

## Afsked med Bos

Mange hjertelige ord ved receptionen den 15. august forud for afrejsen til Stockholm

Organisation, regler og millimeterretfærdighed  
side 4

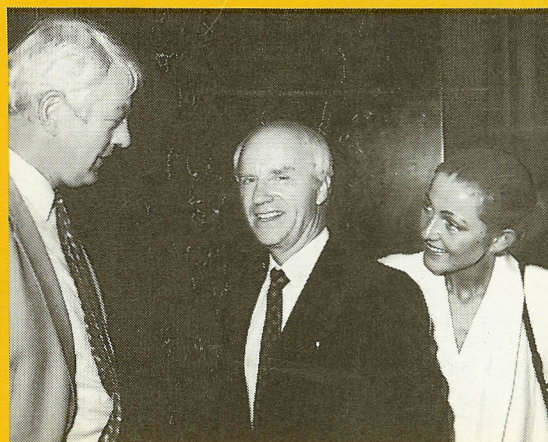
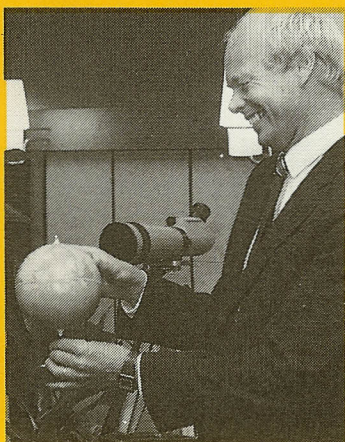
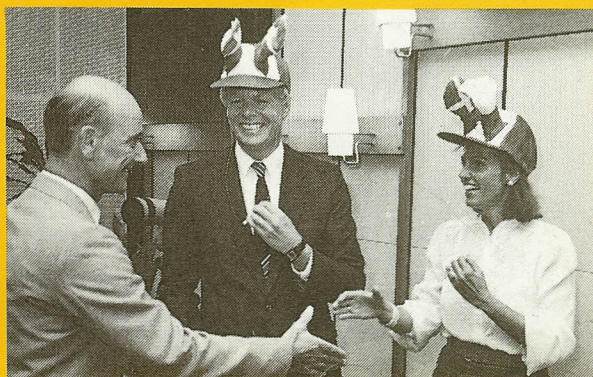
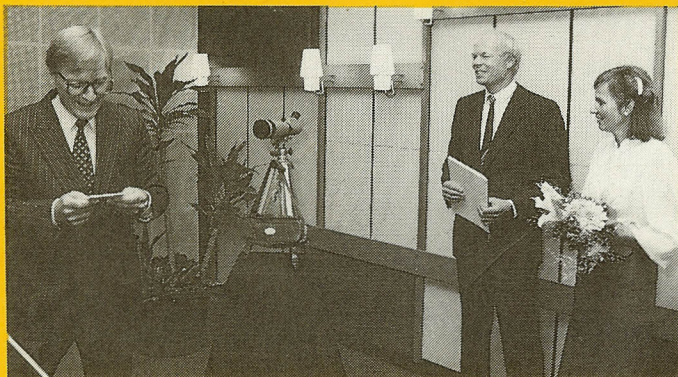
En gårdmand på arbejde  
side 5

Kunstforeningen  
side 6

Philips og VM  
side 7

Besøg på NGI  
side 8-9

Kvalitet  
side 10-11



Fredag den 15. august tog den danske Philips-organisation afsked med sin chef gennem de sidste to år. I en to timer lang reception i foredragssalen på Industriegården sagde Hiltjo Bos og fru Apolonia farvel til mange medarbejdere og til en lang række eksterne forbindelser. Øverst til venstre taler Niels Øberg på medarbejdernes vegne efter at

have afsløret gaven – en specialkikkert. Idrætsforeningens hilsen blev udtrykt af Alfredo Pedini, der som minde om tiden i Danmark overrakte to klaphatte. De blev straks afprøvet. Gerda Frederiksen kom med hilsen fra Fællesklubben og en personlig gave i form af en bjørn. Personaleforeningernes hilsen, Danmarksbøger og en Piet Hein-Danmarks-

globus, var fulgt af en tale af Swenn Poulsen. Blandt de eksterne gæster sås Thor kil Meldal, der pr. 1. september er udnævnt til direktør for Radiobranchens Leverandørforening. Han ses i samtale med Hiltjo Bos' efterfølger Jørgen Hegelund og fru Lissi. På side 2 og 3 markerer »Philiskopet« direktørskiftet med interview og artikel:

**Bos tog over Øresund – og Hegelund kom ned fra fjeldet**



# Bos tog over Øresund



Øresund havde krappe bølger, da Hiltjo Bos for få dage siden stod ud fra villaen i Rungsted Kyst på sit surfboard for at vinke farvel til »Philiskopet«s læsere. Med frisk vestenvind i ryggen ser vi ham i fin form og med fast greb om sejlet drage mod næste station på sin allerede omfattende Philips-rejse verden rundt: Chefposten i Philips Norden AB ligger og venter ovre bag svenske-kysten.

Fru Apolonia kunne have fulgt ham med samme sikre greb i sejlet, som hun har fulgt ham i hele hans 16-årige Philips-karriere, der efter tre år i koncerncentret har ført ham fra Thailand og Tanzania over Chile til Danmark. Tiden i København blev kortere end de normale 4 år, og det beklager både Bos og familien.

– Det første år i et nyt land går med at vænne sig til forholdene. Først derefter kommer oplevelserne, og vi

har således kun haft et år til at nyde de mange muligheder, der ligger i dette smukke og spændende land.

For mig personligt var tilpasningen ikke svær. Philips-systemet er jo ret ens over hele verden, men jeg måtte naturligvis bruge tid på at lære nye kolleger, medarbejdere og forretningsforbindelser at kende, og det tager også sin tid at få de rigtige forbindelser til samfund og erhvervsliv. Men det har været en meget interessant opgave.

## Turbulens og nordisk samarbejde

Da Hiltjo Bos kom til Danmark i foråret 1984 var det efter en periode, hvor organisationen havde været ude for en vis turbulens, fordi der måtte strammes op efter nogle år med ret dårlige resultater. Og det var på det tidspunkt, hvor det nordiske samarbejde skulle etableres.

– Det var helt naturligt, at der var usikre fornemmelser over for fremtiden, men vi kan vel i dag konstatere, at de første to-tre år med den nordiske organisation er gået uden de store frustrationer. Samarbejdet kører kun delvist endnu, blandt andet fordi der er kommet nye chefer for enkelte produktgrupper. De to første år har været en prøvekørsel, og efter min opfattelse viser der sig nu en stabilitet, som vi har grund til at glæde os over.

## Opmærksom på økonomien

Et af de store problemer for os i hele koncernen i disse år er et for ringe overskud. Det truer vor ekspansion, og det er naturligvis vigtigt for os også her i Danmark, at vi er opmærksomme på dette forhold. Det har vi forsøgt på forskellig måde at gøre noget ved. Hvis vi fortsat har en positiv indstilling til at arbejde, som om det var vore egne penge, vi havde med at gøre – og vi måske træffer beslutninger hurtigere, når vi ser uheldige udviklingstendenser, så vil det være et godt bidrag til at klare vore problemer.

Herhjemme, som over alt i koncernen, har vi sat kvaliteten i højsædet. Jeg har med glæde set de aktiviteter, der er i gang rundt i de mange afdelinger og bemærket arbejdet i de mange kvalitetscirkler. Det er uhyre vigtigt, at alle kommer med, og at det ikke bliver en kortvarig aktivitet. Kvalitetsarbejdet skal være en løbende proces, som med jævnlige rapporteringer følges op. De såkaldte performance indikatorer eller kvalitetscheckpunkter er af største betydning i dette arbejde.

## Vor danske identitet

På spørgsmålet, om vi står godt rustet med henblik på fremtiden, siger Bos, at han absolut er optimistisk. Det skyldes ikke mindst etableringen af det nordiske samarbejde.

– I dag kan vi vel klart se, at det ikke har været en trussel mod vor danske identitet. Markedsføringen og kundekontakten foregår som tidligere. Men vi har haft en intern fordel af samarbejdet. Det har tilført os mere viden, og salgsomkostningerne er påvirket i positiv retning.

Med baggrund i det nordiske samarbejde har vi også fået en fladere organisation. Det har medført større handlefrihed for ledere på forskellige niveauer. Og det i sig selv giver vel også større arbejdsglæde.

## Åbne for unge talenter

Et andet forhold, som vi har ofret opmærksomhed i koncernen, er lederudviklingen. I koncerncentret lægges der stor vægt på international mana-



# — og Hegelund kom ned fra fjeldet

gement, det vil sige at vi uddanner ledere, som kan placeres rundt i verden.

Vi kan vel ikke sige, at vi har mangel på ledelses-talent, men der er et stærkt ønske om at kalde flere unge frem, der vil stile efter en international karriere. Også i Danmark må vi være åbne over for unge talenter, som skal rotere inden for vore egne selskaber, i Norden eller på verdensplan.

## Vi har selv indflydelse på fremtiden

Produktion og eksport har været et område, som Hiltjo Bos har fulgt meget nøje i det sidste par år, og der har da også været en stor stigning på dette område.

— Det vil forhåbentlig fortsætte. Men vi må klart erkende, at vi har haft vanskeligheder på grund af ny teknologi.

I store træk har vi selv indflydelse på fremtiden, hvor det gælder om at være konkurrencedygtige. Såfremt det, vi beskæftiger os med, er en investering vi tjener penge på, har vi ikke grund til at frygte fremtiden, og vi vil så få en levedygtig aktivitet med god beskæftigelse.

## Et godt hold

I et tidligere interview i »Philiskopet« har Hiltjo Bos spået, at vi vil blive et »winning team«. Det er stadig hans overbevisning.

