

30.000 kroner for syv gode ideer

Idékassen i Jenagade uddelte den 4. december godt 30.000 kroner til syv medarbejdere i produktionen.

Den største belønning gik til monitrice Helle Jacobsen fra mobiltelefon-

produktionen for en hurtigere og nemmere måde at foretage monteringen. Belønningen blev på 15.900 kroner.

Læs om denne og de øvrige seks ideer på side 8.



Helle Jensen fortæller om sin idé til Jørgen Hegelund. Bag dem ses Bitten Ølholm Møller, Pia Olsen, Maibritt H. Madsen, Steen Mathiesen, Niels Søgaard (som motiverede bedømmelserne og foretog prisuddelingen), og Jógvan Davidsen.

Gerda Frederiksen og Bent Nørholm-Jessen i SMD-centret i Jenagade. En højteknologisk arbejdsplads, som kører i døgndrift. De fortæller om skifteholdsarbejde på fabrikken og om kvindelige elektromekanikere. Side 5



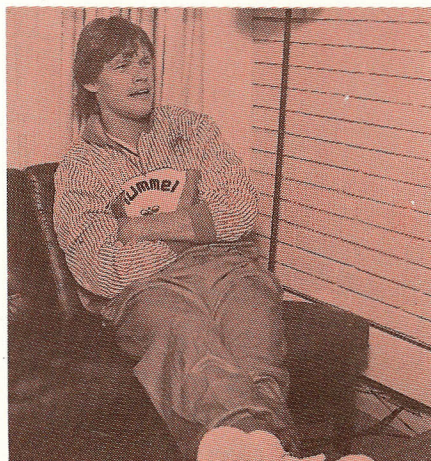
»Philiskopet«s julekonkurrence

Med tre nyheder fra Philips Elapparat og ti gavekort til personalebutikken som præmier ønsker »Philiskopet« sine læsere en god jul med konkurrencen på side 12.

God jul!

Den indsats, der er ydet gennem kvalitets-projektet, vil jeg her på en af årets sidste dage igen sige tak for! Vi er kommet i gang på det helt rigtige tidspunkt for den danske koncern.

*Jørgen Hegelund
i sin julehilsen.
Se side 3.*



– Mine evner på banen er afhængige af, hvordan jeg har det med mig selv, siger landsholdsspiller Frank Arnesen i et interview, Philiskopet tog med ham, da han var hjemme for at spille i Idrætsparken mod Finland. Til daglig spiller han for Philips-klubben PSV i Eindhoven. Side 2

Professionel fodbold er både sjovt og hårdt

siger Frank Arnesen i dette interview med »Philiskopet« om sin indsats for Philips-holdet i Eindhoven

– Jeg håber aldrig, at fodbold bliver uden tilskuere. Fodbold er en emotionel aktivitet, siger Frank Arnesen, landsholdsspiller og professionel fodboldspiller i den Philips-ejede klub PSV i Eindhoven.

Fodbold sporten bliver mere og mere afhængig af sponsorkroner, både på grund af faldende tilskuerantal, men også fordi sponsoraftaler giver klubberne mulighed for at planlægge deres aktiviteter.

Frank Arnesen blev i 1985 købt af PSV, og det er han glad for. Han kommer fra Belgien, og her havde han det ikke særlig godt. Der var en ubehagelig stemning af »knive i ærmerne« og bagtaleri. Han er nu tilbage i det land, hvor han startede sin professionelle karriere. Som helt ung spillede Frank Arnesen for Fremad Amager og blev som 19-årig købt af Ajax Amsterdam.

Talent for fodbold

– Hvorfor ville du være professionel fodboldspiller?

– Jeg elsker at spille fodbold, og skolen interesserede mig ikke særligt. Samtidig kunne jeg mærke, at jeg

havde talent for fodbold. Desuden er jeg også ret ambitiøs. I mine helt unge år tog jeg det ikke særlig alvorligt. Jeg ville hellere »rende med damer« og gå på diskotek, men da jeg var omkring 17 år, begyndte jeg at tage min fodboldkarriere alvorligt og trænede derefter systematisk.

– Hvad er mulighederne og begrænsningerne i en situation som din?

– Mulighederne er, at jeg laver noget, jeg kan lide, og at jeg tjener penge nok. Begrænsningerne gælder især min familie. Jeg er ikke så meget sammen med den, som andre mennesker er sammen med deres familier. Desuden flytter vi også meget rundt, hvilket betyder, at min kone og tre børn ofte skal bo nye steder og tilpasse sig nye situationer. Udover det har professionel fodbold den omkostning, at man får ødelagt sine ben.

Kun forbud hvis kvaliteten ikke er god nok

– For et par år siden diskuterede man meget i de danske medier om elitesportsfolk skulle i seksuel karantæne nogle dage før vigtige præstationer. Praktiseres det?



Professionel fodbold er både sjovt og hårdt – og der bliver næsten ikke overskud til andre aktiviteter, siger Frank Arnesen.

Tre danskere hos PSV

PSV har tradition for danskere på holdet. Foruden Frank Arnesen tæller holdet Ivan Nielsen og Jan Heintze. PSV er et af de stærke hold i Europa, selv om de for denne omgang er ude af Europa-cup'en. De har dog stadig mulighed for at vinde den hollandske æresdivision, hvor de sidste år blev mester. Philips er glad for at råde over tre så dygtige danske fodboldspillere, og håber at traditionen med at have mange danskere på holdet fortsætter.

– Nej, det praktiseres ikke på det danske landshold, men jeg ved, at italienerne bruger det. Jeg tror ikke, at det betyder så meget. For mig personligt er mine evner på banen mere afhængige af, hvordan jeg har det med mig selv. Generelt er det sådan, at træner og klub kun opstiller forbud, hvis kvaliteten ikke er god nok. Man kan også sagtens både ryge cigaretter og gå på diskotek, selv om man dyrker professionel idræt.

Når landsholdet har spillet kamp, går vi tit i byen bagefter og morer os.

– Er der en tendens til, at man i dag udvælger talenter tidligere end førhen?

– Ja, og det stiller store krav til forældrene og træneren. Når man er barn skal fodbold være en leg. Hvis man paces for hurtigt frem, bliver det spørgsmålet om hvem, der har bestemt karrieren som professionel fodboldspiller. Forældrene? træneren? eller spilleren? siger Frank Arnesen og fortsætter: – Professionel fodbold er både sjovt og hårdt. Jeg er tit træt, når jeg kommer hjem. Når der er noget, man går meget ind for bliver der næsten ikke overskud til andre aktiviteter.

Tilbage til Danmark?

– Hvad vil du lave, når du er færdig med at spille fodbold?

– Jeg ved det ikke. Det er ikke engang sikkert, at vi flytter tilbage til Danmark. Børnene har ikke noget forhold til Danmark. Det er bare sådan et sted, man tager på ferie. Vi ved ikke præcist, hvor vi vil bosætte os. Og hvad jeg vil lave? Tja... , siger han med et stort smil, – nu er jeg jo blevet rocksanger. Jeg ved ikke præcist, hvad jeg vil give mig i kast med. Træner, manager eller noget helt tredje. Det behøver jeg heller ikke beslutte nu. Måske tager vi ud at rejse et års tid.

GOD JUL

1986 vil sikkert af de fleste Philips-medarbejdere blive husket for kvalitetsprojektets start. Specielt vil vel dagen den 19. september blive erindret. Den dag da det første år i kvalitetsprojektet blev markeret. Alle husker nok den festlige revy, der gik over scenen fem gange i løbet af dagen – det var jo en kvalitet i sig selv.

