



MÅLET: PHILIPS SKAL ALTID VÆRE EN GOD ARBEJDSPLADS!

Direktør S. A. Windelin, der onsdag den 1. juni overtager posten som administrerende direktør i Philips Industri og Handels A/S, siger noget om sin forgænger, ganske lidt om sig selv og mest om sine ønsker og forventninger med hensyn til fremtiden



Administrerende direktør fra 1. juni, S. A. Windelin.

– Ja, jeg er klar ...

Direktør S. A. Windelin er altid klar. Selv om hans agenda for dagen er lang – og det er den som regel – så lader han sig ikke mærke med det overfor den, der netop sidder ved konferencebordet på hans kontor. Hver gang en medarbejder kommer til ham med sine spørgsmål, er han parat med klare svar. Det var han også, da Philiskopet bad ham fortælle lidt om sine synspunkter og fremtidsmål i anledning af, at han onsdag den 1. juni overtager posten som administrerende direktør for Philips Industri og Handels A/S. Men først ville han sige noget om sin forgænger, direktør N. B. Sommerfeldt, der trækker sig tilbage efter

42 år i koncernens tjeneste og 27 år som administrerende direktør for de danske Philips-selskaber.

– Efter at være blevet hyldet så hjerteligt ved sit dobbelt-jubilæum for kun to år siden har direktør Sommerfeldt ønsket nu at gå i stilhed; og det ønske må vi naturligvis bøje os for, siger direktør Windelin. – Men alle de medarbejdere, der har haft nær kontakt med ham i årenes løb, ville sikkert føle, at der manglede noget, hvis ikke der ved afskeden lød en varm tak til ham for hans store og værdifulde gerning i selskabets tjeneste, for det samarbejde, han har skabt, og det eksempel, han har givet os alle.

Vidt forskellige epoker

Hans indsats kan ikke gøres op i få ord. Den spænder over så vidt forskellige epoker som førkrigstiden med dens restriktioner, de vanskelige krigsår, da han med mod og fasthed værnedede danske interesser, efterkrigstidens genopbygningsperiode og sidst det tiår, der efterhånden totalt har ændret markedsforholdene i Europa. Det kræver betydelige evner at indstille sig på så vidt forskellige vilkår, således som direktør Sommerfeldt har formået det.

På mange måder har direktør N. B. Sommerfeldt indskrevet sit navn i

(fortsættes side 2)

DIREKTØR N. B. SOMMERFELDT SIGER FARVEL PÅ ONSDAG

Når direktør N. B. Sommerfeldt trækker sig tilbage onsdag den 1. juni, sker det i al stilfærdighed. Vor administrerende direktør gennem de sidste 27 år har udtrykkeligt frabedt sig al hyldelse og festivitets. Men for de medarbejdere, som måtte ønske at sige ham farvel, vil direktør Sommerfeldt være at træffe på sit kontor onsdag eftermiddag kl. 14–16.

DE ER FLYTTET TIL BAGSVÆRD

Mens håndværkerne endnu arbejdede på fuld kraft for at få kontorer og lager gjort i stand, flyttede medarbejderne i Philips' forstærkerafdeling og medarbejderne fra BOFA A/S i begyndelsen af maj ind i nye lokaler på Krogshøjvej 51 i Bagsværd, hvor det nydannede selskab: Philips – Bofa, Aktieselskab for Audiovisuelt Udstyr, har til huse.



Midt i flytterodet diskuterer direktør L. A. Duus Hansen og salgsschef S. Frunch fremtidsplaner.

HUSK AT LUKKE VINDUERNE!

Portner Svend Nielsen anmoder Industrigårdens medarbejdere om venligst at huske at lukke vinduerne, når de går hjem om aftenen. På sin rundtur efter arbejdstid skal han ofte lukke et halvt hundrede åbne vinduer!

PHILISKOPET

UDGIVET AF PHILIPS A/S
Prags Boulevard 80, Kbhvn. S.

