Danskernes Historie Online
Danske Slægtsforskeres Bibliotek

Dette værk er downloadet fra Danskernes Historie Online

Danskernes Historie Online er Danmarks største digitaliseringsprojekt af litteratur inden for emner som personalhistorie, lokalhistorie og slægtsforskning. Biblioteket hører under den almennyttige forening Danske Slægtsforskere. Vi bevarer vores fælles kulturarv, digitaliserer den og stiller den til rådighed for alle interesserede.

Støt Danskernes Historie Online - Bliv sponsor
Som sponsor i biblioteket opnår du en række fordele. Læs mere om fordele og sponsorat her: https://slaegtsbibliotek.dk/sponsorat

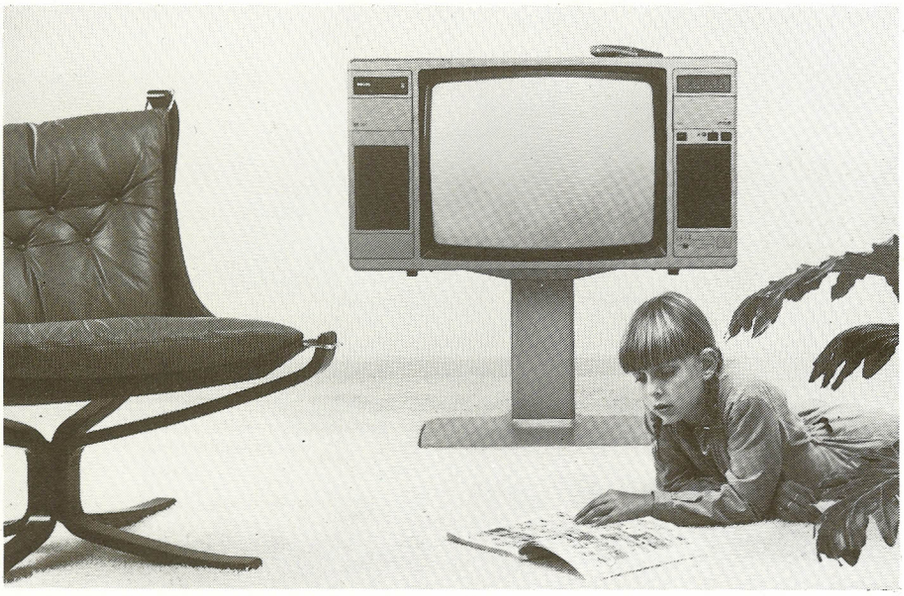
Ophavsret
Biblioteket indeholder værker både med og uden ophavsret. For værker, som er omfattet af ophavsret, må PDF-filen kun benyttes til personligt brug.

Links
Slægtsforskernes Bibliotek: https://slaegtsbibliotek.dk
Danske Slægtsforskere: https://slaegt.dk

PHILISKOPET

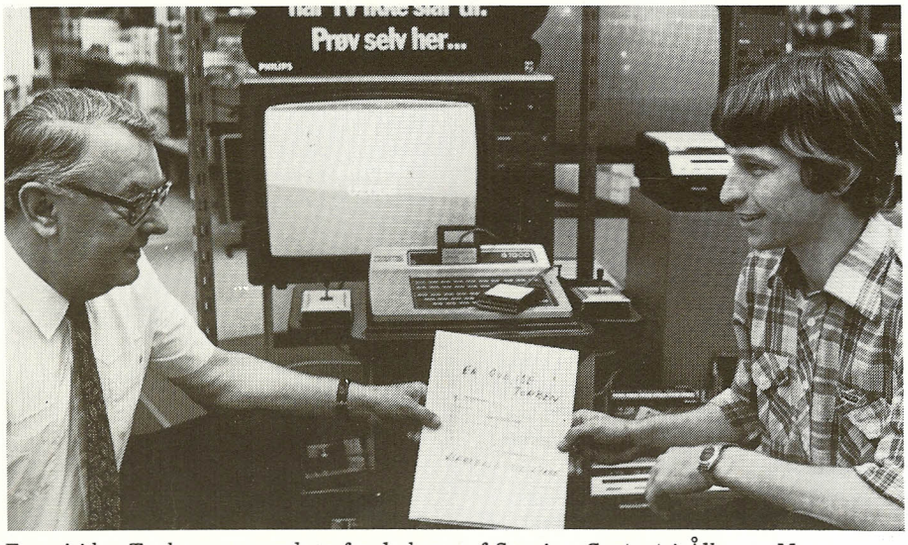
Nr. 6 28. august 1981 26. årgang

Farve-TV nu i stereo



Sidste nyt på videosiden fra Philips er en 26" farve TV-modtager med stereo hi-fi lyd. Fra september kan de, der er istand til at modtage vesttysk TV glæde sig over, at den nye to-kanal modtager gør det muligt selv at bestemme, om John Wayne skal sige "Hände hoch" eller "Hands up". Også Sverige går igang med stereo-forsøg, men der vil nok gå nogle år, før Danmarks Radio følger trop. For en merpris på kun cirka 1000 kroner -set i forhold til et tilsvarende apparat i mono- kan man altså fremtidssikre sig for de næste 10 års udvikling på billede/lyd området.

En go' idé fra Ålborg



En go' ide, Torben, var ordene fra lederen af Service-Centret i Ålborg, Max Møller, da han overragte checken på 4000 kroner til Torben Lynnerup (tv).

Philips nr. 10

Philips-koncernen rykkede i 1980 ned fra en 9. plads til en 10. plads på ranglisten over de største firmaer udenfor U.S.A.

Det fremgår af den netop offentliggjorte oversigt i det amerikanske magasin "Fortune". De ni første er Shell, BP, ENI (Italien), Fiat, Francaise des Pétroles, Unilever, Renault, Petróleos de Venezuela, og Els Aquitaine (Frankrig).

