

Waarom deze BUzz Special?

Wie kent niet De BUzz, het personeelsblad voor de medewerkers en oud-medewerkers van Gispen International BV? Voor velen is De BUzz inmiddels een vertrouwd verschijnsel geworden. Wat nu voor u ligt is echter geen gewone BUzz maar een bijzondere uitgave: de BUzz Special.

Met deze BUzz Special willen we een aantal onderwerpen op het gebied van sociaal beleid onder uw aandacht brengen. We doen verslag van ontwikkelingen die het afgelopen boekjaar 1998/1999 in gang zijn gezet en vertellen hier en daar ook wat over toekomstplannen. Dat doen we op een andere manier dan voorheen in het Sociaal Jaarverslag. Sommige onderwerpen worden kort toegelicht of in grafieken weergegeven, andere artikelen krijgen wat meer de ruimte. Hier en daar hebben we de tekst voorzien van foto's. De BUzz Special is dus niets anders dan een Sociaal Jaarverslag in een nieuw jasje. Wij hopen dat u er veel leesplezier aan zult beleven.

De BUzz Special is samengesteld door Mieke Stevens, Moniek Okkerman, Karin van Londen en Méry van Heel. Zij vormden de redactie. Bernard Payet zorgde voor het fotowerk.

Reacties op de BUzz Special zijn van harte welkom bij één van de redactieleden.

Sociaal beleid bij Gispen Nederland

Als gevolg van de splitsing in juli 1997 en de gerichtheid op eigen kerntaken zijn Operations Culemborg en Gispen Nederland uit elkaar gegroeid. Dit heeft uiteraard gevolgen voor het sociaal beleid, zoals we ook het afgelopen boekjaar 1998/1999 hebben kunnen zien. Elk van de bedrijfsonderdelen gaat steeds meer haar eigen weg. Een voorbeeld hiervan is de invoering van functioneringsgesprekken bij Operations Culemborg. Het was en is geen vanzelfsprekendheid dat het Management Team van Gispen Nederland ook tot invoering van functioneringsgesprekken zal overgaan. Elk van de bedrijfsonderdelen heeft in zekere mate de vrijheid om zelf vorm te geven aan het sociaal beleid.

Operations Culemborg en Gispen Nederland hebben elk hun eigen doelstellingen. Die doelstellingen zijn afgeleid van de Missie en Visie van de Skandinavisk Group, waartoe Gispen behoort. Die Missie staat tegenwoordig met grote letters op de glazen panelen bij de ingang van het Gispen Informatie Centrum: 'We create a better quality of life at work by exceeding customer expectations'. De Missie geeft aan dat de Skandinavisk Group (wij zeggen zelf: de Groep) continu streeft naar een optimale kwaliteit van de invulling van de werkplek maar ook de werkomgeving. Daarbij willen we keer op keer de verwachtingen van de klant overtreffen. We doen dat met uitstekende producten, dienstverlening en uitstekende medewerkers.

Die Missie schept verwachtingen naar onze klanten toe maar ook intern. Om aan die verwachtingen te kunnen beantwoorden is het noodzakelijk dat wij met z'n allen een aantal waarden nastreven op het gebied van leiderschap, medewerkers en organisatie. De leiding wordt geacht verantwoordelijkheden te delegeren. Ze dient uitdagingen te scheppen voor de medewerkers en hun zelfwerkzaamheid te stimuleren en te belonen. Leidinggevend moeten het goede voorbeeld geven.

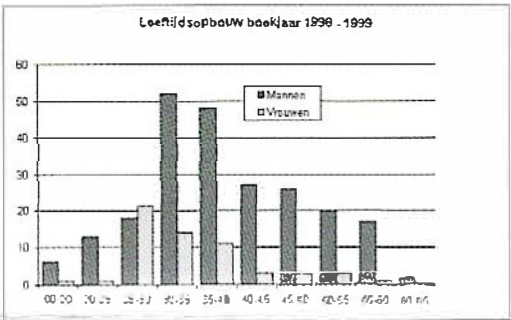
Wat de medewerkers betreft, geloven wij dat het werken voor onze Groep stimulerend en belonend moet zijn. We willen een omgeving creëren waarin medewerkers zichzelf kunnen ontplooiën, zodat hun talenten, kennis en ervaring bijdragen aan het succes van de Groep.

Veel van het succes van de Groep hangt af van de manier waarop we, in Culemborg en de regio's maar ook internationaal, met elkaar samenwerken. Duidelijkheid en overeenstemming over doelstellingen zijn erg belangrijk, net als een open, duidelijke en eerlijke communicatie.

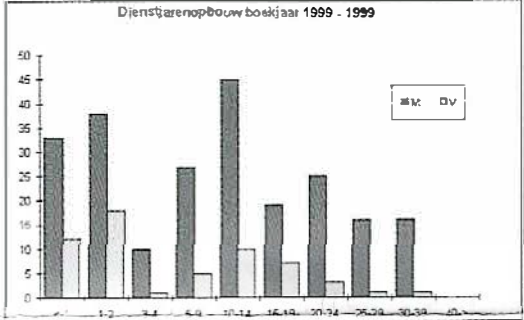
Aan Missie, Visie en Waarden kun je niet zo gemakkelijk actiepunten verbinden. Wel kun je je een gewenste situatie voorstellen waarin die waarden zijn ingevuld. En daar is ons streven op gericht.

Méry van Heel

Leeftijdsopbouw boekjaar 1998-1999



Dienstjarenopbouw boekjaar 1998-1999



Personeelsbezetting

Aan het eind van het boekjaar 1998/1999 waren er in totaal 287 medewerkers in dienst van Gispen. Natuurlijk zijn er ook dit boekjaar nieuwe medewerkers bijgekomen en zijn er oude medewerkers vertrokken.

Allereerst een overzicht van de nieuwe medewerkers. Gispen International heeft dit boekjaar 64 nieuwe mensen mogen begroeten. Hiervan zijn er 24 medewerkers werkzaam bij Operations Culemborg en 36 bij Gispen Nederland. Twee nieuwe medewerkers kwamen in dienst bij SG Operations en twee bij IMPD.

Vertrokken zijn er dit boekjaar 29 medewerkers. Hiervan waren er 15 werkzaam bij Operations Culemborg en 12 bij Gispen Nederland. Bij zowel SG Operations als IMPD vertrok één medewerker. Het aantal nieuwe medewerkers is in vergelijking tot het aantal vertrokken medewerkers meer dan twee keer zo groot.

