

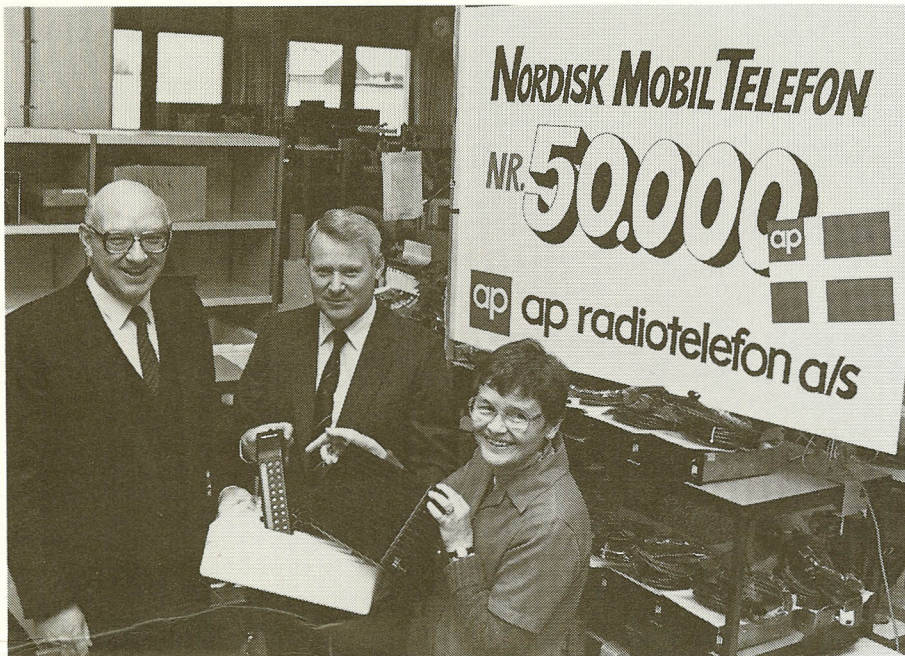
Hej-Hej. BSA.

PHILISKOPET

Nr. 1

29. januar 1986

31. årgang



Direktør Carl Johan Mørk (til venstre) modtager NMT nr. 50.000 fra fabriksdirektør Bent Nørholm-Jessen og montrice Kaja Søndervang.

NMT nr. 50.000

En milepæl er netop passeret i Philips Elektronik Industri A/S. I tirsdags blev NMT nr. 50.000 afleveret. Det var en »dansk« a.p. radiotelefon-udgave af den nordiske mobiltelefon.

Det var tilfældigt, at det blev en dansk udgave. Det kunne lige så godt have været én til de øvrige lande, der i dag er kunder i Jenagade: Finland,

Holland, Luxemburg, Malaysia, Norge, Saudi Arabien, Spanien, Sverige eller Østrig.

NMT-produktionen blev indledt i 1981 med et beskedent antal. I dag er tallene fem-cifrede. I 1985 lå produktionen 50 procent højere end året forud, og forventningerne til 1986 er også store.

Tilhænger af åben ledelse og medbestemmelse til de ansatte

Personaledirektør Henning Friis fortæller på side 2 om morgendagens strategier og nedbrydning af hierakier. Om kvindelige ledere og kønsroller, han gerne vil være med til at ændre. Om Philips – som en virksomhed, hvor kreativitet og spontanitet har mulighed.



16.000 kr. for en god idé

Else Rasmussen fra P.E.I. i Jenagade har fundet en nemmere måde at samle kabelstik. Se bagsiden.

Halleys hale

Philips selskabet Mullard vil spille en vigtig rolle, når det europæiske rumfartøj Giotto mødes med Halleys komet den 13. marts.

Ombord på rumfartøjet er specielle Mullard komponenter til at bestemme karakteren af kometens hale. Kometens hale er en form for plasma. Kometen udstøder plasma, og den plasma har karakter af gas i hvilken partiklerne er elektricitetsladede. Mere end 99,9 procent af al stof i universet er lavet af plasma, og Bjarne Jensen fra Miniwatt forklarer:

Formålet med projektet er, at man ved at detektere de elektriskladede partikler vil kunne komme nærmere på en forståelse af universets oprindelse.

Farvel Philips – og mange tak!

Efter 44 år hos Philips går direktør Arne Echart på pension. I den anledning bad »Philiskopet« om en farvelhilsen. Den findes på side 3.

På Arne Echarts sidste Philipsdag – fredag den 31. januar – er der reception i foredragssalen på Industrigården fra kl. 10.



Henning Friis: – Hos os er der en meget stor frihedsgrad.

Tilhænger af åben ledelse og medbestemmelse til de ansatte

De tider er forbi, hvor personalelederen kun tager sig af snævre personaleopgaver og administration. I dag interesserer en personalechef sig også for økonomi, marketing og psykologi samt for organisationens opbygning. Områder, som er nødvendige at sammentænke, hvis en virksomhed og dens medarbejdere skal kunne tilpasse sig samfundets og markedets omskiftelige krav. Tiderne skifter, og god latin af i går er ikke nødvendigvis strategi for i morgen. I samtalen med »Philiskopet« fortæller Henning Friis om disse forhold og kommer ind på personaleledelse, aflønning og medarbejderindflydelse.

