

De BUZZ

sociaal jaarverslag

In dit nummer

- De hoogtepunten van een enerverend boekjaar
- Twee halen, één betalen
- Personeelsbezetting
- Gispens-medewerkers in (product)training
- 'Flex-werken' bij Gispens
- Cursus Bedrijfsvoering in theorie en praktijk
- Het Gispens-verkoopbeleid
- Arbo en veiligheid
- Een nieuw (intra-)net voor Gispens
- Nieuwe ronde, nieuwe kansen voor de OR
- Ziekteproblematiek bij Gispens
- Gispens-fabriek krijgt startsignaal voor uitbreiding
- De ervaren 'Gispens-rotten' in het vak
- Wet Samen
- Een vooruitblik op het jaar 2000-2001

De hoogtepunten van een enerverend boekjaar

Het is alweer de tweede keer dat het Sociaal Jaarverslag in een speciale editie van de BUZZ verschijnt. Na het succes van vorig jaar en de overweldigende, positieve reacties van velen van u is de vorig jaar ingeslagen weg voortgezet.

Ook nu ligt er weer een prima leesbaar blad voor u, dit keer in combinatie met een gewone BUZZ. In deze Buzzspecial staan de hoogtepunten en alle wetenswaardigheden van het afgelopen boekjaar 1999-2000.

In dit voorwoord wil ik kort stilstaan bij drie belangrijke ontwikkelingen die het afgelopen boekjaar met name van invloed zijn geweest op de Gispens-organisatie en haar personeel.

Op de eerste plaats de verkoop van de Skandinavisk Group. Vele medewerkers zijn hard bezig geweest Gispens in woord en geschrift als organisatie te presenteren. Tijdens de diverse bezoeken van een potentiële koper werd er alles aan gedaan de Gispens-organisatie op haar best te presenteren.

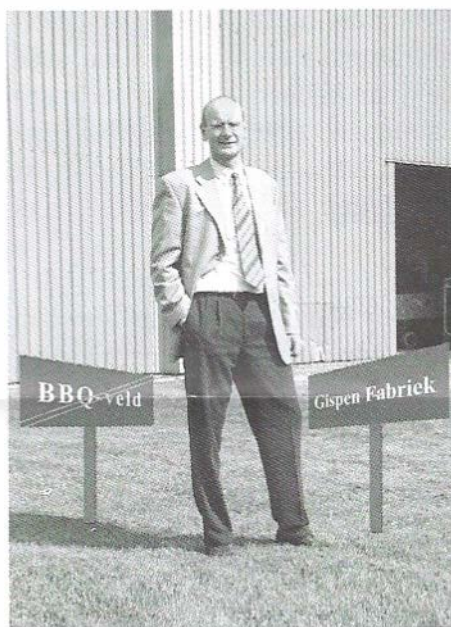
Ten tweede de tot recordhoogte gestegen omzet van Gispens. Hieraan toegevoegd de gestaag toenemende vraag en leveringen aan onze SG-zuster-organisaties in Engeland, Duitsland en Denemarken. Deze enorme hoeveelheid aan leveringen deed de levertijd sterk oplopen, tot zelfs 16 weken, en zette de productie zwaar onder druk. Met inzet van Portugese en Engelse flexkrachten werd getracht de klanten in ieder geval nog betrouwbaar (volgens afgesproken 'hoge' levertijden) te leveren.

Op een enkele uitzondering na hebben we de leverbetrouwbaarheid rond de 97 à 98% kunnen houden. Dit is een groot compliment waard. Uiteindelijk heeft Gispens akkoord gekregen om zowel de Metaalbewerking als de Lakkerij uit te breiden. Over de op handen zijnde bouw en uitbreiding wordt u verderop geïnformeerd.

De derde ontwikkeling die ik hier wil noemen, is de samenvoeging van Operations en Sales. Hierdoor is per 1 juli 2000 weer één Gispens-organisatie ontstaan. Een organisatie die aan de vooravond staat van een belangrijke uitbreiding en die slagvaardig de uitdagingen van het komende boekjaar zal aanpakken.