Hvad der derudover var særdeles vigtigt, var sammenkomsterne, der på denne dag fandt sted rundt i de fleste afdelinger i koncernen, og hvor der blev gjort status. »Kvalitetsavisen« fortalte om en række af de mest positive og målbare resultater fra det første år i det nye kvalitets-projekt: Bedre leveringstider, bedre telefonbetjening, større leveringspålidelighed, bedre lagerstyring, forbedringer i administrationen, øget kvalitet i produktionen og hurtigere projektudarbejdelse.

Vi er godt på vej

Den indsats, der ligger bag disse resultater, vil jeg her på en af årets sidste dage igen sige tak for. Vi er kommet i gang på det helt rigtige tidspunkt for den danske koncern. Netop i en periode, hvor de økonomiske resultater er nede i en bølgedal, er det af største betydning, at vi sætter alle kræfter ind på at sikre fremtiden. Her er vi altså godt på vej, og for 1987 sætter vi os nye mål. Temaet »Philips er kvalitet« er en løbende proces.

Vore økonomiske resultater

Som nævnt er vore økonomiske resultater nede i en bølgedal. Det har mange årsager. Det skyldes hverken Påskepakke eller Kartoffelkur. For selv om de selvfølgelig påvirker markedet for vore konsumentvarer, vil vi totalt set få en pæn omkostningsstigning på hjemmemarkedet i 1986.

Der, hvor vi har oplevet problemerne, er på udviklings- og produktionssiden. Indførelsen af den nye produktionsteknologi med såkaldt overflademonterede komponenter har taget længere tid end forudset, men i dag er produktionsapparatet i Philips Elektronik Industri omlagt for mobiltelefoner og navigatører – såvel til fremti-

dens teknologi som til helt nye apparatmodeller.

Vi er ret optimistiske nu, for vi har i de sidste to måneder konstateret, at vi nærmer os niveauet, der er planlagt for 1987 med hensyn til fabriksafleveringer – og kvaliteten lever op til markedskravene. Som et kuriosum kan vi endda nævne, at designet på vor nye NMT er vurderet så godt, at Statens Kunsthøjesterat har indkøbt den som det første industrielle produkt til sine samlinger.

Nyansættelser

Vore medarbejdere i Jenagade kan også finde bekræftelse i vor optimisme i form af de nyansættelser, der hver uge sker for at kunne gennemføre den store produktion, der er planlagt i 1987 – specielt med henblik på de betydelige eksportordrer, der skal effektueres.

Produktionen af glødelamper og professionelt TV-måleudstyr ligger nogenlunde på niveau med året forud, men specielt for det sidstnævnte område, der næsten er ren eksportproduktion, oplever vi i disse måneder en tilbageholdenhed på verdensmarkedet, som kræver endnu større opfindsomhed hos vore internationale markedsføringsfolk for at holde ordreindgangen på det rette niveau.

De økonomiske resultater

Hverken i den danske eller den internationale koncern er de økonomiske resultater tilfredsstillende i øjeblikket. På verdensplan ligger overskuddet kun omkring 1½ procent, og herhjemme – hvor vi plejer at bidrage positivt, vil 1986 sikkert blive et dårligt år. Det skyldes fortrinsvis den manglende produktion på grund af indførelsen af ny teknologi og forsinkelser i udviklingen af nye produkter.



Præsidentens 5 punkter

Netop med henblik på vor fortsatte konkurrenceevne er det værd at understrege betydningen af det 5-punkts program, Philips-præsidenten Cor van der Klugt netop har præsenteret, hvor han satte som mål, at vi inden 100 års jubilæet i 1991 er tilbage på et overskud på 4 procent af omsætningen. Et sådant overskud er nødvendigt for at sikre koncernens langsigtede udvikling.

- Programmet omfatter
- forøgelse af salget
 - større omkostningsbevidsthed
 - mere global orientering af vor aktivitet
 - bedre kundepleje
 - avanceret produktudvikling.

Denne udfordring har vi taget op bl.a. i vort kvalitets-program for 1987, hvor vi på nogle områder er godt på vej. På andre skal vi satse meget målbevidst for at nå frem til målet, som er, at vore kunder siger: »Philips, det er kvalitet«!

Udfordringer til alle

Fortsætter den målbevidste indsats, vi har set præsteret i det svundne år, kan vi – selv med de vanskeligheder, jeg har omtalt – se frem til 1987 med fortrøstning. Det bliver igen et år med udfordringer til alle inden for udvikling, produktion, markedsføring, distribution og stabsfunktioner.

Tak til hver enkelt for en god indsats. På koncernens vegne ønsker jeg alle – medarbejdere og deres familier – et godt 1987, oven på en forhåbentlig god jul.

Jørgen Hegelund
Jørgen Hegelund

Utraditionel tænkning og fremtidsorientering

– Jeg oplevede styrker og svagheder ved mig selv, fortæller logistikchef Birger Vessel bl.a. om den ledertræning, han sammen med Preben Hansen og Peter Andreasen har været igennem.

Philips har startet et nyt nordisk ledelsesudviklingsprogram, som hedder **NORDIGON**. Programmet er en nordisk udgave af det i Europa veletablerede **OCTAGON**, og behandler emner om lederskab indenfor de nordiske lande og her i særdeleshed lederskab indenfor Philips organisationen. Programmet er baseret på selvudvikling i gruppesammenhænge. Desuden ønsker man at gøre programmet problemløsende. Det betyder, at deltagerne får stillet en opgave af den nordiske ledelse, som så skal analyseres og løses i løbet af de næste to til tre måneder efter kurset. Man regner med at deltagerne skal bruge 20% af deres arbejdstid til løsning af opgaven.

Birger Vessel deltog i **NORDIGON** i juni måned sammen med ledere på mellemniveau fra alle de nordiske lande. Kurset strakte sig fra søndag til søndag.