Stor frihedsgrad

– Philips beskyldes nu og da for at være en lidt konservativ og bureaukratisk virksomhed. Er det rigtigt?
– Ja, vi har haft et omdømme som en lidt konservativ virksomhed, men det oplever jeg nu ikke så meget mere, og det er da også en opfattelse, som vi er stærkt i gang med at nedbryde. Vi kan glæde os over, at vi har ry som en pålidelig virksomhed med sund økonomi.

Philips er en stor organisation og kan – lige som alle andre store koncerner – ligne en offentlig institution. Er der en forskel på andre koncerner og Philips er den positiv, for hos os er der en meget stor frihedsgrad, som jeg ikke har mødt andre steder.

Og vi skal ikke glemme, at vi netop nu satser meget stærkt på at ændre arbejdspladsen hen mod at være en meget dynamisk virksomhed med kvaliteten i centrum. Det sker med selve kvalitetsprojektet og med aktiviteter som det nye uddannelsesprogram, JUUST, som netop er indledt i Jenagade-fabrikken.

Medarbejdernes aktive medvirken

Disse to projekter viser, at Philips er inde i en omstillingsproces. Med dem satser vi på uddannelse af medarbejderne, information og nedbrydning af hierakierne. Vi ønsker en fladere pyramide. I Holland taler man om »participation« – her hos os vil jeg kalde det de ansattes aktive medvirken.

Min opgave og ambition som personalelederen er at være med til at skabe forudsætningerne for at medarbejderne trives, at skabe rammerne og skaffe midlerne, så opgaver og problemer kan løses. Det er de medarbejdere, som har det konkrete arbejde inde på livet, som kan komme med bidragene og svarene. Det er deres ansvar.

Mit ansvar er at finde de rigtige strategier til situationen.

Lederuddannelse

Hvordan kommer lederne ind i billedet?

– Vi kører for øjeblikket et uddannelsesprogram for lederne. Det omtales også i dette nummer af »Philisko-

pet«. Det er ledernes opgave at vurdere medarbejderne i forhold til jobbet. Hvor er medarbejderens stærke sider, hvilket job passer til ham eller hende, og er der potentielle ledere blandt medarbejderne? Lederne skal kunne vurdere og tilpasse medarbejderstaben til opgaverne.

Kvinder i lederstillinger

Hvorfor har Philips ingen kvindelige ledere?

– Det spørgsmål hører jeg tit. Og postulatet er ikke rigtigt, for der findes vel en håndfuld, som ville være kede af, at deres position ikke opfattes således. Men giv mig navnene på de første 10, som er egnede, og som har lyst, så skal jeg ansætte dem. Sagen er faktisk, at kvalificerede kvinder ikke søger. Vi er også en produktionsvirksomhed, og inden for det område er der ikke mange kvindelige emner.

Men et område hvor jeg mener kvinder virkelig vil kunne gøre sig gældende er indenfor salg og marketing.

Det er min opfattelse at kvinderne besidder samme kvalifikationer som mænd, men vi lever stadig i et samfund, hvor kønsrollerne ikke har ændret sig væsentligt. Det vil glæde mig om det ændres. Jeg er i hvert fald gerne med til at bryde traditionen på dette område.

Udfordringer

Hvad kan medarbejderne forvente sig i fremtiden?

– At opleve udfordringer i en dynamisk virksomhed, der naturligvis løbende må tilpasse sig i konkurrencen. Det er i sig selv en stor udfordring. Som virksomhed har vi to parametre at konkurrere på: pris og kvalitet. Hvad pris angår er vi i dag i en situation, hvor det er nødvendigt at have så lave salgsmkostninger som muligt, men det er vigtigt at have kvaliteten i centrum – og her tænker jeg både på de produkter, vi fremstiller herhjemme, og på den service vi skal give vore kunder og kolleger.

Vi siger formentlig i disse år farvel til en epoke, hvor livslange ansættelser var ganske normalt. Denne ændring indebærer, at vor personalepolitik må tages op til revision, men det vil jeg vende tilbage til på et senere tidspunkt.

Drønspendende virksomhed

Har du en målsætning i dit job som personalelederen?

– Ja, helt bestemt. Jeg vil gerne være med til at udvikle medarbejderne og gøre dem mere engagerede i organisationen. Det er min opgave at skaffe ressourcerne dertil og at skabe rammer og forudsætninger for løsning af opgaverne hos Philips.

Det er en drønspendende virksomhed, hvor der vil blive stillet store krav til den enkelte medarbejder, men også en virksomhed, hvor kreativitet og spontanitet har muligheder!

Farvel Philips – og mange tak!

Det er ikke let at sidde et par uger før den sidste arbejdsdag og skulle udtrykke noget enkelt og kortfattet om 44 års virksomhed hos Philips. Eller om afslutningen på mere end 50 års erhvervsaktivitet – for der var jo også en tilværelse før Philips.

