



Efter næsten 25 års virke i de danske Philips-selskaber, heraf de sidste ni i direktionen, tog direktør Egon Hansen ved receptionen den 12. september afsked med sine kolleger – fra venstre: den nyudnævnte direktør Thorkil Meldal, direktør S. A. Windelin og direktør Henry Bertelsen.

HJERTELEG AFSKED MED DIREKTØR EGON HANSEN

– Vi tror, det bliver til glæde for Pye-Unicam, at du har modtaget denne udfordring, sagde underdirektør Arne Echart ved receptionen den 12. september

– Da det for et par uger siden blev kendt, at du havde modtaget og accepteret koncernledelsens tilbud om at overtage posten som administrerende direktør for Pye-Unicam Ltd., blev vi lettere chokerede. Det var en af de bedst bevarede hemmeligheder, vi længe havde været præsenteret for, sagde underdirektør Arne Echart ved afskedsreceptionen for direktør Egon Hansen i foredragssalen på Industrigården fredag den 12. september.

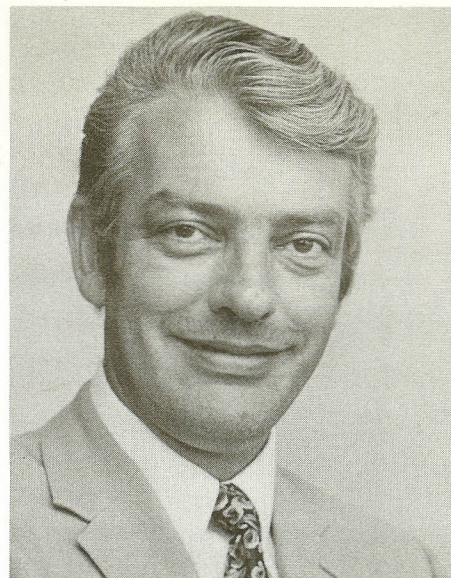
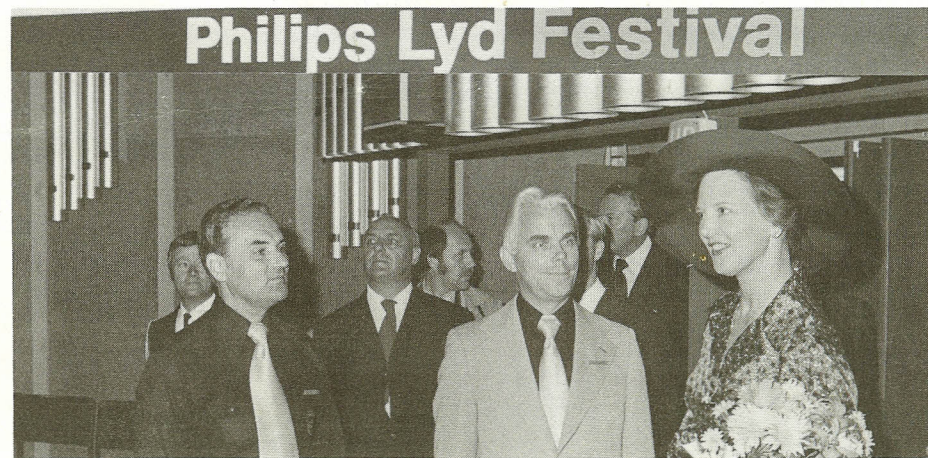
– Vi tror, det bliver til glæde for Pye-Unicam, at du har accepteret denne udfordring. Du kommer til et dejligt land med venlige og rare mennesker, men også til et land, som har sine problemer. Vi har hørt, at Pye-Unicam er et godt firma med en god atmosfære,

og vi ønsker dig held og lykke med dit fremtidige virke.

– Vi har beundret dine evner, din energi, dit
(fortsættes side 3)

DRONNINGEN HOS PHILIPS PÅ RADIO TV 75

Jubilæumsudstillingen og det nye Bella Center blev åbnet fredag den 5. september af Dronning Margrethe, som ved den efterfølgende rundvisning bl. a. standsede op på Philips stand. Her præsenterede underdirektør Jørgen Skelbæk koncertsalen, og Dronningen hørte et brudstykke af Dvorak's niende symfoni over 12 kanaler og udsat for 96 højttalere. Herover forlader Dronningen koncertsalen. Læs mere om udstillingen på side 3.