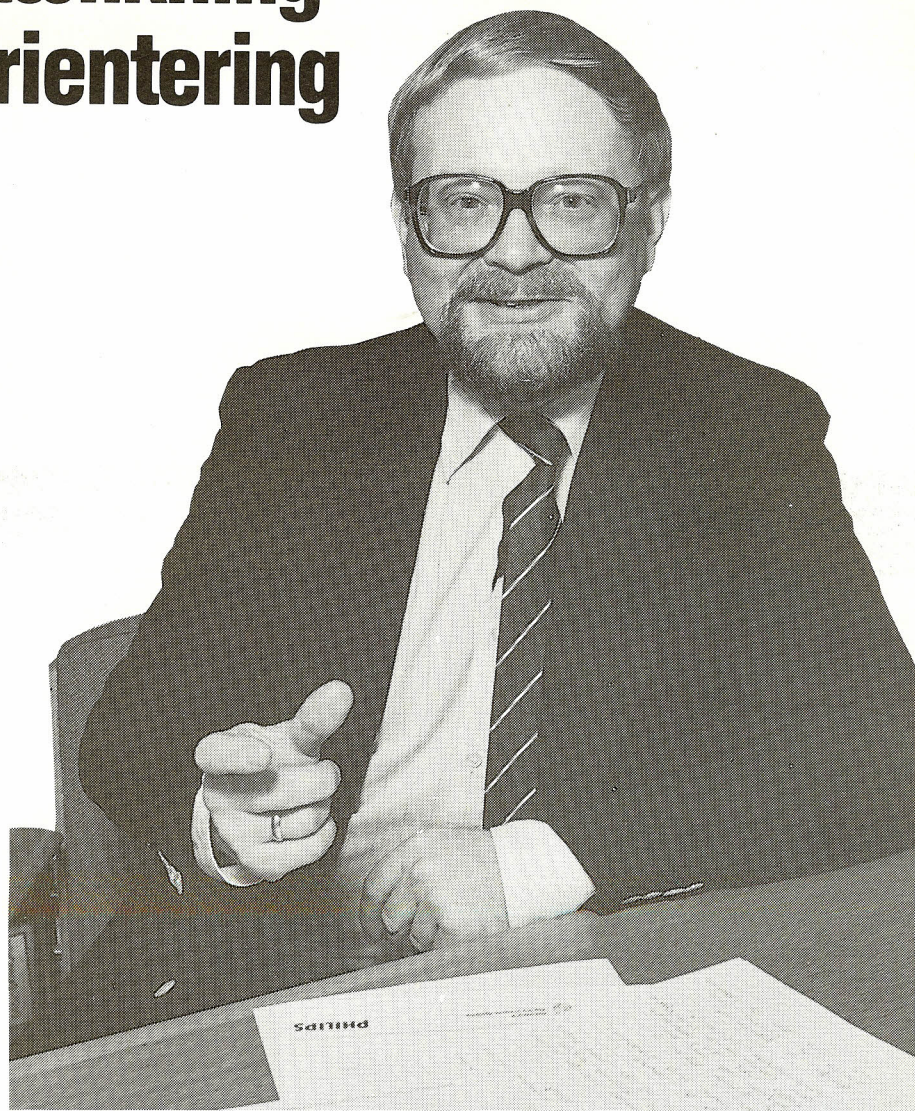
På kurset skulle deltagerne igenem fire områder: virksomhedsspil, ledertest, en opgave og nordisk demografi. Formålet med emnet »nordisk demografi« var at give deltagerne større indsigt i hinandens lande.

Ledertesten var hemmelig og forløb i flere omgange. Først skulle den pågældende chefs medarbejdere udfylde skemaer om, hvad en god leder er. Derefter skulle de også ved hjælp af skemaer, give en vurdering af deres egen leder. Til sidst skulle lederen teste sig selv.

– Det var umuligt at gennemskue testen. Bagefter gav den ens ledertype, styrker og svagheder, og på hvilke områder det ville være godt at udvikle sig.

Det var hvad Carlson vist nok kalder sandhedens øjeblik.

Testen viste også, at der er stor overensstemmelse mellem min og mine medarbejdernes opfattelse af mig, siger Birger Vessel og fortæller videre om de forskellige lederstile indenfor Norden. – Finland er det land, som adskiller sig mest fra de øvrige nordiske lande i lederstil.



– Vi skulle ikke finde på radikale løsninger, men tænke utraditionelt og fremtidsorienteret, siger logistikchef Birger Vessel om den opgave, han skulle løse i lederudviklingsprogrammet **NORDIGON**.

F.eks. mødte en ledende medarbejder en dag en af medarbejderne i elevatoren. Medarbejderen var iført skorte og sweater, og lederen spurgte om han havde ferie. Nej, det havde han ikke, han skulle på arbejde. Herefter gik lederen til hans chef og bad ham fortælle medarbejderen, at han skulle have slips på hver dag, når han mødte på arbejde. Vi er gudskelov ikke så hysteriske i de andre nordiske lande.

Legede med samarbejdsformer

– Virksomhedsspillet handlede om organisationsformer, evnen til at opfylde mål og udfylde egen lederrolle. Konkret skulle vi udforme en politik for selskabet og dernæst efterleve den.

Hvilke samarbejdsformer vil man have? Hvad sker der i en presset situation? Hvilken profil vil vi have? Hvor mange penge skal tjenes? osv., fortæller Birger Vessel og konkluderer: – Jeg var positivt overrasket over alt det man kunne få ud af virksomhedsspillet.

Utraditionel og fremtidsorienteret

De fleste deltagere på kurset var fra produktdivisionerne Lys og Data/Tele. Desuden deltog medarbejdere fra Konsument Service, Elcoma og MDA, hvilket svarer til vores Elapparat.

– Os fra Service, MDA og Elcoma var sådan lidt »outsidere«, og kom derfor i gruppe sammen omkring løsning af en opgave, der knyttede sig til Elcoma og gik ud på at se på distributørrollen i Norden. Hvordan er den nuværende situation? Og hvilke anvisninger kan tages i brug for at optimere salget? Vi skulle ikke finde på radikale løsninger men tænke utraditionelt og fremtidsorienteret, siger Birger Vessel og slutter:

– Generelt synes jeg kurset var godt, selv om det var hårdt intensivt arbejde i otte dage. Det var også rart at møde mennesker fra forskellige organisationer og lande. Vi er generelt meget lukkede og kender derfor ikke hinanden i de forskellige selskaber.

Skifteholdsarbejde for at klare efterspørgslen

Bent Nørholm-Jessen er chef for PRSC-produktionen i Jenagade, der producerer navigationsudstyr og biltelefoner. Han fortæller her om situationen i produktionen og baggrunden for at indføre skifteholdsarbejde.

Fabrikken er delt op i et SMD-center og montageafdelinger med tilhørende hjælpeafdelinger. SMD er forkortelse for »Surface Mounted Device«, overflademontering af minikomponenter. Det er en meget avanceret teknologi, hvor arbejdet hovedsagelig består i overvågning af processer. I SMD-centret er ansat 25 medarbejdere, og arbejdet her har fra opstart af anlæg og SMD-maskinel altid kørt i treholdsskift med fast medarbejderstab på hvert af holdene. Dette er nødvendigt af hensyn til fuld udnyttelse af maskinernes kapacitet.

Opstart af nyt produkt

På fabrikken har man i adskillige år kørt daghold, men i foråret 86, hvor det nye produkt, biltelefonen 4111 til det nordiske mobiltelefonnet 450 MHz, skulle startes op, gik man over til at køre i dag- og nathold. – Vi var nødt til at indføre skiftehold, både fordi der var stor efterspørgsel på vort produkt, og fordi medarbejderne skulle lære at håndtere de nye teknikker og den ny teknologi, som NMT-4111 produceres med. Desuden var vort testudstyr begrænset. Vi havde på daværende tidspunkt ikke tilstrækkelig kapacitet til hurtig udbygning af udstyret og var derfor nødt til at udnytte det eksisterende optimalt gennem holdrift, forklarer Bent Nørholm-Jessen.

Nu har vi tilstrækkeligt testudstyr, og medarbejderne er uddannede i håndteringen af den nye teknologi, hvilket betyder, at samtlige kvinder er tilbage på dagholdet. Vi kører kun i skiftehold, når det er nødvendigt, og det kan det blive igen. Da vi i november opstartede NMT-4112 generationen, som er til det nye mobiltelefonnet 900 MHz, blev det atter aktuelt med toholdsskift i de produktionsgrupper, som er beskæftiget her. Men forhåbentlig kun af kortere varighed, fortæller Nørholm-Jessen.

Nye medarbejdere

– Vi har også lige ansat 20 nye medarbejdere, som for øjeblikket er på kursus på en af specialarbejderskolerne. Eksporten er stigende for biltelefoner, og derfor har det været nødvendigt med udvidelse af medarbejderstaben, hvoraf nogle vil blive beskæftiget med navigatorproduktionen, som starter op i begyndelsen af januar 1987. De medarbejdere, som vi nu har ansat, har på forhånd sagt ja til at gå på skiftehold, hvis det bliver nødvendigt.



