

## GODT NYTÅR!

Af G. Henric Egnell

Det er nu et halvt år siden, jeg tiltrådte posten som administrerende direktør i den danske Philips-organisation, og jeg vil derfor gerne indføje nogle personlige tanker og refleksioner i denne nytårshilsen.

Først og fremmest vil jeg give udtryk for min glæde og tilfredshed ved arbejdet og kontakten med medarbejderne inden for koncernens forskellige områder. Efter et halvt år er man kommet så langt, at man kan tale ud om ting, som man forud kun vovede at udtale forhåbninger om.

Jeg har tidligere i „Philiskopet“ fremhævet betydningen af den personlige kontakt. Den kan ikke erstattes af andre hjælpemidler, hverken af brev, telefon, cirkulærer eller af interne publikationer som f.eks. denne, selv om også disse meddelelsesmidler er nødvendige.

På den anden side er det desværre i en stor organisation som vor ikke muligt på kort tid at lære alle medarbejderne at kende. Det må komme efterhånden! Men de mange, jeg indtil nu har mødt, har bestyrket mit indtryk af, at selskabet råder over et personale, hvis kunnen og arbejdsindsats ligger meget højt.

### Ledelsens fornemste opgave

Det er ledelsens fornemste opgave at formulere virksomhedens målsætning og se til, at de opstillede mål gennemføres i overensstemmelse med planerne og efter økonomiske principper. Fornuftige beslutninger kræver på den ene side sagkundskab og erfaring, på den anden side et godt klima i samarbejdet mellem alle dem, der er med til at føre beslutningerne ud i livet. Beslutningskraft og effektivitet på alle niveauer må altså forenes med gode samarbejdsforhold i virksomheden. Udvikler dette samarbejde sig på den rigtige måde, tilføres der derved virksomheden en ny dimension, som øger dens indre styrke. I denne udvikling er vi kommet et stykke på vej, og ad den bør vi fortsætte.

### De økonomiske problemer

Jeg vil også gerne sige nogle ord om de økonomiske problemer, som optager os alle ved årsskiftet 1976/77.

Trods usikre konjunkturer, både nationalt og internationalt, har vi i det store og hele kun-



G. Henric Egnell: – Intet kan erstatte personlig kontakt. Men det tager sin tid at nå rundt.

net realisere vore planer med hensyn til 1976. Dog har devalueringen af den danske krone i forhold til forskellige andre valutaer indvirket uheldigt på dette års regnskaber. Hvad angår 1977 har vi alle hørt dystre spådomme om den danske økonomi, om beskæftigelse, omkostningsudvikling og handelsbalance m.v. Og begrundelserne for disse spådomme kan desværre ikke uden videre afvises. For vort eget vedkommende fortsætter den uheldige virkning af devalueringen, forstærket af prisstoppet. Kommer der mere af den slags i løbet af foråret,

kan det blive nødvendigt for os at gribe ind og revidere vore planer. Vi må derfor hele tiden have fingeren på pulsen og kunne tilpasse os de skiftende vilkår.

### Philips fremtidige muligheder

Netop på baggrund af de mange negative profetier var det glædeligt, at Philips-koncernens internationale præsident, H. A. C. van Riemsdijk, fornylig fremsatte nogle optimistiske synspunkter om udviklingen på

(fortsættes side 2)

**JULEFEST FOR BØRNE:** I ugerne forud for jul havde festudvalgene rundt i virksomheden travlt med at arrangere. Det startede med en række vellykkede andespil, hvor mange gik hjem med dejlige gevinster. Og det fortsatte med julefester for medarbejdernes børn. Her er det „Conradi“, der underholder børnene ved den fest, som Kvindernes Klub i Jenagade holdt, og hvor der foruden 175 børn også deltog 120 mødre.



# GODT NYTÅR!

(fortsat fra side 1)

elektronikområdet og specielt om Philips' fremtidige muligheder her.

Vore egne ønsker, bl. a. om en fremtid for Jenagade-fabrikken på det professionelle område, falder godt i tråd med disse forudsigelser. Og den danske ledelse vil iøvrigt meget snart have udformet sin målsætning på dette område.