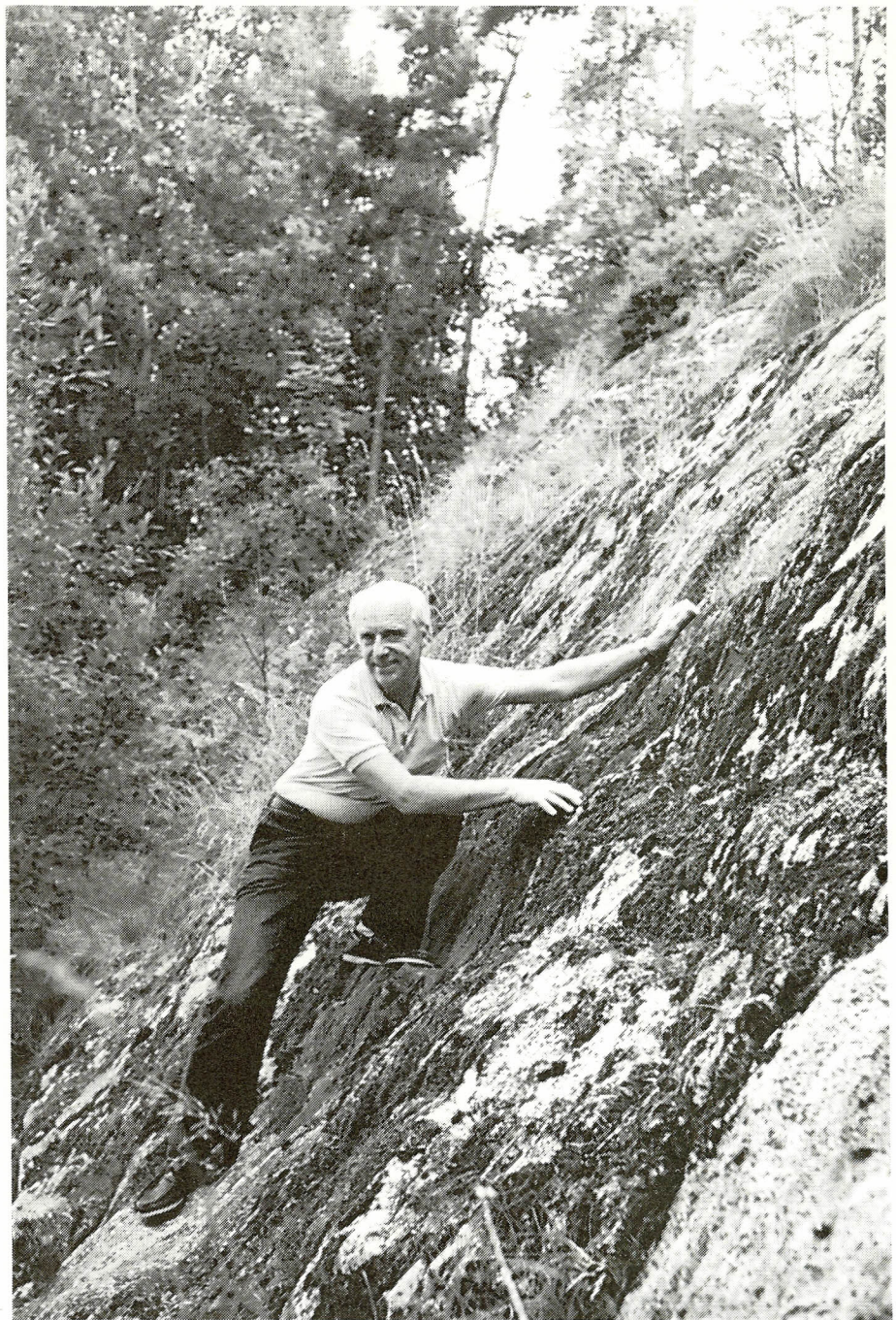
— Vi har et godt hold i Danmark, og jeg håber, at vi som organisation nu og i fremtiden vil være i stand til at tiltrække initiativrige unge mennesker, som siger: »Det er rart at få job hos Philips, for her sker der noget, og her er der fremtid!«.

Jeg tror, Philips i Danmark med sin stræben efter kvalitet er på vej til en endnu stærkere position, så vi også kan opfylde de unges forventninger. Jeg håber, organisationen på alle områder vil få sin plads i samfundet og på markedet. Der er nogle områder, hvor vi kan gøre tingene endnu bedre. Jeg er overbevist om, at vi med øje for kvalitet på alle områder vil være i stand til at markere os positivt.

## Hegelund har nu ansvaret

Selv om Hiltjo Bos som direktør for Philips Norden AB bevarer tilknytning til den danske organisation, får vi næppe nogen tæt kontakt med ham i de kommende år.

— Jeg vil naturligvis følge udviklingen hernede med stor interesse, også fordi jeg har så stort kendskab til personer. Men chefen for Philips i Danmark hedder nu Jørgen Hegelund, og det er ham, der har ansvaret for den danske organisation. Og det ønsker jeg både ham og Philips Danmark tillykke med!



Jørgen Hegelund er kommet »ned fra fjeldet« igen! Efter to år i Stockholm som nordisk komponent-chef har han taget plads i stolen på 5. sal og efterfølger Hiltjo W. D. Bos som adm. direktør for Philips Industri og Handels A/S.

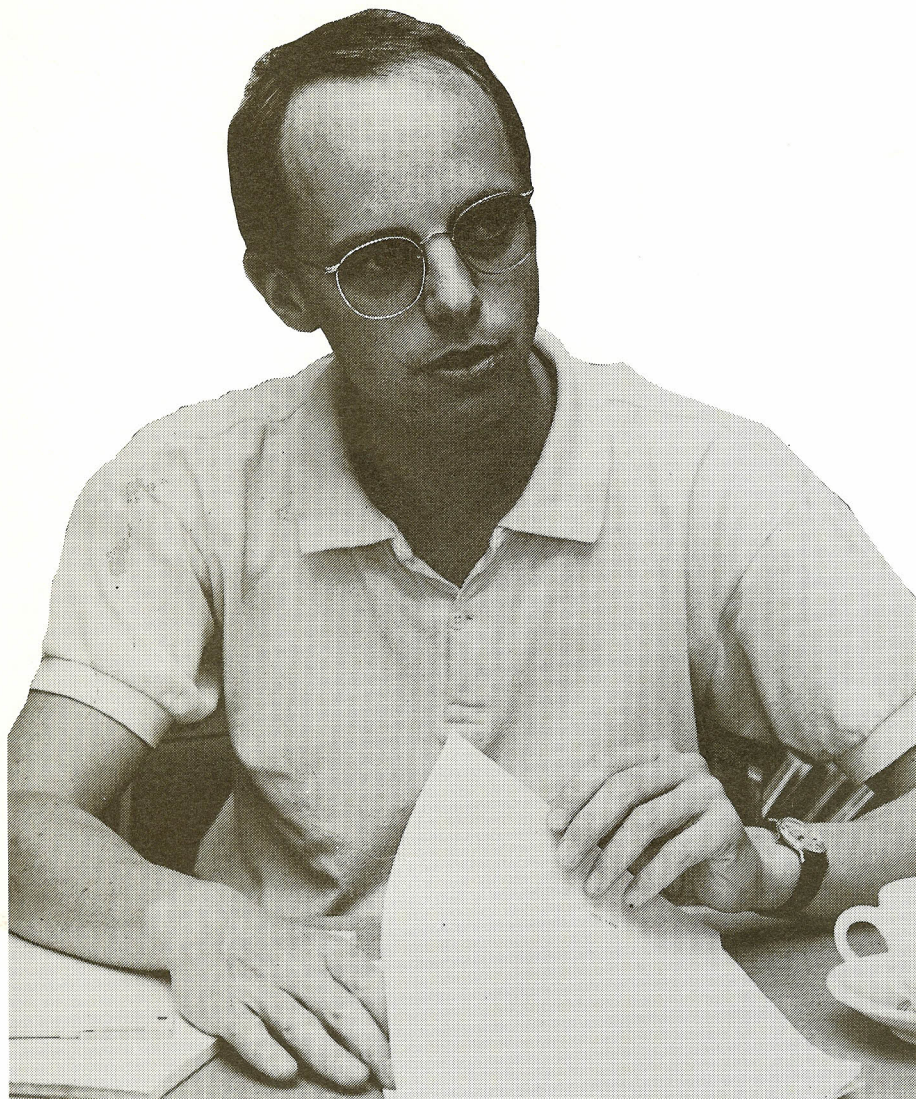
Jørgen Hegelund overtager sin nye post med 34 års Philips-erfaringer bag sig. Lige siden han som nybagt ingeniør startede sin karriere i Philips-koncernen, har han beskæftiget sig med professionel elektronik. Hans første store opgave fik han som chef for industriafdelingen, som han selv byggede op fra grunden. I 1962 kom

Hegelund til Miniwatt, og det er i høj grad hans fortjeneste, at Miniwatt blev den største leverandør af komponenter til den danske elektronikindustri. Efter en række år på denne post var han en kort periode chef for Datasystemer, inden han i 1982 blev medlem af Management Komiteen med særligt ansvar for de professionelle grupper.

I juli 1984 blev Jørgen Hegelund udnævnt til chef for Philips Komponent AB i Stockholm og fik tillige ansvaret for komponentaktiviteterne i Norden.



# Organisation, regler og millimeterretfærdighed



Peter Vesterheden: Vi vil behandles individuelt, når det er en fordel for os selv.

Peter Vesterheden tiltrådte den 1. marts som organisationskonsulent i personaleafdelingen. Han er uddannet officer i forsvarret og HD'er i organisation. Senest har han været ansat i forsvarsministeriet. Hos Philips er han for øjeblikket i gang med opgaver som opfølgning af kvalitetsprojektet, udarbejdelse af ny medarbejderhåndbog, ajourføring og udarbejdelse af selskabets organisationsplaner samt evaluering af JUUST-projektet.