Rest mij u verder veel plezier te wensen bij het lezen van deze BUZZspecial.

Marc van Corven



Marc van Corven op fabrieksgrond?

Gispens

kantoorinrichters

De BUZZspecial is het sociaal jaarverslag voor de medewerkers en gepensioneerd van Gispens International BV.

De BUZZspecial verschijnt jaarlijks, na afloop van het boekjaar en wordt naar alle huisadressen verstuurd.

Redactie BUZZspecial
Méry van Heel
Moniek Okkerman
Bernard Payet
Mieke Stevens

Vormgeving
Gispens Archinorm

Gispens International B.V.
Postbus 30
NL-4100 AA Culemborg

Twee halen, één betalen De BUZZ en de BUZZspecial

Voor u ligt een hele dikke BUZZ, met meer bladzijden dan u gewend bent. Het is dan ook niet zomaar een BUZZ. Omdat we verslag willen uitbrengen van wat het boekjaar 1999-2000 ons heeft gebracht op het gebied van sociaal beleid hebben we, net als vorig jaar, een BUZZspecial voor u gemaakt. De BUZZspecial is dus eigenlijk een Sociaal Jaarverslag. En omdat het nu ook weer tijd was voor een 'gewone' BUZZ hebben we die maar meteen met de BUZZspecial gecombineerd. Dat is, ook uit kostenoverwegingen, wel zo efficiënt.

U vindt in dit nummer zoals gebruikelijk het nieuws van de afgelopen maanden, met daarnaast een overzicht van hetgeen we het afgelopen boekjaar hebben gedaan en bereikt met ons sociaal beleid. Kijkend naar onze missie, visie, strategie en de bijbehorende waarden (zie intranet) hebben we nog een hele weg te gaan. Toch is het duidelijk dat we in het boekjaar 1999-2000 weer een stevige stap voorwaarts hebben gezet om tot een duidelijk en verantwoord sociaal beleid te komen. Een paar voorbeelden noemen we hieronder.

De Groene Map, waarin onze regelingen voor personeelsmanagement zijn opgenomen, heeft een grondige vernieuwing ondergaan. Er is veel energie gestoken in introductie en opleiding, al dan niet 'on the job', van nieuwe medewerkers. Denk maar eens aan inwerkprogramma's, producttrainingen en de veiligheidsopleidingen VCA. Maar ook aan teambuilding is het afgelopen boekjaar hard gewerkt, de managers van Operations gingen 1,5 dag met elkaar op pad om de onderlinge samenwerking te optimaliseren en het denken en doen tussen de verschillende afdelingen te verbeteren, zie foto. Daarnaast mogen we natuurlijk ook de vele gezellige borrels niet vergeten. Maar er is veel meer gebeurd. Lees hiervoor verder in deze BUZZ.

We wensen u veel leesplezier!



Op en top teambuilding! Staand: v.l.n.r. Sjef Kruijsen, Frits Schuchard, Frederik van de Rijt, Paul Hitzerd, Jeroen van der Bron, Folgert de Jonge en Karel van Zoelen. Zittend: v.l.n.r. Ben Wammes, Josta Kuijer, Frank Schaapveld en Wim Dingemans

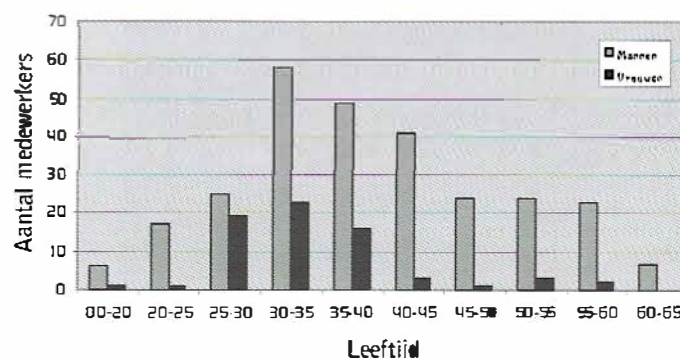
Personeelsbezetting

Aan het eind van het boekjaar 1999-2000 waren er in totaal 339 medewerkers in dienst van Gispen. Dit is een stijging van ruim 18% ten opzichte van het vorige boekjaar toen er 287 medewerkers in dienst waren. Dit betekent dat het aantal nieuwe Gispen-medewerkers groter is dan het aantal medewerkers dat vertrok. In dienst traden 78 medewerkers (38 Sales, 37 Operations en 3 IMPD) en 13 stagiaires. Uit dienst gingen 26 medewerkers (18 Sales, 8 Operations) en tien stagiaires.