THORKIL MELDAL I DIREKTIONEN

Som efterfølger for direktør, civilingeniør Egon Hansen er underdirektør Thorkil Meldal, HD, pr. 1. september indtrådt i direktionen for Philips Industri og Handels A/S.

Direktør Thorkil Meldal er 47 år og har gjort en meget hurtig karriere, siden han i 1958 begyndte i reklameafdelingen. Efter nogle år på ledende poster i Philips Radio A/S, sidst som marketingchef, blev han i 1973 udnevnt til underdirektør og direktionssekretær i hovedselskabet. Sideløbende med den praktiske karriere har Meldal gennemgået en omfattende uddannelse inden for Philips-koncernen såvel herhjemme som i udlandet, og i de senere år har han også ydet en påskønnet indsats som kursusleder på internationalt plan.

KVINDEÅRET OG PHILIPS

Den debat om kvindelige medarbejders placering i Philips-organisationen, som igennem nogen tid har fundet sted i „Philiskopet“ og i personaleforeningen PAP, følges i dette nr. af „Philiskopet“ op med et vægtigt indlæg fra direktionen, som bl. a. fastslår: – Fra ledelsens side ser vi gerne flere kvinder i overordnede funktioner, og det er vort håb, at vi med dette indlæg har skabt klarhed om karrieremulighederne i Philips.

Se artiklen side 2.

Direktionens svar på personalefor- eningen PAP's spørgsmål vedrørende de kvindelige medarbejders place- ring i Philips organisationen

Fra direktionens side har vi med interesse fulgt debatten her i bladet om de kvindelige medarbejders placering i Philips-organisationen.

I tilslutning til denne debat afholdt PAP i april måned en diskussionsaften med hovedemnet: „Kvindens situation på Philips“. Aftenen sluttede med en opfordring til PAP's bestyrelse om at rette en henvendelse til direktionen for at få tilvejebragt statistiske oplysninger om kvindernes placeringer i organisationen og samtidig få belyst selskabets uddannelsespolitik samt ledelsens syn på kvindernes karrieremuligheder.

Da vi mener, at vor besvarelse af de spørgsmål, der er indeholdt i P.A.P.'s henvendelse,

er af interesse for en større kreds af medarbejdere, vil vi med P.A.P.'s indforståelse gerne bidrage til debatten her i bladet ved at publicere spørgsmål og svar.

Spørgsmål 1-3:

1. **Hvor mange kvindelige funktionærer er ansat i Philips Industri og Handels A/S?**
2. **Hvor mange heraf i overordnede stillinger? Angivet i % inden for chargegrupperne (assistent, overassistent, fuldmægtig o.s.v.)?**
3. **Tilsvarende oplysninger for mænd til sammenligning.**

Svarene på de 3 spørgsmål er som følger:

	Antal funktionærer i den danske koncern	Heraf kvinder		Heraf mænd	
		antal	procent	antal	procent
Assistent- gruppen	505	256	91,1 %	249	32,3 %
Overassistent- gruppen	324	20	7,1 %	304	39,4 %
Fuldmægtig- gruppen	133	2	0,7 %	131	16,9 %
Afdelingschef-, prokurist- og underdirektør- gruppen	91	3	1,1 %	88	11,4 %
Total	1053	281	100 %	772	100 %

Spørgsmål 4:

Hvad mener ledelsen, at kvinder skal gøre for at komme i betragtning ved besættelse af overordnede stillinger?

For at kvalificere sig til en overordnet funktion i vort selskab må en kvindelig medarbejder – foruden at være i besiddelse af de personlige egenskaber, der fordres af en leder – have den uddannelsesmæssige baggrund, der gør hende egnet til at udfylde funktionen. De personlige egenskaber, der lægges vægt på, f. eks. evne til at vurdere, beslutte, motivere og delegere. Hvad angår uddannelse, må den kvindelige medarbejder, der ønsker en karriere, have erhvervet sig en grunduddannelse, der er relevant til den funktion, der skal bestrides. Der vil som regel være tale om en højere grunduddannelse, som ikke blot giver en faglig specialviden, men også en bredere forretningsmæssig indsigt.