Hvorfor forlod du et job i forsvarret til fordel for ansættelse hos Philips?

– Jeg ville gerne prøve kræfter med nye opgaver og nye miljøer. Og mit valg er jeg tilfreds med. Der er større frihed her end i det offentlige. Men samtidig er forskellen ikke så stor, som vi tror. Der er nu og da en undertone af, at det kun er os i det

private, som laver noget, men det passer ikke, siger Peter Vesterheden.

## Konservatisme og tryghed

– Jeg oplever Philips som et stort og spændende selskab, som er modtagelig for nye tanker og ideer. Samtidig har Philips en smule af konservatismens træghed, hvilket jeg mener er udmærket, fordi det giver os tryghed. Tryghed er en forudsætning for lysten til at prøve og senere acceptere noget nyt. Lysten og viljen til at prøve nye ideer er nødvendig, for at vi alle kan få et godt og spændende arbejde.

Vi er på overfladen meget regelstyret, og det er vel også derfor, at vi nogen gange beskyldes for at være bureaukratiske. Men jeg har til dato ikke oplevet bureaukratiet som et nej til gode ideer.

Da Peter Vesterhedens opgaver er medarbejderhåndbogen, organisationsplaner og organisationshåndbog, er han tæt på Philips' regelsæt, og hvordan det påvirker. Der er to former for regler i huset: De regler som det omgivende samfund kræver, og de regler som vi selv laver. De samfundsmæssige regler er klart i overtal og kræver megen administration.

– Hvad angår de regler vi selv laver, har mange af os en modsætning i os. På den ene side vil vi have et system, der behandler alle ens. På den anden side vil vi behandles individuelt, når det er en fordel for os selv. Det er en modsætning, som ikke kan løses. Hos Philips tilstræber vi at behandle medarbejderne så ens som muligt. Det tror vi, de fleste vil være tilfredse med i længden, uden at vi derfor skal ende i millimeterretfærdighed.

Hvorfor skal vi have en organisationsplan?

– En organisationsplan er både udtryk for strukturen i virksomheden og en samlet beskrivelse af de officielle samarbejdsrelationer og informationsgange. En organisationsplan kan ikke bruges til at udstikke en kommandovej, men til at fortælle os hvor vi nu står. Desuden er en organisationsplan god til at fortælle nye medarbejdere, hvad Philips er, og hvem der skal løse hvilke opgaver.

## Medarbejderhåndbogen

– På samme måde som med medarbejderhåndbogen, der nu er ved at være færdig. Den giver medarbejderne mulighed for at lære deres virksomhed at kende, at kende regler og bestemmelser, muligheder og goder. Medarbejderhåndbogen vil af praktiske årsager kun indeholde hovedregler og henvisninger til, hvor en mere detaljeret information kan fås, fortæller Peter Vesterheden og tilføjer, at han har været rundt i mange forskellige afdelinger, hvor han har følt sig godt modtaget og lært, at Philips er mange ting og mange forskellige mennesker.

## Kvalitet

– Også gennem mit arbejde med kvalitetsprojekterne har jeg fået en god fornemmelse af, hvad Philips er. Kvalitetskampagnens styrke er, at vi i arbejdet med den får snakket sammen om de daglige opgaver og problemer. Hvor man måske tidligere ikke syntes, at der var oplagte anledninger til at snakke om den måde, hvorpå vi arbejder og samarbejder, så er der det nu, siger Peter Vesterheden, som for øjeblikket skriver de enkelte kvalitetsgruppers rapporter sammen til kvalitetskomiteen.

– Målet med kvalitetsprojekterne er at løse egne problemer og sprede ideer og løsninger til hinanden. I én afdeling laver man måske noget, som kan bruges af andre. På den måde udnytter vi ressourcerne bedre, og det er et af formålene med kvalitetskampagnen, slutter Peter Vesterheden.



# – Du skal gå lidt hurtigere

siger Alfred Greisen til mig, da jeg er med ham på arbejde, og vi går hen ad gangene på Industrigården. Der skal åbnes døre, tændes lys, deles aviser ud i samtlige fløje, og det må kun tage tre kvarter, forklarer Greisen, som er gårdmand hos Philips på femtende år. Foruden Alfred Greisen tæller gårdmændene Erling Kjær, Karl Ipsen og Claus Raun Rasmussen.

Bagefter skal elevatorerne tømmes for affald, mælk bringes til kantinen og gård og fortove rengøres. Gårdmændene sørger for, at rum, inventar og udenomsarealer fungerer og vedligeholdes. Der er hver dag faste opgaver, og dertil kommer alt det løse.

– Vi reparerer, hænger billeder op, ordner vinduer, lys og sikringer, flytter kontorinventar og møblerer mødelokaler, ordner toiletter og sprængte vandrør, forklarer Greisen, mens vi er på vej hen til Ingeniør-gangene, hvor alle vandrør til hele bygningen findes, og hvor lys, ledninger og kabler checkes.

Hvis man aldrig har været i Ingeniør-gangene før, er det en oplevelse værd, om ikke andet så fordi det også er beskyttelsesrum i tilfælde af krig og andre katastrofer.

## Mange lange gange

Ingeniør-gangene er lange underjordiske gange fyldt med rør og ledninger og meget lavt til loftet.

Får I ikke rygskeer af at gå rundt hernede?

– Nej, svarer Greisen, mens vi lunter afsted foroverbøjede og med hjelm på hovedet. – Nu er vi jo heller ikke hernede så lang tid ad gangen. Det var kun hårdt, dengang jeg skulle gøre rent hernede.

Efter opgaverne i Ingeniør-gangene og efter en tur på værkstedet, hvor borde og stole og andet inventar reparerer, er det tid til kaffe.

– Ingen af os er uddannede håndværkere, men hvis det er opgaver, vi selv kan klare, så gør vi det, fortæller Claus Raun Rasmussen, som tidligere har været frivillig soldat, og som efter en kort periode som arbejdsløs kom til Philips. Han er den yngste i sjakket og har været her i fem år.

– Vi hjælper også medarbejderne, hvis de har småproblemer. F.eks. hvis en bil ikke kan starte, eller hvis hælene på kvindernes sko knækker, siger Claus, der som en af sine faste opgaver bl.a. skal fjerne køkkenskraldet fra elevatorerne, og som i den forbindelse gerne vil komme med en opfordring til kontorpersonalet om først at sætte affaldet ind i elevatoren efter kl. 15.00.

Om vinteren møder gårdmændene



Gårdmændene Claus Raun Rasmussen og Alfred Greisen på arbejde i Ingeniør-gangene.

klokken 4.00 for at fjerne sne, hvis der er faldet meget i løbet af natten.

– Det kan godt være en hård tårn, hvis der er minus 15 grader og stiv kuling. Vi er næsten aldrig syge, siger Greisen og kommer med et »hip« om, at det med karensdagen er uretfærdigt.

## Når det bibber

Pludselig »bibber« det, og Greisen skal ringe på telefonen. En sidder fast i elevatoren, og vi skal nu op på taget for at hejse vedkommende ned. Oppe på taget fjerner man et dæksel ned til en lang slukt, hvori elevatoren kører. Der vil jeg nødig sidde fast og forhører mig om, hvor ofte det sker.

– Det sker engang imellem, men vi er højst fem minutter om at få folk lukket ud, fortæller Erling Kjær.

Efter opgaven med elevatoren, skal nogle billeder hænges op i kantinen og et bord reparerer. Sådan går det slag i slag indtil aften, hvor gårdmændene lukker og slukker.

– Det gode ved arbejdet er, at det er afvekslende. Der er altid nye opgaver, og ofte tager vi også selv initiativer, f.eks. reparation af containerne. Vi kommer meget rundt, og det kan jeg godt lide, slutter Alfred Greisen.

Der er ikke meget plads, men bordet skal jo reparerer, så det bliver det.





# Kunst skal provokere

**Peter Thonning, formand for Philips kunstforening, fortæller her om foreningen og hans personlige forhold til kunst**

Philips kunstforening blev stiftet i 1957 og har således eksisteret i 29 år. Den har 400 medlemmer og dækker alle medarbejder-grupper. Foreningens formål er at støtte yngre danske kunstnere og fremme interessen for kunst blandt medarbejderne.

Hvert år på generalforsamlingen bortloddet de kunstværker, som er indkøbt i årets løb. Kunstværkerne udstilles i kantinerne på Industrigården og i Jenagade.

– Vi breder os over flere kunstarter. Det er ikke kun malerier, men også skulptur, kunsthåndværk, billedtæpper og applikationer, vi udstiller. Vi tilstræber bredde i vores valg, siger Peter Thonning, som har været medlem af kunstforeningen i 20 år og siddet i bestyrelsen i 9 år. I sin fritid deltager han i Folkeuniversitetets kursus i kunsthistorie. Han kan især lide nyere kunst og de ældre impressionister. Jeg spurgte ham, hvordan han vil definere begrebet kunst.

– Det er svært, især jo mere man fordybe sig i emnet kunsthistorie. Men for mig personligt er det kunst, når det siger mig noget. Vi føler forskelligt, og derfor er noget kunst for nogen, men ikke for andre. Det er et subjektivt spørgsmål.

Hvad med graffiti, er det kunst?

– Nej, det synes jeg ikke, for det er at pådutte andre ens streger. Dog synes jeg, at den graffiti, som er på husmuren ved Apoteket i Holmblads-gade, er god.

Får I nogen respons fra medarbej-

Udstillet billedtæppe af Maiken Rasmussen: Flaskesamler.



Udstillet glasskål af Per Rene Larsen: Kattemad.



derne på den kunst, I vælger ud?

