

Sociaal jaarverslag 2013

1. VOORWOORD

Werken bij Gispen is uitdagend. Als onderdeel van een voortdurend veranderende omgeving zijn flexibiliteit en ondernemersgeest elementaire eigenschappen van alle medewerkers. Een open werkklimaat, waarin ruimte is voor het realiseren van eigen ideeën stimuleert medewerkers om het verschil te maken tussen werk en beleving met betrokkenheid. Winstgevendheid blijft hierbij van groot belang voor de continuïteit van de organisatie.

Een goede winstgevendheid kan alleen worden bereikt als Gispen in staat is in te spelen op de veranderende markt. Van Gispen, en dus ook van haar medewerkers, wordt een innoverende, flexibele, klantgerichte opstelling verwacht. Niet zozeer door dit te verkondigen, maar vooral door in de praktijk te laten zien waartoe je als organisatie in staat bent.

2. INLEIDING

Als ontwerper, producent en leverancier creëert Gispen optimale omgevingen die een positieve invloed hebben op mensen. Het is onze overtuiging dat goed ontworpen producten en slim ingerichte ruimten inspirerend en motiverend werken. Duurzaamheid, Innovatie, Inspiratie & Design zijn de kernbegrippen waar wij mee werken voor onze klanten en waarop onze medewerkers gefocust zijn. Dit vraagt om continue aandacht voor o.a. werkprocessen, waarin we behouden wat goed is en vernieuwen wat verbeterd kan worden. Met vakvolwassen teams die in blijven spelen op de vraag van de markt maken we het verschil, ook naar onze medewerkers: stuk voor stuk bevlogen mensen. Gispen, waar mensen het best tot hun recht komen.

Onze plannen worden jaarlijks verwoord in een sociaal beleid, wat wij in samenspraak met de Ondernemingsraad vorm geven binnen onze organisatie.

3. PERSONEELSBELEID

3.1 Formatiebeleid

Na de groei die we in 2012 hebben doorgemaakt, is in 2013 de personeelsbezetting met 3% afgenomen. Door processen op een andere wijze te organiseren is deze afname mogelijk gemaakt. Met 4 vaktechnische leerlingen in 2013 is de borging van onze vakkennis op termijn ingezet.

3.2 Werving en selectie

In 2013 zijn er 2 vacatures ontstaan waarbij W&S intern is uitgevoerd. Gemiddelde doorlooptijd van de vacatures was 2 maanden.

3.3 Mobiliteit

Algemeen:

Gispen is gesitueerd naast het station, centraal in het land; dit maakt dat de bereikbaarheid van Gispen zeer goed is.

Interne mobiliteit: de mogelijkheden van de medewerkers worden vergroot door kennismaking met elkaars vakgebieden, het zgn. "learning on the job" en uitvoering van het opleidingsbeleid waarin de competenties van medewerkers worden vergroot. Hierdoor worden medewerkers minder eenzijdig belast en wordt de flexibiliteit van de organisatie tevens vergroot.

3.4 Scholingsbeleid

We hebben dit jaar de nadruk gelegd op kleinschalige, kortdurende opleidingstrajecten. Het installatieteam wordt verder getraind op communicatieve vaardigheden en op elektrotechnische kennis. Daarnaast blijft training-on-the-job een belangrijke vorm van opleiding binnen alle geledingen van onze organisatie. Bedrijfsbreed is er een mogelijkheid geboden om de kennis van Excell te updaten. De focus ligt bij het middenmanagement op het vergroten van leidinggevende vaardigheden. Coachingstrajecten worden als maatwerk ingezet op individuele vraagstukken. Door middel van Persoonlijke Ontwikkelingsplannen worden doelen van opleiding en training helder in kaart gebracht. Daarnaast wordt er intern getraind voor de ingebruikname van een nieuw personeelsinformatiesysteem waarbij instructie bijeenkomsten voor alle medewerkers worden georganiseerd. Medewerkers krijgen hierdoor zelf toegang tot hun digitale dossier en kunnen van thuis uit inloggen, verlof aanvragen of hun loonstrook downloaden.