I SMD-centret har vi 25 medarbejdere, og her har vi lige fra starten kørt i treholdsskift med fast stab på hvert hold, fortæller Bent Nørholm-Jessen.

Vi erkender, at skifteholdsarbejde kan være et problem for familielivet specielt for de kvindelige medarbejdere. Derfor bestræber vi os på at tage hensyn dér, hvor det er muligt, men vi skal jo samtidig levere de produkter, som virksomheden kan afsætte.

Kvinder er tålmodige

I forbindelse med samtalen om skiftehold berørte Nørholm-Jessen også emnet: Karriere og uddannelse. Om det siger han:

– Jeg vil også gerne opfordre kvinderne til at gå i gang med faglærte

uddannelser. Jernets Arbejdsgiverforening har kørt kampagnen »Piger ind i mandefag«. Den kampagne vil vi fra Philips gerne bakke op.

Hvis vi f.eks. har to faglærte ansøgere, en mand og en kvinde, og de er lige kvalificerede, så vil vi vælge kvinden. Vi er interesserede i, at der hurtigst muligt uddannes kvindelige elektromekanikere. Meget af vort arbejde er tålmodighedsarbejde, og her er kvinderne bedst. Vi har ingen kønspolitiske fordomme hos os. Vi har blandt andet gjort to kvindelige medarbejdere til værkførere, og det klarer de fint, slutter Bent Nørholm-Jessen.

Produktiviteten er størst om dagen

– Når mennesker arbejder på skiftehold, kommer de psykisk ud af balance, derfor er det bedre med faste dag-, aften- og nathold. Så kan mennesker indrette sig efter det, frem for hele tiden at skulle skifte rytme, siger fællestillidskvinde Gerda Frederiksen, og fortsætter: – Det ville selvfølgelig være bedst, hvis medarbejderne kun skulle arbejde på daghold, desuden er produktiviteten større på daghold end på nathold, men når vi nu er nødt til også at udnytte maskinerne

om natten, så er løsningen: Fast daghold og fast nathold.

Interviews

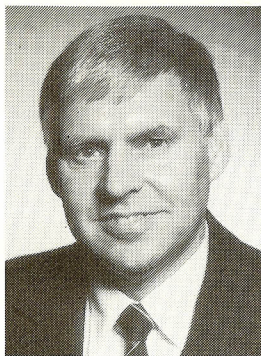
I fabrikken er det kun kvinderne ved printarbejdet, som har været og måske eventuelt senere skal på skiftehold. Kvinderne ved »handset« og apparatsamling kører kun om dagen.

Efter starten af skifteholdsarbejdet blev kvinderne ved »printen« interviewet om deres oplevelse af de ændrede arbejdsbetingelser. De kvinder, som havde små børn, eller hvor der på anden måde var problemer, kom tilbage på dagholdet.

Gerda Frederiksen mener, at når man nu skal starte produktionen af biltelefonen 4112 op, så skal de nye medarbejdere ansættes til fast nathold.

– Det er mere regulært at sige, hvad der skal ske, så de ved, hvad de har at rette sig efter, siger Gerda Frederiksen.

Målet er at overflødiggøre sig



Servicechef Jørn Riemann Hansen:
– Vi skal satse på information og brugervejledning til forhandlerne og forbrugerne.

– Philips Service's mål er på den ene side at overflødiggøre sig selv. På den anden side er der vel ingen, som kan forestille sig, at Philips i dag eller indenfor en overskuelig fremtid ville kunne markedsføre sine produkter uden en velfungerende serviceorganisation, siger Jørn Riemann Hansen, som nu har været servicedirektør for koncernens konsumentvareservice i de nordiske lande i et år. Han har tidligere været servicechef i Uruguay, Indonesien og Zambia, inden han i 1978 vendte tilbage til koncerncentret i Eindhoven, hvor han var bindeled til de nationale organisationer i det Fjerne Østen og USA samt til de nordiske lande.

Riemann Hansen fortæller her om Philips Service's arbejde i dag og i fremtiden og om forskellen på at være leder i f.eks. Uruguay og i Danmark. – I lande som Uruguay, Indonesien og Zambia er forholdet mellem leder og medarbejder meget forskelligt fra Danmark. Medarbejderne i Danmark er langt mere kvalificerede end de andre steder i verden. Det betyder, at vi kan tale sammen og give hinanden respons på vores arbejde. Det kunne man ikke på samme måde i de førnævnte lande, både fordi medarbejderne var langt mere autoritetstro, men også fordi de fleste ikke var så velkvalificerede.

Eksistensgrundlag

Eksistensgrundlaget for Philips Service er først og fremmest som støtte til Philips Radio og Elapparat. Den støtte forløber i tre faser: Før salget, efter salget og efter garantiperiodens ophør. Før salget af et produkt er det Philips Service's ansvar dels at skaffe reservedele og tekniske manualer og dels at træne eget og forhandlerens personale i nye teknikker. Desuden skal Service sørge for produktgodkendelse hos myndighederne.

Umiddelbart efter salget d.v.s i garantiperioden har Service til opgave at levere reservedele til egne og til forhandlerens reparationer. Endvidere

assisteres de forhandlere, som har sværere reparationer.

Service holder også Radio og Elapparat orienterede om serviceomkostningerne per apparattype, lige som der gives feed-back til fabrikkerne om kvalitet og serviceproblemer.

Overskud på betalte aktiviteter

Efter garantiperiodens ophør har Philips Service ansvaret i hele serviceperioden. Serviceperioden er den tid, forbrugeren garanteres, at apparatet virker. Fjernsyn har for eksempel en serviceperiode på otte år. I den tid skal Service kunne levere reservedele og manualer og give teknisk information til forskellige værksteder, ligesom de også selv skal kunne reparere apparaterne.

På betalte aktiviteter, hvad enten det er reservedele eller reparationer er målet, at de skal give overskud.

– Når vi gør et godt stykke arbejde, er det rimeligt at vi tjener på det, siger Riemann Hansen.

Unikt for Philips Danmark

Ved siden af aktiviteterne som støtte for Radio og Elapparat sælger selskabet egne kommercielle artikler, audio/videobånd, værkstedsudrustning og standardkomponenter. Desuden har selskabet en aktivitet, som er unik for Philips Danmark. Service har en grossistfunktion for Elapparat, Radio og Lampe. Via 10 Service Centre spredt ud over landet har Philips Service ansvaret for salg af alle de tre selskabers produkter til institutioner og mindre forhandlere, som ikke har konto i selskaberne.

– Fordelen ved Service Centrene er, at Philips ved den form for decentralisering kan nå de fleste kunder indenfor en radius af 30 kilometer, siger Jørn Riemann Hansen.

Fremtiden

– Kendetegne for Philips generelt er, at kvaliteten i vore produkter er blevet meget bedre. Det betyder færre fejl. Samtidig er produkterne blevet teknisk mere avancerede.

Det betyder, at de fleste defekter, som opstår, er langt mere komplicerede. Så komplicerede, at forhandlerne mange gange ikke selv kan klare dem. Vi vil på den baggrund se en forholdsvis stigning i antallet af reparationer hos leverandørerne. Det kræver, at vi har et personale, som kan klare de avancerede opgaver, siger Riemann Hansen og fortsætter:

– Vi skal generelt have høj kvalitet i det, vi foretager os. Med 500 til 1000 kontakter om dagen til kunder, er vi Philips ansigt udad til.