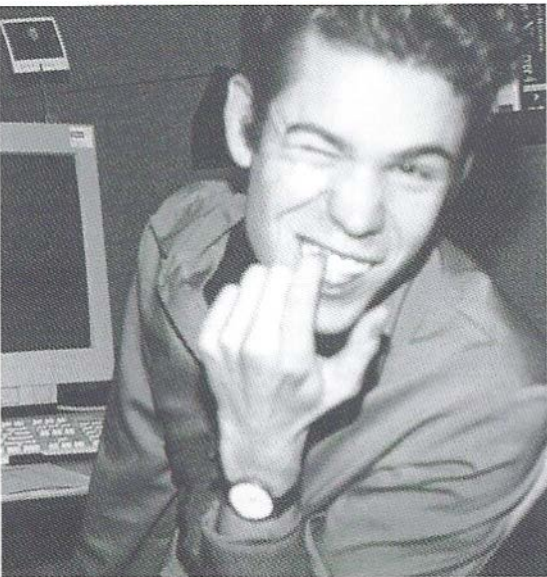
De redenen waarom medewerkers onze organisatie verlieten, zijn de volgende:

Eigen verzoek	23
Verzoek Gispen	1
Ouderschap	1
WAO	3
Verhuizing naar Buitenland	1
Totaal	29

Stagelopen bij Gispen

Gispen heeft het afgelopen boekjaar twintig stagiaires onder haar hoede gehad. Zij werkten op uiteenlopende afdelingen binnen onze organisatie zoals Gispen Archinorm en Metaalbewerking. Elf stagiaires verlieten Gispen en aan het eind van het boekjaar waren er nog negen stagiaires bij Gispen in dienst.

(Ex) Stagiaire aan het woord



Matthijs Elsing als 'professioneel' ontwerper

Van februari tot en met augustus 1998 werkte Matthijs Elsing als stagiaire bij Gispen. Deze eindstage was in het kader van zijn opleiding MTS-Bouwkunde-Ontwerp te Utrecht. Bij Gispen Archinorm maakte hij zich het werk als Interieur Tekenaar meester en ontwierp daarnaast het nieuwe interieur van Gispen Archinorm in Culemborg, volgens meos-concept. Ook was Matthijs, samen met Peter Hoens, verantwoordelijk voor de herindeling van de afdelingen van onze vestiging in Culemborg. Dit laatste heeft geleid tot de interne verhuizing die plaatsvond in oktober 1999. Matthijs is inmiddels afgestudeerd en werkt tegenwoordig als uitzendkracht bij Gispen Interieurontwerp.

Werken bij Gispen als uitzendkracht

Zoals in het vorig Sociaal Jaarverslag al uitgebreid besproken is, zijn er sinds begin 1998 diverse mensen werkzaam voor Gispen die bij Start een Flexcontract hebben. Deze club is het afgelopen jaar behoorlijk gegroeid. Daarnaast heeft Start dit boekjaar ook voor een groot deel van de leerlingen gezorgd. Zij zijn als uitzend- of detachingskracht begonnen en hebben nu een leerlingcontract bij Gispen. Naast bovengenoemden zijn er dit jaar ook weer behoorlijk wat uitzendkrachten werkzaam geweest. Velen van hen zijn doorgestroomd naar een flexcontract of keren regelmatig terug als vakantiekracht.

Hieronder even wat cijfers op een rijtje over de periode juli 1998 t/m juni 1999:

- 18 mensen zijn in deze periode aangenomen op basis van een flexcontract;
- 8 mensen zijn gedetacheerd;
- 141 mensen zijn als uitzendkracht begonnen (inclusief de vakantiekrachten)
- 17 medewerkers hebben een Gispencontract gekregen, waaronder acht leerlingen.



Emmy Romijn in actie bij Metaalbewerking

Al deze medewerkers hebben in het afgelopen boekjaar 35.000 uren gewerkt voor Gispen! Onderverdeeld per afdeling is dit:

Lakkerij en Assemblage	18.000 uren
Metaalbewerking	9.500 uren
Overig	7.500 uren

Uit evaluatieformulieren die Start door de medewerkers laat invullen, blijkt dat de meeste mensen het uitstekend naar hun zin hebben bij Gispen. De sfeer en de collega's worden als bijzonder prettig ervaren! In het volgend Sociaal Jaarverslag zullen we proberen een gedetailleerd overzicht hiervan te geven.

Een uitzendkracht aan het woord

Emmy Romijn keerde na een tussenliggende periode van zeven jaar, afgelopen februari weer terug bij Gispen. Nadat Emmy moeder was geworden van twee kids, besloot ze op zoek te gaan naar een parttime job. Dit viel niet mee. Via Start werd haar de mogelijkheid geboden parttime te gaan werken bij haar oude werkgever Gispen. Emmy: "Ervaring met staal en ijzer had ik al, daarnaast werk ik samen met leuke collega's." De perfecte oplossing, aldus Emmy.

Het regent jubilarissen bij Gispen!

Afgelopen boekjaar heeft Gispen veel jubilarissen in het zonnetje gezet. Om precies te zijn 15 jubilarissen, waarvan de meesten hun tienjarige jubileum vierden. Hieronder een overzicht.

10 jaar	Datum jubileum
Ria Huysmans	01-10-1998
Marc van Corven	01-10-1998
Bart Aalders	01-12-1998
Marcel Rietveld	01-12-1998
Sukru Cankurtaran	01-01-1999
John Venneman	01-01-1999
Paul Wanders	01-01-1999
Sandra van Tienoven	01-02-1999
Klaas van Vugt	01-04-1999
Charly Jongejans	01-04-1999
Eddy Balk	15-06-1999
20 jaar	
Méry van Heel	01-08-1998
Theo Roos	01-02-1999
Henny Nout	01-03-1999
30 jaar	
Harry Harms	9-06-1999

Kosten van personeel en de baten dan?

Uw hoofdredacteur ziet mij toch slechts als de bewaker van Gispen's portemonnee, wanneer zij mij vraagt een stukje te schrijven over de kosten en investeringen in relatie tot personeel. En ik dacht zelf juist ervoor zorg te dragen dat er een economisch gezonde balans is tussen 'wat stop je erin' en 'wat levert het op'.

De totale personeelskosten van Gispen Nederland (inclusief Gispen Archinorm) bedroegen in het boekjaar 1998/99 NLG 13,4 miljoen. Dan hebben we het over alle kosten van salaris, pensioen en overige sociale lasten, uitzendkrachten, opleiding, maar ook kosten om nieuwe medewerkers aan te trekken. In het boekjaar 1997/98 was dat bedrag NLG 13,3 miljoen en voor het boekjaar 1999/2000 staat er NLG 13,7 miljoen op het budget.

Gigantische bedragen die door ons bedrijf worden besteed om de nodige orders binnen te halen en uit te leveren. Om de organisatie waar nodig te verbeteren, maar ook om de individuele medewerker te laten ontwikkelen naar een volgende stap in zijn of haar leven (employability).