Når man som ung havde de store kriser i tyvene og trediverne som baggrund, er man dybt taknemlig over, at man i det hele taget fik lov at virke uafbrudt gennem alle disse år. Og endda med ustandselig nye udfordringer helt op til de sidste år.

Historie

Vi er jo ganske mange, der fik lov at være hos Philips i en meget lang årrække. Henved 300 aktive medarbejdere har været her i mere end 25 år. Og et lige så stort antal af vore pensionister nåede også at være hos os i over 25 år, en hel del i mere end 40 år. Så jeg kvier mig ved at skrive meget om den historie, som mange kender lige så godt som jeg.

Det har været en utrolig og spændende udvikling at være med i. Fra et medarbejderantal på under 300 til nu ca. 1.700. Vi var endda en overgang oppe på lige ved 2.000. Fra en omsætning på under 30 millioner til nu ca. 2 milliarder. Fra en meget mekanisk produktion af glødelamper og enkelte radioapparater til den nuværende højteknologi. Fra den med blæk og pen førte hovedbog til dagens EDB-regnskab. Fra de ca. 200 standard-rykkerbreve jeg i min Finax-tid kunne hamre ud pr. dag på en manuel skrivemaskine til de få minutter for samme arbejde på et tekstbehandlingsanlæg.

Personlig udvikling

Jeg har altid oplevet Philips som en arbejdsplads, hvor man havde rig mulighed for at få nye udfordringer, hvis man ville det. Man behøver ikke føle sig sat i bås. Ønsker og mål kan udtrykkes i medarbejdersamtaler eller i det daglige, og aktiviteterne i Philips er så alsidige, at der næsten altid vil være mulighed for at finde den rette plads.

Socialt liv

I hvilket selskab findes der mon et mere rigt socialt liv end hos Philips? Foruden faglige klubber for timelønnede og funktionærer har vi masser af muligheder for socialt samvær i personaleforeninger, kunstforening, idrætsforening o.m.a. Den måde, vi hos Philips kan fejre personlige jubilæer på, er også med til at styrke fællesskabet. Blandt mine hårdeste job – men også de dejligste minder – var arrangementerne af 25- og 50-års jubilæerne. Det var en herlig fornemmelse, at vi alle fra hele landet var samlet under ét tag ved disse lejligheder. Tænk om man kunne gøre det lidt oftere!

Fremtiden

Det er godt at vide, at Philips med sit alsidige produktprogram indenfor elektronik har et godt hold på fremtiden. Nogle af vore produktområder har uundgåelige kriser ind imellem, men totalt står Philips meget stærkt. Jeg vil ønske jer alle fortsat held og lykke i et forstærket nordisk samarbejde og i det kvalitetsprogram, vi gik i gang med sidste år. At gøre ting bedre er en proces, der aldrig hører op. Men det er nødvendigt i en konstant mere konkurrencebetonet verden.

I skrivende stund er det lidt trist at se, at Danmark har svært ved at beslutte sig til en fortsat plads i det europæiske samarbejde. Forhåbentlig lykkes det. Ikke mindst vi hos Philips har brug for og gavn af dette større fællesskab.

Pensionist

Som leder har jeg gennem årene sagt farvel til mange kolleger og medarbejdere. Ved deres afsked har følelserne været blandede. Jeg har det nok selv på samme måde. Det ene øjeblik synes man, det skal blive skønt, at man ikke skal hænge i en stram tidsplan. Det næste øjeblik forekommer det at være en vanvittig tanke at skulle holde op med at arbejde hos Philips. Men jeg har heldigvis oplevet så mange tilfredse pensionister, at jeg er overbevist om, at det også nok skal lykkes for mig!

Jeg forlader Philips med meget stor taknemmelighed over dejlige arbejdsår. Tak til alle, jeg har haft samarbejde med. Held og lykke for jer alle og for Philips fremover!

Arne Echart



Når ledere leder

– eller hvordan man lærer at gøre det



Svend Westergaard: Vi indfører et entydigt ledelsessprog.

Personaleafdelingen er for øjeblikket i gang med et ledelsesudviklingsprogram for ledergrupperne i de forskellige selskaber. Kurset løber over to dage og beskæftiger sig med emner som problemløsning, sammensætning af teams, ledelsesudvikling og personlig udvikling.

Omkring ledelsesudvikling giver kurset en karakteristik og behandling af forskellige ledertyper. Deltagerne tester blandt andet sig selv, en test som giver dem et fingerpeg om deres stærke og svage sider. Hvilken type ledere er de? Og hvilke områder i deres personlighed skal der arbejdes med?

Kurset understreger samtidig vigtigheden af, at en organisation har forskellige ledere, og at virksomheden har brug for forskellige lederegenskaber afhængig af på hvilket udviklingsstadium den befinder sig.

Om baggrunden for programmet fortæller personalechef Henning Friis, at det er etableret for at imødekomme et ønske om en systematisk ledelsesudvikling hos Philips.

– Vi ønsker med de første kurser at finde frem til den endelige form for vores fremtidige uddannelsesaktiviteter, fortæller Henning Friis.