Vi er derfor også hele tiden i gang med at forbedre servicen her i selskabet. F.eks. er vi sammen med edb-

afdelingen og en stor forhandlerkæde ved at planlægge opstarten af et videotex-projekt, hvor forhandlerne via en modem og en skærm selv kan kigge ind i lageret og bestille reservedele. Det giver bedre service for kunderne, som på den måde kan bestille reservedele alle ugens dage og på alle tidspunkter af døgnet. Ligeledes er et nyt Workshop Automation System ved at blive udarbejdet i Nordic i samarbejde med Eindhoven. Det vil hjælpe til at give bedre informationer om reparationer til kunderne, ligesom det også kan give hurtigere feed-back til produkt-divisionerne og fabrikkerne.

Brugervejledning

De stadig mere komplicerede produkter, som ofte kan kobles sammen, skaber et behov for bedre brugervejledninger. Også her kan Philips Service bidrage til større tilfredshed hos kunden, dels ved at producere betjenings- og installationsvejledninger og dels ved at give den fornødne tekniske opbakning til forhandlerne, siger Jørn Riemann Hansen og slutter: – Generelt skal vi til alle tider tilpasse vor organisation til den udvikling, som foregår i markedet og i industrien.

Succes med audio/videobånd

Markedsafdelingen og salgsafdelingen hænger nøje sammen. Det ene sted planlægges salget, det andet sted udføres det.

Philips Service har ansvaret for markedsføring af følgende produkter: Audio/videobånd, tilbehør og reservedele til audio- og videoprodukter, hvidevarer og husholdningsartikler. Desuden sælges autoradioer, shavere og batterier til radiobranchen.

Chef for markedsafdelingen er Vagn Kjettrup Andersen, som sammen med marketinggruppen laver marketingplaner. Marketinggruppen består af produkt-, reklame-, salgs- og logistikafdelingen samt reklamebureau.

En marketingplan er budgetter,



Ingelise Hald viser Vagn Kjettrup Andersen udstillingsmateriale til kassetiebånd.

selv

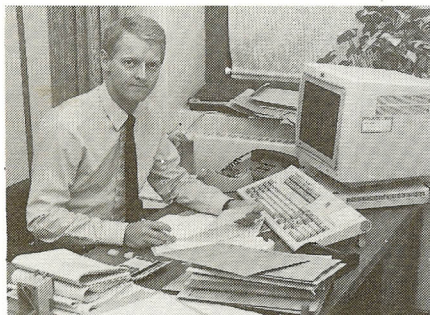
målsætninger, produktpolitikker, prispolitikker samt strategier for de forskellige produktområder.

Hvor den uindviiede måske tror, at salg blot er at tage produktet under armen og ringe på hos kunden, da er virkeligheden en helt anden. Markedet bliver vurderet, Philips markedsandele i forhold til konkurrenterne bliver vurderet, priser og politikker bliver diskuteret og fastlagt, nye ideer og strategier kommer på bordet, inden man til sidst kommer frem til salgs- og reklameplaner. Når marketingplanen er færdig, er den hellige grav endnu ikke velforvaret. Der kan ske ændringer i samfundet eller markedet, som betyder, at planen må justeres. Markedsafdelingen producerer også det salgs- og tilbudsmateriale, som sælgerne har med ud til kunderne, og her har Philips Service især haft succes med kampagnerne for audio- og videobånd.

Salget har oversteget alle forventninger, og Vagn Kjettrup Andersen har netop været i Holland for at inspirere andre større lande til at følge Service's måde at drive markenting af bånd på.

Direkte salg

Bjørn Bo er salgschef i Philips Service og ansvarlig for det totale salg i selskabet.



Bjørn Bo ved sit skrivebord i færd med salgsplanlægning.

Når strategier for det årlige salg er planlagt, er det salgsafdelingens ansvar at få afsat produkterne. De laver planer for afsætningen, vurderer hvilke afsætningskanaler som skal bearbejdes, og de har ansvaret for opnåelse af de med markedsafdelingen aftalte salgsmål.

Hvor Niels Wulff har ansvaret for driften på Service Centrene, har Bjørn Bo ansvaret for centrenes salgsbudgetter samt aktiviteter i tilknytning til salget. Det betyder, at salgsafdelingen i samarbejde med de respektive selskaber tilpasser deres aktiviteter for salg via Service Centrene. Desuden kreeres specielle centeraktiviteter. Kontakten til regionschefen og sælgere er også Bjørn Bo's område. Sammen med dem sørger han for de nødvendige kundebesøg.



Therkild Burkals vidtspændende ansvarsområde bringer ham bl.a. i telefonisk kontakt med serviceteknikere, forhandlere og kolleger her og i udlandet.

Produkterne skal godkendes

Therkild Burkal har været 38 år hos Philips og var med helt tilbage den gang Philips Service lå på Kultorvet i København. Han er i dag chef for den del af Philips Service, som hedder Teknisk Produkt Støtte og koordinerer samtidig de nordiske aktiviteter inden for området. Desuden er han Elektronikfabrikantforeningens repræsentant i Demko's bestyrelse. Demko er de offentlige myndigheders institution til forvaltning af elektriske sikkerhedsregler. Hermed er vi så inde i et af afdelingens store arbejdsområder. Når et nyt produkt fra Radio og/eller Elapparat skal introduceres på det danske marked, er det den tekniske afdelings opgave at få det godkendt hos de danske myndigheder. Her checker man bl.a. om de sikkerhedsforanstaltninger, som det danske samfund foreskriver, er i orden. Det er således den tekniske afdelings opgave at få Demko's garanti for, at kaffemaskinen ikke giver stød, når man tænder for den. De produkter den tekniske afdeling har i sit regi er foruden husholdningsprodukter og artikler til personlig pleje, hårde hvidevarer, biltelefoner, TV, radio- og video-apparater.

Endvidere gennemgår Teknisk Service reservedellister for ovennævnte produkter, ligesom der laves manualer og service informationer over hvilke reservedele, som er nødvendige at bestille hjem.

Afdelingen foranstalter også tekniske kurser, når ny teknologi eller nye produkter skal på markedet.

Registrering

En anden af afdelingens opgaver er at holde styr på serviceomkostningerne. De forventede antal reparationer sammenlignes med de reelle antal ditto. Er der et misforhold der – altså flere reparationer end forventet, kontaktes fabrikken, som eventuelt kan gøres

ansvarlig. Desuden foranstalter afdelingen stikprøver på nye produkter.

Koncern standardisering

I hvert Philips land er der en standardiseringsansvarlig. I Danmark er det Burkal, som er ansvarlig for, at de standarder som er gældende her i landet bliver kommunikeret til koncernen. Hos Burkal er også arkivet for koncernstandarder.

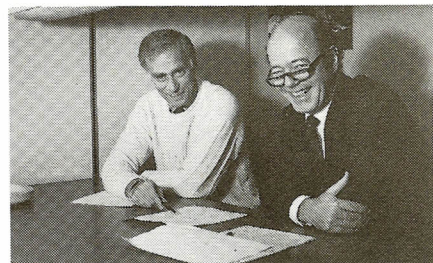
Service Centrene – et mini Philips

Philips tænker også meget på forbrugernes mulighed for service efter købet. Philips Service har derfor etableret 10 Service Centre, hvorfra forhandlere og øvrige kunder kan hente reservedele og reparationsassistance.

Ansvarlig for driften, personalet og den samlede reparationsaktivitet på centrene er Niels Wulff.