Een bedrijf als Gispen investeert in haar mensen. We veranderen van een leverancier van producten naar een aanbieder van diensten en concepten. Niet alleen de verandering op zich, maar ook de levering van diensten vergt veel van de medewerkers en hun aanpassingsvermogen. Opleiding en training blijven hard nodig en al komen de inkomsten pas later, we moeten bereid blijven de beurs hiervoor te blijven trekken, tenzij ...



Jan van Zuilen, de financiële man van Gispen Nederland

Jan van Zuilen



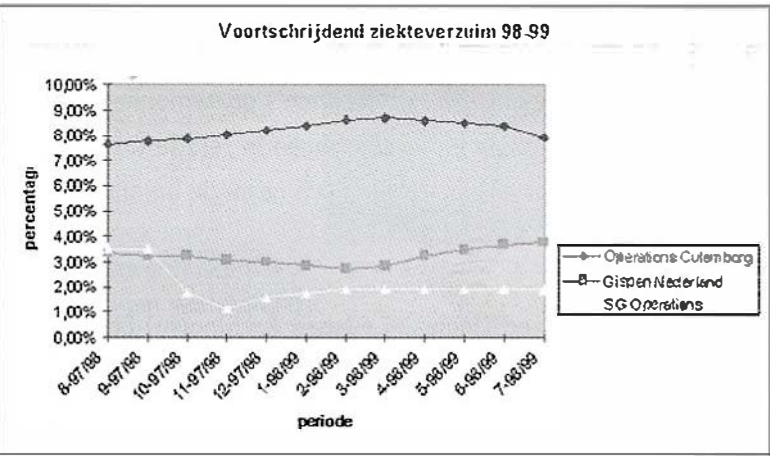
Arbo en Milieu bij Gispens: ‘Zorg voor Milieu, werk Veilig en Gezond, laten we Welzijn’

Op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbo in de volksmond, is er in het boekjaar 1998-1999 veel bereikt. Het ‘oude’ Veiligheidshandboek werd vervangen door het nieuwe handboek Arbo & Milieu. Dit omvat alle procedures en instructies ten behoeve van veiligheid, gezondheid en welzijn, alsmede van milieu. Het handboek heeft betrekking op zowel Gispens Nederland, Operations Culemborg, IMPD en CPPD. Iedere directeur, alle vestigingsmanagers en afdelingsmanagers hebben een exemplaar in hun bezit.

Een ander speerpunt was de orde en netheid binnen onze organisatie. Met name door het scheiden van afval zoals papier, karton en plastic kunnen we ervoor zorg dragen dat de orde en netheid gehandhaafd blijven. Ook gerealiseerd in het afgelopen boekjaar was de uitbreiding van de Bedrijfs hulpverlening met vijf EHBO-ers, te weten vier medewerkers van Metaalbewerking en één van kantoor. Het telefoonnummer, dat je rechtstreeks in verbinding stelt met deze EHBO-ers, staat vermeld op eenieders telefoon. Daarnaast is er een bedrijfsnoodplan opgesteld dat in werking treedt bij calamiteiten, bijvoorbeeld bij brand. In het kader hiervan zijn er een aantal ‘ontruimers’ aangewezen. Dit zijn in de meeste gevallen de afdelingsmanagers, die ervoor moeten zorgen dat er bij calamiteiten niemand meer van hun afdeling in het gebouw aanwezig is. Speciaal hiervoor volgen zij een interne opleiding.

Ter verbetering van de arbeidsomstandigheden heeft Gispens een aantal tools of middelen tot haar beschikking. Om het half jaar zijn er bijvoorbeeld de veiligheidsronden. Dit zijn controlerondes door Arboned, met als doel verbeteringen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn in te voeren. Ook bepaalt men aan welke verbeteringen prioriteit moet worden gegeven. Daarnaast zijn er om de paar maanden interne inspecties op het gebruik van o.a. persoonlijke beschermingsmiddelen, brandveiligheid en orde & netheid. Een ander voorbeeld is de training voor monteurs van het Installatieteam met betrekking tot verkeersveiligheid. Andere concrete verbeteringen zijn de aanpassing van het plafond van Metaalbewerking, die heeft geleid tot minder nagalm en dus minder geluid. Een ander genomen initiatief was de Gispens Gezonde Week, die in het teken stond van een gezonde levensstijl.

De toekomstplannen op het gebied van arbo kenmerken zich door een aantal aandachtspunten. Allereerst gaat de VGW-commissie (veiligheid, gezondheid en welzijn), bestaande uit vijf Gispens medewerkers, in de oude samenstelling verder. Daarnaast hebben de ARBO-werkgroepen van Operations Culemborg een voorstel gedaan, dat een betere voortgang op acties ten doel heeft. Tenslotte moet het Bedrijfsnoodplan verder worden geïmplementeerd.



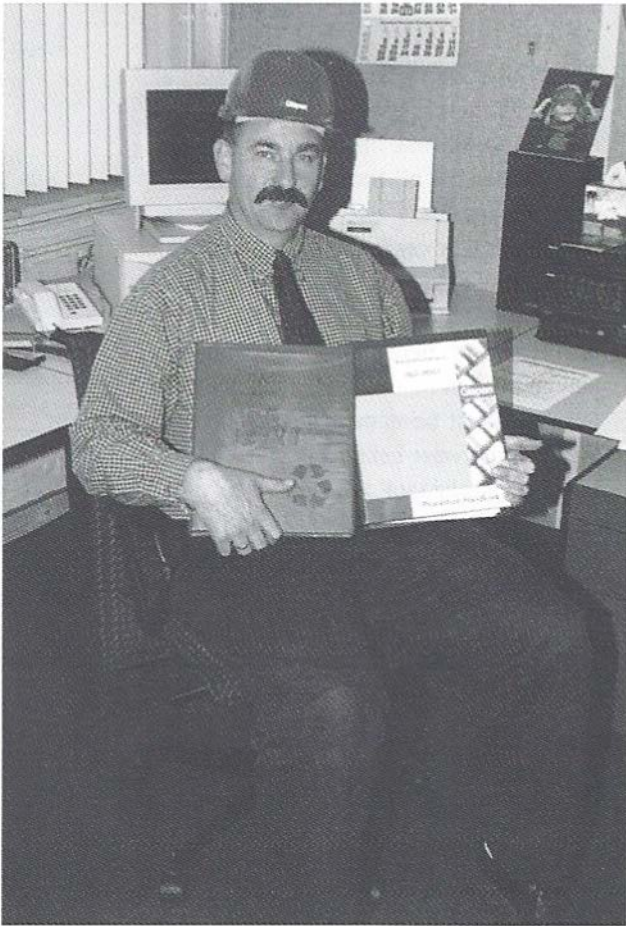
uur per dag. Tijdens het tweede bezoek aan bedrijfsarts Van Leeuwen van ArboNed heb ik te kennen gegeven dat ik vond dat thuisblijven, uitrusten en medicijnen niet de oplossing waren voor mijn probleem. De bedrijfsarts heeft mij toen doorverwezen naar Hoogduin, Schaap en Kladler (HSK) in Nijmegen, een instantie waar men gespecialiseerd is in burn out. Daar stelden ze de diagnose dat het inderdaad een burn out betrof. Toen ging een periode in van intensieve begeleiding. Ik leerde allerlei dingen die ik in het verleden negeerde zoals: wat zijn spanningssignalen, hoe moet ik hiermee omgaan? Welke hoeveelheid werk kan ik aan, hoe moet ik nee zeggen als het me boven de pet groeit? Eén keer in de week ging ik voor 1 uur naar Nijmegen en kreeg ik weer huiswerk mee voor de rest van de week. In het begin was het zeker niet makkelijk, de meeste gewone dingen zoals 's ochtends opstaan, kostten veel moeite. Door alles wat je op een dag wilde doen duidelijk te plannen ging het steeds beter. Alles moest ik plannen, alle klusjes in huis maar ook ontspanning. Ik moest bijhouden of datgene wat ik gepland had ook wel of niet gelukt was.