– Ja, nogen gange kommer medarbejderne og er enten meget begejstrede eller meget negative, og så synes jeg, at vi har ramt plet, for det er udtryk for, at folk oplever noget. Kunst skal både være provokerende og dekorativ.

Kunstforeningen hos Philips er til-

sluttet organisationen F.S.K. (Foreningen af Samarbejdende Kunstforeninger). Som medlem har man mulighed for at deltage i så forskellige arrangementer som »Kunst i vore kirker«, »TV-byen set indefra« og rejser til Tønder eller Prag.

Næste udstilling fra kunstforeningen bliver i september måned.

## Amager Rundt

Søndag den 25. maj afholdtes for 13. gang det 42 km lange cykelløb Amager Rundt. Løbet havde 6.000 deltagere, hvoraf knapt 100 kom fra Philips. Philips-folkene mødtes tidligt om morgenen og blev iført trøjer, bøllehuer og flag. Med sig havde de desuden en depotbil med lappegrejer, øl og vand, og kl. 9.30 gik startskuddet til Danmarks næststørste motionscykelløb. Chefspeakeren var Gunnar »Nu« Hansen, som i alle årene har sendt cyklisterne afsted.

Efter tre timer var alle igen vel hjemme og modtog belønning af kulinarisk karakter. Philips idrætsforening havde arrangeret sig med kokken fra Jenagade, Torben Rasmussen, som her tager imod cyklisterne med oksehøjreb, bagte kartofler og fadøl.





# Philips til VM

En delegation fra Philips Service drog den 3. juni til VM i Mexico. Rejsens primære formål var fodbold og Philips' aktiviteter i forbindelse hermed, men rejsen blev også et bekendtskab med præsidentpalæer og blik-skure, rigdom og fattigdom, frodig natur og gøldede områder.

Mexico City har 20 millioner indbyggere og er på størrelse med Fyn, så befolkningstætheden er stor.

Det jordskælv, som ramte byen for et år siden præger stadig stedet. Hele bygninger står tomme og ruiner ligger spredt forskellige steder. Men Mexico er samtidig også en meget smuk by – store boulevarder, grønne områder og mange forskellige træer.

Jørgen Bakke fortæller her om oplevelsen og indtrykkene.

## Philips som hovedsponsor

– Allerede da vi landede med flyveren i Mexicos lufthavn blev vi mødt med kæmpe Philips skilte og transparenter, som fortalte, at Philips er en af de syv hovedsponsorer ved VM, fortæller Jørgen Bakke. – Ved selve fodboldkampene på alle de stadions, der blev spillet på, var Philips ene om at have fire skilte. Alle strategisk placeret ved målene og sidelinierne.

Philips' kontrakt var dobbelt. Man var både sponsor og havde ordre på levering af alt TV-udstyr. TV-kamera-



En af deltagerne fra Philips Service, Bjørn Bo, på toppen af solpyramiden.

er, mixerpulte og i det hele taget al form for elektronik var Philips. De udfald vi engang imellem kunne opleve, skyldtes ikke Philips-grejet, men at kommunikationssatellitterne var overbelastede.

## Perfekt og timet

– Mange mexicanere sidder på barer og ser TV. I Mexico har man reklamer i TV, så under hver fodboldkamp løb Philips-reklamer hen over skærmen.

Philips Mexico, som stod for arrangementet med Philips-medarbejderne fra de forskellige lande, havde gjort et flot stykke arbejde.

– Vi følte os utrolig velkomne, fortæller Jørgen Bakke. – Hvert land blev under hele opholdet udstyret med en guide, som viste os byen og fabrikken. Desuden blev der om aftenen arrangeret underholdning, mexicansk musik og dias-show. Alt var timet og perfekt.

## Producerer alt

Philips Mexico er på nogle områder

anderledes end de europæiske Philips selskaber. Da Mexico er et fattigt land, forsøger man fra regeringens side at begrænse importen. Det betyder, at Philips Mexico selv producerer næsten alt. I én fabrik kører et bånd med fjernsyn, ved siden af et med kaffemaskiner og ved siden af igen et helt tredje produkt. De fleste komponenter producerer de også selv. Virksomheden har 4500 ansatte, og selv om den teknologisk set er 10 år bagefter, så har Philips den største andel af det mexicanske marked.

## Hverken farlig eller voldeligt

Jørgen Bakke fortæller også om den mexicanske befolkning som meget gæstfri og imødekommende. Ligeledes er de også dygtige til at skabe fest og stemning.

– Om aftenen og natten kogte byen, folk udfoldede sig på en helt anden måde, end vi kender. Det var varmt, larmende og farverigt på en dejlig måde.

I den danske presse skrev man, at Mexico var en farlig og voldelig by. Det mærkede vi intet til. Specielt var danskere meget populære og blev behandlet særdeles fint.

Rejsen til Mexico var en stor oplevelse, både hvad angår landet, befolkningen og alle Philips-aktiviteterne omkring VM.



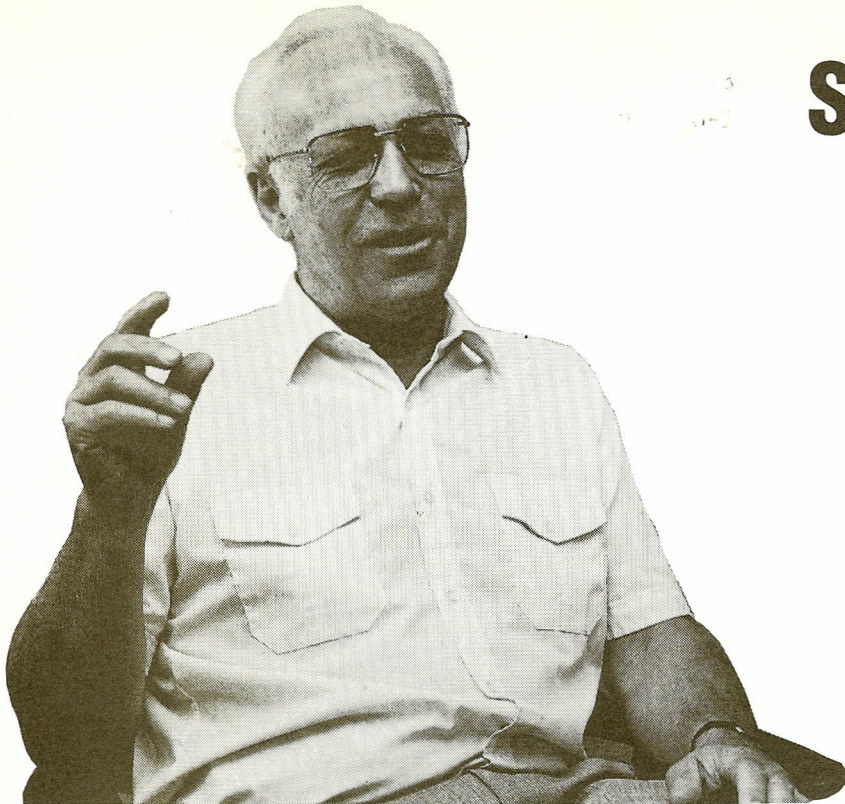
En del af underholdningen var bl.a. et show med mexicanske kvinder.



Mexico City



# Stor produktion og



*Henning Folmer Hansen: Vi skal kunne mere end én ting, når vi er en virksomhed med stor produktion og lille organisation.*

Direktør for Nordisk Glødelampe Industri, Henning Folmer Hansen, fortæller her om en lille virksomhed, som klarer sig godt blandt de store, men som samtidig reparerer for meget og forebygger for lidt. Sidstnævnte er et problem, som man for øjeblikket samler tropperne om at løse. Men først lidt historie om virksomheden.

Nordisk Glødelampe Industri ligger i Herlev lidt uden for København og producerer glødelamper til husholdningsbrug. Virksomheden blev stiftet efter 2. verdenskrig som et produktionssamarbejde mellem Philips (incl. Pope), Søren Madsen og Osram, men først i 1962 blev produktionerne samlet i den nuværende fabrik i Herlev.

Produktionen omfattede alle former for glødelamper til hjemmemarkedet. Senere trak Osram sig ud, men dette blev mere end opvejet af, at Philips nedlagde sine lampefabrikker i Sverige og Norge og overførte produktionen til N.G.I.

# De unge har en



*Alice Kjær: Kvalitet er at løse de problemer, vi står overfor.*

**Philiskopet har også talt med de tre tillidsfolk på N.G.I., som her fortæller om forskellen på yngre og ældre medarbejdere, og om hvordan ledelse og medarbejdere sammen forsøger at løse problemet med for stort udfald blandt maskiner og personer**



*Benny Christensen: Hver gang der kommer nye folk, skal de læres op, og hvis de så forlader os efter kort tid, så skal vi forfra en gang til.*

Alice Kjær er fællestillidskvinde og har været på N.G.I. i 22 år. Benny Christensen er tillidsmand for smedene og har været på virksomheden i 19 år. Roland Druva er tillidsmand for de ufaglærte mænd og har 12 år bag sig på N.G.I. Arbejdet i fabrikken foregår i små produktionsenheder med dag- og aftenhold. Alle tre er glade for

deres arbejdsplads og kunne ikke tænke sig at komme andre steder hen, for som de siger, »her kender vi jobbet og kollegerne. Det er altid svært at være ny«.

Størst udskiftning i arbejdsstyrken er blandt de ufaglærte. Smedene har alle været ansat en del år.

– Vores job er afvekslende, og vi har



# g lille organisation

Special-produkter blev taget ud og samlet i egne fabrikker andre steder i Europa.

N.G.I. producerer i dag almindelige glødelamper til det danske, svenske, norske og finske marked. Produktionen er på ca. 40 millioner glødelamper årligt, og når valget faldt på Danmark som produktionssted var det bl.a. på grund af landets strategiske placering for transport og materialer. N.G.I. er i dag en moderne virksomhed, hvor tidligere tiders håndarbejde er erstattet af højteknologi. 120 mennesker er ansat, og arbejdet består hovedsageligt i overvågning og kvalitetskontrol.