Voor de medewerkers van 60 jaar en ouder is een consultant van het PME uitgenodigd om voorlichting te geven over de wijzigingen in het pensioensstelsel. Een berekening van de persoonlijke financiële situatie kon desgewenst worden gemaakt.

3.5 Functionering en beoordeling

Om medewerkers te kunnen toetsen op hun bijdrage aan het geheel en hiervoor een adequate beloning te kunnen vaststellen werkt Gispen met een systematiek van functiewaardering en een beoordelingssysteem.

Duidelijkheid over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden enerzijds en beoordelen op resultaat anderzijds past in het streven naar verbetering van de kwaliteit van de organisatie. Het niveau van belonen wordt vergeleken met wat in de markt voor soortgelijke functies wordt betaald. Voor sommige functies is naast de vaste beloning een variabele beloning van toepassing, waarbij het realiseren van vooraf vastgestelde doelstellingen het uitgangspunt is. Het beoordelingssysteem wordt d.m.v. KPI's bewaakt.

3.6 Personeelsregelingen

Gispen heeft een pakket regelingen voor haar medewerkers, gebundeld in de Groene Map, met o.a. de handleiding voor personeelsbeoordeling, handleiding ziekteverzuim en diverse andere regelingen. Deze regelingen zijn tot stand gekomen in of na overleg met de Ondernemingsraad en continu te raadplegen op het intranet.

3.7 Personeelfonds

Gispen kent een sociaal fonds, het Personeelfonds, dat niet alleen als "lief- en leedpot" cadeautjes aan medewerkers verstrekt bij huwelijk, geboorte en pensionering of een fruitmand bij ziekte, maar dat tevens een bijdrage verstrekt aan alle deelnemers voor kosten op het gebied van gezondheidszorg. De voorwaarden hiertoe zijn vastgelegd in een reglement, dat in nauwe samenspraak met de OR tot stand is gekomen.

3.8 Ontspanning

Medewerkers van Gispen dragen actief bij aan een prettige werksfeer door een aantal sociale activiteiten te ontplooiën. In de pauzes wordt actief gepoold en gedart en worden er lunchwandelingen gehouden. Jaarlijks wordt er gezeild en wordt er zelfs een korte Wintersport georganiseerd. Daarnaast zijn de Kerstborrel voor medewerkers en de Kerstmiddag voor onze senioren zijn hiervan ook een goed voorbeeld. De eerste helft van het jaar was het mogelijk om afdelingsuitjes te organiseren. Van de afdelingsmanagers werd op dit gebied initiatief verwacht, zodat ook op afdelingsniveau sociale activiteiten werden ondernomen die het teamgevoel konden versterken en het werken bij Gispen nog plezieriger maken.

Daarnaast hebben medewerkers de mogelijkheid om lid te worden van de Hobbyclub.

3.9 Duurzame inzetbaarheid

In augustus heeft Gispen de verlenging van het EMAS Certificaat ontvangen. In deze verklaring staat het volgende:

De directie van Gispen International BV stelt zich [...] op het standpunt dat Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen niet een doel op zich moet zijn om een certificering te verkrijgen dan wel die te behouden. Maatschappelijk verantwoord ondernemen moet onderdeel zijn en blijven van de dagelijkse bedrijfsvoering, moet mede aan de basis liggen van korte en (middel) lange termijnplannen en moet zijn ingebed in het denken en handelen van alle medewerkers in alle bedrijfsonderdelen.

De reikwijdte van maatschappelijk verantwoord ondernemen beperkt zich niet tot onderwerpen en gevolgen buiten de onderneming. MVO heeft net zo goed betrekking op de duurzame inzetbaarheid van alle bij Gispen werkzame personen.

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers trekt een wissel op de zelfkennis en het werkvermogen van medewerkers, maar ook op de volgende zaken van bedrijfswege:

- Motivatie
- Vitaliteit
- Ontwikkeling

Gispen ondersteunt haar medewerkers door o.m. bedrijfsfitness aan te bieden, stap voor stap te werken aan een gezonder aanbod in het bedrijfsrestaurant. Naar aanleiding van de uitkomsten van de Duurzaam Inzetbaarheidsgesprekken zijn diverse acties uitgevoerd om de werkzaamheden te verlichten en communicatievaardigheden te vergroten.