In de tussentijd ging dokter Van Leeuwen werken bij Arboned Gouda en kwam Joost de Vreeze in zijn plaats. Dit was voor mij in het begin even schrikken, ik had vertrouwen in Van Leeuwen en het idee van een andere contactpersoon vond ik doodeng. Gelukkig bleek mijn angst al snel ongegrond, ook deze samenwerking verliep prima en het ingezette behandlingsplan werd gehandhaafd. Het allermoeilijkste van alles was de terugkeer naar Gispens. Ik was onderweg naar Culemborg om mijn laptop in te leveren toen ik niet meer verder durfde. Ik heb Wilma de Ruiter opgebeld en die zei: "Doe maar rustig aan, kom hierheen, ik zal je bij de deur opwachten en daarna drinken we samen een kopje thee." Vanaf dat moment is het duidelijk bergopwaarts gegaan met me.

Heel voorzichtig kwam ik met tussenpozen van 2 à 3 weken bij Gispens. Al snel ging ik nadenken over het werk. Wat kan ik nu, en wat wil ik nu? Ik heb zelf aangegeven dat ik het eigenlijk, met alles wat ik in de tussentijd had geleerd, niet meer zag zitten in de buitendienst als Projectmanager. Maar wat dan? Tegelijkertijd ging een periode in van het voorzichtig beginnen met werken. De arts van HSK heeft samen met mij een schema gemaakt voor werkhervatting. Dit is besproken met mijn directeur Ab van Dijkhuizen en de bedrijfsarts. Tevens was het noodzakelijk om een vertrouwenspersoon binnen Gispens aan te stellen die mij kon helpen als ik in de problemen kwam, dit is Wilma de Ruiter geworden. De eerste werkweek bestond uit 2 dagen 2 uur aangepast werk. Dit is opgebouwd in een periode van een half jaar tot 4 dagen van 8 uur werken. Toen ik aangaf dat ik niet meer als Projectmanager aan het werk wilde gaan, heeft Ab van Dijkhuizen gezocht naar alternatieven. Uiteindelijk is een drietal opties doorgenomen en heb ik gekozen om aan de slag te gaan als After Sales Manager.

Cora vertelt: "Ik ben me ervan bewust dat door de perfecte samenwerking tussen Arbo-artsen, HSK, GAK en uiteraard de betrokken personen bij Gispens mijn ziekteherstel (voor een burn out patiënt) zeer voorspoedig is verlopen. Heel belangrijk is de positieve houding van mijn collega's geweest. Hun hartelijkheid en belangstelling heeft er voor gezorgd dat het minder 'eng' was om weer aan het werk te gaan. Ik heb nu een hele mooie baan als After Sales Manager. Zo zie je maar dat uit iets heel vervelends ook weer iets moois kan komen."

Cora Drost



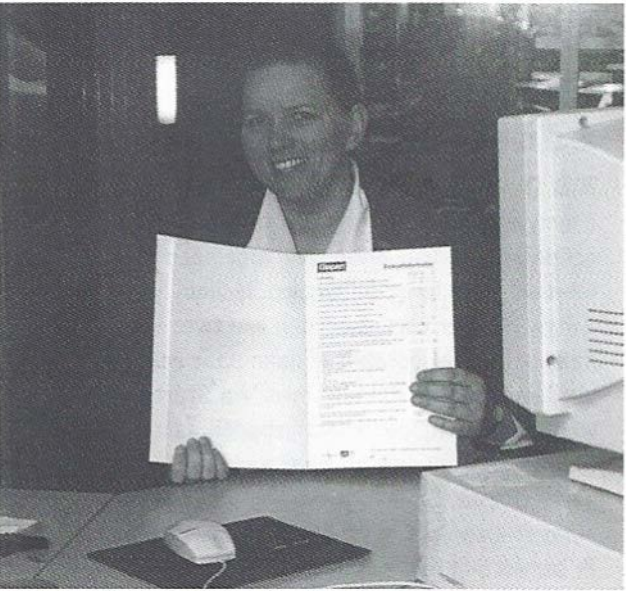
Op en top veiligheidsman van Gispens

Ben Wammes

Een geslaagde reïntegratie

Het was zeker niet makkelijk om in het kort wat te schrijven over het onderwerp reïntegratie. Het eerste wat ik dacht was dat als iemand te maken krijgt met langdurige ziekte en het opnieuw beginnen met werken, ik hem of haar toe zou wensen dat het net zo goed zou verlopen als in mijn geval.

In juni 1998 werd ik ziek. In eerste instantie zei men dat ik oververmoeid was en maar eens flink moest uitrusten. Na enkele weken bleek dat uitrusten alleen niet de oplossing was en kreeg ik medicijnen. Slapen was geen probleem, dat deed ik 20



Cora Drost in haar nopjes met haar nieuwe functie

Functioneringsgesprekken

In het afgelopen boekjaar zijn we bij Gispen erg druk bezig geweest met de voorbereidingen en het opstarten van functioneringsgesprekken. Na een afstudeerstage van Miriam Besseling werd duidelijk dat er binnen Gispen interesse was voor het voeren van functioneringsgesprekken. Operations Culemborg zou de proef op de som nemen en startte op 1 januari 1999 met functioneringsgesprekken.

Voorafgaande aan de feitelijke introductie van de functioneringsgesprekken, is een aantal mensen omstreeks oktober 1998 aan de slag gegaan met een handleiding voor de medewerkers en leidinggevend.

De leidinggevend werden op cursus gestuurd, waarin ze geleerd werd om minder te vertellen en meer te vragen. Eén van de belangrijkste aspecten van een functioneringsgesprek is namelijk dat de medewerker zelf aan het woord komt. Essentieel is dat de medewerker actief meedenkt over zijn of haar functioneren en over verbeterpunten in dit opzicht. Welke randvoorwaarden wellicht ontbreken en op welke wijze de leidinggevende zijn steentje bij zou kunnen dragen.