## Enighed gør stærk

Lad mig også minde om den gamle sandhed, at enighed gør stærk. Det giver os, der tilhører den danske Philips-organisation, en særlig grund til sund optimisme!

På direktionens vegne vil jeg gerne til slut rette en varm tak til samtlige medarbejdere for helhjertet indsats i det forløbne år og ønske dem og deres familier et godt nytår.

G. Henric Egnell

## 25 ÅRS JUBILÆUM



Solveig Esbensen.

**Freitag den 28. januar:** Assistent Solveig Esbensen, Philips Radio A/S. Reception kl. 10.30 i mødelokale C Jenagade.

## UDSTILLING NR. 200 HOS PHILIPS KUNSTFORENING

Mange firma-kunstforeninger arbejder flittigt med at bringe kunsten ind i hverdagen på arbejdspladsen. Philips var blandt pionererne på dette område. Allerede i 1957 startede Philips Kunstforening med ophængning af kunstværker i kantine. Da udstilling nr. 200 i november måned skulle ophænges, besluttede foreningens bestyrelse, at denne begivenhed skulle markeres på en ganske speciel måde. Det skete ved ophængning af en række oliemalerier og litografier af Henry Heerup, en af dansk nutidskunsts mest markante personligheder.

Jubilæumsudstillingen blev blandt andet markeret ved en reception i kantine i Jenagade, hvortil også andre firma-kunstforeningers bestyrelser var inviteret. Foran nogle af Henry Heerup's værker ses her fra venstre bestyrelsens medlemmer, Edith Faurholt, Helen Jessen, Turid Budtz, Arne Echart og Egon Malmros samt J. Krisand, der mødte fra Handelsbankens kunstforening.



Julekonkurrencens vindere blev udtrykt en tidlig morgen på 4. sal på Industrigården, efter at etagens beboere havde tændt julekalenderen og åbnet dagens pakke.

## JULEKONKURRENCEN

517 gættede med på „tretten rigtige om Philips i 1976“

De fleste løsninger i „Philiskopet“'s julekonkurrence „tretten rigtige om Philips i 1976“ var – naturligvis – korrekte. Kun 67 var forkerte, og den hyppigste fejl var, at man havde sat kryds ud for, at N. Rodenburg afløste H. A. C. van Riemsdijk som koncernpræsident i 1976. Det sker først i 1977. Dernæst var en del ikke klar over, at Kvindernes Klub fejrede 40 års jubilæum under temaet „Nu har vi ligeløn“.

På den rigtige kupon skulle der være sat kryds ud for nr. 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 og 16.

Den heldige vinder af førstepræmien, en transistorradio „Handy“, blev Bent Holm, Philips Radio. Gavekortet på 100 kroner gik til J. Haue Pedersen, Philips Lampe. Og de otte gavekort på hver 25 kroner fik Niels Berndt, Philips Radio, Lis Hjaltelin, Philips Radio, Irene Larsen, Philips Radio, C. O. Hessellund, Philips Elapparat, Lizzie Jensen, Philips Radio, John Simkus, Philips Lampe,

Alice Boisen, Philips Radio og Leonidas Icozaos, Insotrac.

## FLYTTER TIL INDUSTRIGÅRDEN

Den kommercielle gruppe i Philips Radio A/S forlader Jenagadeområdet til juni

Næste etape i de geografiske omplaceringer kommer til at berøre den kommercielle gruppe i Philips Radio A/S og den dertil hørende administration. Disse grupper flytter i juni 1977 fra Jenagadeområdet til Industrigården. Den kommercielle ledelse får sammen med salgs- og produktafdelinger kontorer på 2. sal i øst- og nordfløjen i de lokaler, som Philips Data Systemer A/S forlod for få måneder siden. Den tilknyttede administration flytter ind på 2. sal samt på 3. sal i nordfløjen i den tidligere edb-afdeling, og de får her etage-fællesskab med koncernbogholderiet.

Stueetagen ud mod Strandlodsvej bliver også overtaget af Philips Radio A/S, der her indretter reklamelager og dekorationsafdeling.

## PÅ PENSION

**Gerda Holmsgaard:** Kantineassistent Gerda Holmsgaard, Philips Lampe A/S, Odense, går på pension med udgangen af december efter syv års ansættelse.