– Vi skal have flere kasketter på, siger Folmer Hansen om forholdet mellem produktion og organisation.

– Vi håndterer den samme teknologi som de store Philips fabrikker i Europa, men vi har ikke den samme organisation til at assistere os. Det betyder, at vi skal kunne mere end én

ting. Dog får vi hjælp fra Holland, når vi har brug for specialister. Den situation gør selvfølgelig arbejdsgangene mere usikre, til gengæld er det udfordrende. Vi skal være og er meget omkostningsbevidste, siger Folmer Hansen.

– For øjeblikket producerer vi årligt 40 millioner glødelamper. Det kan lyde af mange, men vi skulle gerne endnu højere op. Vi har den senere tid haft nogle problemer, som jeg vil give fællesbetegnelsen »vi reparerer for meget og forebygger for lidt«.

Der er to ting, som skal fungere i en virksomhed som vores, og det er maskiner og mennesker. En lille fejl ved en maskine kan stoppe hele produktionen. Og hvis der er fejl i produktet, skal hele partiet gennemses. Hvad medarbejderne angår er der generelt for meget fravær, og det sinker også produktionen, siger Folmer Hansen.

## Alderssammensætningen

Alderssammensætningen kan også være et problem. Vi har i de seneste år taget afsked med mange ældre medarbejdere og har derfor på ret kort tid måttet tage mange nye ind. Da vi ikke kan »købe« medarbejdere udefra, som har kendskab til vores specielle produktion og maskiner, har det været svært at følge med i den interne uddannelse.

På baggrund af de problemer har vi foreslået at indføre en bonusordning, fortæller Folmer Hansen og slutter af med at sige, at han gerne vil have, at medarbejderne stiller krav, mod at de så til gengæld opfylder forpligtelserne. – Vi skal sørge for rammerne er i orden. Medarbejdernes opgave er at udfylde dem.

## anden holdning

det godt sammen. Somme tider skal vi knokle, og andre gange kan vi slappe af, fortæller Benny Christensen.

### Kvalitet er at løse de problemer, man står overfor

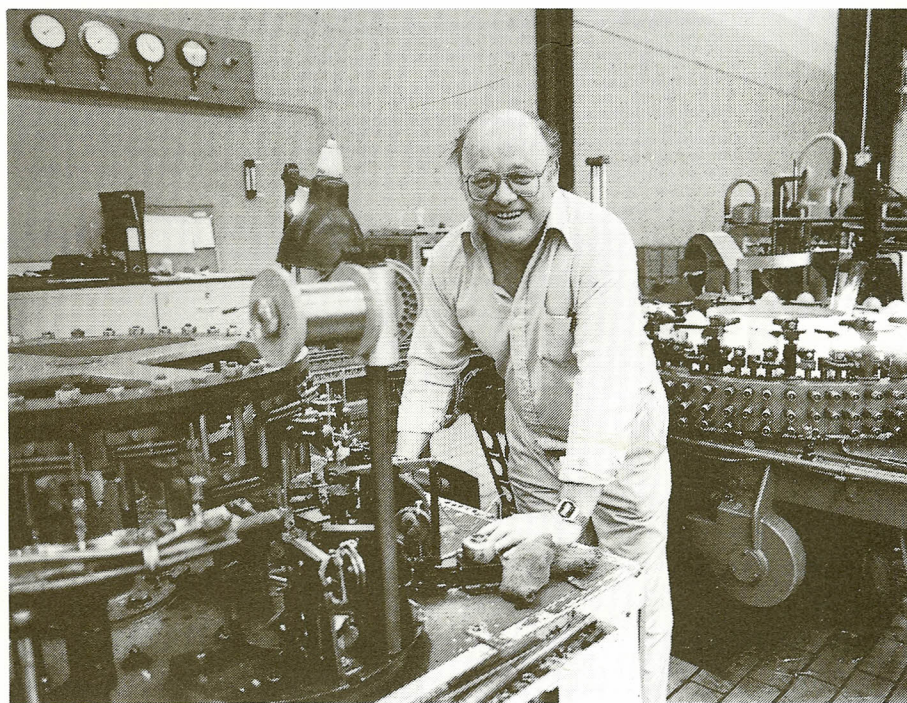
– Problemet med for mange uheld på maskinerne og for stort gennemtræk af medarbejdere, er vi for øjeblikket ved at løse, siger Roland Druva, og Alice Kjær tilføjer: – Kvalitet for os er, at løse de problemer vi står overfor nu. Grunden til at vi er interesserede i at få dem løst er, at jo bedre det kører, desto friere forhold har vi.

Problemet med vore arbejdskamrater opstår, når et større antal ældre medarbejdere skal skiftes ud med unge, for som Benny Christensen siger: – Hver gang der kommer nye folk, skal de læres op, og hvis de så forlader os efter kort tid, så skal vi forfra en gang til.

– De unge er ikke så bange for at skifte arbejde. De har en anden holdning til arbejdet. De har ikke lyst til det samme hele livet igennem, siger Roland Druva.

– Nej, fortsætter Alice Kjær, de unge har ikke lyst til at være her i mange år. De vil måske videre og have en uddannelse. Det kan jeg godt forstå, men det er samtidig også generende, at kollegerne ikke bliver så knyttede til hinanden.

De tre tillidsfolk overvejer også, om der er forskel på funktionærers og



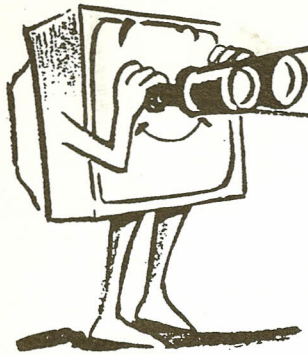
Roland Druva: Vi er for øjeblikket ved at løse problemet med for mange uheld på maskinerne og for stort gennemtræk af medarbejdere.

timelønnedes indstilling til arbejdet. Måske er funktionærer mere »gift« med deres arbejde.

Selskabelige aktiviteter uden for arbejdstiden er lidt svært at få passet

ind på grund af skifteholdene, men lidt sport og yatzy bliver der dog dyrket. – Det er en udmærket måde at stresses af på, siger Benny Christensen.





September 1986

## Større bevidsthed om kvalitet



Henning Friis

### 85 grupper arbejder nu med tilsammen 126 projekter

Hos Philips er kvalitetsbegrebet ikke noget nyt. I det sidste års tid har

vi alligevel søgt at skabe større bevidsthed omkring kvalitet, og det er glædeligvis også lykkedes i stort omfang.

Projekt »Philips er kvalitet« fik sin start i foråret 1985 med seminarer og kurser, og i oktober dannedes de første styregrupper og arbejdsgrupper i tre afdelinger. Siden er næsten alle andre afdelinger fulgt med.

I en ny statusrapport kan vi konstatere, at ialt 85 grupper nu arbejder med tilsammen 129 kvalitetsprojekter. Resultaterne er vidt forskellige. Nogle afdelinger er langt fremme og andre er stadig i startfasen, hvilket der – bl.a. på grund af ændringer i organisationen – er gode forklaringer på.

I »Philiskopet« har vi kunnet læse

om nogle af projekterne, og i dette nummer findes yderligere omtale af tre afdelinger.

### Vi skal sætte os nye mål

Da vi indledte kvalitetsprojektet, satte vi en dato, som skulle være første milepæl i den langsigtede udviklingsproces. På denne dato, den 19. september, vil vi igen gøre status. Vi skal vurdere, hvor langt vi er kommet, og vi skal sætte os nye kvalitetsmål. Det er nemlig af største betydning, at projektet ikke betragtes som en kampagne, men som en løbende proces!

Den 19. september vil vi markere, men herom senere.

Henning Friis

## Kundereaktioner er et kvalitetsparameter

I Philips Radio har man målt kvalitet på seks områder. Et af dem er kundereaktioner.

– Vi er en salgs- og serviceafdeling. Derfor er kundereaktioner et af de vigtigste områder at måle kvalitet på, fortæller Jørn Slot.

– Vi tilrettelagde det på den måde, at vi udfærdigede et skema, som alle medarbejderne fik udleveret. Hver gang de fik en negativ henvendelse fra en kunde, hvad enten det var pr. brev, telefonisk eller personligt, skulle skemaet udfyldes. Vi valgte en tilfældig uge uden skelen til, om folk var hjemme. Vi er jo tit i en situation, hvor mange mennesker er ude af huset.

Skemaerne blev udleveret om mandagen og omfattede spørgsmål som: Hvor kommer henvendelsen fra? Hvilket produktområde gælder den? Hvorfor er henvendelsen negativ? Er der tale om et tilbagevendende problem? Blev sagen afsluttet af dig?

Om fredagen blev skemaerne samlet ind, og der blev foretaget statistik på dem. Resultatet var, at der i løbet



Jørn Slot

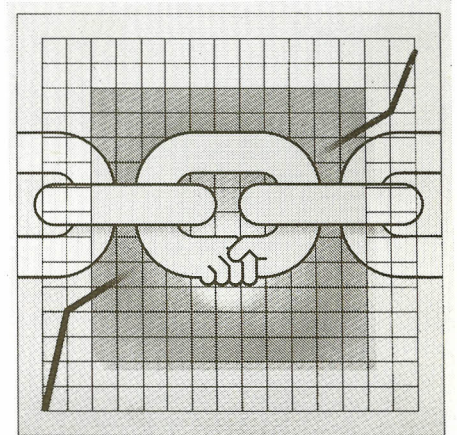
af ugen havde været 132 negative kundehenvendelser. 2/3 af henvendelser var fra forhandlere, 1/5 fra private og resten fra interne kolleger. De kritisable produktområder i den pågældende uge var især fjernsyn og videobåndoptagere (lige før VM i fodbold).