Entydigt ledelsessprog

Kurset er udviklet af vores personaleudviklingschef Svend Westergaard, som også foreløbig står for gennemførelsen af de enkelte programmer.

Om kursets indhold fortæller han: – Det, der sker på kurset er, at vi indfører et entydigt ledelsessprog, som alle kan forstå og anvende i deres daglige arbejde. Derved kan vi undgå en masse misforståelser, og kommunikationen mellem os bliver lettere. Det er min erfaring fra andre virksomheder, at når først medarbejderne har været gennem dette basiskursus sammen med deres chefer, vil begge parter have langt lettere ved sammen at finde frem til en passende udviklings-

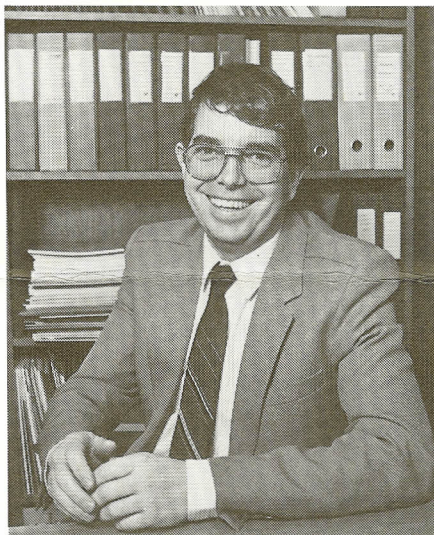
og uddannelsesplan, som tilgodeser både organisationens og medarbejderens behov.

Lærte mere om mig selv og mine kolleger

Ulla Fuglholt, som sammen med blandt andre Erik Schacht og Finn Holmen – alle fra Datasystemer – har været afsted på udviklingskurset fortæller:

– Jeg lærte noget mere om mig selv og mine kolleger og bliver på den måde bedre til at forstå andre mennesker. Sammen fortæller de tre, hvad de fik ud af kurset, og hvordan de mener, at det kan bruges.

Erik Schacht: Det må hilses velkommen, at der endelig er kommet en



Erik Schacht: Man er afhængig af sine medarbejdere.

struktureret aktivitet i gang omkring ledelsesudvikling. Ligeledes synes jeg, det er spændende at se, hvorledes aktiviteten vil blive videreført i den danske koncern. Det betyder noget for folk, at virksomheden vil investere i dem.

På kurset fik de otte deltagere nogle værktøjer til at vurdere sammensætning af teams, sig selv, medarbejderne og organisationen. Omkring emnet »sammensætning af teams«, fortæller Ulla Fuglholt.

– Man kunne umiddelbart tro, at det ville være godt for en afdeling, hvis folk var ens, men det mener jeg ikke, det er, hvilket jeg også fik bekræftet på kurset. En afdeling skal bestå af flere forskellige typer, så man får flere strenge at spille på. Gennem kurset fik vi skærpet bevidstheden omkring medarbejdernes forskellige personlighed.

Det er svært at smide masken

For Finn Holmen var kurset godt, fordi han lærte, hvor vigtigt det er at arbejde med sig selv, når man indgår i forhold til andre mennesker.

– Når man skal arbejde med sig selv, er det vigtigt, at folk tør åbne sig. Det synes jeg også, at vi gjorde, men samtidig er det meget svært at smide masken. Man kan godt være bange for, at det, man siger, bliver brugt mod en.

Jeg har tidligere været på et af de såkaldte charmekurser, men det var kun énvejs-kommunikation. Svend Westergaards kursus er bedre, her deltager man selv.

En leders muligheder

– På kurset blev der fokuseret på de i virkeligheden få muligheder en leder har for at gennemføre ændringer og nyskabelser uden at tage en række »misteltene« i ed, siger Erik Schacht og tilføjer: En leder må i reglen sikre sig medarbejdernes opbakning på forhånd, hvis beslutninger effektivt skal føres ud i livet.

Det var jeg nu godt klar over i forvejen. Der er langt fra uindskrænkede muligheder.

Opfølgning

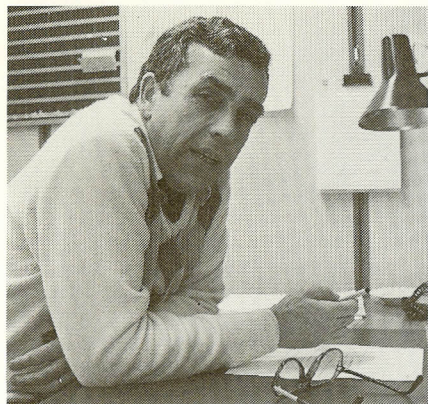
– En del af kursets berettigelse er, at du hører om andres problemer. Jeg tror, det er vigtigt at tale sammen i dagligdagen, derfor vil det også være en idé at følge kurset op, siger Finn Holmen.

Ulla Fuglholt ser også gerne, at kurset følges op, men også at det



Ulla Fuglholt: Det er godt, at folk ikke er ens.

Ny kantine på Industrigården



Finn Holmen: Du hører om andres problemer.

kommer rundt i organisationen.

– Det skal ud i organisationen, så føler jeg virkelig, at det er noget værd.