**Henry Nilsson:** Afdelingschef Henry Nilsson, Philips Radio A/S, går på pension med udgangen af januar efter 43 års ansættelse.

**Ejler Hasvold:** Arkivar Ejler Hasvold, Philips Elektronik-Systemer A/S, går på pension med udgangen af januar efter 28 års ansættelse.

Vi ønsker Dem et langt og lykkeligt otium.

## TAK

Min sidste dag hos Philips efter 42 års tjeneste vil jeg altid erindre – også som en fornøjelig og smuk oplevelse. Alle rare kolleger mødte op, og jeg siger dem hjertelig tak for dejlige gaver, smil og varme håndtryk. Også tak for hilsenerne fra provinsafdelingerne.

Hakon Iversen

# HVAD ER MD?

– Langsigtet personaleplanlægning er af stor betydning for selskabets kontinuitet, siger direktør Thorkil Meldal i denne samtale, hvor han sammen med underdirektør Arne Echart kommer ind på efteruddannelsen af medarbejderne

Personaleplanlægning er af stor betydning i en virksomhed som Philips, og derfor sætter ledelsen da også stærkt ind på dette område. Planlægningen foregår overalt i virksomheden, og aktiviteten koordineres af en styregruppe, der i daglig tale benævnes MD-gruppen. MD står for Management Development, som direkte oversat betyder lederudvikling. Styregruppen består af direktør Thorkil Meldal og chefen for personaleadministrationen, underdirektør Arne Echart med afdelingschef Jan Bülow som sekretær. „Philiskopet“ har talt med T. Meldal og A. Echart om lederudvikling og efteruddannelse. Der fortælles tillige om jobvurdering, jobrotation, nye tanker om pensionering og om overgang til mindre krævende job.

## Ledere med god indsigt i Philips-forhold

– Hvordan udvælges nye ledere?

T. Meldal: – Det har altid været selskabets politik i videst muligt omfang at rekruttere nye ledere indefra. Efter direktionens mening er det en rigtig politik til gavn såvel for medarbejderne som for selskabet. For den medarbejder, der har evner og lyst til at påtage sig et lederansvar, indebærer den interne rekruttering, at hun eller han har de bedste muligheder for at skabe sig en karriere i det vante arbejdsmiljø. For selskabets kontinuitet er det særdeles vigtigt, at lederstillingerne besættes af mennesker, der har haft enten hele deres udvikling eller i hvert fald en væsentlig del af den inden for Philips, før de bliver placeret på egentlige lederposter i vor organisation.

– Hvorledes arbejdes der i gruppen?

A. Echart: – I styregruppen samler vi oplysninger om de menneskelige ressourcer, der findes i selskabet. Denne viden er af stor betydning for selskabets fortsatte udvikling, og den hjælper tillige til, at den enkelte medarbejder kan få den rette plads i organisationen og fuldt ud udnytte og videreudvikle sine evner.

T.M.: – Vi må i styregruppen være fremtids-

A. Echart: – Vi hjælper til, at den enkelte medarbejder kan få den rette plads i organisationen.



orienterede. Den mere og mere avancerede langtidsplanlægning, der foretages for vore forskellige aktiviteter, gør det i dag muligt at gennemføre en personaleplanlægning – og herunder en lederudvikling – der baserer sig på en vid tidshorisont og således er i harmoni med de krav, fremtiden stiller.

## Søger at forudse situationen

– Hvor vid er denne tidshorisont?

T.M.: – Vi forsøger at forudse situationen på mindst fem års sigt. Vore prognoser baserer sig dels på vor viden om koncernens produktudvikling og dels på vore forventninger til samfundsudviklingen. Men vi må naturligvis erkende, at udefra kommende og uforudsete politiske og økonomiske omsving kan ændre de fremtidsvisioner, vi har, i såvel positiv som negativ retning. Et eksempel er oliekrisen, der kom som lyn fra en klar himmel.

– Hvad vil de næste fem år bringe?

T.M.: – Vi venter et fortsat stigende salg på hjemmemarkedet, specielt inden for den professionelle sektor. Den forudsete ekspansion er af en sådan størrelse, at vi – trods effektivitetsforbedringer – totalt set regner med en uændret eller svagt stigende stab af medarbejdere i begyndelsen af 1980'erne.