Het bijzondere van een functioneringsgesprek is dat er niet gesproken wordt over een geldelijke beloning. De reden daarvan is dat een medewerker wellicht kritiek heeft en wil uiten op het functioneren van zijn of haar leidinggevende, en daardoor moeite zal hebben met eventuele salarisbesprekingen. Daarom is besloten het functioneringsgesprek zo ver mogelijk, om precies te zijn een half jaar, bij het beoordelingsgesprek (waar wel gesproken wordt over de geldelijke beloning) vandaan te halen.

Er is inmiddels een aantal evaluatiegesprekken met verschillende leidinggevend gevoerd. Zij ervaren de functioneringsgesprekken als zeer positief. Zij krijgen hierdoor meer inzicht in de medewerker en feedback op hun eigen functioneren. Hierdoor is voor hen een betere afstemming en verdeling van het werk over de verschillende medewerkers mogelijk en ontstaat meer wederzijds begrip.

Hoe ziet Operations Culemborg het komende boekjaar tegemoet wat betreft de functioneringsgesprekken? In september en december 1999 vinden er nogmaals evaluaties plaats onder de leidinggevend. Om te bekijken welke vragen en onduidelikheden er eventueel nog bestaan. Vervolgens gaat de Bestuurder (Frank Schaapveld) met de Ondernemingsraad in gesprek om te bespreken hoe de medewerkers tegenover het voeren van deze gesprekken staan. Gispen Nederland is zich momenteel aan het beraden of ze dit voorbeeld van Operations Culemborg zal volgen.

Medewerkers die vragen of opmerkingen hebben omtrent het voeren van functioneringsgesprekken of over de handleiding kunnen zich richten tot Moniek Okkerman.

Opleidingen bij Gispen

In het afgelopen boekjaar heeft Gispen maar liefst twee Bedrijfsopleidingsplannen ontwikkeld. Eén Bedrijfsopleidingsplan voor 1998 en één voor 1999. In 1998 stond 'Communicatie' centraal binnen de opleidingen. Voorbeelden van opleidingen die in 1998 hebben plaatsgevonden zijn dan ook: Communicatievaardigheden, Nederlands

voor Allochtonen, Spreekvaardigheid Engels en Duits, en Training in gesprekstechniek. Ook in 1999 is reeds de nodige aandacht besteed aan het vergroten van de communicatieve vaardigheden. Daarnaast zijn er veel opleidingen op het gebied van PC-gebruik gestart. Een ander speerpunt in opleidingsland zijn de zogenaamde VGW-gerelateerde opleidingen. Opleidingen ter verbetering van veiligheid, gezondheid en welzijn, die in het afgelopen boekjaar hebben plaatsgevonden zijn onder meer: cursus Basisveiligheid, een EHBO-cursus en een Heftruck-cursus.

Inmiddels zijn zowel het Bedrijfsopleidingsplan 1998 als 1999 goedgekeurd door de Stichting Opleiding & Arbeidsmarkt in de metaal- en elektrotechnische industrie. De volgende stap is een beroep te doen op een subsidie over de geplande opleidingen.

Leerlingen

In het boekjaar dat achter ons ligt, hebben we een aantal leerlingen via de Beroepsbegeleidende Leerweg (voorheen Leerlingwezen) opgeleid. Voor Metaalbewerking waren dit: Edo Wismeyer, Paul van Toorn, Maurice Speijer en Mohammed Aamri. Op de afdeling Lakkerij volgden Ferdinand Kints, Willem Blommers, Florian van Leeuwen en Matthijs Heinstra de opleiding tot Industriële Lakverwerker. Ook in het magazijn hebben we het afgelopen jaar een leerling kunnen plaatsen: Machiel Sterk heeft de opleiding tot Warehouse Medewerker gedaan. De leerlingen uit de fabriek hebben naast de opleiding op het Regionaal Opleidingscentrum ook een opleiding Basisveiligheid gevolgd. Monique Wammes, werkzaam op de afdeling Finance & Organisation, is in het afgelopen boekjaar begonnen als leerling Boekhoudkundig Medewerker.



De praktijk voor Matthijs Heinstra

Leerling aan het woord

Matthijs Heinstra is 19 jaar en werkt als leerling op de afdeling Lakkerij. Momenteel zit hij in het tweede jaar van de opleiding tot Industrieel Lakverwerker. Matthijs geeft aan erg blij te zijn met deze geboden kans. Een vervolgopleiding leek voor hem niet weggelegd, aldus Matthijs. Gelukkig dacht Gispen daar anders over.



Gispen en haar Ondernemingsraad

Samenstelling

De Ondernemingsraad bestaat normaal gesproken uit negen leden. Afgelopen boekjaar telde de OR echter acht leden, omdat Gerard Jongenelen onze organisatie, en daarmee de OR, verliet. De samenstelling zag er als volgt uit:

Voorzitter:	Joop van Zanten
Plaatsvervangend voorzitter:	Bram Horlings
Secretaris:	Cor van Zanten
Plaatsvervangend secretaris:	Marian van Maurik
Leden:	Cor Bronk
	Peter van der Linden
	Johan Meijdam
	Jaap Peterse

FNV Bondgenoten:
Cor Bronk
Dick Bekker
Marian van Maurik
Johan Meijdam
Ron Brandt
Cor van Zanten

DI 77:
Bram Horlings
Peter van der Linden

VHP Metalelektro:
Gertjan van den Born

Afscheid voorzitter OR

Op de laatste overlegvergadering hebben we afscheid genomen van onze voorzitter Joop van Zanten. Dit was zijn laatste periode in de OR, omdat hij in het nieuwe boekjaar met de VUT gaat. Joop heeft 33 jaar in de OR gezeten en was de laatste jaren actief als voorzitter van de club.

Overleg

Dit boekjaar zijn er in totaal zeven vergaderingen gehouden. Op iedere vergadering volgde eveneens een overlegvergadering met bestuurder Frank Schaapveld en gast Méry van Heel. De samenwerking met de bestuurder verloopt uitstekend. In goed overleg hebben we een aantal onderwerpen kunnen afronden en heeft er besluitvorming plaatsgevonden.