Erik Schacht var glad for kurset, fordi det havde »fødderne« på jorden, og han tilføjer: – Kursets indhold vil uden genopfriskning kunne indgå i dagligdags vurderinger af arbejdssituationen.

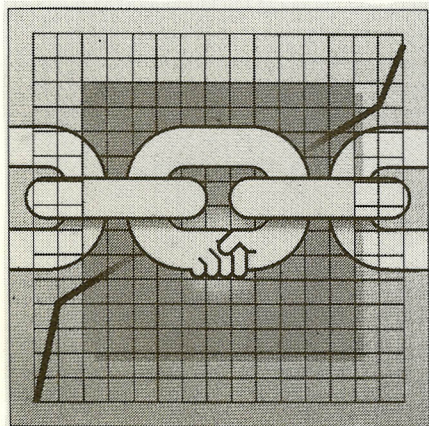
Omkring opfølgning af kurset siger Svend Westergaard:

– Med blot små justeringer vil kurset kunne udvides til også at omfatte ikke-ledere. Det er jo først, når medarbejdere og ledere har et fælles spørgsmål, at de kan tale sammen og forstå hinanden.

Dertil kommer, at når udviklingskurset gennemføres for alle medarbejdere i en afdeling, vil det give en stærk fællesskabsfølelse og en enig opfattelse af afdelingens situation.

Foruden ovennævnte tre deltog også fra Datasystemer: Søren Barslund, Ole N. Christensen, Kield Hansen, Brian Mogensen og Niels Øberg.

Din kvalitet er Philips kvalitet



Mandag den 20. januar åbnede den nye kantine på Industrigården – og sikke en kantine. De sorte og grå farver er skiftet ud med rødt og hvidt. Rummet er blevet lyst, venligt og farverigt. Der er nye borde, stole, gardiner, ure, bakker og meget mere. Alt er gennemført til mindste detalje, selv vore gamle oplukkere er malet i en flot rød farve. Et praktisk problem, som at få bakkerne til at glide ved disken, er også blevet løst med en ny glideskinne. Kantine har nu 168 pladser mod tidligere 193, så folk skal fordele sig bedre, siger kantineudvalget, som her ses på billedet, fra venstre Inge Geisshirt, Kirsten Hansen, Alice Haxholm, Birgit Raun og Hans Christian Weltz. Keld Reenberg er også i kantineudvalget, men kunne ikke være tilstede da billedet skulle tages.

Birgit Raun inviterede på kaffe, Gammel Dansk og wienerbrød i anledning af kantinenes åbning.

Ledelsesudvikling på PCL

Et tilsvarende ledelsesudviklingsprogram bliver for øjeblikket gennemført for 24 ledere i PCL med Gunnar Dyrstad i spidsen. Kurset foregår i PCL's kantine, og som et eksperiment bliver dette program afviklet over 4 eftermiddage.



Sundhedscentret øger trivslen på arbejdspladsen

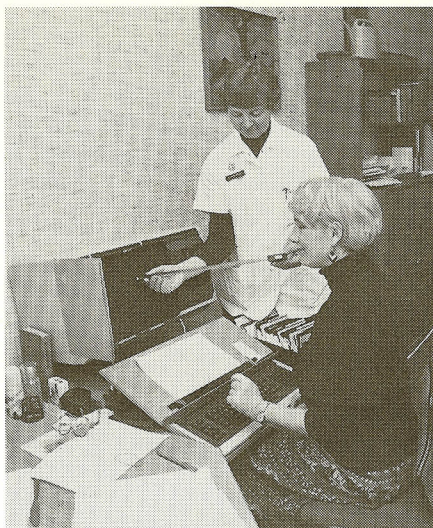
Hvis du har ondt i ryggen, svien i øjnene eller er kommet til skade, står, går, sidder forkert eller i det hele taget ikke føler dig veltilpas, så kan du måske få hjælp i vores BST-center – Philips bedriftsundhedstjeneste, som vi i daglig tale kalder sundhedscentret.

Sundhedscentret har lokaler i Jenagade, og de ansatte er: Klaus Tobiasen, læge, Gulda Gregersen, sygeplejerske, Turid Budtz og Annette Prætorius, fysioterapeuter.

Sammen yder de assistance til ansatte i Jenagade og på Prags Boulevard. I årets løb er sygeplejersken i Glostrup fratrukket, så assistancen til Glostrup foregår nu fra Jenagade. Ligesom der findes hvilerum i sundhedscentret i Jenagade, er der nu genetableret et på Industrigården, beliggende i stuen syd.

BST-aktiviteter

I året der gik, har lægen, som er her en dag om ugen, foretaget konsultation af medarbejderne, deltaget i sikkerhedsmøder, medvirket ved arbejds-skadesager samt ved undersøgelser af allergier, eksemmer og farlige stoffer.



Annette Prætorius foretager øjenmåling på Hjørdis Vistrup ved terminalarbejdspladsen i Philips Radio.

Lægen har også formidlet kontakt til arbejdsmedicinsk klinik eller anden ekspertise.

