FÜR UNS

Schlumberger

JAHRGANG 1991 GECO-PRAKLA AUSGABE NR. 3

INHALT

Seite 1	PRAKLA-SEISMOS am Jahresende 1991	Tom Blades
Seite 5	Internationalität	Friedrich Kuhn
Seite 6	Personalrestaurant	Andreas Motz
Seite 6	Verbesserung bringt Vorsprung	Andreas Motz
Seite 7	Praktischer Tip	
Seite 8	Do it RITE	Tim Foster
Seite 9	Corporate Identity	Jürgen Henke
Seite 10	English summary for our international colleagues	
Seite 15	Personen & Persönliches	

PRAKLA-SEISMOS
am Jahresende 1991

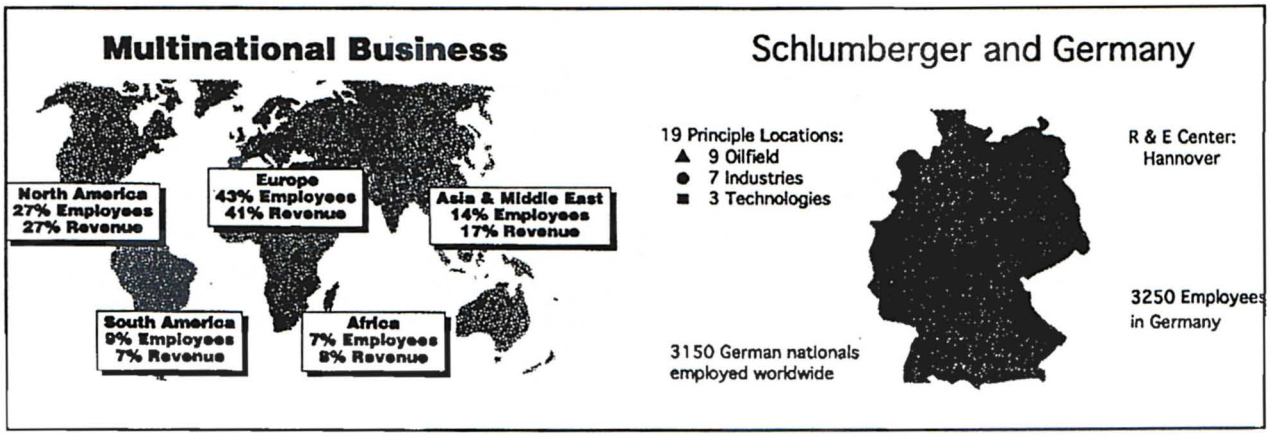
Wir leben in einer dynamischen Welt. Die einzige feste Konstante ist die Tatsache, daß alle Dinge dieser Welt ständiger Änderung unterliegen. Wenn wir uns nicht mitbewegen, dann laufen wir unseren Mitbewerbern hinterher und können unsere Kunden nicht mehr optimal bedienen. Dies ist bis jetzt bei der PRAKLA-SEISMOS der Fall gewesen. Glücklicherweise wissen wir nun nicht nur wo wir stehen, sondern auch was wir erreichen wollen. In diesem Jahr, seitdem Schlumberger 51 Prozent der PRAKLA-SEISMOS Anteile übernommen hat, sind wir unserem Ziel, konkurrenzfähig zu sein, einen großen Schritt näher gekommen. Wir haben es jedoch noch nicht erreicht, denn wie alle anderen Dinge sind unsere Schritte in diese Richtung ständiger Änderung unterworfen.

Eine gute Nachricht ist jedoch, daß unser Markt sich in einem Aufschwung befindet und daß unsere Muttergesellschaft Schlumberger, im Gegensatz zu unseren Konkurrenten auf Investitionen im Bereich Forschung und Technologie setzt.

"Schlumberger ist ein international tätiges Unternehmen, daß Produkte und Dienstleistungen anbietet, um die Produktivität seiner Kunden zu erhöhen."

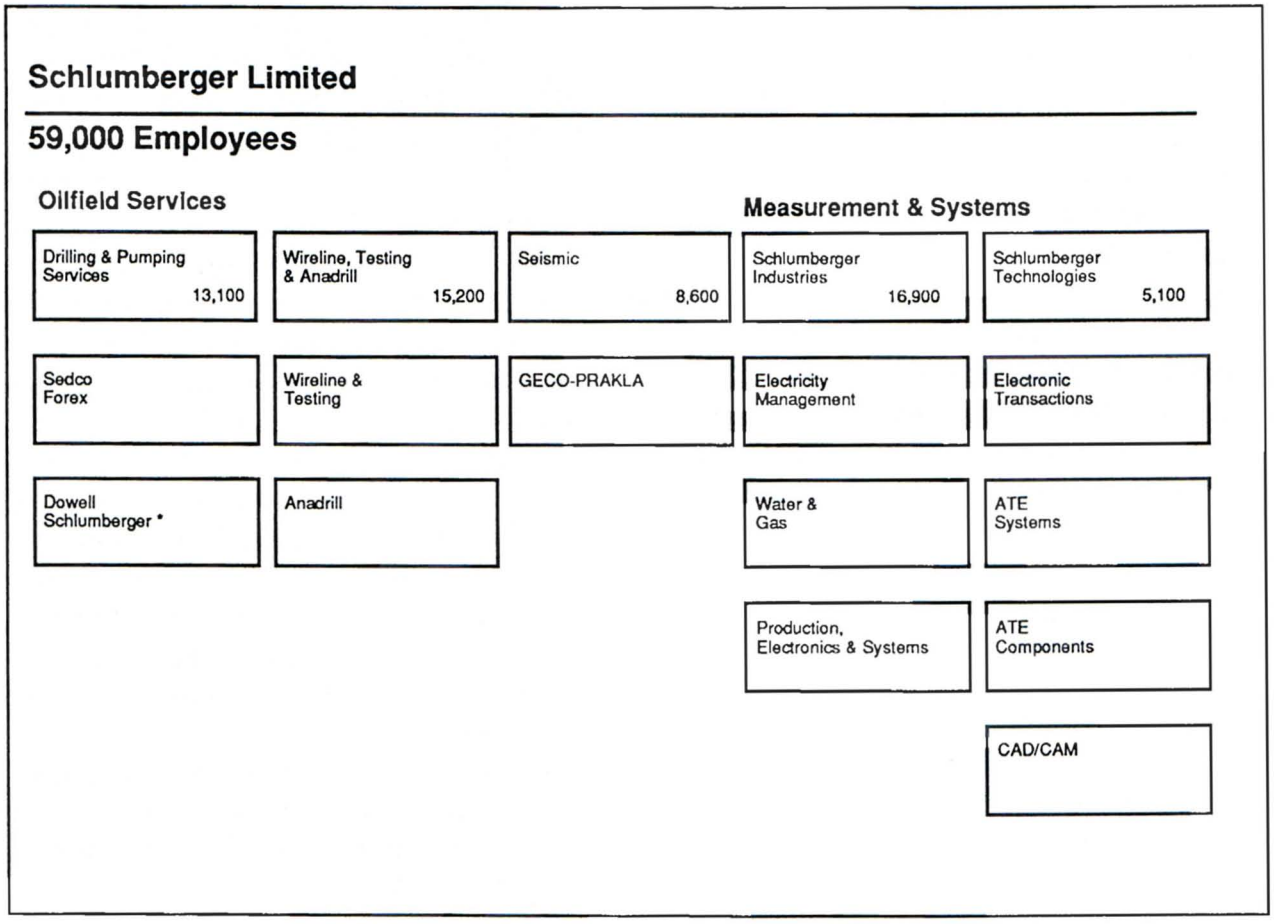
Diese einfache These beschreibt das Unternehmen und seine Strategie. Die Strategie der Schlumberger Gruppe basiert auf drei Grundwerten, in denen sich auch die Philosophie und das Verhalten des Managements wiederspiegelt. Diese drei Grundwerte sind:

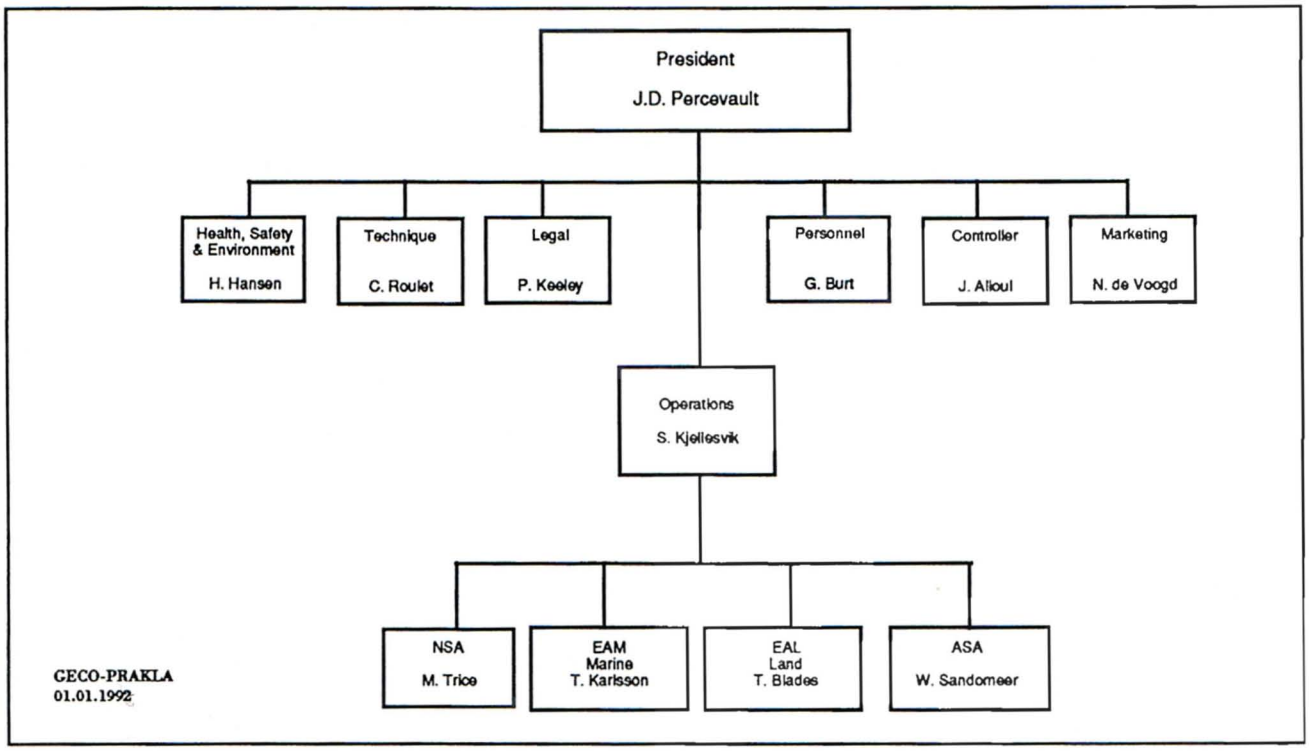
- Unsere Mitarbeiter, ihre Motivation und Fähigkeit unsere Kunden auf der ganzen Welt stets zufriedenstellend zu bedienen und das in einer sicheren und sauberen Umwelt, sind unserer größtes Kapital.
- Unser hoher Anspruch an Qualität und Technologie bildet die Basis für unseren Wettbewerbsvorteil.
- Unsere Absicht überdurchschnittliche Wirtschaftsergebnisse zu erzielen, garantiert uns zukünftige Handlungsfreiheit und Wachstumszahlen.

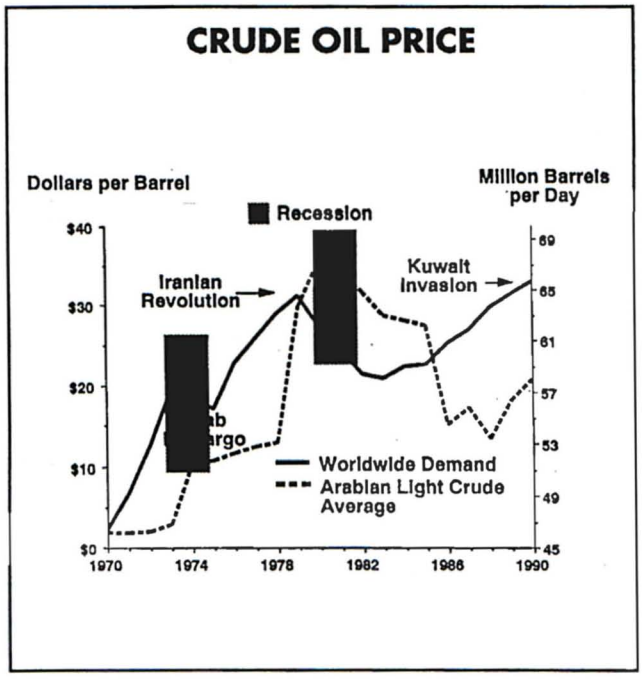


Mit 59.000 Mitarbeitern aus 100 Ländern und Aktivitäten in 90 Ländern ist der Schlumberger Konzern schon recht groß. Das Unternehmen teilt sich in zwei Bereiche: "Measurements and Systems", und "Oilfield Services". Um dem schnell wachsenden Bereich Seismik mehr Gewicht zu verleihen wurde der Bereich Oilfield Services vor kurzem um den Bereich Seismik erweitert. Gleichzeitig wurde der GECO-PRAKLA Hauptsitz von Stavanger nach Paris verlegt und Dominique Percevault zum Präsidenten dieses Firmenzweiges ernannt.