Een greep uit de belangrijkste onderwerpen die dit jaar aan bod zijn gekomen:

- Arbeidsovereenkomst
- ATV-dagen vaststelling
- Budget
- Financiële maandcijfers en gang van zaken
- Sociaal Jaarverslag
- Drieploegendienst Metaalbewerking
- Functioneringsgesprekken
- Sociaal beleid en Personeelsmanagement
- Groene map
- SG enquête
- Werktijden Installatieteam
- Arbo Jaarplan

Opleidingen

Individuele OR-leden maakten gebruik van de mogelijkheid om een aantal themadagen bij te wonen. Hierin werden belangrijke OR-onderwerpen besproken. In zijn geheel is de OR op een driedaagse cursus geweest, waarin de volgende onderwerpen zijn behandeld:

- Functioneren OR
- Ontwikkeling wetgeving
- Verkiezingen
- Samenwerking
- OR en haar achterban
- Vergader- en discussietechniek
- Prioriteiten OR

OR verkiezing

Op 1 juni 1999 vonden er verkiezingen voor een nieuwe OR plaats. De verschillende partijen voerden een campagne om hun kandidaten te presenteren. Door deze campagne kreeg de OR een duidelijk eigen gezicht. Het woord was vervolgens aan de kiesgerechtigden, die hun stem uitbrachten. De volgende kandidaten werden uiteindelijk gekozen:



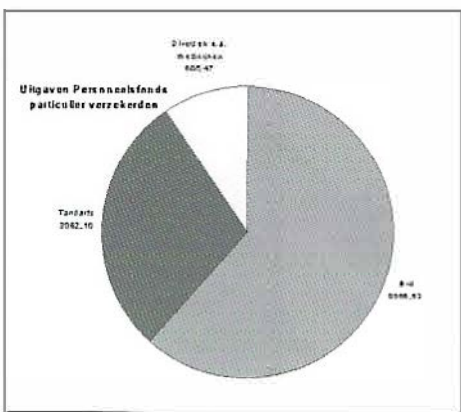
De 'vervilde' OR van afgelopen boekjaar. V.l.n.r. Marian van Maurik, Joop van Zanten, Cor van Zanten, Bram Horlings, Peter van der Linden, Jaap Peterse, Johan Meijdam en Cor Bronk.

Vooruitblik

Het lopende boekjaar zijn we van start gegaan met de nieuwe samenstelling. Er is een nieuwe taakverdeling gemaakt om het werk beter te verdelen onder de leden. De belangrijkste taak van de OR: de belangenbehartiging van de werknemers in ons bedrijf en het bedrijfsbelang, zal niet uit het oog verloren worden. Dit zullen we zelfs verder proberen uit te bouwen. Iedereen kan een beroep doen op de individuele OR-leden als er onderwerpen zijn die de medewerkers in het overleg naar voren willen brengen. Dus als er zaken zijn die aandacht verdienen, loop even bij één van ons binnen. Gezamenlijk zullen we dan tot een oplossing komen.

Ook in het komende jaar zijn we er voor u!

Cor van Zanten



Gispen's Personeelfonds: meer dan 40 jaar jong

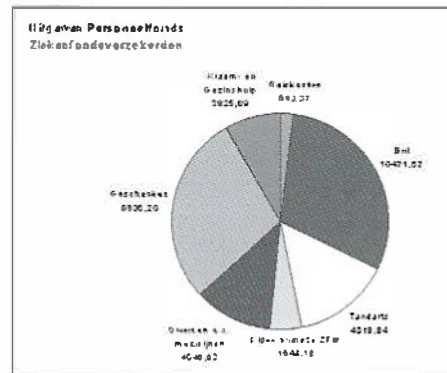
Als er iemand is die weet wat er omgaat in het Personeelfonds is het wel penningmeester Jolanda van Ooijen. Wij vroegen haar naar haar bevindingen over het afgelopen boekjaar.

"Het Personeelfonds heeft een goed jaar achter de rug. Door de toename van het aantal Gispen medewerkers zijn de inkomsten gestegen. Tegelijkertijd zien we dat medewerkers de weg naar het fonds goed weten te vinden; ook de uitgaven zijn flink omhooggegaan. Een deel van de stijging van de uitgaven heeft te maken met het feit dat we

halverwege het boekjaar enkele uitkeringen hebben verhoogd. Daarnaast hebben er ook veel feestelijke gebeurtenissen zoals jubilea plaatsgevonden, waarvoor eveneens het Personeelfonds is aangesproken. 'Namens alle medewerkers' zijn er talloze enveloppen uitgereikt. Tenslotte kan er ook voor fruitmanden en bloemen ten behoeve van zieke medewerkers een beroep gedaan worden op het Personeelfonds. Hiervan is het afgelopen jaar verschillende keren gebruik gemaakt."

Merk je als penningmeester of er bij de medewerkers behoefte bestaat aan het Personeelfonds?

"Het is natuurlijk niet meer zo als vroeger", vertelt Jolanda, "dat medewerkers zonder het Personeelfonds geen bril zouden kunnen kopen. Die tijd is voorgoed voorbij. Maar wel merken we dat de uitkering van het Personeelfonds als een welkome aanvulling wordt beschouwd door medewerkers die bij ziekte of anderszins toch wel met hoge kosten worden geconfronteerd. Vooral de kosten van brillen en contactlenzen, maar ook tandartskosten en eigen bijdragen voor medicijnen lopen soms hoog op. Tegelijkertijd zien we dat ziekenfondsen en verzekeringen een stapje terug doen wat betreft vergoedingen. Door de uitkering van het Personeelfonds zijn de uiteindelijke kosten voor de medewerker dan toch te overzien."



Jolanda van Ooijen heeft de weg naar Gispen's Personeelfonds al gevonden

Weten de medewerkers de weg naar het Personeelfonds goed te vinden?

Jolanda: "Ja, dat blijkt wel uit de cijfers. Toch verbaast het me dat we, ondanks de uitleg die we aan elke nieuwe medewerker geven, van sommige medewerkers nooit een aanvraag krijgen. Misschien komt het omdat ze geen of nauwelijks kosten maken. Maar misschien is het ook schroom om een aanvraag in te dienen." Die schroom is, wat Jolanda betreft, niet terecht.

"Het Personeelfonds is van en voor alle medewerkers. Het is natuurlijk geen verzekering, waar je rechten aan kunt onttelen, maar het is wel een voorziening waarvan iedere Gispenaar gebruik kan en mag maken."

Heb je als penningmeester nog een tip voor onze medewerkers?

"Jazeker! Om te beginnen vragen we van iedere medewerker eerst aan te kloppen bij zijn of haar eigen verzekering voordat een aanvraag bij het Personeelfonds wordt ingediend. In de tweede plaats moet de aanvraag goed worden onderbouwd, met een juist ingevuld formulier en met nota's. Van particulier verzekerden willen we graag weten of ze een aanvullende tandartsverzekering hebben en of er sprake is van een eigen risico. Tenslotte doe ik hierbij het dringende verzoek om bij meerdere aanvragen alles te bundelen en maar één aanvraagformulier te gebruiken. We komen binnenkort met een nieuw aanvraagformulier, waarmee we het invullen hopen te vergemakkelijken. En als er vragen zijn, dan hoor ik het graag." Jolanda is te bereiken op telefoonnummer 0345 474 235."