Philips er med sin 180-omsætning på 18,4 milliarder dollars altså stadig den største elektronikkoncern uden for U.S.A.

Siemens er også rykket en plads tilbage og ligger med 17.9 milliarder dollars på en 12. plads.

Den største danske virksomhed på listen finder vi på plads nr.411. Det er F.L. Smidth med en omsætning på godt 1 milliard dollars.

Det er ikke hver dag, Idekassen hos Philips udbetaler en foreløbig belønning på 4000 kroner for et indsendt forslag, men det skete for nylig på Service-Centret i Ålborg, hvor servicetekniker Torben Lynnerup fin en fortjent belønning for sin ide, en computerstyring af TV-båndoptageren VR 2020.

Torben Lynnerup har i sin fritid arbejdet en del med computerstyring og er her stødt på interessen for automatisk at kunne styre én eller flere TV-båndoptagere. Noget sådant kan man have glæde af på udstillinger og til undervisningsbrug. I forbindelse med kopiering af videobånd kan man med fordel anvende styringen, hvis man skal producere flere ens båndkopier samtidig, ligesom det er muligt at anvende systemet i forbindelse med afprøvningsprocedurer for båndmaskinerne.

Styringen sker ved hjælp af Videopac-computeren G7000, og blandt de funktioner, man kan foretage automatisk kan nævnes optagelse og gengivelse et vilkårligt sted på båndet ligesom det er muligt atuomatisk at spole tilbage og starte for fra, når båndet er løbet ud. Det gør det muligt at anvende kombinationen VR 2020 og G7000 som demonstrations- og reklamemedie i et udstillingsvindue.

Tandlægehøjskolen i Århus har hørt om Torben Lynnerups ide og har sendt bud efter ham for at få hjælp til en løsning af styring af videobåndoptagere, skolen anvender i deres undervisning.

Q R S lig med STS

Overskriftens bogstaver, der ligner en mystisk matematisk ligning, er nu ikke så vanskelig at gennemskue endda. Q, R, S er mottoet for den afdeling, der hos Philips kalder sig S T S, eller Service Technical Support. Det engelske navn kan i oversat form direkte fortælle, hvad afdelingen beskæftiger sig med, nemlig service som teknisk støtte til produktafdelingerne i Philips Radio, Philips Elapparat og Dux. Q, R og S står for kvalitet (quality), holdbarhed (reliability) og servicevenlighed (serviceability).

Burkal blandt sine sjældenheder, der omfatter Radios første serviceinstrument, en Nipkov-skive, antennefiltret "lille Alfred" - opkaldt efter en flodhesteunge - og radioen "rugbrødet".

33 år med service

Therkild Burkal, chef for afdeling STS kan godt give en artikelskriver et dilemma. Når man kommer på besøg på hans kontor, er det nemlig vanskeligt at holde sig til emnet: En artikel om afdelingens daglige arbejde. Det skyldes, at Burkals kontor er et sandt raritetskabinet. Talen kan i stedet for dreje sig om typegodkendelsesproblematik let falde på "Lille Alfred" eller "rugbrødet", bag disse navne gemmer sig gamle produkter med farverige personlige historier.

Burkal selv kan også let give anledning til udenomssnak. På væggen i hans kontor er et gadebillede fra Købmagergade, hvor serviceafdelingen dengang holdt til. Her startede Burkal sit Philips-liv i 1948, og er han ikke den eneste, så er han i hvert fald blandt de få, der årene igennem har været placeret i samme afdeling. Han startede som servicetekniker, beskæftiget med stikprøvekontrol af de produkter, vi dengang selv fremstillede i den danske fabrik. I begyndelsen af halvtredserne fik Burkal til opgave at begynde en besøgsturné hos landets radioforhandlere for at undersøge muligheden for at yde service på det kommende TV-område.

Burkal mindes endnu sin første tur, der gik til Thisted. Turene var normalt af 14 dages varighed, og det daglige rådighedsbeløb, som Burkal finder i sine gamle rejseafregninger, var på 30 kroner.

Rejserne foregik med tog, og førte Burkal var værksted til værksted. Forhandlernes entusiasme fejlede ikke noget, men udstyret de fleste steder var mildest sagt mangelfuldt, man klarede sig stort set på fornemmelse og fingerfærdighed.

Kurser i fjernsynets børnesygdomme

Fra begyndelsen af 50-erne og frem til 1962 rejste Burkal rundt og holdt forhandlerkurser for at afhjælpe fjernsynets børnesygdomme.

-Der var en god portion psykologi i denne virksomhed, mindes Burkal. En hvilken som helst forhandler havde problemer med servicen på et så nyt og kompliceret produkt. Det, at en kommercielt orienteret virksomhed som vores hørte på hans problemer og måske mødte op med et nyt serviceinstrument virkede mere motiverende end mange fine løfter om stor fortjeneste og salg. Vi blev faktisk dus med forhandlerne og vandt deres tillid. Dette gode forhold gav genklang, når der blev introduceret nye modeller, fordi forhandlerne aldrig følte sig usikre på, om de ud fra en servicemæssig synsvinkel turde binde af med salget.

Kursusvirksomheden belv genoptaget med introduktionen af farvefjernsynet og i slutningen af 60-erne blev afdeling STS for alvor etableret, og mange af de medarbejdere, der er i STS idag, er fulgt med fra den gang.

Salg og service hånd i hånd

En af hemmelighederne bag en salgsafdelings succes er, at der er en god serviceorganisation til rådighed for produktfolkene. Burkal har siden 1978 arbejdet sammen med Radio, Elapparat og Dux når det gælder den tekniske støtte. STS-afdelingen, der organisatorisk hører under Philips Service, har idag ti medarbejdere, og tager sig foruden den tekniske produktstøtte af ting som kontakten til Demko (Danmarks elektriske materiel kontrol), når det gælder godkendelse af nye produkter med hensyn til sikkerheden plus hvad der ellers skal til af godkendelser, før et produkt går i handelen.