Denne anvisning, der er svar på det stillede spørgsmål, er den samme anvisning, vi ville have givet, hvis spørgsmålet havde været rejst for mandlige medarbejdere.

Skemaets lave procenter for kvinder i overordnede stillinger er ikke udtryk for, at mænd foretrakkes frem for kvinder, når disse stillinger skal besættes. Det er snarere et udtryk for, at de kvindelige medarbejdere er uden højere grunduddannelse. Blandt de 281 kvindelige medarbejdere, som statistikken omfatter, findes eksempelvis hverken ingeniører, HA-ere eller HD-ere.

En anden årsag, til at der er få kvinder i overordnede funktioner, er, at de kvindelige medarbejdere tilsyneladende ikke interesse-

rer sig for stillinger i marken som f. eks. repræsentant og servicetekniker.

Spørgsmål 5:

Hvilken politik har Philips for den interne uddannelse?

Ordet „interne“ bør sættes i parentes. Vi er af den opfattelse, at en redegørelse for den interne uddannelse kun giver et halvt svar – det må være politikken for alle uddannelsesformer, der har interesse.

Vi kan skelne mellem 4 uddannelsesformer for medarbejderne:

- a. Almen aftenuddannelse ved handelsskoler og lign., der fører til en afsluttende eksamen.
 - b. Kurser, der afholdes af undervisningsinstitutter, faglige foreninger m. v.
 - c. Interne kurser specielt tilrettelagt for Philips medarbejdere.
 - d. Praktisk uddannelse gennem job-rotation.
- ad a) Det er medarbejderen selv, der tager initiativ til at søge disse grunduddannelser, der som regel strækker sig over flere år og foregår uden for arbejdstiden. Selskabet yder efter bestemte regler en kompensation for bogudgifter m. v., ligesom der i forbindelse med visse tidskrævende eksaminer gives ekstraordinær frihed.

ad b) Disse kurser har som regel til formål at give kursisterne en specifik faglig viden eller en efteruddannelse, der supplerer grunduddannelsen. Til dette formål afsættes årligt et beløb, og det er op til selskaberne/afdelingerne selv at finde frem til, hvilke kurser medarbejderne har behov for at følge.

KVINDEÅRET OG PHILIPS

Ved langvarige kurser indstilles medarbejdernes deltagelse til direktionen.

ad c) Den interne kursusaktivitet kan opdeles i 2 områder:

De kurser, der tilrettelægges af Philips Industri og Handels A/S, og de kurser, der afholdes af koncerncentret.

Den hjemlige kursusaktivitet har været tiltagende gennem de seneste år. Således har der været afholdt interne kurser i diskussions- og mødeteknik samt sprogkurser for forskellige medarbejdergrupper, bl. a. et specielt engelskkursus for sekretærer.

Koncerncentrets kurser sigter dels på at give deltagerne en faglig efteruddannelse (tekniske kurser, planlægning o.s.v.) og dels på at give de medarbejdere, der er i et karriereforløb, en mere almen koncernuddannelse for derved at forberede dem til højere stillinger.

Antallet af kursuspladser, der er til rådighed, er begrænset, og forudsætningen for deltagelse er, at kursisterne har et indgående kendskab til engelsk samt opfylder visse krav med hensyn til højere grunduddannelse. Det er ledelsen, der udpeger kandidaterne.

ad d) Denne mere praktisk betonedede uddannelsesform anser direktionen for særdeles værdifuld, fordi den giver medarbejderne mulighed for at tilegne sig et bredt kendskab til koncernfunktionerne.

Initiativet til job-rotation kan komme fra såvel medarbejderne som fra ledelsen.

Det er selskabets mål gennem en individuel efteruddannelse, der supplerer grunduddannelsen, at give medarbejderen mulighed for at erhverve sig de kundskaber, der er nødvendige for at kunne bestride den funktion, der skal opfyldes i virksomheden.

Udgifterne til efteruddannelse er ikke blot et spørgsmål om kursusafgifter, men også et spørgsmål om tabt arbejdstid, og kursusaktiviteten er følgelig særdeles omkostningskrævende. Derfor bør der ikke deltages i kurser for kursernes skyld, men udelukkende med det formål, at kursisten tilegner sig kundskaber, der gør hende eller ham i stand til at udføre sit nuværende eller fremtidige job bedre.