Integratie Gispen Archinorm

Om het regiobeleid van Gispen spoedig gestalte te geven en te ondersteunen werd in 1996 besloten om samen met Archinorm BV een geïntegreerde organisatie te vormen. In het boekjaar '98-'99 moest dit alles gerealiseerd zijn. Inmiddels zijn de verkooppunten van Archinorm Utrecht en Amsterdam volwaardige regiovestigingen van Gispen geworden en is de totale overname van Archinorm een feit. Het is nu zaak de optimale voordelen van de integratie te behalen.

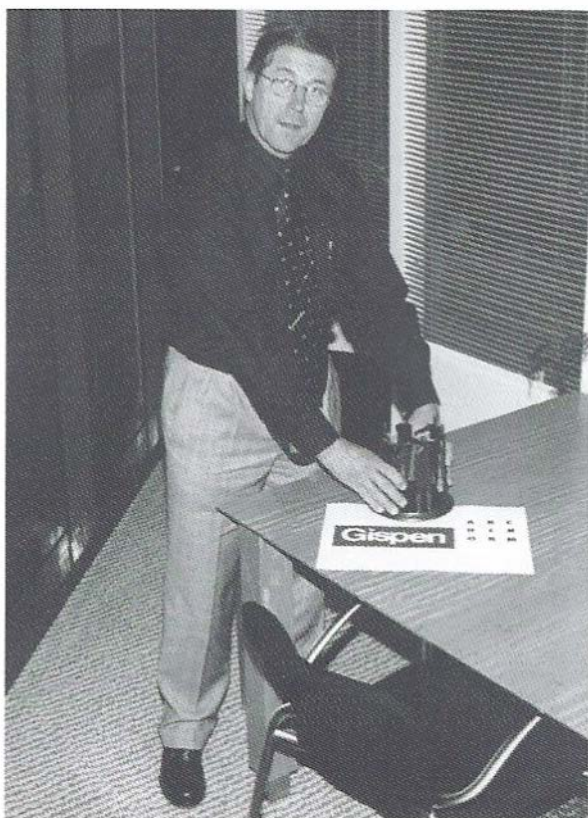
Het oorspronkelijke plan was om Archinorm als aparte organisatie, en onderdeel van Gispen International BV, op de markt te brengen met een eigen winst- en verliesrekening. Dit werd spoedig los gelaten aangezien de nadelige effecten groter bleken dan de efficiency voordelen. Er werd daarom besloten dat alle ondersteunende afdelingen van het 'oude' Archinorm zoals Projectstofferen, Interieurbouw (totaalinrichten), Administratie, Binnendienst, Inkoop en Expeditie en de daarbij behorende medewerkers in de bestaande Gispen organisatie zouden worden geïntegreerd. Dit heeft als doel: inhoud te geven aan de inmiddels veranderde strategie van Gispen te weten 'Het leveren van de totale werkomgeving'.

De creatieve medewerkers van zowel Gispen als Archinorm zijn samengebracht in één team van specialisten onder de naam Gispen Archinorm. Deze is onderverdeeld in de afdelingen Interieurontwerp, Projectstudio en Projectadvies. Waarom de toevoeging Archinorm? Deze naam wordt geassocieerd met architectuur, kunstzinnigheid en normen. De medewerker van Gispen Archinorm komt daarmee minder commercieel over; maar is een gelijkwaardige gesprekspartner voor de architect van de opdrachtgever. Gispen laat met Gispen Archinorm zien dat totaalinrichten in haar organisatie speciale aandacht verdient en geen bijzaak is.

De overige diensten zijn ondergebracht in afdelingen van Customer Services. De organisatie is hierdoor intern beter aangepast op het regiobeleid van Gispen Nederland. De binnendienst is gesplitst in subafdelingen. De afdeling Orderbe-

heer is verantwoordelijk voor ordercontrole en ordercontacten namens de regio met de klant, Order entry voor orderinvoer en Inkoop voor de inkoop van alle handelsartikelen die niet door de Skandinavisk Group worden geleverd. Bij ETI wordt toegevoegd Projectrealisatie voor de begeleiding en uitvoer van interieurbouw en stoffering.

Gispen Archinorm en Customer Services leveren beide diensten aan de salesorganisatie van Gispen Nederland. Hierdoor zijn ze zeer nauw met elkaar verbonden en heeft men besloten beide activiteiten onder één overkoepelende directie 'Gispen Services' te brengen.



Gispen Archinorm en Gispen Nederland slaan de handen ineen

Nu na afloop van het boekjaar kunnen we constateren dat met gezamenlijke inspanning de integratie succesvol is volbracht. De daadwerkelijke invoering en de fysieke verhuizing hebben op 1 oktober 1999 plaatsgevonden. Een belangrijk resultaat van de integratie wil ik niet onvermeld laten: het hele proces heeft voor de 43 'oud' Archinorm medewerkers geen gedwongen ontslagen tot gevolg gehad.

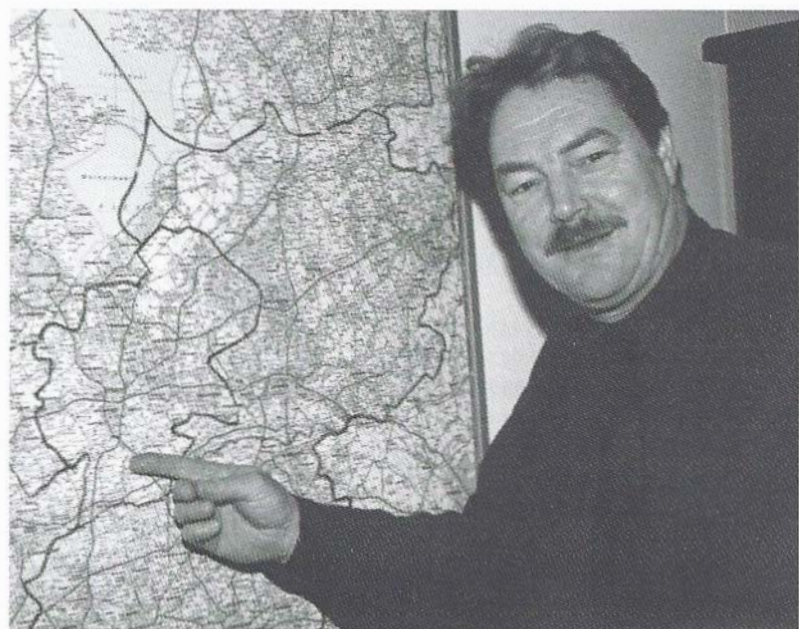
Het hele integratieproces is vrij soepel verlopen. De integratie is geleidelijk gegaan, bijna automatisch, in totaal heeft het ruim twee jaar geduurd voor alles rond was. Uiteraard hadden we dit alles niet kunnen realiseren door de extra inspanningen die een aantal mensen hebben geleverd, met name op het gebied van Personeelszaken. Een voorbeeld hiervan is dat de arbeidsvoorwaarden voor zowel Gispen medewerkers als de 'oud' Archinorm medewerkers op één lijn zijn gebracht.