-Det mest komplicerede produkt for os er en vaskemaskine, fortæller Burkal. -Først skal den registreres hos Demko, så skal den godkendes hos Boligministeriets afdeling for vand og afløb, dernæst skal den godkendes hos Post og Telegrafvæsenet med hensyn til radiostøj og så skal Arbejdstilsynet spørges, fordi maskinen kan tænkes anvendt af en hushjælp. Slanger og ventiler skal testes af Teknologisk Institut i Århus og endelig skal maskinen bestå Statens Husholdningsråds spuleprøve med hensyn til sikkerheden i de elektriske installationer. Alt dette administreres af STS, der også tager sig af udsendelse af doku-

mentation, standardiseringer, kontakt til branceorganisationer om tekniske spørgsmål og lignende. STS udarbejder desuden lagerlister på komponenter og reservedele, udfærdiger servicemanualer og har ansvaret for serviceomkostningskontrol og kvalitetsrapportering.

Desuden forsynes de kommercielle grupper som nævnt med teknisk hjælp, f.eks. i form af data på produkter, ligesom STS deltager i salespromotion kurser, hvor sælgerne i butikkerne lærer at forstå og håndtere de tekniske oplysninger, så de kan videregives til kunderne.

Fart over feltet

Burkal og hans ni medarbejdere har nok at se til. Mange af de opgaver, afdelingen har, var tidligere placeret hos det daværende Teknisk Sekeretariat, hvorfra også den sidst tilkomne i afdelingen er fulgt med.

Det er Grete Visby, som netop har rundet sin 25-års dag hos Philips, og nu sidder midt i travlheden som afdelingens sekretær.

-Ja vel er her nok at se til, men jeg kan li' det og hvor er de søde allesammen. Fart over feltet er lige mig, smiler hun.

Og så er det igen svært at være den, der skal holde sig til emnet, for Grete Visby har fart over feltet på mange områder. Hun kan i timevis berette om sin spændende fritid, hvor den historiske interesse har ført til mange rejser.
-Men det er en helt anden historie.

Sådan kender de fleste Grete Visby: Smilende i aktion bag skrivebordet, hvor hun holder styr på alle de tekniske oplysninger.

Syv nationer på servicekursus

Salget af AP Navigator er gået forrygende siden introduktionen i marts, og mange lystsejlere over hele Europa glæder sig idag over, at navigatoren hjælper med til at gøre det lettere at finde vej til søs.

A.P.'s agenter, der har serviceforpligtelserne overfor brugerne, har naturligt nok haft lidt småproblemer med så nyt et produkt, så der var glæde hos agenternes teknikere, da A.P. Radiotelefon inviterede til et én-dags servicekursus i København 25. juni.

13 teknikere fra syv nationer mødte op, og det viste sig snart, at de problemer, der var opstået rundt omkring ikke skyldtes egentlige fejl ved apparaterne, men manglende fortrolighed med såvel installation som betjening. Det rådede kurset bod på, og deltagerne drog veludrustede hjem, parat til at servicere de mange hundrede apparater, der forud for ferie- og sejlersæsonen er solgt. Når man ikke hos A.P. har skønnet, at et

De hollandske deltagere lytter opmærksom til Steen Enggaard Andersens instruktioner i betjening af navigatoren.

mere omfattende servicekursus var på sin plads, skyldes det, at navigatoren har indbyggede selvtestprogrammer. Disse testprogrammer havde da også gjort det muligt for tre af de deltagende teknikere at lokalisere fejl derhjemme, og de medbragte hver netop det printkort, hvor fejlen fandtes. Da kurset var slut drog de hver hjem med det reparerede print i bagagen.

MORGENAVISEN Jyllands-Posten

Sejlere i fare efter ændrede pejlings-signaler

Der er udbrudt krig mellem de store internationale selskaber Racal-Decca og Philips om sikkerhedssystemer for pejlinger til søs. For... stemet uden forudgåen aftale parterne imellem.

Forbedringer

Ændringen af signalerne på den danske Decca-kæde onsdag 5. august var en ubehagelig kendsgerning for såvel fritidssejlere som for A.P. Radiotelefon. Herved blev mange fritidssejlere bragt ud i en farlig situation, idet AP Navigator viste en position, der var afvigende i forhold til den korrekte. Deccas egne apparater derimod var ikke berørt af ændringen.

Philips rettede henvendelse til Post og Telegrafvæsenet og Farvandsdirektoratet, som ikke af Decca var gjort bekendt med den foretagne ændring. Dette var i modstrid med aftalen mellem Decca og de danske myndigheder. Foranlediget af henvendelse fra Philips udsendtes fredag en advarsel fra Farvandsdirektoratet via Danmarks Radio til alle søfarende.

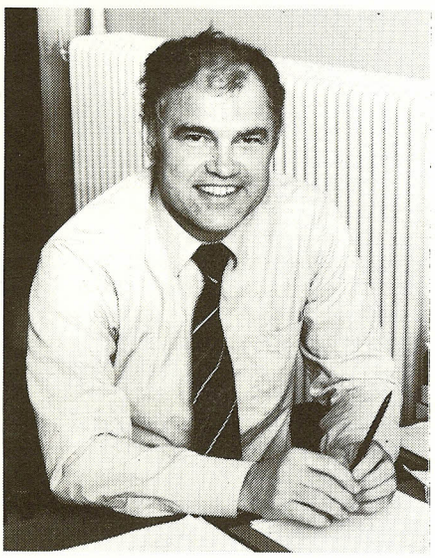
Senere viste det sig, at Decca også havde ændret signalerne i Tyskland og England.