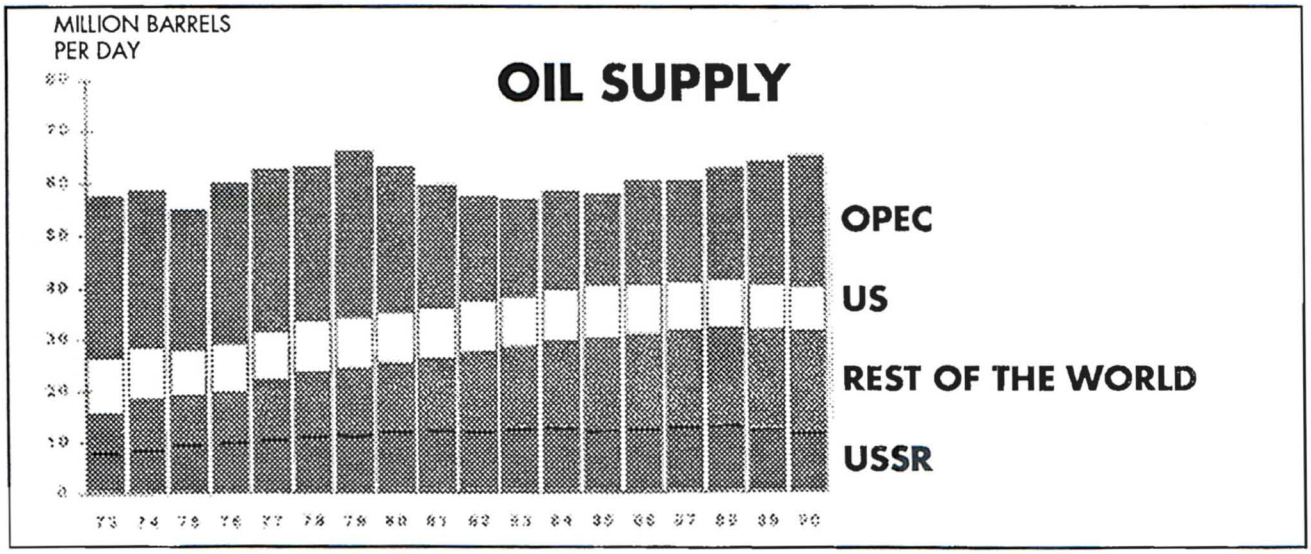
Wie bereits erwähnt steht dem Bereich "Oilfield Services" eine Periode schnellen Wachstums bevor. Hierfür gibt es einige gute Gründe, die im folgenden erläutert werden:
Der erste und wichtigste Grund ist der Ölpreis. Die Grafik zeigt, daß der Ölpreis bei wachsendem Rohölbedarf immer mit etwa 18 monatiger Verspätung anzieht. Bis 1989 hat der Markt eine Phase des Ölpreisverfalls durchlaufen, die sich dann jedoch zu einer Phase des Ölpreisanstiegs umwandelte und noch immer anhält. Der Aufwärtstrend ist auf die Tatsache zurückzuführen, daß die OPEC



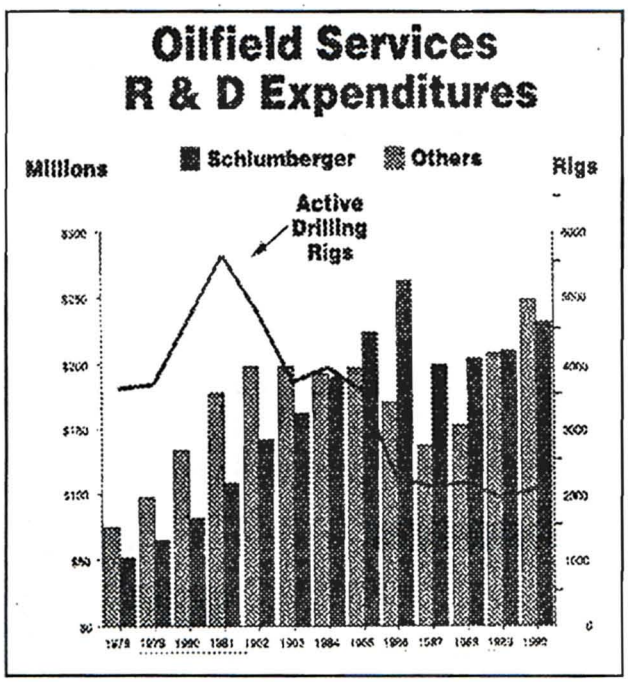




wieder an Einfluß gewinnt, was auch die Grafik "Oil Supply" zeigt.
Dies bedeutet für uns, daß die Etatplanungen für Aufschluß und Gewinnung wieder mehr in den Vordergrund gerückt werden, als in den letzten Jahren. Dadurch wird es für uns nicht unbedingt leichter, denn unsere Kunden haben inzwischen gelernt mehr für ihr Geld zu verlangen. Genau aus diesem Grund besteht einer unserer Firmengrundsätze darin die Produktivität unserer Kunden zu erhöhen.
Das kommt jedoch nicht von allein, sondern ist Ergebnis sinnvoller Investitionen im Bereich Forschung und Entwicklung.



Die folgende Grafik zeigt einmal wieviel Schlumberger in der Vergangenheit für Forschung und Entwicklung investiert hat und daneben wieviel unsere 10 größten Konkurrenten gemeinsam für diesen Bereich ausgegeben haben. Das Verhältnis beider Zahlen zeigt deutlich, warum Schlumberger das Feld in Bezug auf neue Technologien anführen wird.



Dieses bedeutet für PRAKLA-SEISMOS folgendes:

- Wie Schlumberger glauben auch wir an unsere Mitarbeiter. Denn wir haben ausgezeichnetes Personal.
- Unsere Investitionen in Technologie über den Bereich Forschung und Entwicklung sind der Schlüssel zu langfristiger Rentabilität. Wir sind gerade dabei einige Programme anlaufen zu lassen, die diese Entwicklung sichern werden.
- Wir verfügen über alle Voraussetzungen, um erfolgreich zu werden - Mitarbeiter, Technologie und Auftraggeber. Es ist nun an uns allen, alles harmonisch miteinander zu verbinden und Gewinne zu erzielen, damit wir auch in der Zukunft unabhängig bleiben.