Derudover er der foretaget helbredsundersøgelser af ansatte over 50 år, samt af medarbejdere som efter eget ønske synes, de trænger til en tur hos lægen. Desuden er der foretaget udvidede undersøgelser af specielt udsatte grupper som f.eks. røntgenteknikere.

Fysioterapeuterne har til ansatte med led-/muskellidelser eller andre skader givet behandlinger med var-

me, massage, ultralyd eller sygegymnastik.

Skadestuearbejdet

Sygeplejersken har assisteret lægen og taget sig af skadestuearbejdet. Hun har foretaget laboratorieprøver i forbindelse med helbredsundersøgelser og efterbehandlinger, f.eks. ordineret af medarbejderens egen læge eller hjemmesygeplejen. Herudover har Gulda Gregersen udført et omfattende socialt arbejde med samtaler, rådgivning, vejledning og sygebesøg.

Arbejdsplads/miljø

Vore to fysioterapeuter har rådgivet ved indretning af nye arbejdspladser og ved indkøb af nyt inventar, samt ved indretning af arbejdspladser, og ved valg af arbejdsmetoder og -redskaber, lysforhold og arbejdsstillinger. For medarbejdere som sidder ved maskiner, f.eks. edb-maskiner eller mikroskoper, er lysforhold og arbejdsstillinger utroligt vigtige, hvis man vil undgå hovedpine, øjengener eller muskellidelser. I forbindelse med terminalpladser har fysioterapeuterne foretaget synsmålinger, som viser, om specielle terminalbriller er nødvendige. En foranstaltning, som i øvrigt betales af Philips.

På hvert deres område øger de fire sundhedsansatte trivslen og er således med til at højne kvaliteten på arbejdspladsen.

Ændringer i pensionsordning

Udvalg med repræsentanter for medarbejderne nedsættes snarest

Medlemmer af FSRU og medarbejdere i de områder, som disse repræsenterer, vil være bekendt med, at man fra selskabets side har set velvilligt på et ønske om en ændring af den bestående pensionsordning.

Mange medarbejdere husker sikkert sidste gang, pensionsordningen blev ændret i 1977. En sådan ændring er meget tidskrævende. Det kræver stor forberedelse, og især gennemførelsen med personalemøder/konsultationer tager tid.

Der er som bekendt sket virkelig mange ændringer, påvirket af lovgivningen, inden for pensionsområdet siden da, og netop nu står vi overfor en skattereform, der træder i kraft 1. januar 1987. Vi har endnu ingen vedtagne love, vi kan tage højde for, når vi taler om at ændre vor pensionsordning.

Vi vil, på trods heraf, alligevel arbejde videre med et oplæg til en ændring af vor pensionsordning, der går i retning af en fleksibel ordning, hvor medarbejderne, såvel mænd som kvinder, får mulighed for løbende at ændre på indholdet af deres ordning i takt med de ændringer, der kan opstå rent personligt igennem et langt livs-

forløb. Vi håber på, at der snart vil foreligge nogle vedtagne love og stiler mod, at en ændring kan finde sted pr. 1. januar 1987.

Der vil snarest blive nedsat et pensionsudvalg bestående af repræsentanter for medarbejdere og ledelse i Philips samt fra PFA.

Ændring af »gammel ordning«

De medarbejdere, der har valgt at forblive i den såkaldt gamle pensionsordning, hvor størsteparten af pensionspræmien indbetales på en kapitalforsikring, vil pr. 1/1-1987 under alle omstændigheder få ændret sammensætningen af deres pensionsordning.

Ifølge skattereformen kan præmie til kapitalpension pr. samme dato højst udgøre kr. 25.000 om året.

I PFA er der en lang række muligheder for at konvertere indbetalingen udover kr. 25.000 til en pensionsordning med løbende udbetalinger. Den korteste udbetalingsperiode bliver 10 år.

Problematikken omkring pensionsordningerne, såvel »ny« som »gammel« ordning, vil blive behandlet i pensionsudvalget, og alle medarbejde-

re vil blive tilbudt individuel rådgivning.

Overenskomst om pensionsforsikring med PFA bygger i alle tilfælde på kollektiv-princippet, hvilket bl.a. har fordele for medarbejderne i forbindelse med:

- antagelse til forsikring (hvor der er tale om formildende bedømmelse ved tvivlsomt helbred),
- bonus (tilskrevet ved forenklet administration).

§50-aftaler

Den 22. oktober 1985 er der indført en ændring vedrørende reglen om fradrag på kr. 2.000 pr. år. Således kan der herefter ikke indgås nye §50-aftaler, og pr. 1/1-1987 bortfalder de bestående aftaler, og det er herefter ikke muligt at fratække kr. 2.000 (evt. kr. 4.000 for ægtepar) på selvangivelsen.

Spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes såvel til Hanne Larsen i personaleadministrationen, lokal 2360, som til PFA (01) 20 77 11 Finn Larsen.