– Hvordan ser MD-komiteen på spørgsmålet om efteruddannelsen?

T.M.: – Efteruddannelsen af medarbejderne er af stor betydning for selskabets kontinuitet, og i særlig grad, når der er tale om lederudvikling. Man lærer ofte mest i selve jobbet på den daglige arbejdsplads. Men de impulser, man får fra omverdenen – f. eks. i form af kurser – er et godt supplement og af stor værdi.

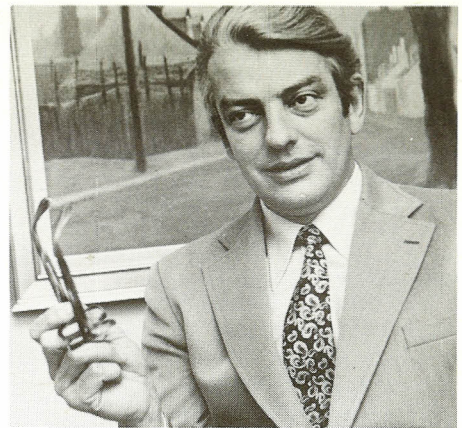
A.E.: – De mest benyttede kurser er udviklet af Philips internationale kursuscenter. Et af dem er et udvidet marketingkursus, og et andet er et særligt leder-kursus, kaldet Octagon, der står for ottetakt. Her kommer en gruppe på otte medarbejdere på et to-ugers generelt kursus efterfulgt af seks måneders hjemmearbejde med en opgave vedrørende et aktuelt ledelsesproblem inden for Philips-koncernen. Resultatet forelægges et ekspertpanel, hvori såvel koncernledelsen i Eindhoven som de skandinaviske direktioner er repræsenteret. Adskillige danske medarbejdere har deltaget i disse to kurser, der gennemføres i skandinavisk samarbejde. På topniveau er der desuden faglige kurser møntet på koncern-kendskab og på generel lederuddannelse.

T.M.: – Vi benytter desuden i større og større udstrækning kurser, der tilrettelægges og gennemføres af Dansk Arbejdsgiverforening, Industrirådet, Ingeniørforeningen og andre institutioner.

## Vurdering af egne evner og kvalifikationer

– Flere medarbejdere har udfyldt vurderingsskema. Hvad benyttes det til?

A.E.: – Det er en aktivitet, der er startet



T. Meldal: – Vigtigt, at lederstillinger besættes af medarbejdere med god indsigt i Philips-forhold.

ude i de forskellige afdelinger, og som ikke direkte har relation til styregruppens arbejde. Formålet med denne selvurdering – der naturligvis er fuldstændig frivillig – er, at medarbejder og chef i et samarbejde kan konstatere, om medarbejderens vurdering af egne evner og kvalifikationer er i harmoni med chefens vurdering.

T.M.: – Det har vist sig at være et udmærket grundlag for en drøftelse af samarbejde, de fremtidige arbejdsopgaver, efteruddannelse og eventuel jobrotation. Afviger vurderingerne meget fra hinanden, har det givet mulighed for at få drøftet skjulte problemer i samarbejdet.

A.E.: – Men selvurderingsskemaet har altså ikke direkte tilknytning til styregruppens aktivitet, selv om samtalen mellem medarbejder og chef naturligvis har betydning, når en chef skal udtale sig i forbindelse med udvælgelsen af en medarbejder til en lederfunktion.

## Jobrotation og ophold i udlandet

– Hvilke muligheder er der for jobrotation og ophold i udlandet?

T.M.: – Når det gælder jobrotation herhjemme, har vi nok været for stationære, men der er absolut muligheder for at komme rundt i koncernen. Og vi vil også meget gerne være med til at hjælpe medarbejdere, der ønsker en international Philips-karriere, til ophold i udlandet. Indtil nu er det meget få, der har vist interesse herfor, men chancen er der.

A.E.: – De medarbejdere, der ønsker at prøve kræfter med et nyt job – herhjemme eller i udlandet – skal blot informere deres nærmeste chef og derefter kontakte os.

– Gælder disse tilbud også for kvindelige medarbejdere?