Etatplanung 1992

Mein kurzer Bericht wäre unvollständig ohne auf die Etatplanung 1992 einzugehen: insgesamt stehen wir vor einen erwarteten Zuwachs von 17,7% für unsere Region EAL.

Dies resultiert vor allem aus einer verstärkten Nachfrage im Bereich der 3D Messungen. Es bleibt natürlich unsere Hauptaufgabe die Kostenbasis streng zu kontrollieren. Wir erwarten im kommenden Jahr eine Kostensteigerung beim Personal sowie auch bei den Kosten für unser Material, das wir für unsere Arbeiten einsetzen. Die Aufgabe unseres Managements wird es sein, die Kostensteigerungen im Verhältnis zu unserem Wirtschaftsergebnis zu kontrollieren um dadurch zu einem positiven Geschäftsergebnis zu kommen.

Wie bereits erwähnt, wird dies ein langer Weg sein. Trotzdem darf ich Ihnen berichten, daß unser Etatplan 1991/92 ein positives Wirtschaftsergebnis für 1992 vorhersagt, allerdings ohne Berücksichtigung der Investitionen für Forschung und Entwicklung.

Diese Investitionen sind der **Grundstein für langfristig positive Wirtschaftsergebnisse**, es mag daher für Sie keine Überraschung sein, daß diese Investitionen die Höhe von 10 Millionen US $ übersteigen. Mit dieser Investition werden wir daher im Jahr 1992 noch nicht mit Gewinn abschließen, doch wir wissen warum, und vertrauen auf unsere Investition für die Zukunft. Ich sehe dieser Zukunft mit Ihnen gemeinsam entgegen und darf Ihnen für Ihr Engagement und Ihre Leistung im Jahr 1991 im Namen von GECO-PRAKLA danken, und wünsche uns allen ein erfolgreiches 1992.

Tom Blades

INTER-NATIONALITÄT

Wer heute in Hannover bei PRAKLA-SEISMOS anruft, hört von der Telefonzentrale: Hier ist GECO-PRAKLA. Deutlich wird darauf aufmerksam gemacht, daß wir jetzt zu Schlumberger, genauer gesagt zum Geschäftsbereich GECO-PRAKLA von Schlumberger, gehören.

Während man in Gedanken noch immer PRAKLA-SEISMOS, oder wie unsere holländischen Kollegen DELFT Geophysical sagen, hat uns die Realität mit GECO-PRAKLA längst eingeholt. Wir müssen erkennen, daß sich die Umstellung in unseren Köpfen zu GECO-PRAKLA wesentlich langsamer vollzieht, als es die Organisationsveränderungen vorgeben.

Daß ein solcher Umstellungsprozeß langsam vor sich gehen kann, erkennt man allein daran, daß noch heute einige unserer älteren Kollegen, mit einem leichten Schmunzeln allerdings versteht sich, sagen, eigentlich seien sie Praklaner oder kommen von Seismos.

Jetzt müssen wir uns dessen immer bewußter werden, daß wir nicht mehr nur PRAKLA-SEISMOS sind, sondern Teil eines großen weltweiten Unternehmens, Teil einer großen Familie sozusagen, geworden sind. Jeder von uns ist aufgefordert, darüber nachzudenken, was das im einzelnen für ihn bedeutet. Unser Geschäft wird nicht allein durch Entscheidungen aus Hannover, sondern auch aus Paris, dem Hauptsitz der GECO-PRAKLA, mitbestimmt. Eingebunden in die Schlumberger-Organisation ergeben sich jetzt ganz andere Organisationsformen und bessere Chancen, unser Geschäft zu steuern bzw. auszuweiten.

Diese Entwicklung bedeutet aber auch, daß wir zukünftig in einer anderen Form als bisher international arbeiten werden. Das fängt schon mit der Sprache an: die internationale "Amtssprache" ist nun einmal Englisch, und als Basis für die Kommunikation international bestens geeignet. Es geht damit weiter, daß wir immer häufiger mit Kollegen, Vorgesetzen und Mitarbeitern anderer Nationalitäten zusammenarbeiten werden. Für viele von uns werden jetzt Einsätze und Versetzungen in andere Firmenbereiche von GECO-PRAKLA und Schlumberger und damit in andere Länder wahrscheinlicher.

Internationalität bedeutet für viele von uns Bereicherung, weil sich neue berufliche Chancen auftun, weil unser Geschäft auf eine breitere Basis gestellt werden kann, aber auch weil damit persönliche Bereicherung im familären wie im Freundeskreis verbunden ist.

Im Gleichschritt mit diesen Veränderungen wird sich auch die PRAKLA-SEISMOS als Teil von GECO-PRAKLA verändern. Internationalisierung bedeutet in diesem Zusammenhang auch, daß vor allem die Stärken der einzelnen Firmen, der Mitarbeiter verschiedener Nationalität eingebracht werden.

Das geht sicherlich nicht immer reibungslos. Im offenen Dialog müssen die Vor- und Nachteile des Zusammenwachsens des Weges dorthin ausdiskutiert werden. Interkulturelles Denken, Fähigkeit aufeinander einzugehen, sich zu verstehen und zu einem guten Arbeitsergebnis zu kommen, sind bei derartigen Umbrüchen, wie sie gegenwärtig von uns allen erlebt werden, auf dem Weg zur GECO-PRAKLA besonders gefordert. Dabei kann es nicht um eine Anpassung um der Anpassung willen gehen, sondern die Einbringung unserer Werte, wie die PRAKLA-SEISMOS und die GECO-PRAKLA es gefordert.

Es liegt an uns, was wir daraus machen, und wie wir diese Chancen nutzen.

Personalrestaurant

Übrigens: Gutes Essen zu vernünftigen Preisen bietet unser Personalrestaurant. Falls Sie nicht ohnehin schon das gute Angebot und den guten Service nutzen, kommen Sie doch auch einmal. Auch 1992 werden wieder verschiedene Aktionswochen durchgeführt, die quer durch die internationale Küche führen. Bitte achten Sie auf die Aushänge. Den Menüplan finden Sie am Eingang des Restaurants.

Anregungen, Kritik und Lob richten Sie bitte an den Kantinenausschuß -einfach an den Betriebsrat "Kantinenausschuß"- schicken.

ACHTUNG Wichtig !