Hos A.P. Radiotelefon underrettede man omgående A.P.'s agenter om ændringen. Det blev besluttet straks at starte fremstilling og levering af en komponent, agenterne kunne installere i allerede solgte apparater, og som tog højde for signalændringen.
I Danmark blev det imidlertid ikke nødvendigt at foretage denne ændring af apparaterne. På et møde med forsvarsministeriet og P & T 13. august blev Decca pålagt at ændre signalerne tilbage til det oprindelige.

Fra tirsdag 18. august kl. 20.00 fungerede Decca-senderne igen normalt, og brugerne af AP Navigator kunne atter føle sig sikre.

En tilsvarende henvendelse fra de tyske myndigheder til Decca bevirkede, at signalerne fra de tyske Decca sendere igen var normale allerede fra fredag 14. august. Hos A.P. afventer man, hvad myndighederne i andre berørte lande vil foretage sig, men rent teknisk forventer A.P., at man til enhver tid vil kunne tage højde for en tilpasning af apparaterne, såfremt Decca skulle få myndighedernes godkendelse til at gennemføre en ændring af signalerne.

Tæt på den ny personalechef



Hvem er han, hvad vil han, og kan han gøre noget for mig ? Det er spørgsmål, mange medarbejdere sikkert har stillet sig selv, siden det i februar blev meddelt, at nu havde Philips ansat Jørgen Buch-Hansen som ny personalechef. Hans arbejdsområder omfatter foruden at være personalechef for såvel funktionærer som timelønnede desuden ledelsen af uddannelsesaktiviteter, organisationsudvikling og arbejdsmiljøforhold, ligesom han overtager koordineringen af de timelønnedes lønforhold. Philiskopet bragte dengang en kort omtale af Buch-Hansen med løfte om senere at vende tilbage med et interview.

Nu har Buch-Hansen været i selskabet i nogle måneder, og vi vil derfor gå lidt tættere på den nye chef og lade ham fortælle om, hvad han forestiller sig, der findes af opgaver hos os. Ikke alle ansvarsområder er med i dette interview. Vi har valgt at koncentrere os om emnerne gageregulering for funktionærer og uddannelsespolitik krydret med generelle betragtninger om det at være chef for et stort antal medarbejdere med forskelligartede jobs.

Som det altid sker, når man starter på et nyt job i et nyt selskab, går den første tid med at lære de nærmeste omgivelser at kende. De daglige rutiner i personaleadministrationens afdeling har skullet indarbejdes, og som den største enkeltopgave i de første måneder peger Buch-Hansen på arbejdet forud for årets gagegennemgang for funktionærerne.

Ny filosofi bag lønreguleringen

Buch-Hansen er selvsagt ikke revolutionær, men det kan ikke undgås at nye øjne kombineret med erfaring fra tidligere jobs præger indstillingen til de arbejdsopgaver, der findes hos os.

Arbejdet omkring den årlige gageregulering er meget tidskrævende, og resultatet skulle gerne være, at den enkelte medarbejder føler sig retfærdigt behandlet samtidig med, at selskabet finder reguleringen rimelig, fastslår Buch-Hansen.

-Måske opfattes reguleringen ikke altid som rimelig af medarbejderen. Det kan bl.a. skyldes, at den enkelte har vanskeligt ved at gennemskue, udfra hvilke kriterier gagen fastsættes.

Hos Philips tager man ved gagefastsættelser hensyn til stillingsindhold, titel, anciennitet og alder. Såfremt man mere systematisk vurderer de enkelte job ud fra kriterier som arbejdets sværhedsgrad, ledelsesansvar, nødvendig uddannelse og erfaring, vil jeg mene, at sådanne kriterier vil blive opfattet som rimelige og retfærdige, og dermed medvirke til at skabe større tilfredshed.

Jobrelevant uddannelse

Administrationen af selskabets uddannelsespolitik er også et af Buch-Hansens daglige ansvarsområder. -Jeg opfatter en jobrelevant efteruddannelse som et meget væsentligt element i en medarbejderudvikling, og medarbejderudvikling skal her ses som et bredere begreb, hvori ikke blot kurser men også selve udviklingen i jobbet og en eventuel jobrotation indgår.

-Sigtet med en medarbejderudvikling må være, at hver enkelt lærer det, der er nødvendigt for at kunne udføre nuværende og kommende arbejdsopgaver hos Philips bedst muligt. Det skal ikke forstås sådan, at det kun er i firmaets interesse at efteruddanne kommende ledere. Det er vigtigt at slå fast, at der hos Philips findes jobs med meget forskelligt indhold og ansvar, og vi må lægge vægt på, at hver enkelt medarbejder kender og erkender, hvilken karakter det job han eller hun udfører har. Det ville være forkert, hvis man gav alle medarbejdere det indtryk, at de ved at udføre arbejdet godt og gå på kurser automatisk har mulighed for at avancere.

-Hvem siger også, at det ville være lykken for alle? Tilfredse medarbejdere skabes ikke ved at holde gulerødder op for næsen af folk, hvis der ikke er noget reelt bag, mener Buch-Hansen. -Det er lederens ansvar, at et job er besat med en medarbejder, som til stadighed har de kvalifikationer, der er nødvendige for at bestride jobbet tilfredsstillende. Viser det sig så, at en medarbejder er istand til at udvikle sig i et job og udvide jobbet, må sådanne kvalifikationer naturligvis udnyttes og understøttes, hvis det iøvrigt pas-

ser ind i afdelingen. Men man må se i øjnene, at ikke alle job rummer denne mulighed ligesom heller ikke alle medarbejdere er det, vi med et fint ord kan kalde udviklingsduelige.