T.M.: – Ja, her ligger princippet helt fast. Der gælder de samme regler for kvindelige og mandlige medarbejdere. Kun personlige egenskaber, mobilitet, ønsker om løbende og faglige kvalifikationer, er bestemmende såvel ved efteruddannelse som ved besættelse af stillinger.

## Overgang til mindre krævende job

– Hvilke emner har iøvrigt været til behandling i udvalget?

A.E.: – Vi har bl. a. talt om, hvordan det kan blive naturligt for en medarbejder, der har lyst til det, at overgå til et mindre krævende job uden at det af omgivelserne betragtes som en degradering.

(fortsættes side 4)

# 7-tallet

FEM VINTERDÆK med fælg til Volvo 544 og Amazon sælges for 400 kroner, og næsten nye sovebeslag til Volvo Amazon sælges for 450 kroner. Thorleif Søyland, Asta 6515, lokal 625. Efter kl. 17 på (01) 19 98 01 eller (01) 59 91 09.

REJSESKRIVEMASKINE i kuffert, kun lidt brugt. E. Hasvold, Afdeling for Medico-Sy-stemer, Asta 2260, lokal 627.

BOWLINGTASKE og kugle (12) sælges for 350 kroner. Jytte Martinussen, Philips Centrallager, (02) 45 43 33, lokal 271.

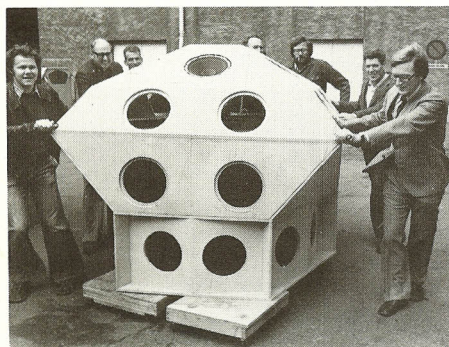
BRUGT SORT/HVIDT TV, 22 til 26 tommer, købes. Lisette Pedersen, Telefonbordet. Asta 2222, lokal 311.

BRUGT KONTORINVENTAR: På grund af pladsmangel sælger vi diverse brugt kontorinventar (skriveborde, reolskabe, stole etc.) onsdag den 12. januar kl. 11 til 13. Salget foregår i østfløjens stueetage på Industriegården. John Petersen.

## NU KAN ALLE HØRE I FORUM

Efter etableringen af cykelbanen har det været svært for både publikum og sportsfolk at høre, hvad der blev sagt over højtaleranlægget i Forum. Men nu er det problem løst. Philips Elektronik-Systemer har leveret et nyt avanceret højtaleranlæg. En kæmpe-mæssig højtaler på ca. 500 kg sikrer, at alle nu kan høre, hvad der bliver sagt. Den er forsynet med 37 højtalerenheder, som tilsammen er på 800 watt. Hvis det er nødvendigt, kan højtaleranlægget skabe et lydtryk på 100 dB over hele Forum. Det er næsten det samme lydtryk, som et jettly laver under start. Men det lyder da heldigvis anderledes. Det nye Philips anlæg fik premiere under „Nationernes Derby“ i slutningen af november. Dette cykelløb var en slags general-prøve på 6-dages-løbet. Løbet blev vundet af Ole Ritter og Patrick Sercu under stormende bifald. Men højtaleranlægget gik fint igennem, så hver eneste tilskuer i den store hal tydeligt hørte hvert eneste ord fra speakeren.

Forums nye højtaler på vej fra snedkerværkstedet til en af garagerne på Industriegården for at blive monteret. Fra venstre ses Birger Maj-Hansen, Bent Hasselflug, Jørgen Olsen, Jørgen Rasmussen, Georg Larsson, Bent Jørgensen og Niels Øberg.



## IKKE-RYGER SKILT

Debatten i de sidste numre af „Philiskopet“ om rygning på arbejdspladsen slutter nu. Opfordringen til at fremstille et skilt, der minder om, at rygning frabedes, blev fulgt af en snes medarbejdere. Forvaltningsafdelingen på Industriegården valgte det forslag, der vises herover. Det er udformet af Steen Poulsen i trykkeriet (der også er „Philiskopet“s lay-out mand), og han har fået den præmie, K. Skaarup udsatte som belønning. Det nye skilt er nu trykt i et større antal og kan – sammen med fire tegnestifter – rekvireres i kontorartikellageret på Industriegården, Asta 2222, lokal 226.