Redigeret af:

Niels Jørgensen (ansvarh.)
og Olav Ulsaker

Lay-out: Rud Jeppesen
Bladudvalg:

Mogens Carlsen, Erik Broe,
B. Henriksen, Erik Hornsleth,
Anne Margr. Jeppesen,
B. Klemvig, H. Krebs, Sv. Loft,
E. Nissen og Vagn Nyberg.

Næste nummer udkommer
den 30. juni.

Stof må være redaktionen i hænde
senest mandag den 13. juni.

MÅLET: PHILIPS SKAL...

(fortsat fra side 1)

vort selskabs historie. Men de medarbejdere, som kender ham personlig, vil sikkert længst erindre ham som chefen, der altid mødte dem med åbenhed og redelighed – og med forståelse for, at hvor mange mennesker arbejder, begås der fejl. Han har aldrig brudt sig om at komme med bebrejdelser, når en fejl var begået. Helst ville han hurtigst muligt samle opmærksomheden om, hvordan den skete skade kunne udbedres. Og det er nok den samme fine menneskelighed, der finder udtryk i hans sans for humor. Hans små smil har lært mig mere end mange alvorstunge ord...

– Og nu skal De overtage hans plads. Hvordan kom De ind på den vej, som har ført Dem så vidt?

– Ja, jeg kan ikke glæde læserne med historien om den lille vogterdreng, som arbejdede sig frem ved hjælp af sine to bare næver. Den slags romantik knytter der sig ikke til min karriere. Jeg har fået en ret traditionel handelsuddannelse, afsluttet med HD i regnskabsvæsen fra Handelshøjskolen. Men selv synes jeg, det har været meget spændende endda. Fra min tidligste ungdom har jeg nemlig været levende optaget af driftsøkonomi; og gennem sideløbende praktisk uddannelse – også før jeg kom til Philips i 1944 – har jeg hele tiden stilet mod at blive industrimand.

Mange mennesker og store værdier

– Hvordan ser så en moderne in-

dustrimand som De på den opgave at skulle lede og videreudvikle Philips Industri og Handels A/S? – Det må naturligvis fylde én med alvor at få et ansvar for så mange mennesker og så store værdier. Men det er samtidig en opgave, jeg påtager mig med glæde og forventning. For det første giver den mig mulighed for til stadighed at have med mange mennesker at gøre, og det kan jeg li'. Det er et fascinerende job at få dem til at spille sammen på den rette måde. For det andet spænder Philips over et så stort produktområde i stadig ekspansion, at mulighederne er næsten ubegrænsede. Og for det tredje føler jeg mig tiltalt af at arbejde for en koncern, der rækker ud over landegrænserne. Især en koncern, der er organiseret som vor.

– Er Philips organiseret på en anden måde end andre internationale koncerner?

– Jeg tror nok, at der er få internationale koncerner – om overhovedet nogen – der giver den enkelte medarbejder i de lande, hvor nationale selskaber er etablerede, så gode muligheder som Philips-koncernen for at påvirke og øve indflydelse helt til tops. Det forudsætter blot, at den pågældende medarbejder er dygtig nok; så kan vekselvirkningen finde sted, hvilket ikke i samme grad er tilfældet indenfor den koncern, som er mere autoritært ledet fra én top. Kendetegnet for Philips-koncernen er jo, at der er tillagt lederne af de nationale selskaber stor myndighed. Det er dem, der skal finde frem til de bedst mulige kompromiser i stort og i småt mellem koncernpolitikken hovedlinier og de lokale betingelser, som må opfyldes, for at den nationale tilpasning kan lykkes.

Philips og det nye Europa

– Berøver dette så ikke til gengæld koncernen noget af dens slagkraft?