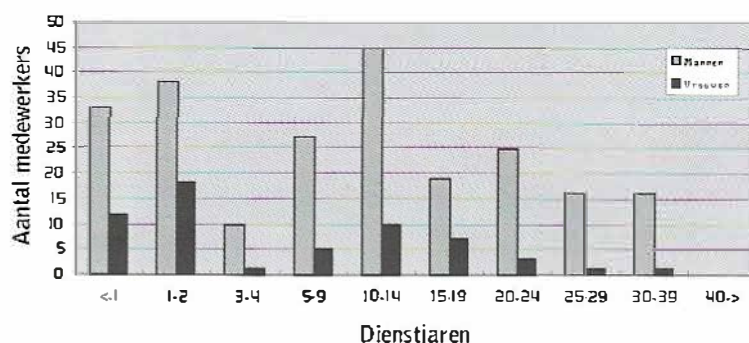
De redenen van vertrek zijn als volgt onder te verdelen:

- Eigen verzoek: 19
- Verzoek Gispen: 3
- Einde leerovereenkomst: 2
- Einde stage: 10
- WAO: 1
- Verhuizing buitenland: 1
- Totaal: 36

Leeftijdsofbouw



Dienstjarenopbouw



Gispen-medewerkers in (product)training

Vier keer per jaar organiseert de afdeling Marketing product-trainingen voor alle Gispen-programma's en bezoeken we twee handelspartners. Afgelopen boekjaar hebben we geëxperimenteerd met de vorm van de trainingen: alle trainingen achter elkaar of verspreid over een aantal weken, de hele dag of juist maar één dagdeel, gedetailleerde feiten of globaal en nog veel meer.

Uiteindelijk hebben we gekozen voor een mix: 2 vaste dagen in de week (dinsdag en donderdag) voor de Gispen-programma's en de woensdagmiddag voor een bezoek aan een handelspartner. De producttraining voor Gispen-programma's is opgedeeld in twee delen: 's morgens 2 uur theorie, 's middags 2,5 uur de praktijk. Zo blijft er op de trainingsdag voldoende tijd over om dringende zaken af te handelen of de klant te woord te staan.

Aan het begin van elk trainingsblok ontvangen alle 'trainees' een map, die aan het einde van het blok gevuld zal zijn met alle Gispen-productdocumentatie over het getrainde programma en de hand-out van de training. Tijdens het ochtenddeel wordt aandacht besteed aan de achtergrond van het programma: de ontwikkeling, de structuur, de opbouw van de codering en het assortimentsoverzicht. En natuurlijk worden de klantvoordelen en de bijbehorende productkenmerken uitvoerig besproken.

In de middagsessie komt de praktijk aan bod. Bijvoorbeeld door het presenteren van een gerealiseerd project, van het die dag te trainen programma, door een Gispen salesman/-vrouw, waarbij alle aspecten uit dit traject aan bod komen. Of we vragen onze nieuwe collega's, die al uit de meubelbranche, komen wat te vertellen over de organisatie en de meubelprogramma's waarmee ze voorheen werkten.

De insteek van de trainingen is dan ook om van elkaar te leren en kennis te delen. Door te vertellen over de (on)mogelijkheden die je binnen een bepaald programma bent tegengekomen, kunnen andere deelnemers met deze kennis hun voordeel doen.

De trainingen worden gegeven door de Productmanagers, of in het geval van de handelspartners door onze contactpersonen. De uitdaging voor de trainers is om elke keer weer de juiste mix te vinden tussen product(technische) en verkoopinformatie, afgestemd op de groep deelnemers.