Behov for uddannelse skal erkendes

Skal man tro på, hvad snart sagt alle "personalepolitikere" siger i aviserne, er lykken for en virksomhed og dens medarbejdere, at alle kommer hyppigt på kursus. Netop i denne tid er det årlige kursusbudget med medarbejdernes kursusønsker på vej til uddannelsesafdelingen og det skal så vise sig, om der tildeles kurser efter "Hvad-du-ønsker-skal-du-få-princippet".

-Det gør der helt givet ikke, fastslår Buch-Hansen. -Forudsætningen for, at en medarbejder bør kunne komme på kursus er, at der

er et erkendt uddannelsesbehov. Kursusønsker skal som sagt ses i sammenhæng med jobbet, og kursusudbuddet er derfor ikke nogen ønskeseddel, hvor alle har ret til at få lige mange ønsker opfyldt.

Kurser er ikke belønning

-Det, at en virksomhed har en række uddannelsestilbud og en formuleret uddannelsespolitik, hvor en række kurser og uddannelser betales af virksomheden, er med til at sikre en kvalificeret medarbejderstab. Derfor er det også vigtigt, at selskabets ledere udnytter mulighederne rigtigt, når der skal tages stilling til, hvorfor en medarbejder skal uddannes. Ansvaret for, at en medarbejderudvikling finder sted og at den er jobrelevant, er lederens. Det skal dog ikke udelukke den enkelte medarbejder fra selv at tage initiativet til drøftelse af egne uddannelsesbehov.

En forudsætning for succes er også, at ledelsesformen er sådan, at den naturligt tager udgangspunkt i at styrke den enkelte medarbejders stærke sider og afhjælpe de svageste. Og, fastslår Buch-Hansen, hele ideen i uddannelsespolitikken, sådan som jeg her har skitseret den, kan ødelægges, hvis man bruger kurser og uddannelsestilbud som belønning. Det kan skabe forventninger hos medarbejderne, som det aldrig har været selskabets hensigt at indfri, så det frem for den tilsigtede personlige udvikling og tilfredsstillelse kun giver anledning til skuffede forventninger.

Ny teknik må ikke skabe usikkerhed

Når det angår efteruddannelse for selskabets timelønnede medarbejdere, gør der sig nogle andre forhold gældende end dem, jeg hidtil har været inde på for funktionærerne.

Indførelsen af ny teknologi i vores forskellige produktioner berører dagligt mange medarbejdere. Jeg er naturligvis opmærksom på, at det for den enkelte kan skabe usikkerhed overfor arbejdet, og det er min hensigt at sætte mig ind i, hvad selskabet kan gøre for, at hver enkelt føler sig på fast grund, når det gælder det daglige arbejde. Hvad enten det gælder arbejdet bag en skrivemaskine, en dataskærm eller arbejdet på en montageplads, er det vigtigt, at overgang til ny teknik følger den indgåede teknologiaftale.

Medarbejdersamtaler

For et par år siden tog man på Philips initiativet til gennemførelse af udviklingssamtaler for funktionærer. Hver medarbejder kom til en samtale, der mundede ud i, at chef og medarbejder sammen udfyldte et resultatskema, der udtrykte ønsker om videreuddannelse og eventuelt også ønsker om et mere ansvarsfuldt job. Forventningerne til dette initiativ var naturligvis store fra medarbejdernes side, og en af Buch-Hansens opgaver er at tage stilling til, hvordan selskabet skal følge op på baggrund af de resultater, undersøgelsen gav.

-Det er klart, at jeg har sat mig ind i problematikken omkring det materiale, der nu for snart to år siden blev samlet ind og sendt til personaleadministrationen. Jeg synes, at samtalerne var et skridt fremad for både virksomhed og medarbejdere mod en gensidig større tilfredshed. Skal det ses i sammenhæng med, hvad jeg netop har sagt om uddannelses- og udviklingsmuligheder, mangler der imidlertid noget. Det er ikke nok at bruge samtalerne som udviklingssamtaler, de må også indeholde faktorer, der belyser den aktuelle situation i og omkring jobbet. Medarbejdersamtaler er et bedre udtryk, for vel skal mulighederne for jobudvikling drøftes ved en sådan samtale, men samtidig er det en chance for chef og medarbejder til at drøfte jobbets indhold, måden det udføres på, tilfredsheden ved det eller mangel på samme.

Som jeg før sagde, er det da muligt at ændre på et job hen ad vejen eller få et nyt job med større ansvar. Men man må ikke glemme, at der med hensyn til udvikling er stor forskel på både jobs og medarbejdere. Det skal ikke være samtalens resultat, at man kaster sig ud i et uddannelsesræs. Behovet for uddannelse kan derimod meget vel udkrystalliseres under en sådan samtale, og det er blandt andet ideen med at gennemføre disse.

Boksebold eller balancekunstner

Er den ny personalechef nu den altfavnende patriarkalske type, der lægger skuldre og låner øren til vore små dagligdagsproblemer, en slags venlig boksebold vi kan afreagere på, eller er han den benhårde type, der trykker firmapolitikken ned over os alle?

-Det modsætningsforhold, føler jeg slet ikke reelt, smiler Buch-Hansen. -Det er da klart, at der kan opstå situationer, hvor selskabets politik ikke helt stemmer med en medarbejders forventninger, men i den situation er jeg nok mere at sammenligne med en balancekunstner, der må få parterne til at forstå og acceptere hinandens synspunkter.

Men i øvrigt, slutter Buch-Hansen, -er det mit indtryk, at medarbejderne trives, og at klimaet på Philips er godt. Men alt kan gøres bedre, og jeg mener, at netop de forhold, vi har været inde på omkring gagefastsættelse, uddannelse, overholdelse af teknologiaftale og de nye medarbejdersamtaler fremover vil være med til at skabe større gensidig tilfredshed selskab og medarbejder imellem. Som personalechef er jeg hverken 100 procent en personalets "Godfather" eller ledelsens forlængede arm.