### Leveringsevnen

– Hovedproblemet var leveringsevnen, fortæller Jørn Slot og understreger, at det også er derfor, at et af

de andre kvalitetsprojekter i Philips Radio er »Leveringsgrad«.

– Kundekritikken gik på, at vi ikke kunne levere det lovede eller ønskede. Vi kunne sælge mere, end vi var i stand til at levere, og det var mindre end det, fabrikkene havde lovet os. Derfor er leveringsproblematikken et spørgsmål, hele koncernen må arbejde med. Kvalitet er at levere det, folk forventer. Hvis vi gør det, har vi ingen negative kundereaktioner, slutter Jørn Slot og tilføjer, at de tilsvarende målinger vil blive foretaget på et senere tidspunkt.





# Kvalitet hos PTV



Ole Skrydstrup, service- og kvalitetschef hos PTV, tager stikprøvekontrol af de færdige apparater.

I afdelingen for professionelt TV-måleudstyr, PTV, har man taget udgangspunkt i »Hvad kunden tænker om os«. Vi vidste reelt ikke, om vore produkter var helt i orden, når de nåede ud til kunden, så derfor blev der taget udgangspunkt i det, siger service- og kvalitetschef Ole Skrydstrup, som tillige er sekretær for kvalitetsstyregruppen. Kvalitetspolitikken blev koncentreret om a) Kundetilfredshed og b) Kvantiteten og kvaliteten af arbejdet i udviklingsafdelingen. Problematikken omkring kundetilfredshed førte til tre ting: Stikprøvekontrol af de færdige apparater, måling af reparationstid og måling af leveringstid/leveringspålidelighed.

## Har etableret varekontrol

Komponenter og materialer er ikke altid i orden, når de kommer fra leverandørerne. Man har derfor besluttet at etablere egen varekontrol, så det bliver muligt at tage højde for eventuelle dårlige materialer, inden de bliver brugt i monteringen. Varekontrollen er ved at blive ført ud i livet og starter i 1987. Stikprøvekontrol omkring apparaternes duelighed viste, på trods af rygter om det modsatte, at der praktisk taget ingen fejl er i apparaterne. Leveringstid og pålidelighed har vist sig at være helt i top.

– Det interessante inden vi gik i gang med kvalitetsprojekterne var, at vi ikke vidste, hvor gode eller dårlige vi var. Med kvalitetsprojekterne har vi fået syn for sagen og fundet ud af,

at vi slet ikke er så dårlige endda.

– Omkring kvantiteten og kvaliteten af arbejdet i udviklingsafdelingen har vi en målsætning om at forbedre effektiviteten i afdelingen med 50 procent. Vi havde i forvejen statistik på forholdet mellem planlægningstid og udviklingstid, d.v.s. den tid en ting var planlagt til at udvikles i, og den tid det reelt tog. Den statistik viste et misforhold, som betyder, at vi også her må gøre det bedre. Desuden skal der informeres mere effektivt, så forskellige medarbejdere ikke laver den samme ting. Endvidere ser vi på konstruktionsændringer i udviklingsafdelingen. Konstruktionsændringer kan være forårsaget af fejl, som gør, at produktet ikke opfylder sine specifikationer. Hver måned offentliggør vi en liste over konstruktionsændringerne, og de er nu allerede faldet med 20 procent. Yderligere forbedringer kan forventes, når de lister, teknikere og ingeniører skal indtaste over alle komponenterne i et produkt, ikke længere indtastes manuelt, men overføres elektronisk.

## Det går hurtigere fra Singapore end fra Belgien

I serviceafdelingen hos PTV har man opstillet det mål, at en reparation maksimalt må tage ti dage. Den tidsfrist kan serviceafdelingen godt overholde. Problemet er serviceafdelingerne rundt omkring i verden. Deres registrering går for langsomt, og transporten til København er ofte forsinket.

– Vi har målt, hvor lang tid det tager for et produkt, som skal repareres, at nå fra de forskellige serviceafdelinger til os. Herefter vil vi tage kontakt til de steder, hvor det er særlig grelt og så gøre opmærksom på problemet. Det tager f.eks. kortere tid for en vare at komme fra Singapore end fra Belgien, siger Ole Skrydstrup.

## Bedre arbejdsmiljø

– Jeg tror, at det bedste kvalitetsprojekterne kan give, er et bedre arbejdsmiljø. Forstået på den måde, at færre fejl giver færre frustrationer og dermed større overskud til at opfylde andres behov. Forudsætningen for at gøre kunderne tilfredse er, at man selv er tilfreds, slutter Ole Skrydstrup.

# Bedre til at levere

I produktionen i Jenagade har man udfærdiget ikke færre end 29 kvalitetsprojekter. Et af dem er projekt »Lager«. Her har målet været: Rigtig levering af antal og kodenummer. Minimering af lagerafvigelse.

– Vi får en ordre fra planlægningsafdelingen, hvorpå der står, hvilke komponenter fabrikken skal forsynes med til sine apparatsamlinger. Vores opgave er at forsyne fabrikken med de rigtige komponenter og antal. Hvis vi ikke gør det, kan apparaterne ikke produceres, fortæller lagerforvalter Povl Nielsen.

– Vi valgte derfor, som et af vore projekter, at tage stikprøver på om vi opfyldte ordren. Vores ambition er 98% fejlfrie leveringer. Det resultat ligger vi tæt på, og indtil videre har det udmøntet sig i færre klager.

Et andet projekt i tilknytning til lageret er optælling. Har man de varer på lageret, som skal bruges? Hvis der ikke er styr på lageret, er der nogen gange for mange og andre gange for få af en vare. Ved lageroptælling er man hele tiden ajour med, hvad der er nok af, og hvad der skal købes ind.

– Udover lageroptælling får hver ekspedient nu også sit eget område. På den måde tror vi, at den enkelte bliver mere forpligtet, siger Povl Nielsen og slutter: Kvalitet er hos os leveringspålidelighed, og vi kan konstatere, at vi er blevet bedre til at levere ordrene.

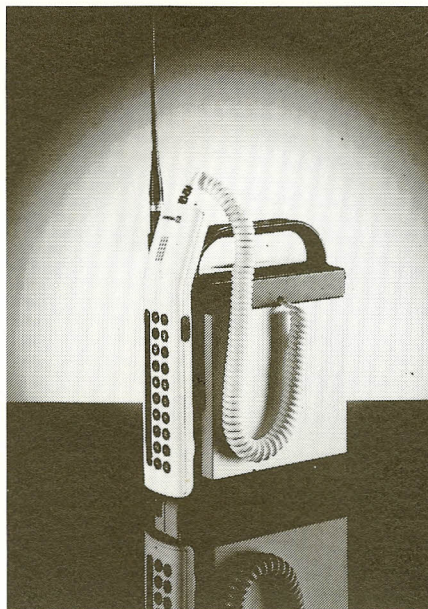


# Når teknik bliver til kunst

For første gang har Statens Kunstfond indkøbt et teknisk masseproduceret produkt. Det blev ap radiotelefon's 4111, også kaldet »det lille mesterværk«, og et mesterværk er den virkelige. Form og teknik er forenet på en sådan måde, at det funktionelle er blevet æstetisk.

4111 er let og bærbar, hørerøret ligger godt i hånden, og udseendet er smukt og enkelt. Det er danskeren Jan Trägårdh, som har designet »det lille mesterværk«. Han er rekordindehaver af ID-priser – Dansk Designråds pris for god industriel design – og har arbejdet sammen med ap radiotelefon i 10 år.

– Kunstnere skal huske, at de også er teknikere, og teknikere skal huske, at de også er kunstnere, siger Jan Trägårdh med et citat af den kendte danske humanist, forfatter og arkitekt Poul Henningsen. – Det er dybest set et spørgsmål om at forstå hinanden.

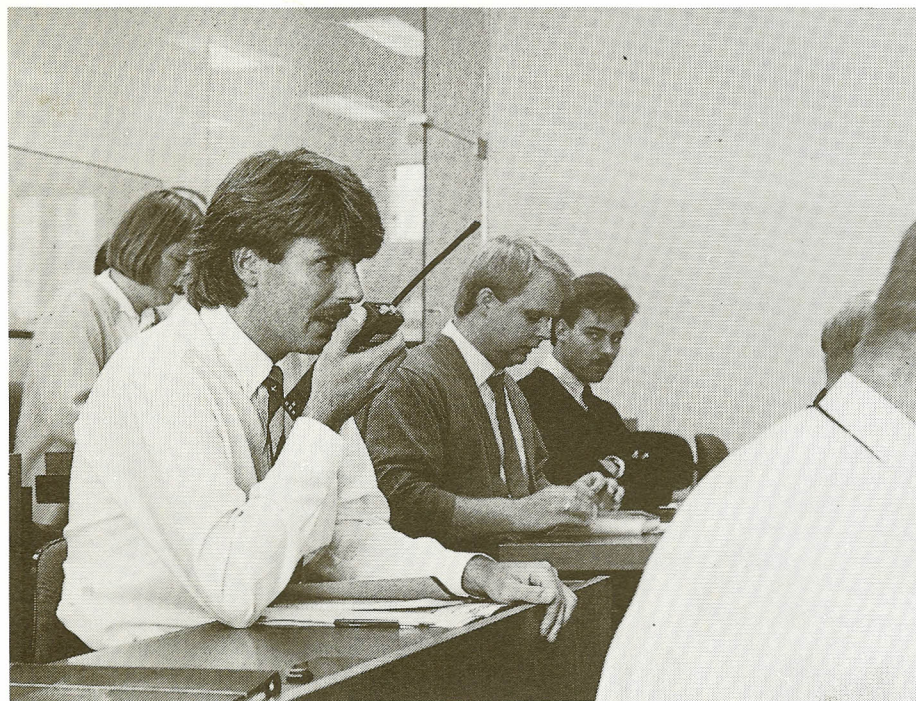


Gennem samarbejde løfter man højere, end det man selv kunne lave. ap radiotelefon's ingeniører, mine medarbejdere og jeg har optimeret en perfekt teknisk konstruktion med en attraktiv og brugbar udformning. Det er idealet for industriel design.