Spørgsmål 6:

Meget få kvinder har været på kursus, hvad skyldes dette?

De uddannelsesformer, der er omtalt ved besvarelsen af spørgsmål 5, er ikke specielt beregnet for det ene eller det andet køn.

De kvindelige medarbejdere, der ønsker en karriere og derfor har tilegnet sig en grunduddannelse, som åbner mulighed herfor, vil have de samme efteruddannelsesmuligheder som mandlige kolleger.

Svaret på, at relativ færre kvinder har været på kursus, ligger i besvarelsen af spørgsmål 5, idet efteruddannelse normalt forudsætter grunduddannelse.

Spørgsmål 7:

Vil mænd og kvinder være ligestillede ved fremtidige besættelser af stillinger?

Svaret er et klart ja – kun personlige egen- (fortsættes side 4)

HJERTELOG AFKSKED MED EGON HANSEN

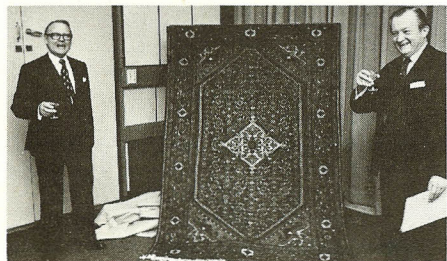
(fortsat fra side 1)

mod og dit overblik, og ikke mindst har vi sat stor pris på den måde, du har gået rundt mellem os på. Vi var så småt begyndt at glæde os til at kunne give udtryk for dette ved dit 25 års jubilæum, som skulle være holdt om få måneder. Da plejer vi jo at flage, men sådan som det nu ligger, har vi valgt kun at gøre det festligt inden døre. Normalt markerer vi her hos Philips kun en dag som denne i selve afdelingen. Men de



Fabrikant Søren Madsen og frue, dr. Susanne Madsen, medbringer som afskedsgave Steen Eiler Rasmussens bog om København.

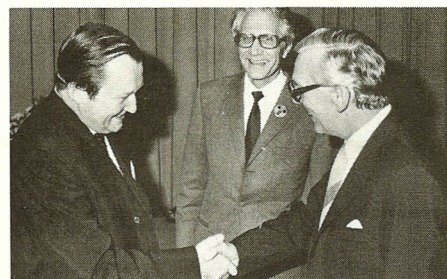
er jo så forbasket få oppe på femte sal, så vi er lidt flere, der har sluttet os til hyldesten og afskedshilsenen i dag, sluttede Arne Echart og overrakte kollegernes og medarbejdernes gave – et smukt orientalsk tæppe.



Underdirektør Arne Echart overrækker gaven fra kolleger og medarbejdere – et persisk tæppe.



Direktør Troels Wolff (til højre), regionschef Georg Spiewok og direktør Ulrich Kleine-Brockhoff fra Unidata siger farvel med en lommeregner.



Direktør H. Transel fra Kemovit hilser på direktør Egon Hansen. I baggrunden direktør Knud Overø fra Ferrosan.

Mange receptionsgæster

I de følgende to timer var der mange af direktør Egon Hansens kolleger og medarbejdere samt venner og forbindelser udefra, der takkede ham for samarbejdet gennem kortere eller længere tid af de næsten 25 år, han havde virket i den danske Philips-organisation. Desuden var der mange hilsener i form af gaver og blomster.

Hurtig start i Cambridge

Allerede to dage efter afskedsreceptionen fløj direktør Egon Hansen til England, og han startede sit nye virke hos Pye-Unicam Ltd. i Cambridge mandag den 15. september. Pye-Unicam er et produktions- og salgsselskab med ca. 1300 medarbejdere, hvis speciale er elektronisk måleudstyr til industri og forskning. Selskabet er en del af den internationale Philips-koncern.



Smedenes tillidsmand i Philips Radio A/S, John Jensen, der også er medlem af selskabets bestyrelse, tager afsked med direktør Egon Hansen.

TILLYKKE TIL EN HD'er OG FIRE MERKONOMER

Års slid med undervisning og lektier er forbi for fem medarbejdere, som alle har bestået deres eksamen i 1975.