Det er et væsentligt led i mit job at være den, der holder øje med, at samarbejdet i huset fungerer og de resourcer, medarbejderne hver især er i besiddelse af, forvaltes rigtigt i hvert enkelt job.

»Gamle« elever bli'r ny assistenter

Eva (fra venstre), Anita og Jens har mange erfaringer at udveksle efter endt læretid. Dem glæder de sig til at bruge som assistenter.

For Anita Bauer, Eva Gammeltoft og Jens Christian Simonsen blev overgangen mellem juli og august måned af større betydning, end for de fleste. De er nemlig blandt de ni elever, der med udgangen af juli afsluttede deres handels- og kontoruddannelse efter to års læretid hos Philips.

Når også 1. august var en mærkedag skyldes det, at de fra den dag er antaget hos os som assistenter.

Det samme gælder for en fjerde nyudlært, Christina Jonsen, som holdt ferie, da samtalen fandt sted.

Et skud i blinde

Efter endt skolegang var målet for de tre en uddannelse indenfor handel og kontor, men alle er enige om, at det nok var lidt af et skud i blinde.

Hvad uddannelsen reelt gik ud på fik man ikke megen orientering om i skolen. Først på handelsskolen, hvor man starter på et EFG basisår blev man gjort bekendt med, hvad en handels- og kontoruddannelse består af. Efter basisåret skal der findes praktikplads, og det er om at være kvik, for pladserne hænger ikke på træerne. Jens søgte nærved 15 pladser, Anita og Eva hver seks pladser inden de så Philips annoncere efter elever i avisen. Og her slap de gennem nåleøjet.

Philips er et godt lærested

Trekløveret er enige om, at læretiden hos Philips har været god.

- Der er ikke noget med at blive brugt som stik-i-rend dreng her, man bliver sat igang med rigtige opgaver, og den, der i afdelingen har ansvaret for os er flink til at sørge for, at vi lærer noget, lyder det enstemmigt.

Anita og Eva har "roteret" i hele læretiden. Det vil sige, at de hvert halve år er blevet flyttet til en ny afdeling hos Philips.

- Det kan godt være lidt besværligt pludselig at skulle møde på centrallageret i Glostrup, når man har vænnet sig til at være på Amager, mener Eva, -men det giver et godt overblik, samtidig med, at man selvfølgelig altid lærer noget nyt et nyt sted.

Jens har under hele sin læretid været hos Philips Lampe.

- Her har jeg været rundt i hele afdelingen, jeg har sandelig ikke siddet på den samme stor hele tiden, fastslår Jens, der føler sig lige så alsidig uddannet som Eva og Anita.

Praksis bedre end teori

I løbet af de to års praktiktid skal alle elever på skole i tre perioder af 14 dage.

-Vi bliver kaldt ind af skolerne, og det er ikke altid lige belejligt, mener de tre. -Ikke sådan, at vores læresteder har været sure over, at vi skulle afsted, men det har tit været sådan, at det vi lavede her hos Philips har været mere spændende end det, skolen kunne byde på.

I det hele taget var alle tre nok lidt skuffede over udbyttet af skolegangen set i forhold til den oplæring, praktikpladsen i sig selv giver.

-Og her hos os kan vi jo selv komme på kurser i læretiden sammen med resten af de ansatte, fortæller Jens. -F.eks. har uddannelsesafdelingen sørget for, at eleverne kan komme med på kurser i marketing og kommerciel rapportering, som jeg fik meget ud af.

Optimister, når det gælder fremtiden

Nu er læretiden slut, og alle tre har fået tilbud om at fortsætte hos Philips.

-Vi har nok været meget optimistiske alle tre, for ingen af os har søgt stillinger ude i byen, siger de nybagte assistenter. -Men det gik jo som det skulle, ellers måtte vi jo finde på noget andet.

Jens fortsætter hos Lampe, Anita bliver på sit sidste praktiksted, personaleadministrationen, mens Eva starter med et vikariat hos NGI.

Ikke slut med at lære noget

Selv om læretiden er slut, er alle tre enige om, at de ikke er færdige med at uddanne sig.

Jens, der tilsyneladende er mindst skoletræt starter straks på merkonomstudiet, som han vil gennemføre med en disciplin ad gangen.

Anita og Eva vil trække vejret i et års tid, inden de går i gang med efteruddannelse.

-Eva og jeg har heller ikke vidst, hvor vi eventuelt ville få tilbudt et job, hvis vi blev hos Philips, så derfor har det været vanskeligt for os at vælge videre uddannelse, mener Anita, -der har Jens vidst mere om sin fremtid end os.

Men det vigtigste for de tre er naturligt nok den nærmeste fremtid. Nye jobs, hvor det forventes, at man står på egne ben, venter på at blive taget i besiddelse. Hvor det forud for starten på kontoruddannelsen måske var et valg i blinde, ved alle tre nu, hvad der venter, og det er tydeligt at Anita, Eva og Jens glæder sig til at tage fat på nye udfordringer.

Udlærte pr. 31. juli 1981

Nedennævnte EFG-elever er færdiguddannet pr. 31. juli 1981: Mona Nielsen, Jens Chr. Simonsen, Tommy Holst, Christina Jonsen, Anita Bauer, Birgit Lindgren, Eva Gammeltoft, Morten Carøe, Anne Maria Raffay.

Idékassen

Christian Nielsen, A.P.'s systemafdeling har foreslået at fjerne en irriterende og villedende formulering på A.P. Radiotelefons blanketter og modtog en opmuntring fra Idékassen.