Ik ben ervan overtuigd dat met de organisatie die nu is neergezet, Gispen als totaalinrichter van kantoren een unieke plaats in de markt gaat innemen. Het is onze gezamenlijke uitdaging dat wij als Gispen dan wel niet de grootste in de markt zijn, maar wel de beste partner door wie de klant zijn kantoor compleet kan laten inrichten.

Eef Hillebrink

Ontwikkeling van de Gispen regiovestigingen

Vier jaar geleden besloot het toenmalige Management Team de commerciële toekomst voor Gispen veilig te stellen door de markt rechtstreeks te gaan benaderen. Gevolgen van die beslissing waren ingrijpend voor de strategie en de structuur van de organisatie, voor het bestaande dealernet en niet in de laatste plaats voor de klanten en individuele medewerkers van Gispen. Concreet betekende het plan afscheid nemen van het bestaande dealernet. Daarnaast zou de rol van de dealers in fasen overgenomen worden door middel van het opzetten van eigen regionale verkoopteams. Deze verkoopteams zouden bij voldoende resultaat de beschikking krijgen over een eigen vestiging. Inmiddels zijn er van de zeven geplande regiovestigingen vijf vestigingen gerealiseerd.



Ab van Dijkhuizen is trots op zijn regio's

Door de overname van Archinorm konden de vestigingen Gispen Amsterdam en Gispen Utrecht snel van de grond getild worden. Bijkomend voordeel was dat Gispen kon beschikken over Archinorm's expertise van totaalinrichter. De tekortkomingen van Gispen ten opzichte van het oude dealerkanaal konden op deze wijze geëlimineerd worden.

Nagenoeg tegelijkertijd speelde de overname van Office Point, waarmee ook Gispen Eindhoven op de kaart werd gezet.

Geheel op eigen kracht zijn daarna Gispen Den Haag en als laatste in het afgelopen boekjaar Gispen Groningen van start gegaan. Dat één en ander niet zonder 'bloed, zweet en tranen' zijn beslag heeft gekregen, zal een ieder duidelijk zijn. Desalniettemin heeft het er alle schijn van, dat de gekozen strategie een goede is. Ondanks het feit dat onze zeer ambitieuze omzetdoelstellingen niet geheel zijn gerealiseerd, kunnen we terugkijken op een gezond resultaat. Vooral in het afgelopen boekjaar is er veel 'gezaaid'. Er is een belangrijke basis gelegd voor een groeiscenario voor omzet en marktaandeel.

De regiovestigingen fungeren afzonderlijk als professionele organisaties en zijn daarmee echte verkoopmachines zonder ballast. Alle mogelijk te centraliseren activiteiten zijn in Culemborg gecentraliseerd. De directe, salesgerichte klantcontacten vinden plaats vanuit de regiovestiging. Natuurlijk prijzen zij zich gelukkig met de sterke thuisbasis Culemborg die, daar waar nodig, bereid is alle mogelijke support te bieden om de klanten tevreden te stellen.

Zolang er nog geen regiovestigingen in de twee resterende regio's Arnhem en Rotterdam zijn geopend, worden de beide regio's bewerkt vanuit de aangrenzende gebieden. Er wordt momenteel hard gewerkt om de slagkracht in zowel regio Rotterdam als Arnhem naar een niveau te brengen, waarbij een vestiging gerechtvaardigd is.

Daarnaast zoekt Gispen nadrukkelijk naar nieuwe huisvesting voor de kantoren in Amsterdam en Eindhoven en op wat langere termijn voor de vestiging Utrecht. We hopen daarmee te bereiken dat het imago van het nieuwe Gispen: door een opvallende ligging en een enthousiast team, dat al zo nadrukkelijk wordt uitgestraald door de vestigingen in Groningen en Den Haag, consequent wordt doorgevoerd in het hele land.

Gispen mag oprecht trots zijn op hetgeen haar medewerkers met veel professionalisme en tomeloze gedrevenheid in de afgelopen jaren hebben gepresteerd. Er is een degelijke basis gelegd voor een gezonde toekomst, die ik met veel vertrouwen tegemoet zie.

Ab van Dijkhuizen

E e n v o o r u i t b l i k ...

Een veelbelovende start

Ons nieuwe boekjaar ziet er veelbelovend uit. Inmiddels hebben wij het eerste kwartaal achter de rug en kunnen we iets meer zeggen. De orderontvangst bedroeg bijna 25 miljoen gulden, ruim 15% boven ons budget en bijna 20% meer dan hetzelfde kwartaal vorig jaar. Dat is een prima prestatie die ruim boven het marktniveau ligt. De verwachting is dat wij het eerste halfjaar (Juli tot en met december) zo'n 15 procent of hoger kunnen eindigen dan vorig jaar; wat heel mooi zou zijn. De gefactureerde omzet bleef wat achter maar zal snel worden ingehaald gezien de enorm hoge orderportefeuille waarover wij beschikken. Kortom, we hebben er alle vertrouwen in en organiseren ons op de voortzetting van de groei, onder andere door het aannemen van nieuwe verkopers.

Onze Groep te koop

Inmiddels heeft u het bericht ontvangen, dat onze aandeelhouders hun belangen in onze groep willen afbouwen. Fritz Hansen willen zij behouden, de rest van de groep wordt echter te koop aangeboden. Het is begrijpelijk dat zo'n bericht tot onrust leidt. Toch is daar naar mijn mening niet veel reden voor. De uitdrukkelijke wens is om de Groep als geheel te verkopen en om voort te bouwen op de inspanningen en investeringen die wij als Groep gepleegd hebben. Denk hierbij aan gezamenlijke productontwikkeling maar ook aan de sterke positie van Operations Culemborg waarvan veel zusterorganisaties afhankelijk zijn geworden. De situatie is zo dat onze aandeelhouders en onze holding zoeken naar financiële investeerders, en niet zozeer naar geïnteresseerden uit onze branche. Ik ben ervan overtuigd dat er voor een sterk en professioneel bedrijf als Gispen weinig reden is voor bezorgdheid.

Gezien de omvang van de Groep zal het proces van verkoop waarschijnlijk geruime tijd in beslag gaan nemen. Zodra er belangrijke ontwikkelingen zijn, wordt u hierover geïnformeerd. Intussen is ons credo: Business as Usual. En als het kan nog wat meer. Wij rekenen op U allemaal!

Hans Kamphuis



Hans Kamphuis presenteert de missie van Gispen

kantoorinrichters

Gispen