– Næppe i det lange løb, og da slet ikke i det Europa, som er ved at blive støbt i en ny form i disse år. Det, de ændrede markedsforhold gerne skulle resultere i, er jo, at også de små lande får adgang til stordriftens fordele – ved at virksomhederne i disse lande

ledes ind i et samarbejde over landegrænserne. Og denne udvikling har Philips-koncernen forudskonteret gennem den organisationsform, som allerede har været en kendsgerning i mange år. Indenfor Philips er samarbejdet allerede etableret. Det er paradoksalt nok tildels en følge af tredivernes restriktions-politik: Philips i Holland måtte simpelthen vedvirke til oprettelsen af nationale produktions-selskaber i andre lande, fordi man ellers ikke i disse lande kunne opretholde den etablerede aktivitet. Nu er dette nærmest en fordel, fordi det er i pagt med den politiske og folkelige udvikling. Vi, der arbejder for Philips, bygger med på det nye Europa. Og jeg tvivler ikke om, at erkendelsen heraf inden så længe vil have fjernet de sidste rester af den uklart begrundede modvilje, som blot ordet „koncern“ tidligere kunne fremkalde herhjemme. Enhver kan da efterhånden se, at internationalt samarbejde også i så henseende er vejen til fremgang.

Det skandinaviske samarbejde

– Der er også grøde i det specielt skandinaviske Philips-samarbejde? – Ja, det er et regionalt samarbejde, som er motiveret ved, at det skandinaviske marked er et kvalitetsmarked, og at hele koncernen selsvagt ikke kan sigte mod „Scandinavian design“. Hvert af de skandinaviske lande kunne så sætte en specialproduktion i gang for at opfylde de særlige krav, forbrugerne stiller i disse lande. Men også i denne forbindelse er et så omfattende samarbejde som muligt at foretrække, fordi det fører frem til billigere produkter. Det er baggrunden for den strukturrationalisering, som er indledt af de skandinaviske Philips-selskaber. Den gør ret store indgreb i vort produktionsområde og vor organisation. Men det er altså sammen led i bestræbelserne for at konsolidere os som industrivirksomhed. Der er en linie i disse bestræbelser. Vi griber ikke efter enhver øjeblikkelig mulighed for at udbygge vor produktion, hvor der opstår akutte behov, som måske snart vil efterlade et tomrum. Grundlaget skal være holdbart, selv

(fortsættes side 4)

A. FISCHERS JUBILÆUM

– Da jeg kom til Philips-selskaberne, havde jeg ikke troet, at jeg skulle blive der i 25 år, sagde jubilaren, underdirektør A. Fischer, i sin tale ved receptionen den 28. april, hvori deltog direktionens medlemmer samt mange medarbejdere og forretningsforbindelser. – Men, tilføjede han, – det har været dejlige år, præget af godt samarbejde.

Salgschef T. Askerud havde forinden overbragt A. Fischer lykønskninger og gave, et „Butler's tray“ i nøddetræ, fra medarbejderne. – Det bliver senere byttet til ét i egetræ, som du har ønsket dig det, forsikrede han jubilaren.



Underdirektør A. Fischer (nr. 2 fra venstre) og salgschef T. Askerud, der overrakte medarbejdernes gave.



Fru underdirektør A. Fischer i samtale med direktørerne S. A. Windelin og Max Poulsen.



Direktør N. B. Sommerfeldt og underdirektør Dybdal gratulerer jubilaren.

TAK

Helt overvældet af al den venlighed, der blev vist mig på min jubilæumsdag, takker jeg hjerteligt alle, der bidrog til at gøre dagen så festlig.

A. Fischer

ERIK BLOCHS JUBILÆUM



På ingeniør Erik Blochs 25 års jubilæumsdag overrakte afdelingschef Ib Lindholm (tv) et smukt armbåndsur, som straks blev taget i brug.



Blandt de mange, der ville lykønske Erik Bloch med de 25 Philips-år, var direktørerne N. B. Sommerfeldt, S. A. Windelin og P. Selig.

TAK

Hjertelig tak til alle, der glædede mig med smukke gaver og hilsener på min 25 års jubilæumsdag.