4. ONTWIKKELINGEN IN PERSONEELSBESTAND

4.1 Vaste- en tijdelijke medewerkers

In 2013 heeft Gispen een verhouding van 1:6,3 in personeelsbezetting van vaste- en tijdelijke medewerkers.

4.2 Verhouding eigen personeel ten opzichte van inleenpersoneel 92% t.o.v. 8%

4.3 Voltijd en deeltijd (peildatum december 2013) 155 voltijd medewerkers, 39 deeltijd medewerkers.

4.4 Man/vrouw verhouding (peildatum december 2013) 153 mannen/41 vrouwen

4.6 Gemiddelde leeftijd 2013 (peildatum december 2013): 46,9

4.9 Instroom en uitstroom: 4 nieuwe medewerkers in dienst, 6 medewerkers doorgestroomd; 9 medewerkers uitgestroomd.

4.10 Social Return

Gispen staat ervoor dat de personeelsbezetting zoveel mogelijk een natuurgetrouwe weergave van de maatschappij is. Hiertoe behoren met name jongeren, die een kans verdienen op de arbeidsmarkt. Daarnaast stelt Gispen tevens mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt in de gelegenheid om werkervaring op te doen. Met een cijfermatige onderbouwing ten opzichte van de vaste bezetting van 5% in 2012 vanuit de hieronder omschreven doelgroep, hebben we onze gemiddelde doelstelling van 6% ruimschoots gerealiseerd in 2013.

De doelgroepen bestaan uit de volgende categorieën:

1. Uitkeringsgerechtigden UWV (WW/WIA-WAO/WAJONG)
2. WWB/IOAW/IOAZ
3. Deeltijd beroeps opleidend BOL traject
4. Mensen met een WSW indicatie (detachering/diensten SW-bedrijf)
5. Beroepsbegeleidend BBL traject
6. Stagetrajecten voor leerlingen van VMBO, VSO, MBO niveau 1 en MBO niveau 2 en praktijkscholen

Wij bieden de mogelijkheid om mensen met een uitkering vanuit de WWB doelgroep een stage traject bij ons uit te voeren; dit kan een snuffel-, meewerk-, of leerwerkstage zijn.

De werkzaamheden kunnen bestaan uit:

Inzet mensen WWB: (snuffel-, meewerkstage of leerwerkstage of inhuistrajecten)

Inzet mensen vanuit IOAW (oudere, fysiek fitte, locale monteurs die mogelijk ondersteuning bieden in de inhuus werkzaamheden ter plaatse)

Inzet mensen vanuit IOAZ (oudere, voormalig zelfstandige technisch onderlegde mensen die mogelijk ondersteuning kunnen bieden in werkzaamheden ter plaatse).

Contacten met het Participatiehuis in Culemborg zijn gelegd, waar de deelnemers (mensen vanuit de WWB) een mogelijkheid krijgen om zich om te scholen.

Daarnaast is er contact met het Werkplein van het UWV in Tiel, waarbij stages en indien voorhanden, vacatures aangeboden worden. Vanuit het UWV worden CV's van mogelijk passende kandidaten aangereikt.

Selectieprocedures vinden plaats via onze HR afdeling in Culemborg om de kwaliteit van product en werkproces te kunnen garanderen.

5. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

5.1 Inleiding

Gispen streeft naar het creëren van optimale werkomstandigheden voor haar medewerkers. Door middel van een Arbo jaarplan en een meerjarenbeleid geven wij uitvoering aan het beleid ten aanzien van veiligheid, gezondheid en welzijn, dat jaarlijks wordt getoetst.

Op milieugebied heeft Gispen de afgelopen jaren een reeks van maatregelen genomen die gericht zijn op de verbetering van zowel het productieproces inzake milieu als op de samenstelling van haar productenpakket. Het streven is er op gericht om medewerkers milieubewust te laten werken; in het beoordelingssysteem is de zorg voor de omgeving dan ook als apart onderwerp opgenomen.

