Gerard H. Koops.

KWALITEIT IS OOK BEREIKBAAR BLIJVEN



PHILIPS

PHILIPS