Hos ap radiotelefon er man glade for den anerkendelse, der ligger i, at det første industriprodukt Statens Kunstfond nogensinde har købt til sin samling, blev en ap radiotelefon. Med det indkøb er der åbnet for en udvidelse af begrebet kunst. Kunst er ikke længere kun malerier og kunsthåndværk, men også noget som kan produktudvikles i industrien.

Hvert tredje år afholder Statens Kunstfond en samlet udstilling, hvor alle produkter vises frem. Næste gang bliver i begyndelsen af 87, og det vil her være muligt at se »4111« side om side med malerier, smykker, tekstiler og møbler.

## Med walkie talkie på Fondsbørsen og teatret



En veksler fra vekslerfirmaet Benzon & Benzon med sin ap walkie talkie på fondsbørsen.

Fondsbørsvekslererne på Københavns Fondsbørs har anskaffet ap walkie talkie PF 85. Et lille fikst apparat på kun 450 gram med stor sende-

effekt, lille format og konkurrence-dygtig pris.

Det startede med, at et større vekslerfirma fik lov at låne et par appa-

ter på prøve. De blev så begejstrede for walkie talkien, at ideen rullede, og ap radiotelefon har nu solgt 50 stykker til fondsbørsen.

Formålet med walkie talkies på børsen er at sikre hurtig kommunikation.

Vekslererne har brug for både at kommunikere indbyrdes og hjem til moderfirmaet. Kurserne på de forskellige værdipapirer kan falde og stige med minutters varsel, og derfor er god handel afhængig af til stadighed at kende den internationale situation.

På socialcenteret Kofoeds Skole har de ansatte også anskaffet sig de små apparater. De kan således kommunikere med hinanden i praktiske og problematiske situationer.

Et tredje anvendelsesområde blev »født« på en udstilling i Bella Center, hvor ap radiotelefon deltog. Her fik man kontakt med mennesker fra Betty Nansen Teatret, som fandt, at walkie talkies ville være fortrinlige til scene- og belysningsmestrene. De har nu PF 85'ere og kan hurtigere og mere effektivt dirigere lys og dekorationer.

Både historien om Fondsbørsen, Kofoeds Skole og teateret viser, at walkie talkies kan bruges på steder og til formål, man ikke umiddelbart havde tænkt sig.



# Med biltelefon på Sveriges højeste bjerg

Lars Grunwald er fotograf og arbejder for forskellige afdelinger hos Philips, bl.a. af radiotelefon. Når han har ferie eller er »knoklet ned«, som han siger, går rejsen til de norske eller svenske fjelde.

– 4 til 5 gange årligt tager jeg på fjeldvandring. Når jeg er sammen med familien tager vi til Norge, når jeg er alene tager jeg til vildmarken i Sverige, siger Lars Grunwald, som for nylig har været på ski til Sveriges højeste fjeld, Kebne Kaise, 2112 meter over havets overflade, og her medbragte han af radiotelefons »lille mesterværk« 4111.

– Jeg ville prøve om man på 4111 kunne ringe til Danmark fra Sveriges højeste bjerg. Jeg synes, at det kunne være sjovt, hvis jeg og mine rejsekammerater kunne stå ude i den snedækkede vildmark og ringe hjem til vore familier. Som sagt så gjort.

Rejsekammeraternes følelser overfor 4111 var blandede. – Nogle syntes, den var smart og spurgte til, hvad den kunne, og hvad den kostede, andre



Lars Grunwald på toppen af Kebne Kaise med 4111.

syntes, at den var et brud med vildmarkidyllen.

Vores fjeldfører stod på toppen af et andet bjerg, vi også besteg, og ringede hjem til sin mor i Ystad – der er cirka 2000 kilometer. Det morsomme var, at hans mor ikke troede på ham, siger Lars Grunwald og tilføjer: – Jeg mødte en same, som syntes, det kunne være sjovt at have sådan en ude i fjeldene. Nu er det i hvert fald bevist, at man kan ringe langt med 4111.

## Sporten

### Tennis

KFIU's holdturnering er i fuld gang. Vi spiller i division 4A og har for 3 kampe opnået 3 point:

Resultater:	
Esso – Philips	3–0
Berlingske – Philips	2–1
FLS – Philips	1–2

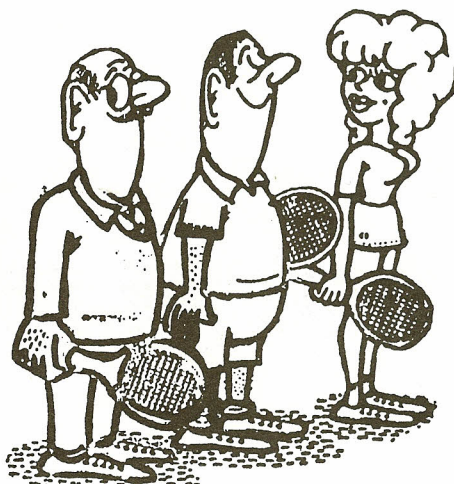
Som tidligere meddelt skal der ved nordisk sportsstævne i Stockholm 87 spilles tennis, og vi skal stille med 2 damer + 2 herrer.

Vi har desværre kun 1 kvindelig tennisspiller, så kære K'er! Der må være nogle af jer, der spiller tennis.

Vi har desværre ingen træningsmuligheder, men meld jer alligevel til Grethe Biilmann, lok. 2311 eller Vil-lads Simonsen, PCL.

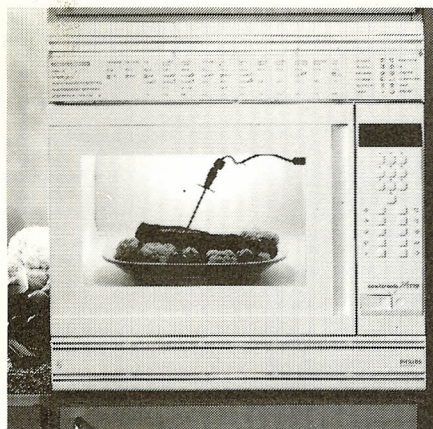


Seks unge mennesker er den 1. august begyndt som lærlinge hos Philips. Philips-tilværelsen blev indledt med fire introduktionsdage. På sidste-dagen mødtes de nye lærlinge med ældre lærlinge og en assistent. De er her i færd med at udveksle erfaringer og forventninger. På venstre side af bordet: Michael Hansen, Anne-Mette Andersen, Mette Christensen og Susanne Walther. På højre side af bordet: Leonard Suhadi, Henrik Vang, Rene Eriksen, Heidi Wichmann, Daniel Elfort og Henrik Wessmann. Peter Bo Nielsen, som også er nystartet lærling, kom desværre ikke med på billedet, da han for nylig har været ude for et trafikuheld.





## Nye produkter



Philips har netop introduceret en ny mikrobølgeovn. Den er computerstyret og kan indbygges. AVM 719 kan indstilles, så den selv styrer, hvornår maden skal tões op, og hvornår den skal tilberedes. Den har temperaturføler med automatisk sluk- og »hold varm«-funktion, digitaldisplay, der viser de indtastede funktioner samt temperaturforløb, 3-trins programmering af tilberedningen med mulighed for forskudt start, så maden er klar til ønsket tid. Ligeledes er der roterende energifordeler, der sørger for en jævn og ensartet opvarmning af maden.

Nu er der også kommet en nyhed til mænd med skæg. Hvor de fleste mænd hidtil har været vant til at trimme

skægget med en lille saks, tager de nu blot el-trimmeren, indstiller den til den ønskede afstand, så bliver skægget ensartet trimmet.



★ ★ ★ ★

## Philips opfinderkonkurrence

Philips afholdt i marts sin 18. konkurrence for unge opfindere og forskere. De mange indsendte projekter var varierede og fantasifulde. Der var alt fra sømholder til afhandling om verdensrummet.

Til den danske finale, hvor de to hovedvindere går videre til den europæiske finale, var udtaget 10 projekter, som dystede om første-, anden- og tredjepræmierne. De to førstepræmier gik til den 20-årige ingeniørstuderende Ole Jensen og den 20-årige journa-

listelev Kim Biledgaard. Ole Jensen vandt med sit mikroprocessorstyrede tændingssystem til benzindrevne biler og Kim Biledgaard med sin afhandling om Horsens-egnens ynglefugle.

Ved den europæiske finale i Oslo, hvor 45 unge fra 12 lande deltog, fik de to studerende også præmier. Kim Biledgaard fik 6.000 kroner og Ole Jensen fik 5.000 kroner.

De syv bedste blev belønnet med legater på 15.000 kroner.



En tredjepræmie gik til den 17-årige Keld Meiner, som her viser sin opfindelse, en sømholder, til Thor A. Bak. En opfindelse som især vil komme handicappede til hjælp.

## 7-tallet

2 værelses ejerlejlighed sælges. Brutto pr. md. ca. 3.700 kr. Årligt underskud 32.000 kr. Beliggenhed: Holmbladsgade 81, 3. sal, th. Størrelse: 45 m<sup>2</sup> + loftrum. WC med brus. Klædeskab medfølger. Henvendelse: Albert Radoor, Jenagade 22, afd. PE. Tlf.: 01 57 22 22, lokal 3513. Privat: 01 55 62 71.