Enestående for Danmark

Enestående for Danmark er, at hele Radio's Elapparat's og dele af Lampe's og øvrige selskabers program forhandles direkte fra centrene. Det betyder, at samtlige kunder kan nå Philips inden for en halv times kørsel.



Niels Wulff (t.h.) sammen med overværkfører Axel Jensen, som er den daglige leder af Teknisk afdeling i Glostrup.

Reparationer på hvidevarer varetages af free-lance teknikere, men med en tæt tilknytning til Philips, således at forbrugerne føler, de serviceres herfra. Ansvar for free-lance teknikere og forhandling af deres kontrakter er også Niels Wulff's område.

Hans arbejde består således af mange og forskellige kontakter til det personale, han samarbejder med. I Glostrup er ansat ikke mindre end 31 medarbejdere og lige så mange er ansat på Service Centrene. Hertil kommer vore 17 free-lance teknikere.

Logistik er materialestrømme

Birger Vessel, chef for logistik afdelingen i Philips Service, forklarer at begrebet logistik stammer tilbage fra 2. verdenskrig, hvor der skulle forsyninger frem til den amerikanske hær.

fortsættes side 10

Entusiasme præger kvalitets-projektet

siger koncernens præsident, Cor van der Klugt, efter det første års aktiviteter, og han understreger betydningen af en fortsat aktiv indsats

Det er nu tre år siden, den verdensomspændende kvalitetskampagne hos Philips blev lanceret. I oktober 1983 sendte min forgænger, dr. W. Dekker, på koncernledelsens vegne et brev til selskabets nationale ledelser om kvalitetsforbedringer. Siden har koncernens kvalitetskampagne fundet vej til alle medarbejderne.

Brevet beskrev de centrale elementer, som skal følges i kvalitetspolitikken. Vore erfaringer har vist, at netop de elementer angiver vejen til succesfulde forbedringer.

Entusiasme i hele koncernen

På vore besøg hos selskaberne verden over, er mine kolleger og jeg gentagne gange blev slået af den entusiasme, som er lagt for dagen i kvalitetskampagnen. I den ene præsentation efter den anden var budskabet det samme: En god begyndelse fører til et godt resultat.

Hvor kvalitet i begyndelsen primært var et anliggende for den tekniske sektor, ser vi nu også mange gode projekter i såvel de kommercielle sektorer som i stabsfunktionerne.

Vore konkurrenter står ikke stille

Så vi er ved godt mod, men stadig også bekymrede. Vi modtager nemlig fortsat påmindelser om, at vore produkter og service bør forbedres.

Vore konkurrenter står ikke stille, og det er til stadighed vor opgave at blive bedre end dem. Derfor vil koncernledelsen fortsat opfordre til at yde en energisk indsats for kvalitet – ved medarbejdernes systematiske stræben mod forbedringer og fornyelser.

I en personlig kontakt med produktdivisionerne, de nationale organisationer og koncernstaben sørger vi for at holde os informerede omkring kvalitetskampagnen. Hvis det er nødvendigt, vil vi iværksætte foranstaltninger til styrkelse af fornyelsesprocessen.

Et spørgsmål om holdninger

Kvalitetsfornyelse er først og fremmest et spørgsmål om holdninger. Holdninger, som udtrykker sig i varetagelse af kundens interesse, i en

bevidst forebyggelse af fejl, i et gnidningsløst samarbejde afdelingerne imellem og i tilsidesættelse af personlige interesser til fordel for helheden – kort sagt i en søgen efter at løse vor opgaver så perfekt som muligt på alle områder i vor virksomhed.

Ændre gamle vaner

For at indfri alle disse krav er det nødvendigt med en radikal ændring i vor måde at tænke og arbejde sammen på. De vaner, vi har fået gennem årene, må vige pladsen til fordel for nye holdninger. At ændre gamle vaner er ikke nemt. Ledere på alle niveauer skal aktivt ansøre til forandringer. Det kræver træning på en lang række områder – træning i metoder og teknikker, men også i »new style«, en ny måde at være sammen på, en ny måde at forholde os til vore kunder og leverandører. Det betyder også en ny måde at kommunikere på, mere åbenhed og nye former for ledelsesstil.

I koncernledelsen vil vi fortsat skabe de nødvendige betingelser for vor verdensomspændende kvalitetskampagne.

C. J. van der Klugt

30.000 kroner for syv gode ideer

Ny anvendelse af gamle monteringsrammer gav 15.900 kr. til montrice Helle Jacobsen i mobiltelefon-produktionen

Idékassen i Jenagade har igen modtaget en række spændende forslag, og torsdag den 4. december blev syv medarbejdere præmieret med tilsammen godt 30.000 kroner.

Den største belønning blev givet til Helle Jacobsen, der har flere års erfa-

ring fra produktionsprocessen inden for mobiltelefoner. Hun blev præmieret, fordi hun kombinerede sin viden fra tidligere arbejde med arbejdsproceduren i den nye produktion af mobiltelefonerne 4111 og 4112.

Hentede hjælp i containeren

Om sin idé fortæller Helle Jacobsen, at hun havde siddet og monteret en af NMT-komponenterne, stykke for stykke, men følte, at der måtte være en hurtigere og mere enkel måde at foretage moneringen på.

– Jeg fik så hentet nogle gamle monteringsrammer frem, som ellers skulle have været i containeren. På disse rammer kan jeg have otte stk. på én gang. Det viste sig at være en både hurtigere og nemmere måde at arbejde på, siger Helle Jacobsen.

Belønningen – der udregnes efter sparet arbejdstid i ét år – blev på 15.900 kroner, der kom meget tilpas her i julemåneden.

10% udfald forsvandt

Specialarbejder Jógvan Davidsen fik 7.500 kroner for et forslag til ændring af monteringsproceduren af ledninger i mobiltelefonen. Herved blev monteringen lettere, kvaliteten steg og reparationsomkostninger faldt drastisk. Faktisk faldt det normale 10% udfald helt bort.

Ingen ømme fingre

Montrice Pia Olsen i den såkaldte SMD-produktion (overflademontering af komponenter) havde været vant til at få ømme fingre, når hun skulle trykke på en udløser til fremføring af komponenter. Det fik hende til at spekulere over en lettere metode. Hun fik ideen til et nyt hjælpeværktøj, som blev fremstillet – og udover at slippe for ømme fingre fik hun tillige 3.000 kroner.

Sparet tid og tekniker-assistance

Montrice Bitten Ølholm Møller. Hun sidder også ved SMD-maskinerne, og hendes idé, som allerede er indført, består i at pille den skinne af, som sidder bag magasinerne på SMD-maskinerne, så komponenterne ikke kan hobe sig op nedenunder og bringe maskinerne ud af balance. Derved spares tid og teknikerassistance til justeringer. Belønningen herfor blev på 3.000 kroner.

Fra saks til brødmaskine

Maibritt H. Madsen fik 1.250 kroner for sit forslag om at erstatte en saks med en slags brødmaskine til at klippe komponent-tape, der fremføres i otte baner.

Desuden blev der uddelt to gavekort på 300 og 200 kroner til henholdsvis Steen Mathiesen og Pia Olsen.



Montrice Helle Jensen viser direktør Jørgen Hegelund den ramme, hun hentede i containeren, som satte hende i stand til at montere otte komponenter pr. gang – mod før, hvor det skete styk for styk.