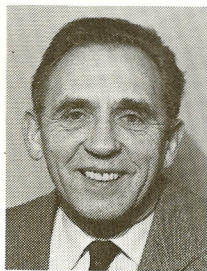
Personaleafdelingen

Personalenyt

40 års jubilæum



Martin Clausen



Villads Simonsen

Tirsdag den 4. februar: Ingeniør Martin Clausen, Philips Lampe A/S. Reception på Orchidé-terrassen i Rødovre Centrum kl. 10.30-14.00.

Fredag den 28. februar: Afdelingschef Villads Simonsen, Philips Centrallager. Reception kl. 9.30 på PCL i Glostrup.

25 års jubilæum



Finn Grønvold

Fredag den 28. februar: Ingeniør Finn Grønvold, Philips Service. Reception kl. 10.30 i mødelokalet i Philips Service.

Udnævnelser

Afdelingsleder Steen Enggaard, P.E.I., er udnævnt til afdelingschef.

Fuldmægtig Arne Frederiksen, EDB-afdelingen, er udnævnt til afdelingschef.

Afdelingsleder Christian Jacobsen, Industrial Systems, er udnævnt til afdelingschef.

Fuldmægtig Bent Stahl, Philips Elapparat, er udnævnt til afdelingschef.

Overassistent Gert Karsten Larsen P.E.I., er udnævnt til fuldmægtig.

Overassistent Bjørn Sjøberg, P.E.I., er udnævnt til fuldmægtig.

Lagerekspedient William Peters, PCL, er udnævnt til lagerforvalter.

Assistent Peter A. Rygaard, Philips Elapparat, er udnævnt til overassistent.

På pension

Sekretær Edith Faurholt, Hovedselskabet, går på pension den 30. januar efter 25 år hos Philips.

Lagerfuldmægtig Jørgen Gottlieb, Teknisk Service, går på pension den 31. januar efter 29 år hos Philips.

Montrice Annelise Hansen, P.E.I., går på pension den 31. januar efter 14 år hos Philips.

Montrice Laura Andersen, P.E.I. går på pension den 28. februar efter 7 år hos Philips.

Montrice Ruth Jensen, P.E.I. går på pension den 28. februar efter 26 år hos Philips.

Montrice Ellen Hinsch, P.E.I., går på pension den 30. april efter 13 år hos Philips.

Dødsfald

Henry Nilsson, der var afdelingschef for personale- og lønningskontoret i Jenagade – og som gik på pension for 7 år siden efter 44 år hos Philips, døde den 17. oktober, 73 år gammel. (I sidste nr. var navnet stavet forkert.)

Tak

Det var vemodigt at opleve den sidste arbejdsdag hos Philips, men jeg siger tak til alle jer, der hjalp mig gennem den. Philips er fortsat en del af min tankeverden, nu hvor jeg er startet på næste del af min tilværelse, som jeg også glæder mig til.

Max Andreassen

Jeg siger tak for gaver og en minderig afskedsdag. Samt tak til alle kolleger for de gode arbejdsår, vi har haft sammen.

Preben Laudrup

789 deltog i julekonkurrencen

Philiskopet modtog i år 789 besvarelser på julekonkurrencen.

Vinderen af en Philips kassetteradio blev Kirsten U. Sørensen, PEI.

De efterfølgende ni vindere af et gavekort på 100 kr. til personalebutikken blev John Laursen, NGI, Britta Andersen, NGI, Jan Christensen, ap radiotelefon, Rosa Hegner, NGI, Hans Jørgen Schrøder, PCL, Steen Enggaard, ap radiotelefon, Helle Hansen, PEI, og Freddy Rasmussen, PEI.



Flemming Hansen



Niels Øberg

Udnævnelser

Underdirektør Niels Øberg, der er ansvarlig for telekommunikationsaktiviteterne i samtlige nordiske lande og chef for »Telekommunikation« i Philips A/S, har nu tillige fået tillagt ansvaret for »Datasytemer«.

Marketingchef Flemming Hansen, Philips Elapparat A/S, er udnævnt til marketingdirektør.

7-tallet

5 minutter til Vesterhavet i Løkken. Lille bekvemt sommerhus bestående af opholdsrum, soverum, køjerum, toilet, køkken, lukket gård med brus, garage og legehuse udlejes. Alt i el, koldt og varmt vand, radio/tv. 15 minutter fra centrum i roligt område. Private ejendele og bløde hvidevarer skal medbringes. Pris pr. uge i skoleferien: 1500 kr. Pris pr. uge udenfor skoleferien: 1000 kr. Henvendelse Ernst Laursen, 02-88 31 63

Gruppelivsforsikringen pristalsreguleres

Som aftalt i gruppelivsordningen pristalsreguleres forsikringssummerne hver 1. januar.

Forsikringssummen udgør fra 1986 397.000 kr. for funktionærer, hvis helbredstilstand ved optagelse i ordningen er fundet fuldt tilfredsstillende.

Ny tid for konsultation

Pr. 1. februar sker der ændring i tidspunktet for besøg hos bedriftslægen. Læge Klaus Tobiasen tager herefter imod hver tirsdag med konsultationstid mellem kl. 13 og 16. Husk som sædvanlig at aftale tid med sygeplejersken på forhånd.