5.2 Gevoerd beleid

Wij vinden dat het arbeidsomstandighedenbeleid onlosmakelijk verweven is met het economische en sociale beleid. Gispen kent een algemeen sanctiebeleid, waarin maatregelen worden aangegeven ten aanzien van o.a. discriminatie en seksuele intimidatie. Ook is er een vertrouwenspersoon aangesteld.

5.3 Arbeidsduur en werkplek

De klassieke 40-urige werkweek in een vast dagritme sluit niet altijd aan bij wat een onderneming of wat een medewerker wenst. Gispen is al jaren gewend aan het verschijnsel deeltijdwerk en zal de maatschappelijke ontwikkelingen blijven volgen. Ouderschapsverlof is goed ingeburgerd. Verder wordt er, zowel op initiatief van de medewerker als van de leiding, steeds vaker met verschoven uren/flexibele werktijden gewerkt.

Daarnaast brengt Gispen ook Het Nieuwe Werken in praktijk. Gispen bedenkt niet alleen

werkplek oplossingen met betrekking tot thuiswerken voor haar afnemers; ook voor haar eigen medewerkers wordt gekeken naar mogelijkheden om een deel van de taken thuis of elders te verrichten.

5.4 Verzuimbeleid

Het beleid van Gispen is er op gericht om afwezigheid door ziekte zoveel mogelijk te voorkomen. Mede door een open en prettig werkklimaat en door verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden willen wij actief bijdragen aan verzuimpreventie. Om medewerkers te motiveren hun mate van aanwezigheid op een hoog peil te houden, zal het tot nu toe gevoerde activerende beleid worden voortgezet.

Waar desondanks ziekteverzuim onvermijdelijk is, streven wij in samenwerking met de bedrijfsarts naar een goede begeleiding van de zieke medewerker. De huidige aanpak, met het zoeken naar aangepast werk en met reïntegratieplannen, zullen wij verder voortzetten.

In mei 2013 is aan alle medewerkers een PMO aangeboden waaraan 63% van de medewerkers heeft deelgenomen. De aanbevelingen zullen in 2014 uitgevoerd worden.

5.5 Samenwerking met deskundigen

Elke 2 weken is er een bedrijfsarts aanwezig op locatie die advies en ondersteuning biedt ten behoeve van verzuim en reïntegratie.

Elke maand is er een fysiotherapeute aanwezig op locatie met een open spreekuur. Daarnaast is een behandeling dagelijks mogelijk in haar praktijk op de sportschool waar Gispen een overeenkomst mee heeft afgesloten.

Op afroep is een consult van bedrijfsmaatschappelijk werk mogelijk op locatie.

Bij financiële problemen kan een budgetcoach ingezet worden om het financiële plaatje weer op orde te krijgen.

5.6 Verzuimbegeleiding

De verzuimbegeleiding vindt plaats door de leidinggevenden. Daarnaast is er intern een casemanager die de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter begeleidt.

5.7 Arbodienst/bedrijfsarts: de heer J.P. van Gemert van Verzuim Expertise Bureau te Nijmegen.

5.8 Ten opzichte van een verzuimcijfer van 3,64% in 2012 en een gemiddeld percentage van de branche (statline.cbs.nl) van 4,9%, is ons verzuimpercentage van 6,46% relatief hoog. Dit hoge cijfer is te herleiden naar enkele langdurig verzuimtrajecten, niet werkgerelateerd.

6. MEDEZEGGENSCHAP

6.1 Structuur van de medezeggenschap

Een open en prettig werkklimaat dient zich te weerspiegelen in het overleg met de Ondernemingsraad. Gispen heeft in het verleden een toonaangevende rol vervuld bij het tot stand komen van medezeggenschapsorganen en dus een naam op te houden op het gebied van overleg.

Wij hechten aan een open en zakelijk overleg, waarin de belangen van alle betrokken partijen in voldoende mate aan bod kunnen komen. De huidige contacten met de Ondernemingsraad bieden hiertoe zeker perspectief.