Med KTAS til Holland: Søndag den 16. november var 34 KTAS-medarbejdere Philips Telekommunikation's gæster ved en 2-dages tur med bus til Holland. De boede i Amsterdams centrum, hvorfra de tog til Hilversum og Hoorn for at stifte bekendtskab med Philips telefoncentraler. Her foregår udvikling og produktion af PABC'ere. – Det var alle tiders tur, selv om det var et meget presset program, fortæller Johnny Frost fra »Telekommunikation«. – Vi fik fagligt udbytte af turen og havde det samtidig fornøjeligt sammen. Foruden Johnny Frost, som havde tilrettelagt turen, deltog Finn Nielsen, Jens Gredal og Niels Øberg. De to sidstnævnte ses forrest i billedet i hvidt arbejdstøj.

Kan måle tilsætningsstoffer i sodavand

Jørgen Kofod Møller fra I&E var første mand på standen i Bella Center, hvor Philips Analytical Systems havde udstilling.

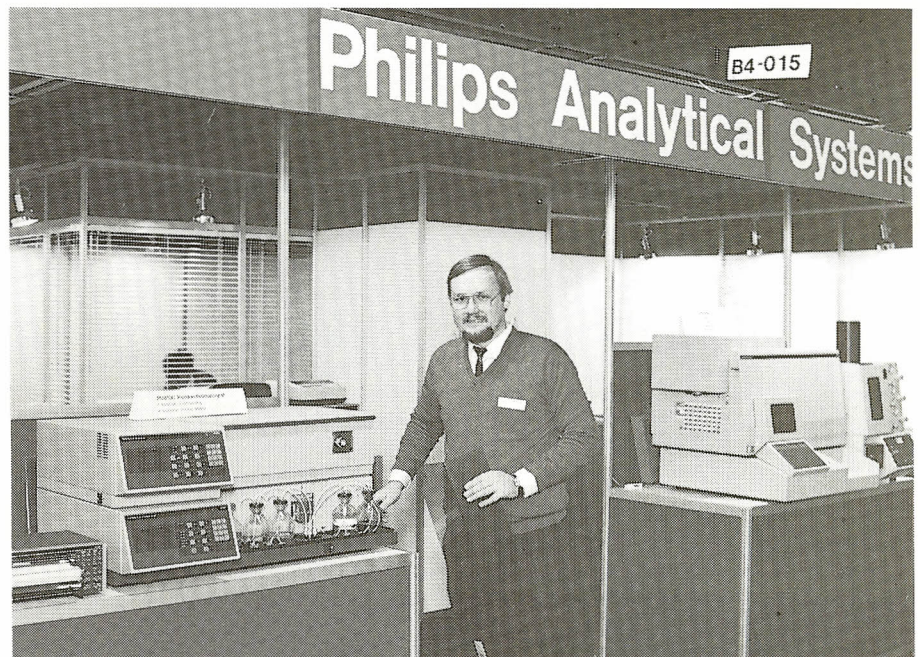
Udstillingen blev afholdt fra 17.–21. november under temaet Kem-Tek.

Væskechromatograf

Analytical Systems var repræsenteret med blandt andet en væskechromatograf. Produktet er helt nyt og blev første gang introduceret i september i Paris. Foreløbig er der anmeldt seks patenter på det.

En væskechromatograf er et analyseudstyr, som kan analysere meget komplicerede sammensætninger, f.eks. tilsætningsstoffer i en sodavand, både mængden og karakteren.

Produktet retter sig både mod producenter og dem, der tester produkter, f.eks. levedsmiddelkontrollen og hospitaler. Et hospital har måske brug for præcist at vide indholdet i en bestemt medicin, ligesom en væskechromatograf også kan bruges til at analysere blodprøver.



Jørgen Kofod Møller med den ny væskechromatograf på Kem-Tek udstillingen i Bella Center.



På »Automatik« udstillingen i Bella Center viste I&E blandt andet to af sine sidste nye produkter: Et overvågningsanlæg til forbrænding og et brovægtsystem til registrering af affald. »De produkter, vi især tror på i fremtiden, er produkter til miljøkontrol«, sagde afdelingsleder Christian Jakobsen og viste en miniudgave af brovægtsystemet frem. En PC'er, en lille bro og en lille bil, som bliver styret med fjernbetjening. Bilen var præmien i en lodtrækningskonkurrence, som de besøgende på standen kunne deltage i. På billedet ses nogle af medarbejderne fra I&E, yderst til venstre Christian Jakobsen, som var ansvarlig for arrangementet.



Medlemmerne af bedriftværet lærer bl.a. at lægge tilskadekomne i Nato-stilling. Her er det Marian Voss, som er liggende model under øvelsen.

Førstehjælp og brandslukning

Hos Philips har vi et bedriftsværn, hvis opgave er at yde en indsats i større eller mindre katastrofe-situationer. Medlemmerne af været er ansatte hos Philips, og de skal alle gennem et kursus i førstehjælp og brandslukning. Kurset forløber i to faser, og første fase har lige fundet sted. Det foregik på Industrigården og var hovedsagelig af teoretisk karakter. Læreren var Jørgen Møller fra Civilforsvarsforbundet, og hans undervisning var alle deltagerne glade for. Anden fase vil være øvelser i det »virkelige« liv, bl.a. skal deltagerne ud at slukke »rigtige« brande. Det projekt løber af stablen til foråret. I mellemtiden vil Erling Kjær, som er leder af bedriftsværet, forestå småøvelser på Industrigården. Han efterlyser også flere medlemmer til bedriftsværet. – Vi kan godt bruge mange flere, siger han.

Interesserede skal derfor henvende sig til Erling Kjær i ejendomsforvaltningen.

Philips Service . . . ,

fortsat fra side 7

Deraf ordets betydning »beregning af forsyninger«. I logistikafdelingen drejer det sig om at holde styr på forsyninger af reservedele til samtlige Philips konsumentprodukter. Birger Vessel fortæller her sammen med en af sine medarbejdere Erling Olsen om, hvordan det sker.

– Når et nyt produkt skal introduceres, vurderes det først, hvilke komponenter der vil gå i stykker inden for det første år. Når det er gjort, opretter vi et edb-kartotek over de reservedele, vi ikke allerede har, hvorefter de indkøbes fra Eindhoven.

Kunsten i logistikafdelingen er effektivt og hurtigt at skaffe reservedele uden samtidig at have for mange på lager. Det er noget af en balancegang, hvis ikke lageromkostningerne skal blive alt for store.

Logistikafdelingen opererer med cirka 55.000 varenumre, hvoraf

40.000 er på lager i Glostrup. Mindre end halvdelen bruges én gang om året. De resterende 15.000 hentes hjem fra koncernservice centrene via en hurtigt forsendelsesmetode.

Kvalitetsprojekt

Et konkurrenceparameter er blandt andet leveringstid, derfor har logistikafdelingen også det som et af sine kvalitetsprojekter. Tidligere tog det seks uger at få visse typer reservedele fra Italien til Danmark. Det var for lang tid. Derfor allierede man sig med en speditør, som påtog sig at klare opgaven på to uger. Leveringstiden blev dermed nedbragt til 14 dage.

–Det er vigtigt at kunne give kunderne korrekt besked om leveringstid og så kunne overholde den frist, slutter Birger Vessel.

Nu også motionstræner om torsdagen

Nu kan vi igen træne fire gange om ugen. Anny Juul har tilbudt sig som træner til torsdage, og det er vi meget glade for.

Vi håber på også at kunne finde en træner til tirsdag, således at vi kan bruge motionsrummet alle ugens dage undtagen fredag. Du er dog velkommen til selv at træne om tirsdagen.