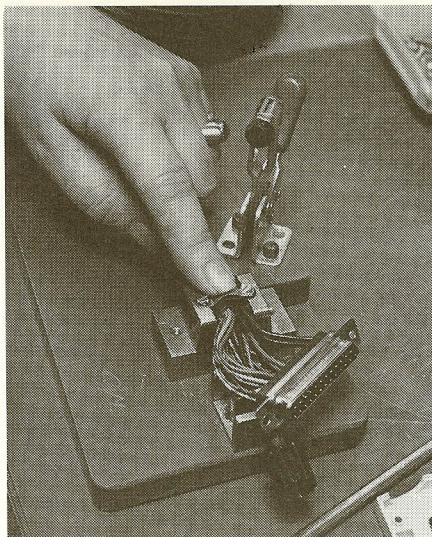
16.000 kr. for en god idé

I P.E.I. sidder montrice Else Rasmussen og samler kabelstik til NMT-telefoner. En dag blev hun godt træt af den måde, stikkene skulle samles på og tænkte derfor, at det måtte kunne gøres nemmere.

– Jeg sad førhen og samlede stikkene i hånden. Jeg skulle bruge mange kræfter og fik derfor ondt i håndledene.

Til afløsning for den manuelle metode har Else Rasmussen opfundet et hjælpeværktøj, hvori hun lægger kabelstikket.

Tidligere var problemet, at mange skruer gik i stykker. Med den nye metode kan man både spare skrue og producere flere kabelstik. Samtidig



Hjælpeværktøjet, som indbragte Else Rasmussen 16.000 kr. Med fingeren holder hun kabelstikket fast i »opfindelsen« og kan således nemt skrue skrueerne i.

hjælper det Else Rasmussen, så hun ikke får ondt i håndledene, fordi hjælpeværktøjet gør det muligt at bruge en elektrisk skruetrækker.

Gaver til mine to piger

Den årlige besparelse for Philips beløber sig til godt 50.000 kr., og efter idékasse-reglerne bliver belønningen til Else Rasmussen 16.400 kr.

– Hvad jeg skal bruge pengene til? Tjaa, jeg har brugt dem. Jeg har købt nogle gaver til mine to piger, og en ny støvsuger til mig selv. Resten er gået ind i husholdningsbudgettet.

Øget produktivitet og kvalitet

– Jeg synes, det er en god opfindelse Else Rasmussen har lavet, siger formanden for idékasse-udvalget Niels Søgaard og fortsætter:

– Vi var meget begejstrede for den i idékasse-udvalget. Hun har med sin opfindelse demonstreret en måde, hvorpå både produktivitet og kvalitet øges.



De vandt 2. etape: Philips Innovator ved indsejlingen til Auckland havn i New Zealand.

Philips Innovator vandt anden etape

I regattaen »Whitbread Round the World« vandt »Philips Innovator« anden etape. Innovator kom til Auckland i New Zealand søndag den 5. januar kl. 10.57. Den eneste, som kunne true Innovators sejr var den franske yacht »L'Esprit D'Equipe«, som ville vinde, hvis den kom i havn inden for 37 timer. Det klarede den ikke, så Innovator blev vinder, endda med så god tid, at den nu sammenlagt leder »Whitbread«-sejlsadsen på handicap.

Når tredje etape indledes den 5. februar, vil danskeren Niels Kaae være ene om at repræsentere Danmark. Pierre Baad Jensen har afmønstret som planlagt, og sejlmergeren Palle Hemdorff har måttet opgive på grund af en diskusprolaps. Forventet ankomst til Punta del Este i Uruguay er angivet til 12.–25. marts.

Erling Vagnholm fra Elapparat fejrede den 10. januar sit 25 års jubilæum iført tyrolerhat og balloner. Kollegerne havde pyntet festligt op og digtet en sang i dagens anledning. Et tremands orkester spillede til melodien »Du skulle ønske dig en Tyrolerhat«, mens kollegerne sang af fuld hals: »Du burde købe dig en Philips ting, så er sagen plingeling«. På vegne af kolleger overrakte Flemming Hansen et sæt havemøbler til den »lille hytte på landet«,

som han sagde. Fra personaleforeningen fik Erling Vagnholm en flaske pebervodka og et par andre flasker til at dele med familien, som her er med på billedet sammen med Flemming Hansen (t.h.). Om sin fru Jette (fra personaleafdelingen) sagde han: – Jeg fik øje på en yndig, ung elev ved stoppestedet. Hun blev senere min kone. Min søn er også hos Philips, så vi er rigtigt Philips-engagerede.



PHILISKOPET

UDGIVET AF
PHILIPS INDUSTRI OG HANDELS A/S
Prags Boulevard 80, 2300 København S.

Redigeret af:

Henning Bjerno (ansvarhavende)
og Nina Fauerholdt.

Lay-out:

Steen Poulsen.

Bladudvalg:

Gerda Frederiksen,

Børge Götz, John Jensen,

V. K. Nyberg, Pehr Lotze, Kurt Bøje Petersen
og Swenn Poulsen.

Næste nummer udkommer:

21. marts.

Stof må være redaktionen i hænde senest
torsdag den 4. marts.