Bedauerlicherweise sind in den letzten Monaten immer wieder Schwierigkeiten bei der Kantinenabrechnung aufgetreten. Wir werden deshalb so schnell wie möglich ein neues Abrechnungssystem einführen.

Bis dahin sollten Sie einige Tips zur Vermeidung von Fehlern beachten:

- Bitte achten Sie darauf, daß Ihr Firmenausweis nicht verschmutzt ist (das gilt auch für die Zeiterfassung).
- Lassen Sie sich den Kassenbon geben und prüfen Sie die Buchungen, insbesondere ob Ihre Kartennummer richtig registriert wurde.
- Sammeln Sie die Kassenbons und vergleichen Sie die Summe mit Ihrer Abrechnung (denken Sie daran: die Abrechnung erfolgt immer einen Monat später; also mit Ihrer Dezemberabrechnung werden die Beträge für November abgebucht).
- Sofern Unstimmigkeiten auftreten, wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung. Ihre Ansprechpartnerin ist Frau Voß. Wir werden Ihre Reklamationen unbürokratisch bearbeiten und bitten Sie um Verständnis für diese vorübergehenden Unbequemlichkeiten.

VERBESSERUNG BRINGT VORSPRUNG

Betriebliches Vorschlagswesen

Wie schon in der letzten Betriebsversammlung angesprochen, möchten wir das betriebliche Vorschlagswesen wieder aktivieren. In den letzten Monaten mußten wir all unsere Kräfte auf die Neuorganisation GECO-PRAKLA richten. Viele Mitarbeiter haben neue Aufgaben übernommen und mußten sich zunächst in diese veränderte Situation und Funktion einarbeiten. Aus diesem Grund ist das betriebliche Vorschlagswesen etwas zurückgedrängt worden. Gleichwohl sind in dieser Zeit Vorschläge eingegangen, die zum Teil schon realisiert werden konnten.

Das betriebliche Vorschlagswesen hat bei uns eine lange Tradition. Schon in den fünfziger Jahren wurden Vorschläge zur Verbesserung von Organisations-, Verfahrens- und Arbeitsabläufen von den Mitarbeitern eingereicht, realisiert und prämiert. Dabei hat sich in den vielen Jahren immer wieder der Ideenreichtum, das Engagement und die hohe Motivation der Mitarbeiter gezeigt, die letztlich zur Verbesserung der Arbeitsabläufe und damit der Wirtschaftlichkeit beigetragen haben. Gerade dieses Potential braucht GECO-PRAKLA mehr denn je. Wir möchten deshalb alle Mitarbeiter, ganz gleich in welchem Bereich sie tätig sind, ermutigen, sich wieder aktiv am betrieblichen Vorschlagswesen zu beteiligen. Jede Idee für Verbesserungen in jedem beliebigen Bereich des Unternehmens kann die Grundlage für einen Vorschlag sein.

Vieles kann man besser machen: Das vergessen wir oft im Einerlei täglicher Routine-Handgriffe, die uns schon eine ach so liebe Gewohnheit geworden sind. Man lege also die Stirn in ein paar gescheite Falten und frage sich ganz sachlich: Wer tut eine Arbeit, wann, wo, wie, warum und für wen wird sie getan? Wenn man ein Problem so auseinandernimmt, kommt man leichter hinter die Zusammenhänge und erkennt vielleicht durch einen guten Einfall, wie man es schneller, einfacher, billiger und besser machen kann.

Seit Juli 1986 wird das betriebliche Vorschlagswesen durch eine Betriebsvereinbarung unterstützt und organisiert. Die Betriebsvereinbarung regelt insbesondere die Verfahrensweise zur Einreichung eines Verbesserungsvorschlages sowie das Bewertungs-

und Prämierungsverfahren. Nachfolgend möchten wir Ihnen einige Auszüge aus dieser Betriebsvereinbarung in Erinnerung rufen. Bei Interesse können Sie die Betriebsvereinbarung auch in den Personalabteilungen in Hannover oder Uetze sowie beim Betriebsrat einsehen.

Demnach kann als Faustregel gelten, daß Verbesserungsvorschläge neue Anregungen zu allen innerbetrieblichen Fragen und Problemen mit dem Ziel einer Verbesserung gegenüber dem bisherigen Zustand sind. Das kann sich auch auf eine Erhöhung der Sicherheit, eine Verringerung von Gesundheitsschädigungen oder eine Steigerung des Firmenimages beziehen. Ausgenommen sind nur solche Vorschläge, zu deren Abgabe Mitarbeiter aufgrund ihrer Funktion im Unternehmen arbeitsrechtlich verpflichtet sind. Solche Vorschläge werden dem jeweiligen Fachvorgesetzten im Rahmen des laufenden Geschäftes vorgetragen.

Verbesserungsvorschläge können grundsätzlich von allen Mitarbeitern eingereicht werden soweit es sich nicht um leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, Prokuristen oder diesen funktional gleichgestellte Führungskräfte handelt. Es können auch Gruppenvorschläge eingereicht werden.

Jeder Verbesserungsvorschlag kann schriftlich oder mündlich eingereicht werden. Wir empfehlen aber, die entsprechenden Formblätter zu verwenden. Die Vorschläge sollten in den Personalabteilungen abgegeben werden. In den Außenbetrieben kann auch der Truppleiter, der Fahrtleiter oder der Supervisor angesprochen werden.

Nach Eingang eines Vorschlages erhält der Mitarbeiter ein Bestätigungsschreiben, danach wird der Vorschlag an einen Experten mit der Bitte um Stellungnahme in einer angemessenen Frist weitergeleitet.

Eine Prüfungs- und Bewertungskommission erörtert aufgrund der Stellungnahme der Fachgutachter die Vorschläge und gibt nach unternehmerischen Gesichtspunkten Empfehlungen an die Geschäftsführung hinsichtlich der Realisierung und Prämierung. Die Verbesserungsvorschläge werden grundsätzlich abgegrenzt zu Arbeitnehmererfindungen und sonstigen Schutzrechten.

Die Vorschläge werden entweder mit einer Geld- oder Sachprämie oder einer sonstigen besonderen Anerkennung bedacht. Einzelheiten hierzu regelt der § 8 der Betriebsvereinbarung über das betrieb-liche Vorschlagswesen. Ferner ist geplant, über das betriebliche Vorschlagswesen regelmäßig in "FÜR UNS" oder dem GECO-PRAKLA Re-port zu berichten und prämiierte Vorschläge vorzustellen.

Die entsprechenden Formulare zur Einreichung von Vorschlägen finden Sie in den bekannten Kästen. An die Außenbetriebe gehen in den nächsten Tagen die Formulare und jeweils ein Exemplar der Betriebsvereinbarung.