Følgende er nu et eksamensbevis rigere og tilsvarende meget klogere:

J. E. Dalsgaard, Hovedselskabet (merkonom i regnskabsvæsen), Warny Kofod, Philips El-apparat (merkonom i markedsføring), Jørn Kay Slot, Philips Elapparat (merkonom i markedsføring), Ulrik Bartholdy, Philips Radio A/S (HD i afsætningsøkonomi), samt Bjarne Birch, Philips Radio A/S (merkonom i markedsføring).

Tillykke!

SUCCESS FOR PHILIPS RADIO PÅ RADIO TV 75

Mere end en tredjedel af udstillingsgæsterne hørte „Philips Lyd Festival“

Philips Radio's deltagelse i jubilæumsudstillingen i det nye Bella Center blev en succes. Da dørene lukkedes søndag aften den 14. september samledes alle 67 Philips-medvirkende, og underdirektør Jørgen Skelbæk gjorde resultatet op:

– Vi har grund til at være tilfredse, selv om tilstrømningen med 123.000 gæster ligger under forventningerne. Vor udstillingskomité havde opbygget en Philips-stand med publikumstække, og det er imponerende, at 42.000 – eller mere end en tredjedel af de besøgende – overværede „Philips Lyd Festival“. Skelbæk roste også standpersonalet (som talte flere Philips-medarbejderes fruer) for, at de – selv om fødderne til slut var ømme – havde ydet en fremragende kundebejning. Som repræsentant for det „menige“ standpersonale holdt Preben Hjorth en vittig tale om stor selvdisciplin og gåen-op-i-arbejdet. Han havde lyst til at råbe hurra – „most of all for ourselves“ – men sluttede i stedet med et to gange trefoldigt leve for Philips. Det blev så kraftigt, at glastaget i det nye Bella Center klirrede.

Trætte, men tilfredse Philips-medarbejdere samledes umiddelbart efter udstillingens slutning i koncertsalen, som i løbet af ti dage havde dannet ramme om „Philips Lyd Festival“, der blev overværet af mere end 42.000 udstillingsgæster.



7-tallet

KØRELEJLIGHED SØGES. Mandag kl. 16.30 til Julius Thomsens Plads og onsdag kl. 16.30 til Trekronergade. Henvendelse Vibeke Nielsen, Hovedselskabet, lokal 364.

KVINDEÅRET OG PHILIPS (fortsat fra side 2)

skaber, mobilitet, ønsker om løbebane og faglige kvalifikationer er bestemmende.

Som det fremgår af vor besvarelse af de syv spørgsmål, er der ikke hos Philips forskellige regler for, hvordan henholdsvis kvinder og mænd kan skabe sig en løbebane inden for selskabets organisation. Princippet er tværtimod, at der skal gælde de samme regler for kvindelige og mandlige medarbejdere. Men det skal også tilføjes, at vi lever i en brydningstid, hvor mange traditionelle, sociale normer har overlevet sig selv. Flere af disse normer, som kun nedbrydes langsomt, skaber vel nok forskelle med hensyn til kvinders og mænds ønske om og mulighed for at indtage mere indflydelsesrige positioner i samfundet af i dag. Det må således erkendes, at mange af os har svært ved at kaste de fordomme over bord, som blev indgivet os, da tiden var en anden. Om dette problem er der sagt og skrevet meget i 1975, og det er vor opfattelse, at debatten, der har fundet sted i „Philiskopet“ har været medvirkende til at nedbryde fordomme – og dermed har været særdeles nyttig.

Vi vil slutte med at udtale, at vi fra ledelsens side gerne ser flere kvinder i overordnede funktioner, og det er vort håb, at vi med dette indlæg har skabt klarhed om karrieremulighederne i Philips.

TAK

Vi vil gennem „Philiskopet“ sige tak til vore arbejdskammerater for godt samarbejde gennem de 16 til 42 år, vi har været hos Philips. Også tak til ledelsen for den hyggelige afskedsfrokost, der var arrangeret for os, da vi – på grund af nedskæringen af medarbejdertallet i begyndelsen af måneden – besluttede at begynde vort otium noget tidligere, end vi oprindeligt havde planlagt.

Mary Frederiksen. Else Hansen. Ellen Stenhøj Jensen. Edith Månsson. Rita Reher. Inge Beck Thomsen.