Erik Bloch

JUBILÆUM I REPAX

Hr. Poul Nielsen, måleinstrumentværkstedet i Repax A/S, fejrer fredag den 3. juni sit 25 års jubilæum. På jubilæumsdagen er der reception kl. 10.30–12 på overingeniør Mørchs kontor, Strandlodsvej 4 A.

SOMMER-BRIDGE IGEN I ÅR

Philips' bridge-afdeling inviterer igen i år medlemmer af KFIU-klubberne til sommer-bridgeturnering. Der spilles onsdagene 1., 15. og 29. juni samt 10. og 24. august.

OLE LÜTZENS JUBILÆUM



Mange af repræsentant Ole Lützens kolleger og forretningsforbindelser var mødt op ved receptionen den 21. april på Hotel Royal i Århus for at lykønske ham på hans 25 års jubilæumsdag. Blandt de første gratulanter var PPL-formanden, B. Matthiessen (tv), der overrakte en sølv cigarettæske samt en lighter fra kollegerne i Philips Lampe.



Bagefter hilste Ole Lützen og frue på de mange gæster – bl. a. underdirektør J. Grunnet (tv) og salgschef C. Kromann.

TAK

Efter receptionen bad Ole Lützen Philiskopet viderebringe hans varmeste tak for al den venlige opmærksomhed, der var blevet ham til del på jubilæumsdagen.



INDEN 1965-REGNSKABET for Philips Industri og Handels A/S blev omtalt i pressen, var samarbejdsudvalgets medlemmer af direktør S. A. Windelin orienteret om de opnåede resultater. Medarbejderne i Philips Radio og hos Miniwatt fik regnskabet gennemgået af henholdsvis underdirektør Hans H. Olsen og underdirektør E. Dybdal.

(fortsat fra side 2)

om udbygning derved kommer til at foregå i et langsommere tempo. Der synes iøvrigt blandt de ansatte, som berøres af strukturaliseringen, at herske god forståelse for de problemer, vi arbejder med, og den linie, vi følger. Det hænger vel sammen med, at vi har udbygget samarbejdsudvalgene og informationstjenesten i det hele taget. Hvis man ikke taler om tingene, kan man ikke komme til at forstå hinanden.

Kommunikationens betydning

– De tillægger kommunikationen stor betydning?

– Ja, og der må ikke bare være tale om „ensrettet færdsel“, altså information udelukkende fra ledelse til ansatte. Den, der virkelig vil udfylde en ledelsesfunktion, må naturligvis besidde både evnen og viljen til at informere sine medarbejdere i passende omfang. Men det er kun den ene side af sagen. Man må også være indstillet på at tage implicerede medarbejderes rimeligt begrundede meninger til efterretning, før en afgørelse træffes. At det så er ledelsen, der træffer afgørelsen, når rette vedkommende er hørt i sagen, forekommer mig indiskutabelt; for det er ledelsen, der bærer ansvaret, hvis afgørelsen er forkert. Forhåbentlig vil den ansvarlige leder til gengæld huske, at spørgsmålet ikke er, hvem der har ret, men hvad der er ret. Derfor er det også ledernes opgave at bane vej for en kommunikation, som er tilstrækkelig til, at den rette afgørelse kan træffes. Men det betyder selvfølgelig ikke, at man af lutter ængstelse for at overhøre nogen skal fortabe sig i endeløse diskussioner, så det går ud over effektiviteten. For vi må jo ikke glemme, at det til syvende og sidst er en forretning, vi driver. Dertil hører en klar økonomisk målsætning, som kan sikre kontinuiteten og skabe forudsætning for videre udbygning og konsolidering af den arbejdsplads, alle vi ansatte i virksomheden bygger vor økonomiske tilværelse på.

Problemer at løse

– Og hvordan opfylder vi så den forudsætning i dag? Hvordan ser

De på vor nærmeste fremtid?