Für Ihr Mitwirken am betrieblichen Vorschlagswesen wünschen wir Ihnen gute Ideen und verbleiben bis zur nächsten Ausgabe von "FÜR UNS" an gleicher Stelle mit Glückauf.

PRAKTISCHER TIP

Wir verfügen seit kurzem über einen Farbkopierer (CANON Farblaser-Kopierer CLC 300) in unserem Hause. Für den Service "Farbkopien/farbige Overheadfolien" ist Herr Lottmann, Raum 4090, zuständig.

Corporate Identity

Neue Farbgebung und Anwendung für unser Firmenzeichen GECO-PRAKLA

Die Farbvielfalt (Blau, Schwarz oder auch etwas anderes) hat mit einem Beschluß unserer Zentrale Paris ein Ende gefunden: ab sofort gilt Schlumberger Grau* als neue Farbe für die GECO-PRAKLA Gruppe.
Zusammen mit der neuen Farbgebung sind auch Gestaltungsrichtlinien für die Verwendung unseres Firmenzeichens vorgegeben.
Briefbogen, Briefumschläge, Visitenkarten werden in Zukunft so gestaltet, wie es oben auf dieser Seite zu sehen ist. Hierbei handelt es sich um einen Outline-Stil, der Schriftzug GECO-PRAKLA steht also positiv zwischen Ober- und Unterlinie. Der bisherige "Balken" in Vollfabe und mit negativem (weißem) Schriftzug GECO-PRAKLA ist ungültig.
Für *Interne Formulare aller Art* wird unser Firmenzeichen ohne "Balken" verwendet.

Schlumberger
GECO-PRAKLA

Der Schriftzug GECO-PRAKLA steht unter dem Schlumberger Zeichen.
Wichtig: aus praktischen (drucktechnischen) Gründen darf das Firmenzeichen intern in Schwarz verwendet werden.

Bei Interesse kann die Notiz in vollem Wortlaut in der Abteilung Public Relations eingesehen werden, hier liegt ebenfalls ein Muster der neuen Firmenfarbe Grau vor.

* Schlumberger-Grau wird nach der US-Druckfarbenskala PANTONE mit der Nr. 403 definiert. Dies ist ein Mittelgrau in sogenannter warmer Farbgebung.

DO IT RITE!

Die besten durch ein Fachgremium ausgewählten Vorschläge, die monatlich bei uns eingehen, werden mit einem Preis ausgezeichnet.

Gute Ideen werden in dem darauffolgenden Monat in der Ausgabe von DO IT RITE veröffentlicht. (Die erste Ausgabe wurde gerade von EAL verteilt).
Die Idee von DO IT RITE ist es, alle Mitarbeiter auf den neuesten Wissensstand (z.B. Problemlösungen, vorbeugende Wartungsschritte und anderer brauchbarer technischer Information) zu bringen. Durch die Weitergabe von Wissen und Erfahrung der Trupps und der technischen Abteilung kann besser vorgebeugt werden und die Qualität unserer Dienstleistung steigt.
Also liegt es nur noch an Ihnen selbst!
Vielen Dank an die jetzigen und zukünftigen Mitwirkenden.

....jetzt haben wird Ihre ganze Aufmerksamkeit für uns gewonnen! :-
Das EAL RITE REPORTING Paket, welches im Januar beginnt, enthält ein spezielles Berichtsformular.
Der SDR (System Defizit Report) sollte von den Mitarbeitern verwendet werden, um technische Vorschläge und Verbesserungen (z.B. für Ersatz oder Austausch der Ausrüstung, Software-Programme oder Materialpflege) anzugeben.

ENGLISH SUMMARY
For our international colleagues working in EAL

PRAKLA-SEISMOS at the end of 1991

We live in a dynamic world where the only real thing that we can take for granted is the fact that things are continuously changing. If we don't change with them then we begin to lag behind our competitors and are no longer able to offer our clients the best value for money.
That has up to now been the case with us at PRAKLA-SEISMOS. Fortunately we now know not only where we stand, but also where we want to be. In this past year since the purchase of a large part of PRAKLA-SEISMOS by Schlumberger we have taken a great hap towards our target - the job is however not yet finished and the target continues to vobe.

The good news is, however, that the industry in which we find ourselves is in an upturn, and the parent company Schumberger believes in investment for technology as its differentiator fron the competitors

Schlumberger: "An international technical company selling products and services that improve the productivity of our customers." This single statement describes the company and its mission. In carrying out our mission there are three values that serve to focus our company culture and management behaviour.

- Our people, their motivation and dedication to world wide customers, in a safe and clean environment are our main asset.
- Our committment to technology and quality is the basis for our competitive advantage.
- Our determination to produce superior profits is the cornerstone for our future independance of action and growth.

The Schlumberger group as a whole is a large one comprising 59.000 employees of 100 different nationalities working in 90 countries around the world.
There are two sides to the company: measurements and Systems, and oilfield Services. The latter one was recently re-organized from two to three business units in order to give the rapidly growing seismic Division prominence within the group. In line with this the corporate headquartes of GECO-PRAKLA moved from Stavanger to Paris coinciding with the appointment of Dominique Percevault as its president.

As already mentioned the Oilfied Services group stands before a period of anticipated growth. There are a number of reasons for this. First and faremost is the price of oil. The chart shows that historically as the demand for oil grows the price increases with about 18 months lag. What we have seen in the industry is a downturn in the price of oil which

began to reverse in 1989 and continues to date. The reason for the upward trend in the price of oil lies in the fact that OPEC is once again gaining strength as the diagram of the worlds oil supply shows. What this means for us is that the exploration and producing budgets will be more favourably disposed than they have been in the recent past. This does not mean it will be easy, since what this recent past tought our clients was to expect more for their money. It is precisely for this reason that our mission statement relates helping our clients produce more efficiently. This does not happen by itself but as the result of intelligent investment into R & D. The chart shows just how much Schlumberger has invested in the past, and also shows the total that our ten largest competitors have invested combined. The relationship of the two clearly shows why it is that Schlumberger will continue to lead the field in technique. What this means for PRAKLA-SEISMOS is the following:

- Like Schlumberger we believe in our people. We have excellent employees.
- Our investment in technology through R & D is the key to long term profitablity. We are at the beginning of a number of major programs that will ensure this.
- We have the elements to becoming successful - People, Technology, and Customers.

It is now up to all of us to manage these in harmony to generate profits to ensure our independance for the future.

BUDGET - 1992

My brief address would not be complete without a few words about the *1992 Business Plan.* In summary we stand before an anticipated growth of 17,7 % for EAL as a whole. The major increase of which is attributable to the increasing trend of 3D Acquisition.