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:

John Jensen, Anne Margr. Jeppesen, H. Krebs,
P. Laudrup, Sv. Loft, V. K. Nyberg, Vilhelm
Nygaard, Henning Petersen, Swenn Poulsen og
Knud Leth Rasmussen.

Næste nummer udkommer
torsdag den 23. oktober.

Stof må være redaktionen i hænde senest
mandag den 6. oktober.

SPORTEN SPORTEN



En stærkt koncentreret Preben Lundberg scorer i håndboldkampen mod B&O.

B&O VANDT RADIOADEN 1975

I week-end'en 15.-17. august afholdtes dette års Radioade med Philips som værter.

Allerede om fredagen ankom B&O's hold, som blev indkvarteret i Jenagade. Rank-Arena fra Horsens, tidligere tredje part i Radioaden, var nu blevet erstattet af et kombineret hold fra Rank-Radio og Rank-Xerox. Philips hold bestod af medarbejdere fra såvel Philips som Unidata.

Om lørdagen, hvor idræts-aktiviteterne blev afviklet, dystede man bravt fem forskellige steder på Amager i fodbold, herre- og damehåndbold, bordtennis og badminton. Det viste sig dog snart, at B&O's hold var så suverænt, at hverken Rank eller Philips havde en chance – undtagen i bordtennis, hvor Philips-holdet vandt med 9-6 over B&O og 15-0 over Rank.

Badmintonkampene blev en ensidig forestil-

ling, idet B&O slog både Rank og Philips med 8-0. I det endelige resultat opnåede vi en 2. plads, da vi slog Rank med 7-1.

B&O løb også af med sejren i såvel fodbold som dame- og herrehåndbold.

I det samlede resultat blev B&O nr. 1 med 23 points, Philips nr. 2 med 15 points og Rank nr. 3 med 7 points.

Hermed fik B&O sin anden aktie i vandrepokalen, som enten skal vindes tre gange i træk eller fem gange ialt for at erhverves permanent. Det må altså være vores opgave til næste års Radioade, hvor Rank er arrangør, at bremse denne sejrserie, hvis ikke pokalen skal stå i Struer for tid og evighed. Idrætsdagen afsluttedes med en munter aften på restaurant „Ravelinen“, hvor Philips var vært ved en middag.

C. W. Brinckmann.

BRIDGE

Philips sommerturnering er nu afsluttet. Den blev vundet af Lasse Gerlings og Poul Jensen fra Berlingske Tidende. Philips-deltagerne opnåede kun én placering – en 2. plads i E-rækken gik til Sv. Helmer Rasmussen og L. Jeppesen.

Vintersæsonen er allerede i gang, og i løbet af september måned vil der som optakt til sæsonen blive en række undervisningsaftener, hvor en lærer fra Danmarks Bridge Forbund gennemgår meldinger og spil. Afdelingen håber, at dette vil resultere i bedre resultater fremover, såvel internt som eksternt.
Kurt Olsen.

MOTION – SUNDHED – VELVÆRE

Nu går det løs igen i motionsafdelingen! Vil du have det godt med dig selv, og føler du tøjet stramme, så er det bare om at komme igang igen.

Vi træner som sædvanlig i de tre afdelinger: Bredskiftevej: Mandag og onsdag. Fabrikken: Mandag og onsdag. Industrigården: Mandag, tirsdag, onsdag og torsdag efter normal arbejdstid.

Erling Kjær.

TAK

For alle de mange hilser, gaver, venlige ord og gode ønsker ved min fratrædelse bringer jeg en hjertelig tak. Endnu en dag blev føjet ind i rækken af gode minder fra 33 års virke i Philips.

Børge Otzen.

VELLYKKET FAMILIEFEST PÅ SHERATON

Fredag den 5. september dannede Sheraton's selskabslokaler rammen om personaleforeningen P.A.P.'s årlige fest, denne gang med ledsagere.

Gæsterne mødtes festklædte og veloplagte i foyeren, og efter en hyggestund over velkomstdrink'en fordelte man sig, i overensstemmelse med bordplanen, om de festligt pyntede borde i grupper på tolv. Medens den dejlige mad og vin blev nydt, gik snakken livligt rundt omkring, kun afbrudt af muntre taler og sange.

Den gode stemning fortsatte da gæsterne efter middagen, til tonerne af „DANE SWINGERS“, fandt sammen på dansegulvet.