Udnævnelser

Fuldmægtig Willy Aaboe Hansen, Philips Lampe A/S, er udnævnt til salgschef.
Overassistent Ejnar Madsen, Philips Sercice A/S er udnævnt til fuldmægtig.
Økonoma Birgit Raun, Industrigårdens marketenderi og repræsentationslokaler, er udnævnt til fuldmægtig.
Overassistent Kay Sørensen, Philips Service A/S, er udnævnt til fuldmægtig.
Pressesekretær Kirsten Topsøe-Jensen, Informationsafdelingen, er udnævnt til fuldmægtig.
Overværkfører Svend Jensen, Nordisk Glødelampe Industri A/S, er udnævnt til produktionsleder.
Overassistent Carsten P. Brohuus, Philips Lampe A/S, er udnævnt til fuldmægtig pr. 1. september.

Bernh. Henriksen død

Formand for Philips Veteran klub, Bernhard Henriksen, døde den 2. august, 68 år gammel, efter kortere tids sygdom.

I sin lange Philips-tilværelse var han både arbejdsmæssigt og kollegialt højt værdsat. På det kollegiale felt lagde han et stort arbejde inden for foreningsliver, både som formand for personaleforeningen PPR, som leder af idrætsforeningens bowlingafdeling og som førstemand i Ferielotteriet. På grund af sin interesse for bowling-spillet blev han også formand for denne aktivitet inden for Københavns Firma Idræts Union.

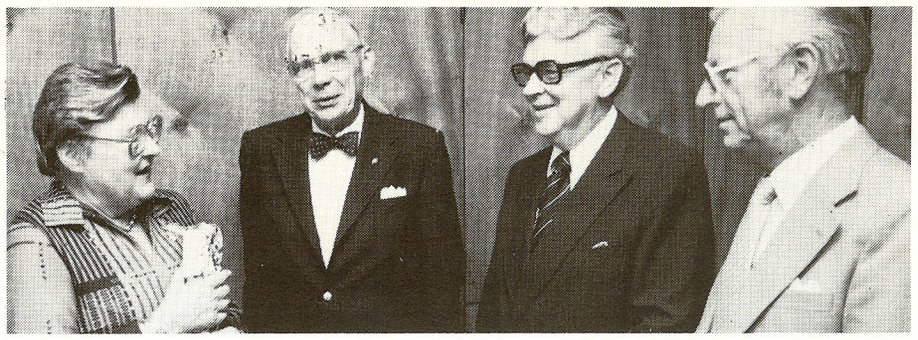
Kort før sin død var han det naturlige midtpunkt i veteranklubbens sommerudflugt. Læs på bagsiden, hvad han selv skrev om den. Også billederne er hans.

Bernhard Henriksen blev ansat hos Philips i 1951 og gik på pension i 1977.

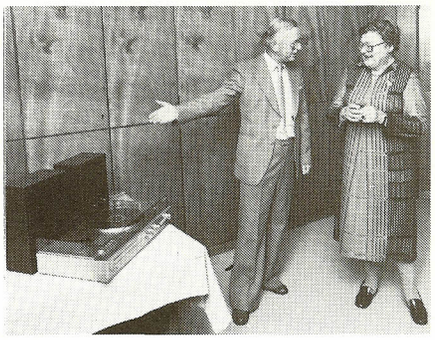
25 års jubilæum

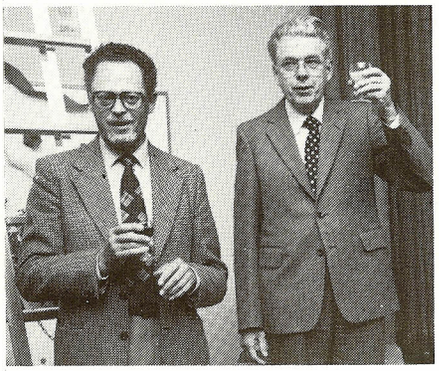
Erik Ljungberg.

Torsdag den 17. september: Servicetekniker Erik Ljungberg, Philips Service. Reception kl. 10 på Service-Centret i Herlev.



MORGENHANEN GOL, da sekretær Grete Visby blev modtaget af sine kolleger på 25 års jubilæumsdagen 13. august. Gaven, et komplet musikanlæg, blev overrakt af Grete Visbys nuværende chef T. Burkal, der i korte glimt ridsede jubilarens aktive fortid op. Grete Visbys store hjælpsomhed, når det har knebet med det engelske, har gennem årene gjort hende til en skattet og værdsat kollega overalt i huset. Blandt gratulanterne var direktør H. Bertelsen, ligesom også en af jubilarens tidligere chefer B. Otzen havde fundet vej til Philips for at ønske tillykke.





Afdelingschef Bent Holm fik en overstrømmende hyldest fra kolleger og medarbejdere på sin 40-års jubilæumsdag i Philips Elektronik-Industri den 31. juli. S. Janlev fik hurra-erne til at runge i mødelokale C, før jubilaren fik gaverne: Et kvartz-ur, arbejdsbord, rystepudser, savemaskine og en halv stige. Den anden halve kom C. Hermann med. Blandt de mange øvrige gaver var en sammenplant-

ning fra Fællesklubben, på hvis vegne Sv. Loft her siger tillykke. Også Værkstedsfunktionærernes Sektion og personaleforeningen var med blandt gratulanterne.

Døde

Værkfører Jørgen E. Jerfort, A.P. Radiotelefon A/S, døde den 8. juli, 44 år gammel. Han var ansat hos Philips siden 1973.

Assistent Carl Greve, Philips Elektronik-Systemer A/S, døde den 12. august, 55 år gammel. Han var ansat hos Philips siden 1977.

Lagerekspedient Svend Erik Munksgaard, Philips Centrallager, døde den 3. juli, 56 år gammel. Han blev ansat hos Philips i 1979.

Tak

Tak til alle, der har været med til at gøre mit jubilæum til den mest uforglemmelige dag i mit liv. Jeg kan slet ikke beskrive, hvor glad og rørt jeg blev over alle de smukke ord, de skønne blomster og de flotte gaver.