Our challenge remains in being able to maintain our cost basis under control. While it is reasonable to expect increases in salery and in the price of the materials that we use, it should also be reasonable to expect our management to manage the relativity of revenue and cost developments that lead us back to profitability.

As already mentioned, the path is long, yet I am pleased to report that as a comparitive basis 1991/92 we have a plan that notwithstanding R & D would have shown profit in 1992. However, to sustain **long term profitability** it requires significant R&D expenditures. It will therefore come as no surprise to you that we are increasing our 1992 expenditures to over ten million dollars, which when taken into account means that our bottom line remains in the red - but we know why and consider it as an investment in the future.

I look forward to meeting that future with you and in the name of GECO-PRAKLA thank you for your support and contribution in 1991, and wish each and everyone of you success in 1992.

Tom Blades

Internationality

"Hello, GECO-PRAKLA..." can be heard when the operator answers the phone at the former PRAKLA-SEISMOS AG.
Obviously we become aware of being integrated into Schlumberger, precisely into the responsibilities of GECO-PRAKLA.
While thinking of PRAKLA-SEISMOS or as our dutch collegues say - Delft Geophysical - reality of GECO-PRAKLA has already caught up with us. Suddenly we realize adjusting our minds to the new organization structure of GECO-PRAKLA appears to take longer than allowed. Of course, such processes take their time and each of us has to find their own way of becoming firm with the fact that we are part of a worlwide business. Decisions are not only made in Hanover but also at the headquarters of GECO-PRAKLA in Paris.
Being integrated into the Schlumberger group enables us to set up totally different company structures and provides better chances to control and expand our activities.
This change, however, means at the same time that in future we will have to work more internationally than we did before.
To begin with, the language, the international "official language", is English which is well-suitable as basis for international communication.
Moreover, we will increasingly work together with colleagues and supervisors of other nationalities.
For many of us assignments and shiftings to other sectors of GECO-PRAKLA and Schlumberger and so to other countries become more likely.
Internationality, on the other hand, means enlargement, i.e. new job chances as our business rests on a broader basis and enrichment in terms of family and friends.
Going along with these changes, PRAKLA-SEISMOS as part of GECO-PRAKLA will become different. Furthermore, in this context internationalization means that individual companies and employees of various nationalities can bring in their strong points above all. There will certainly be problems with that. Therefore we have to have an open dicussion weighing the pros and cons of merging this way.
Changes like those we are just being confronted with on the way to GECO-PRAKLA require intercultural thinking and mutural understanding.
This does not mean adjustment for it's own sake but introducing our values as Prakla-Seismos and Geco-Prakls need them.
It is up to us in what way we make use of the changes at hand.

Internal company-proposal-system

As already talked about at the previous company meeting we would like to promote the internal company-proposal-system (ICPS).

Due to re-organisation within Geco-Prakla and colleagues becoming firm with new functions, our ICPS has somehow been neglected. Nevertheless proposals made during this period have partly already been carried out.

The ICPS has become a tradition. Since the 50's all kinds of suggestions to improve e.g. work routine have been submitted and realized. This interest and high motivation of employees has helped to improve workroutine and to become more economical. This important potential is especially needed by Geco-Prakla. So don't hesitate to tell us your suggestions or improvements when realising that some things can be organised faster, more easily or more economically.

Since 1986 the ICPS has been organised and supported by the company internal agreement. This agreement sets up rules how to proceed when suggesting improvements and how they should be awarded. In the following we would like to introduce some extracts of the company internal agreement. The entire regulations can be looked at in the personnel dept. of Hanover and Uetze as well as at the works council.

As a rule of thumb remember suggesting improvements are e.g. ensuring more safety, reduction of health damages or an increase in company-image.
Generally, everybody or a group of employees, unless mentioned in § 5 section 3 Betr VG e.g. attorneys can make a proposal.

The way you express your proposal in left up to you, although we recommend to use our forms addressed to the personnel dept.

We are planning to publish good proposals in "Für uns" or in the Geco-Prakla Report.
For participation in ICPS we wish you to have good ideas and remain until the next edition of "Für uns" with a "GLÜCKAUF" (cry of "good luck").
Integration into the Schlumberger-organization provides better chances of expansion

DO IT RITE

The best suggestions received each month will win a prize. The choice will be made by a group of technicians.

Good ideas may also be included in the following month's DO IT RITE NEWSLETTER. (First edition just distributed throughout EAL).

The idea of DO IT RITE is to update everyone in the company on the latest solutions to problems, preventative maintenance steps and other useful technical information. By distributing the knowledge and experience of Crews and Technical Departments, more preventative actions can be taken and we can increase our Service Quality.
So, now its up to you! Thanks to all present and future contributors.

EAL Land Support/Technique

.....now we've got your attention!

The EAL RITE REPORTING Packlage, to be launched in January, will contain one reporting form of particular interest.

The SDR (System Deficiency Report) is to be used by any employee for technical suggestions or requests for improvement/upgrading/replacement of equipment, software, maintenance manuals, etc...

Corporate Identity

New color and use of our company logo GECO-PRAKLA.
The variation of colors for our logo (blue, black or something inbetween) came to an end with a statement of our corporate head Office Paris:
From now on our new company color is Schlumberger Grey:
Together with this color decision also some graphic rules are fixed for the use of our logo.
Letterheads, stationaries, business cards will carry the logo in the way shown above. This is an Outline Style, the lettering GECO-PRAKLA appears in positive letters between two lines. The former used "bar" in full color and a negative (white) lettering GECO-PRAKLA is not any longer valid.
Internal forms (any kind). For internal forms our logo is used without 'bar-lines'. The lettering GECO-PRAKLA is positioned underneath the Schlumberger logo.

Schlumberger
GECO-PRAKLA

Important: for practical reasons (printing, copies) the logo may be used in black color.

If you are interested in the full wording of the new policy you can order a copy from the Public Relations Dept., also here is a sample of the new GREY to be seen.

*Schlumberger Grey is defined after the U.S. Printing Color Code PANTONE with number 403. It is a middle grey in a so called warm tone.

Personnel restaurant

By the way: Our restaurant offers good food at reasonable prices. If you have not tried it yet why don't you just come past and enjoy our special offers and kind service.

As we did in the past we will also offer weekly many different kinds of international dishes in 1992. The menu is displayed at the entrance of the restaurant. Please direct suggestions, criticism or compliments to the works council under the subject "Kantinenausschuß".

Please note:

Unfortunately difficulties in cashing up have occured in the past few months so we will introduce a new system. Below you will find some tips how to avoid errors.