Der er også motionslokaler til fri afbenyttelse i Jenagade.

Endvidere stiger kontingentet til motionsafdelingen fra 1. januar 87 til 10 kr. om måneden.

Hvis du er interesseret i at dyrke motion om torsdagen, så kontakt Anny Juul, lokal 2329.

Erling Kjær



Erling Olsen (t.h.) og Birger Vessel underviser i Segmos – et avanceret edb-anlæg til styring af lagerbevægelser.

Hvem passer på 25.000 kr.s grænsen?

I forbindelse med skattereformens ikrafttræden pr. 1.1.1987 er der som bekendt sket en reduktion af overgrænsen for, hvor meget der kan indbetales på en kapitalpensionsordning. Der kan fra 25.000 til højst indbetales kr. 25.000 til kapitalpension i hvert indkomstår.

I dette beløb skal medregnes præmie til livs- og ulykkesforsikringer – altså præmie til forsikring med engangsudbetaling.

Overstiger indbetalingerne kr. 25.000, skal det overskydende beløb medregnes i lønnen, og du bliver indkomstbeskattet heraf.

I medarbejdersystemet (EDB) er der indarbejdet et program, der »passer på« for os. Men vi må alle selv være ansvarlige for, at grænsen ikke overskrides.

Har du kapitalopsparingsaftaler med pengeinstitutter, skal du være særlig opmærksom.

Er du i tvivl om hvorvidt du er i »fare«, er du meget velkommen til at kontakte personaleafdelingen, som vil være dig behjælpelig med »regnestykket«.

7-tallet

Philips spolebåndoptager PRO'12, lettere defekt. Sælges for kr. 450,- incl. 50 spolebånd (18 mm). Henvendelse: Carsten Laursen, Service, lokal 2567.

25 års jubilæum



Jørn Riemann Hansen.

Fredag den 30. januar: Direktør Jørn Riemann Hansen, Philips Service. Reception kl. 10.00.

Udnævnelser

Overassistent Jan Popenda, Philips Service, er udnævnt til fuldmægtig.

Salgsassistent Preben Jensen, Philips Service, er udnævnt til overassistent.

Teknisk assistent Bo Harwitz, Philips Elektronik Industri, er udnævnt til teknisk overassistent.

Udlært

Elev Susanne Andreassen, Philips Service Center i Ålborg, blev udlært som assistent den 16. september 1986.

Elev Per Friis Knudsen, Philips Elektronik Industri, bliver udlært som elektronikmekaniker den 1. januar 1987.

På pension

Servicetekniker Børge Chr. Andersen går på pension den 31. december efter 16 år hos Philips.

Assistent Inga O. Christensen går på pension den 31. december efter 36 år hos Philips.

Montrice Marie Magdalene Jensen gik på pension den 14. november efter 19 år hos Philips.

Fuldmægtig Knud Henry Johansen går på pension den 31. december efter 35 år hos Philips.

Chauffør Heinrich V. Knebelow gik på pension den 31. oktober efter 13 år hos Philips.

Afdelingschef/ingeniør Werner E. Pedersen går på pension den 31. december efter 36 år hos Philips.

Afdelingschef Villads Simonsen går på pension den 31. december efter 40 år hos Philips.

Assistent Henny Stefansen går på pension den 31. december efter 14 år hos Philips.

Overassistent Gunner Weichardt går på pension den 31. december efter 30 år hos Philips.

Forvalter Per Westrup gik på pension den 31. oktober efter 26 år hos Philips.

Dødsfald

Ib Teute, Philips Service, døde den 31. oktober, 59 år. Kun 14 dage før sin død kunne han – trods sygdom – markere sit 25 års jubilæum sammen med en snæver kreds.

Varmemester Erik Jensen er død 69 år gammel. Erik Jensen gik på pension den 30. november 1982 efter 28 år hos Philips.

Tak

Min hjerteligste tak til alle Philips-medarbejdere, såvel på Amager som i Glostrup, for deres besøg hos Ib.

Besøgene glædede ham meget under hans svære sygdom. Også tak for de fine jubilæumsgaver.

Ady Teute

Den hjerteligste tak til alle, der på min afskedsdag i Philips glædede mig ved at tage del i receptionen med gaver, bl.a. en compact-disc og med mange gode ønsker.

Min Philips-tid har været lang og spændende og jeg takker alle kolleger og gode venner for de mange år, vi arbejdede sammen.

Villads Simonsen

Vil du på delpension?

Folketinget vedtog før sommerferien lov om delpension. Fra 1. januar 1987 kan alle 60–66 årige gå på delpension. Det vil sige gradvist trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet inden den endelige overgang til pensionisttilværelsen.

De, som ønsker det, skal søge social- og sundhedsforvaltningerne i egen kommune, da det er det offentlige som betaler og administrerer ordningen.

Kravet for at kunne gå på delpension og dermed altså nedtrappe arbejdsindsatsen over en årrække er, at man indenfor de seneste 20 år har indbetalt 10 års fuldt bidrag til ATP.

Ved delpension skal man nedsætte sin ugentlige arbejdstid med mindst en fjerdedel. Det betyder, at man må arbejde højst 30 timer om ugen i gennemsnit. Dog skal han eller hun arbejde mindst 15 timer ugentligt. Man kan altså *ikke* gå helt ned til kun at arbejde 14 timer om ugen.

Økonomien for deltidspensionisten

Alle får udbetalt det samme beløb pr. time arbejdstiden nedsættes, uanset hvilken løn man ellers har. Delpension udregnes på baggrund af det offentlige sygedagpengesats, der for 1987 er 106.704 kr. årligt.

Hvis man har indtægter ud over lønindtægten påvirker det ikke delpensionen. D.v.s. i modsætning til efterløn kan eventuel pension fra PFA udbetales.

Hvis man f.eks. har en årsløn på 200.000 kr. og nedsætter sin arbejdstid fra 39 timer ugentligt til 20 timer ugentligt, så vil ens samlede indtægt komme til at se således ud:

Indtægt uden delpension	200.000
Fremtidig løn (20/39 dele) Delpension (19/39 del af 106.704)	102.565 51.984
Samlet indtægt med delpension	154.548

Har du spørgsmål eller ønsker du at få udregnet hvordan din økonomiske situation vil blive ved eventuelt at gå på delpension, er du velkommen til at kontakte personaleafdelingen.

I pensionstanker

Personaleafdelingen afholder også et møde for de medarbejdere, som overvejer enten førtidspension eller delpension. Normalt er det PFA som afholder møder om pensionistlivets muligheder, men denne gang foregår det hos Philips i samarbejde med PFA.

PFA vil dog selv arrangere tilsvarende møder i provinsen, så provinsmedarbejdere kan deltage der. Mødet vil omhandle udbetaling af PFA-pension, samt de forskellige sociale ydelser, delpension, efterløn, førtidspension o.s.v. Både PFA og medarbejdere fra personaleafdelingen vil være til stede ved mødet, ligesom der vil være en socialrådgiver, der informerer om de sociale konsekvenser ved pensionisttilværelsen.

Mødet afholdes torsdag den 22. januar 1987 kl. 16.30 i foredragssalen. Det slutter kl. 19.00, hvorefter der i kantinen vil være en let anretning samt øl og vin.

Du er velkommen til at medbringe eventuel ægtefælle. Svar senest torsdag den 8. januar på vedlagte blanket til Hanne Larsen, Personaleafdelingen.