– Helt problemfrit tegner den sig ikke. Som bekendt er der to hovedområder, inden for hvilke vi er aktive: Konsumentvarerne og de professionelle produkter; og medens afsætningen på det professionelle område er jævnt opadgående, viser salget af visse konsumentvarer en tendens til at stagnere. Det skyldes forhold, som vi ikke har større indflydelse på: Samtidig med at købelysten og købeevnen svækkes på grund af de usikre, samfundsøkonomiske forhold, vendes den købelyst, som findes, imod nye objekter. Den skærpede konkurrence, som deraf følger, gør det umuligt at få dækning gennem stigende priser for de inflationsprægede omkostningsforøgelse. Og konklusionen bliver, at skal balancen holdes, kan det kun ske indefra.

– Effektivisering og rationalisering af organisationen?

– Ja, anden vej er der ikke. Og jeg tænker her ikke så meget på produktionsafdelingerne, hvor rationalisering efterhånden er indgået i den faste arbejdsrutine. Skal det, der ikke kan hentes udefra, hentes på hjemmefronten, må det også ske gennem effektivisering af distributionen og automation af kontorfunktionerne.

En god arbejdsplads

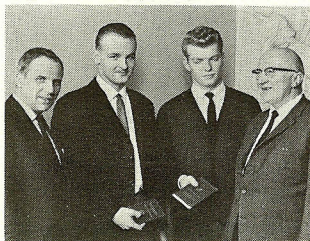
– Det var den nærmeste fremtids problemer. Men nu på længere sigt: Hvilke hovedopgaver vil De gerne se løst, før De overgiver virksomhedens ledelse til Deres efterfølger?

– En af hovedopgaverne bliver at finde efterfølgeren! Ja, og så håber jeg rigtignok, at vi helt finder vor plads i det europæiske samarbejde, som vi nu er på vej ind i. Skal vi være realistiske, tager det dog nok en årrække, før det mål er nået... Men jeg vil gerne tilføje, at for mig er det vigtigst, at Philips er et godt sted at være, en god arbejdsplads. Lyder det overdrevent humanistisk i en forretningsmands mund? Det er det i virkeligheden slet ikke. Jeg ønsker, at selskabets medarbejdere skal have det godt. Det er et mål i sig selv. Men det strider heller ikke imod virksomhedens interes-

ser – tværtimod! Synes medarbejderne, at Philips er et godt sted at være, vil de præstere deres bedste, for at også de rent forretningsmæssige mål kan nås.

– Regner De med at nå Deres mål i de år, der ligger foran Dem?

– Jeg bryder mig egentlig ikke om at tale om „mine“ mål og „mine“ resultater. De mål, der sigtes mod, og de resultater, der gerne skulle nås, er ikke blot mine, selv om jeg nu får et særligt ansvar. Jeg har erfarne kolleger i direktionen, som vil og kan yde deres meget store indsats ved løsningen af de opgaver, der ligger for. Og direktionen er jo da heller ikke overladt til sig selv i så henseende! Det er min oprigtige mening, at Philips som et af sine allerstørste aktiver har en meget dygtig og veluddannet medarbejderstab, der i fællesskab yder afgørende bidrag til selskabets trivsel. Derfor skal målene nok også blive nået og gode resultater indhøstede. Det tror jeg på.



TO NYE RADIOMEKANIKERE: Axel Holm og Jens Brydning (nr. 2 og 3 fra venstre) har begge bestået deres svendeprøver som radiomekanikere med karakteren „veludført“. Ved en sammenkomst i Repax i begyndelsen af maj fik de overrakt svendebrevene af overingeniør Verner H. Mørch, der sammen med de to nybagte svende lærermester, overværkfører K. E. Olsen (yderst til venstre) gratulerer med de pæne karakterer.

PENSIONIST

Den 30. juni fratræder økonoma frk. Helga Dam sin stilling som leder af marketenderiet på Industriegården efter 17 års virke. Vi ønsker frk. Helga Dam et langt og lykkeligt otium.

JUBILÆUM HOS A. P. HANSEN

Værkfører Hans Hansen, A. P. Hansen's Maskinsnedkeri A/S, fejrer onsdag den 15. juni sit 25 års jubilæum.