PRACTICAL TIP

Since a few weeks we have a color copier (CANON color laser copier CLC 300). Mr. Lottmann, room 4090 is responsible for the service (color copies, overhead view graphs).

PERSONEN & PERSÖNLICHES

PRAKLA-SEISMOS GMBH
WIR GRATULIEREN

Zur Eheschließung	Torsten Bernhofen	Jörg Fahlbusch
	Joh.-Bernh. Oberheuser	Günther Schmidt
	Joachim Banik	Wolfgang Söder
	Monika Soester (geb. Maier)	
Zur Tochter	Patrick Laroche	Peter Gurt
	Klaus Mangelsen	Dr. Wolfgang Laake
	Torsten Bernhofen	
Zum Sohn	Friedel Siever	Arthur Winkler
	Heinz Drieselmann	Wolfgang Möller
	Rodolfo Ballestero	
	Andreas Buß	Dr. Jens Thiessen
	Deborah Denino-Thiessen	
	Hartmut Kress-Lorenz	Daniel Franken
	Jürgen Malinowski	Rolf Rainer Fabisch
	Harald Vogel	Franko Dettmer
	Günter Böhm	Kl.-Christian Fischer
Zu Zwillingen	Gerd Kathke	

Zum zehnjährigen Dienstjubiläum

Joachim Domurath
Herbert Ambrosch
Alois Feldmeier
Remhard Dettjes
Dirk Baade
Hans-Erich Hartwig
Michael Fluch
Thorsten Müller
Martin Roderfeld
Bernd Schotte
Ulrich Ossenkop-Kirchner
Dr. Meinolf Knuever
Eugen Krll
Finn-Uwe Strümke
Gerd Jürgens
Lucien Waltl
Joachim Banik
Michael Grönemeyer
Herbert Merten
Manfred Walter
Bernd Schallhorn
Klaus Watermann
Werner Dinse
Gerhard Mros
Regina Schellenberg
Jürgen Beltermann
Bernhard Gilg
Gottfried Hempel
Jochen Baumm
Dieter Jelisnki
Doris Neitzke
Albert Schwämmle
Frieda Seel
Harald Sidow
Hans-Walter Kuche

Gerhard Nee
Alfons Nowak
Norbert Schwenke
Manfred Bollersmann
Heins Holdorf
Rita Damrath
Ronald Knospe
Gabriele Ristig
Dietrich Roth
Hans Motz

Karl-F. Borcherding
Antoinette Krll
Berndt Stahnke
Emanoil-Stefan Zah
Meinhard Mueller
Magdalene Herod
Gabriele Bräuer
Friedrich Kramer
Nazmi Yildimir
Heinz Jepsen
Ralf Bräuning
Manfred Funk
Markus Helle
Volker Peters
Udo Wiens
Katrin Voß
Dieter Gloede
Gerhard Tunger
Wolfgang Heller
Jörg Kalweit
Thomas Weiler
Forolfo Ballesteros
Peter Fritzsche
Friedhelm Becker
Peer- Andre Lutz

Wilhelm Schliesing
Kerstin Troegner
Heinz Waldhoff
Carola Telek
Hans-Jürgen Baltruschat
Ludwig lagershausen
Heyo Pollmann
Werner Steffen
Reiner Traxel
Erich Fierens
Herbert Grande
Klaus Michaeli
Karin Rosseburg
Peter Sommer
Heine Kueken
Heinz Drieselmann
Rainer Schmidt
Manfred Polley
Zbigniew-Tadeusz Bzowski
Hildegard Bludau
Klaus Kotzem
Bernhold Schlender

Hans-Joachim Seibel
Ulrich Volker
Werner Nowak
Wilfried Beiger
Rainer Fabisch
Refik Oezsen
Norbert Schoffa
Hermann Stelzer
Hans-Dieter Beisner
Rolf-Hartwig Furche
Norbert Keppler
Hans-Peter Mueller
Alwine Harz
Bernd Kuehbach
Alban Meiser
Heinz Wichmann
Wolfgang Barteck
Franz Butterbrodt
Frank Palzer
Harald Frey
Gerhard Sander
Heinz Tramborg

Zum 25jährigen Dienstjubiläum

Siegfried Brosch
Manfred Rasper
Jochen Weber
Horst Lottmann
Luis Langarita-Barca
Marie-Luise Lucassen
Manfred Fessler
Jürgen Dettmann
Wolfgang Kosakowski
Claus Tietze
Dr. Rolf Schulze-Gattermann

Manfred Morawe
H.-P. Schroeder
Heinz Mueller
Helfried Arnetzl
Burchard Schmidt
Peter Staehlin
Herwig Goebel
Gerhard Fromm
Lutz Scheele
Fred Härtner
Hans-Herwald Meyer

Im Jahre 1991 sind nachstehend aufgeführte ehemalige Mitarbeiter der PS GmbH in den Ruhestand getreten

Johann Alber	Heinz Nikolka
Sükrü Birecikligil	Dieter Puvogel
Hans-Martin Caspar	Raymond Renault
Hermann Eckhardt	Reinhold Schmuhl
Dr. Ludwig Erlinghagen	Günter Schnake
Horst Ebers	Hans Schweers
Martin Heim	Werner Stille
Erwin Jäger	Ewals Wanzek
Hannelore Kischer	Werner Weeke
Horst-Günter Köhler	Matyas Weigl
Hans-J. Körner	Fritz Wodtke

Wir trauern um nachstehend aufgeführte Pensionäre:

Helmut Greve, 67 Jahre
Gerhard Kossenhans, 72 Jahre
Günter Schumann, 63 Jahre
Ruth Hoeffer-Schreyer, 71 Jahre
Dr. Julius Krousky, 86 Jahre
Carl Wittig, 89 Jahre
Dr. Hans-Jürgen Trappe, 61 Jahre

Wir trauern um unseren Mitarbeiter

Michael Bibus, 49 Jahre

PRAKLA -SEISMOS GEOMECHANIK GMBH
WIR GRATULIEREN

Zur Eheschließung	Ingo Rockstroh
Zum Sohn	Heinrich Berkhan Wolf-Dieter Grabandt
Zur Tochter	Hans-Heinrich Heineke Karin Männer Helmut Wrede Folker Schwagmeyer

WIR WÜNSCHEN ALLEN MITARBEITERN EIN FROHES WEIHNACHTSFEST UND EIN ERFOLGREICHES 1992

TO ALL COLLEGUES A MERRY CHRISTMAS AND A SUCCESSFULL 1992

FÜR UNS -Redaktion
Public Relatios - EAL
Jürgen Henke