Skiltet kan opsættes på døren eller dørkarmen til de kontorer, hvor der er fuld enighed om, at man frabeder sig rygning. Og ikke-rygerne lever nu i en klar forventning om, at rygerne vil respektere denne henstilling.

## PERSONALEBUTIKKEN LUKKET NYTÅRSAFTENS DAG

På grund af optælling holder personalebutikken lukket i morgen, nytårsaftensdag.

## LØNUDBETALING I 1977

Lønudbetaling til månedslønnede sker – som hidtil – den sidste torsdag i måneden, og i 1977 helt uden undtagelser.

Oversigt over udbetalingsdage for 14-dages lønede udleveres fra personalekontoret i Jenagade i form af en kalender.

## AFLEVER SKATTEKORTET

Skattekortet for 1977 er nu udleveret fra samtlige kommuner. Men ikke alle Philips-ansatte har husket at aflevere det til personalekontoret eller sekretariatet. Det bør ske senest tirsdag den 4. januar.

## OPLYSNINGER TIL SELVANGIVELSEN

Inden længe kommer selvangivelsen fra kommunen, og så begynder skatteopgørelsen for 1976.

I lighed med tidligere år modtager De to eksemplarer af oplysningssedlerne om Deres indkomst i 1976. Den ene er beregnet til Deres eget brug. Den anden skal vedlægges selvangivelsen.

Personalekontorer og sekretariater vil have afsluttet udsendelsen af oplysningssedlerne senest fredag den 14. januar.

## MD... (fortsat fra side 3)

T.M.: – Efter en række meget aktive år vil det – i visse funktioner – sikkert blive en mere blød overgang til pensioneringen, hvis man overtager et mindre belastende job.

A.E.: – For nogle vil det endda blive en mere tilfredsstillende ordning end den førtids-pensionering, som flere i de senere år har valgt.

T.M.: – Men det, vi rører ved her, er ikke et specielt Philips-problem, men et samfundsproblem. Både i familie og omgangskreds vil en sådan løsning i dag kunne føles ekstraordinær. Men jeg tror, at en mentalitetsændring er på vej.

– Kunne man tænke sig denne overgang kombineret med arbejde på nedsat tid?

T.M.: – Det skulle ikke være umuligt i visse funktioner, men egentlige lederjobs vil vanskeligt kunne bestrides på deltid.

## NYT KORT TIL PERSONALEKØB

Det blå personalekøbskort for 1976 bliver ugyldigt ved starten af 1977, og De vil ikke kunne handle i butikken, før De har byttet det gamle kort til et nyt.

Personalekøbskortene kan byttes i personalekontorer og sekretariater, og man kan gøre det personligt eller afdelingsvis. I sidstnævnte tilfælde sker det på afdelingslederens foranstaltning.



BONDEGÅRDEN ER VÆK: Et romantisk træk i ga-debilledet er forsvundet. Den gamle bondegård på Strandlodsvej er borte. Det er næsten som i eventyret: Den vidste ikke, til hvilken side den skulle falde, og derfor blev den stående. Men det turde John Petersen (t.v.) og Carl Raun ikke længere stole på, så de bestilte en bulldozer. Og her over-værer de, at den første mur falder. Gården, der blev opført omkring 1850, bar stærkt præg af for-fald, allerede da Philips overtog den. I de sidste år blev den benyttet til oplagsplads for emballage, og indtil for nogle få år siden var stuehuset hjemsted for en spejdetrop.

## PHILISKOPET

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

Redigeret af:

Niels Jørgensen (ansvarh.)  
og Henning Bjerno

Lay-out:

Steen Poulsen

Bladudvalg:

Jørgen Eskildsen, John Jensen, Anne Margr.  
Jeppesen, P. Laudrup, Sv. Loft,  
V. K. Nyberg, Vilhelm Nygaard, Swenn Poulsen  
og Helge Svendsen.

Næste nummer udkommer  
torsdag den 27. januar 1977.

Stof må være redaktionen i hænde senest  
mandag den 10. januar.