Bent Holm.

Den festlige markering af mine 25 år hos Philips blev en meget stor oplevelse. Tak til alle, der lige fra tidlig morgen var med til at glæde mig på jubilæumsdagen. Hovedgaven - et dejligt musikanlæg - vil i mange år minde mig om denne dag - tak allesammen! Og det allerbedste af det hele: alle de varme, personlige ord fra gode kolleger under receptionen.

Grete Visby.

Veteranklubben fejrede 10 års fødselsdag

De smukt pyntede lokaler i Hotel Mogenstrup Kro og den helt store og meget lækre "ta' selv" luxusbuffet stod parat den 11. juni kl. 12.30 til at modtage de 154 veteraner og familie, der efter 1 times bustur i det dejlige sommerland mødte op med stor appetit og det sædvanlige strålende humør.

Da den værste sult var stillet, tog formand Bernhard Henriksen ordet for at se lidt tilbage på de 10 år. Han nævnte bl. a., at Verner H. Mørch var en af iniativtagerne til at starte P.V.K.. Da ideen mødte megen sympati og støtte fra direktionen, blev "fødselen" fastlagt til 6. oktober 1971. Mørch blev da også foreningens første formand, en post han med stor dygtighed bestred i 7 år. Medlemstallet steg i disse 7 år fra 21 til 87, men er nu efter de sidste 3 år steget til 172.

Foreningen arrangerer udover fester, bankospil, film og foredrag også motionsture i skoven, og idrætsforeningen er åben for pensionister til halv pris. Formanden sagde endvidere:

-Dette kunne vi ikke gøre til priser, der svarer til en "pensionistindtægt", hvis vi ikke havde mødt så stor forståelse og interesse fra direktionens side, og det vil vi gerne her udtrykke vor taknemmelighed for.

To medlemmer har siddet i bestyrelsen alle 10 år, nemlig sekretær og kasserer Camma Mortensen og næstformand H.G. Busck. For deres store og dygtige arbejde fik de overragt Holmegårds krus med graveret P.V.K. bomærke og data, lige som de fik en velfortjent hyldest. Mørck supplerede formandens tale og såvel Camma som Harald takkede medlemmerne for deres tillid og gode humør.

Efter frokosten og en "strækketur" i parken, blev kaffen serveret, og de ungdommelige veteraner benyttede lejligheden til en svingom, inden busserne kl. 18.00 atter vendte næsen hjemad efter en fornøjelig festdag.

Bernhard.

Nu er det frimærketid igen

Mandag d. 7. september, kl. 16.30 starter frimærkeklubben sin sæson med en filmaften i foredragssalen, Prags Boulevard. Først vises "frimærket" som bl. a. fortæller om fremstilling af flerfarvede frimærker, derefter "I godt selskab" som giver oplysninger om, hvordan man samler på frimærker.

Interesserede ikke-medlemmer er også velkomne, med bedes af hensyn til kaffe og brød tilmelde sig hos A. Mikkelsen, lok. 2780 eller B. Stistrup, lok. 2388.

Mødeaftnerne for resten af året er fastsat til:
Tirsdag 6/10 kl. 16.30, Jenagade,
Onsdag 4/11 kl. 16.30, Jenagade,
Torsdag 3/12 kl. 16.30, Prags-Boulevard.

B. Stistrup

På pension

Afdelingschef Henning Vedel, Philips Lampe A/S, er gået på pension efter 30 år hos Philips.

Afdelingschef H.C. Aarup, Philips Lampe A/S, er gået på pension efter 42 år hos Philips.

Værkfører Kurt Ljungquist, Nordisk Glødelampe Industri A/S, gik på pension med udgangen af juni efter næsten 45 års ansættelse.

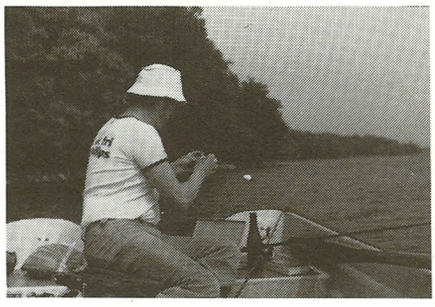
I en lille båd, der gynger...

Som en appetitvækker, nu hvor fiskeklubbens nye sæson er startet, modtog redaktionen en stemningsrapport fra et af sidste sæsons arrangementer, en weekend tur til Ängelholm i Sverige i slutningen af maj.

Fem lystfiskere bed på krogen og satte kursen mod det svenske, hvor det viste sig at fiskene var knap så villige.

Lørdag nød man naturen og stilheden i otte timer, og lod det blive ved det. Søndag gik det bedre. Det lykkedes at fange såvel aborre som skaller, ål og en enkelt gedde, men det var rent barnerov, så alt blev sat ud igen for at vokse sig stort til næste gang.

Trods et ringe fiskeudbytte nød alle turen, og findes der andre fiske- og naturinteresserede, der vil høre nærmere om fiskeklubbens arrangementer kan de kontakte Finn Sørensen, lokal 2234 eller Jens Olsen, lokal 2719.



PHILISKOPET

UDGIVET AF
PHILIPS INDUSTRI OG HANDELS A/S
Prags Boulevard 80, 2300 København S.
Redigeret af:
Henning Bjerno (ansvarhavende)
og Kirsten Topsøe-Jensen
Lay-out:
Steen Poulsen.
Bladudvalg:
Poul-Erik Bech, John Jensen, John Kreutzfeldt,
Gerda Frederiksen, P. Laudrup, Sv. Loft,
V. K. Nyberg, Vilhelm Nygaard og Swenn Poulsen.
Næste nummer udkommer:
Fredag 25. september.
Stof må være redaktionen i hænde senest
mandag 7. september.

PHILIPS TRYK