## PHILISKOPET

UDGIVET AF  
PHILIPS INDUSTRI OG HANDELS A/S  
Prags Boulevard 80, 2300 København S.  
Redigeret af:  
Henning Bjerno (ansvarhavende)  
og Nina Faucholdt.  
Lay-out:  
Steen Poulsen.  
Bladudvalg:  
Kate Krog, Børge Götz, John Jensen,  
Pehr Lotze, Kurt Bøje Petersen, Alicc Haxholm,  
Søren Høegh og Swenn Poulsen.  
Næste nummer udkommer:  
24. oktober.  
Stof må være redaktionen i hænde senest  
fredag den 3. oktober.



# Personalenyt

## Udnævnelser

Service- og kvalitetschef Ole Skrydstrup, Philips Elektronik Industri A/S, er udnævnt til afdelingschef.

Civilingeniør Hans Hjort Nielsen, Medico, er udnævnt til salgschef.

Salgsingeniør Steen Feldskov, Miniwatt A/S, er udnævnt til logistik- og produktchef.

Salgsassistent Benny Jensen, Philips Service Center i Århus, udnævnes til fuldmægtig.

Teknisk kalkulator Ib Lindskrone Schmidt, ap radiotelefon a/s, er udnævnt til teknisk fuldmægtig.

Gruppetekniker John Petersen, Philips Service i Glostrup, er udnævnt til overtekniker.

Kvalitetstekniker Henning Lunøe, Philips Elektronik Industri A/S, er udnævnt til værkfører.

Udviklingsingeniør Per Stilling Jensen, Philips Elektronik Industri A/S, er udnævnt til senior-projekt-ingeniør.

Assistent Søren Hougaard Pedersen, Philips Elektronik Industri A/S, er udnævnt til overassistent.

Trykker Finn Lippert Sørensen, Hovedselskabet, er udnævnt til teknisk overassistent.

## På pension

Telefonist Margot Walther gik på pension den 15. juni efter 24 år hos Philips.

Ekspedient Tage Skipper gik på pension den 30. juni efter 16 år hos Philips.

Lagerforvalter Robert Rasmussen gik på pension den 30. juni efter 36 år hos Philips.

Montrice Alice Rita Pedersen gik på pension den 24. juli efter 8 år hos Philips.

Montrice Margrethe Andersen gik på pension den 25. juli efter 34 år hos Philips.

Montrice Gusta Brander gik på pension den 25. juli efter 15 år hos Philips.

Montrice Inger Breitner gik på pension den 25. juli efter 16 år hos Philips.

Montrice Sonja Christiansen gik på pension den 25. juli efter 32 år hos Philips.

Montrice Nina Henriksen gik på pension den 25. juli efter 32 år hos Philips.

Specialarbejder Børge Jan Jansen gik på pension den 25. juli efter 42 år hos Philips.

Montrice Alma Jensen gik på pension den 25. juli efter 17 år hos Philips.

Montrice Lilli Åse Larsen gik på pension den 25. juli efter 13 år hos Philips.

Montrice Ulla Marie Pedersen gik på pension den 25. juli efter 14 år hos Philips.

Montrice Elisabeth E. Poulsen gik på pension den 25. juli efter 17 år hos Philips.

Montrice Hanne Rahbæk gik på pension den 25. juli efter 19 år hos Philips.

Montrice Dorthea Rasmussen gik på pension den 25. juli efter 11 år hos Philips.

Montrice Anna Sarskov gik på pension den 25. juli efter 17 år hos Philips.

Montrice Inge Birthe Andersen gik på pension den 25. juli efter 27 år hos Philips.

Værkfører Hans Stephan Jensen gik på pension den 31. juli efter 32 år hos Philips.

Lagerforvalter Ole Kolding gik på pension den 31. juli efter 32 år hos Philips.

Assistent Inger Larsen gik på pension den 31. juli efter 22 år hos Philips.

Værkfører Preben Rigbolt gik på pension den 31. juli efter 36 år hos Philips.

Værkfører Jacob Strandby gik på pension den 31. juli efter 34 år hos Philips.

Gårdmand Alfred Greisen gik på pension den 29. august efter 15 år hos Philips.

Teknikumingeniør Vagn Nyberg gik på pension den 31. august efter 32 år hos Philips.

Røntgingeniør Aage Erik Haack gik på pension den 31. august efter 39 år hos Philips.

Værkfører Herbert Hansen gik på pension den 31. august efter 25 år hos Philips.

Specialarbejder Karl Ipsen går på pension den 26. september efter 8 år hos Philips.

## Udlært

Jens Grønvold og Morten Højdam Poulsen, Philips Elektronik Industri A/S, blev den 1. august udlært som elektronikmekanikere.

## TAK

Kære venner.

Blandt de mange dejlige gaver, jeg fik ved min afsked, var der en solvogn, et musikanlæg og gode flasker.

Det opfatter jeg som et oplæg til sol og sød musik fremover. Tak skal I have for det og for gode ønsker fra de mange, der hjalp mig på vej den 19. juni. Jeg har haft spændende år på Philips.

Der vil gå skrækkelig lang tid, før erindringen om, hvordan vi arbejdede sammen, hos mig svinder ind til at være et kært minde af normale dimensioner.

Hav det godt – og tak – også fra min kone.

*Karl Skaarup*

Tak for den afskedsreception I holdt for mig den 23. maj efter mine 33 år hos Philips. Det var en uforglemmelig dag.

*Svend Åge Larsen  
(Lille Svend)*

Tak for gaver og velmente ord til mig, da jeg efter 36 år hos Philips holdt op. Jeg har været glad for samarbejdet gennem hele denne lange periode af mit liv.

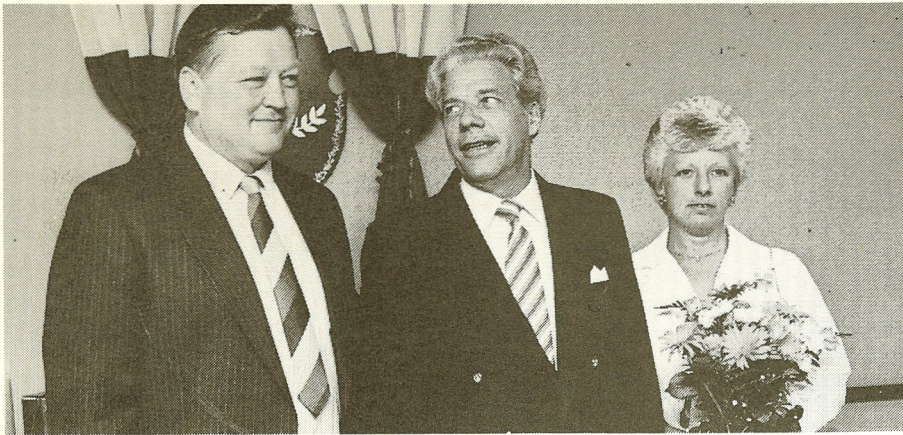
*Preben Rigbolt*

## Tak fra Apolonia og Hiltjo Bos

*Tak for den oplevelse, I gav os i form af den fine afskedsreception den 15. august. Vi husker klart de fine hentydninger i talerne, og vi glæder os nu bagefter over de dejlige gaver fra medarbejdere og foreninger. Vi vil huske dagen og receptionen sammen med de mange andre gode minder, vi har fra de godt to år, vi fik i Danmark. Vi var glade for at være her.*

*Hjertelig hilsen fra Apolonia og Hiltjo Bos*





William Peters, lagerforvalter på PCL, blev hjerteligt hyldet af sine kolleger, da han den 20. juni fejrede sit 25 års jubilæum hos Philips. Han blev modtaget med flag, og der blev sunget til hans pris.

Kai H. Petersen talte på kollegernes vegne og sagde tak for samarbejdet gennem mange år, og takken blev fulgt op med en fin fingerring og et gavekort. Foruden mange håndtryk fik William Peters også hilsener i form af vin fra personaleforening og kunder, bl.a. fra DSB. Jubilaren er her omgivet af Kai H. Petersen og fru Ruth, der ved receptionen blev modtaget med blomster.

## Telefondamer på PCL

På Philips Centrallager i Glostrup passer Jytte Jensen og Birthe Damsgaard telefonerne. De er begge på halvtid. Jytte har været hos Philips i 7 år og Birthe i 16 år. Foruden at passe telefonerne handler de med slik og cigaretter, sorterer posten og fører daglige rapporter over fravær. Ligeledes passer de receptionen. De har cirka 620 opkald om dagen, hvor størstedelen er til reparationsafdelingen. Ind imellem alle omstillingerne ringer også ældre damer, som vil snakke om deres kaffemaskiner. – Vi forsøger at afbryde, men de snakker bare videre. Nogen gange er det som om vi også skal dække andre menneskers kontaktbehov. Det tager tid og kan derfor virke irriterende, men samtidig kan det også være hyggeligt, fortæller Jytte Jensen (tv) og Birthe Damsgaard.



## PTV i Dallas

De amerikanske TV-selskabers organisation, National Association of Broadcasters, arrangerede igen i år en udstilling af TV-måle- og transmissionsudstyr. Udstillingen blev afholdt i Dallas i Texas, og deltagerne var større firmaer fra hele verden, heriblandt PTV fra Jenagade. Samtidig med udstillingen blev arrangeret symposier, hvor fremtidens TV-satellitter, kabel-TV o.s.v. blev sat til debat.

Om baggrunden for PTV's deltagelse i Dallas siger Preben Hejberg:

– Det årlige arrangement, som enten afholdes i Dallas eller Las Vegas, er den udstilling, hvor producere og filmfolk fra hele verden kommer for at få indblik i den sidste nye udvikling inden for TV. Samtidig er det PTV's ambition at slå stærkere igennem på det amerikanske marked. Det er simpelthen nødvendigt, hvis vi skal nå de mål, vi sætter. Vi har derfor også nu fast udstationeret en mand til at lede salget i USA.