Afgelopen boekjaar hebben we 28 producttrainingen georganiseerd waar 312 mensen aan hebben deelgenomen. De meesten doen aan meerdere trainingen mee. Voor 46% van de deelnemers waren de producttrainingen onderdeel van hun introductieprogramma.

Uit deze cijfers blijkt wel dat het een misverstand is om te denken dat producttrainingen er alleen voor nieuwe Gispen-medewerkers zijn.

Zelfs de meest ervaren salesman/-vrouw leert van een product-training. Juist de wisselwerking tussen de 'oude rotten' en de onervaren 'jonge honden' brengt issues ter tafel die anders onbesproken of als vanzelfsprekend worden beschouwd.

Samen met de directeur Sales en natuurlijk de deelnemers zelf zullen we ook komend boekjaar hard bezig zijn om het (product)trainingsprogramma te optimaliseren en zo onze bijdrage te leveren aan de strategische doelen van Gispen: het verbeteren van de kwaliteit en het kennisniveau van alle Gispen-medewerkers door kennis te delen en van elkaar te leren.

De technische kneepjes van het vak

Naast de producttrainingen die worden georganiseerd door Marketing organiseert ETI (Expeditie, Transport, Installatie) op verzoek van sales of de klant, technische producttrainingen. De trainingen zijn over het algemeen bestemd voor klanten die net één of meerdere meubelprogramma's hebben aangeschaft. Ook nieuwe salespersonen, die naast de 'marketingtraining' nog wat meer praktijkgerichte technische training wensen, wonen deze trainingen bij. Verder kunnen de trainingen georganiseerd worden voor verhuis- of montagebedrijven die voor Gispen of rechtstreeks voor de klant werken.

De trainingen worden georganiseerd en gegeven door de Coördinator proefopstellingen of door een monteur uit het Installatieteam. De trainingen vinden meestal plaats bij Gispen in Culemborg maar kunnen op verzoek ook bij de klant op locatie worden georganiseerd.

Tijdens een trainingsdag wordt het monteren en demonteren van de Gispen-meubelprogramma's onder de loep genomen. Ook wordt speciaal gelet op de facilitaire aspecten van de verschillende programma's. Het doel van de trainingen is om er voor te zorgen dat de klant zelf kleine storingen aan het meubelprogramma kan verhelpen of eventueel interne verhuizingen kan uitvoeren, zonder daarbij de hulp van Gispen in te hoeven roepen.

Afgelopen boekjaar zijn er 13 technische producttrainingsdagen verzorgd, waarvan negen in Culemborg en vier op locatie, met een totale deelname van 42 personen.



Eén en al flexibiliteit! Staand v.l.n.r.: Stanley Refos, Kingsley Soyen Iweh, Marc Bos, Simon Kemp en Anneke van den Berg. Zittend v.l.n.r.: Willem Borst, Sandra Smits en Romeu Silva.

'Flex-werken' bij Gispen

Het aantal flexkrachten dat werkzaam is bij Gispen is, net als de afgelopen jaren, sterk gegroeid. Niet alleen de uren die gewerkt zijn op uitzendbasis, maar met name de uren die op basis van een detachingscontract zijn gewerkt, laten een stijging zien. Er zijn zo'n 110 mensen als uitzendkracht gestart en er zijn ongeveer 40 detachingscontracten afgesloten. De verwachting is dat deze verschuiving van 'uitzenden' naar detacheren zich in het komende boekjaar verder zal voortzetten.

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het ook Gispen moeilijk om voldoende (vak)mensen te vinden. Daarom hebben er in het afgelopen boekjaar mensen uit Engeland en zelfs uit Portugal bij Gispen gewerkt. Om echter voorbereid te zijn op de personeelskrapte van de nabije toekomst, is er een tiental mensen opgeleid tot gecertificeerd lasser. Gispen moet desalniettemin zeer creatief en actief blijven op de arbeidsmarkt.

Flexkrachten blijken het bij Gispen nog steeds zeer naar hun zin te hebben. Met name de sfeer en collega's worden als bijzonder prettig ervaren. Toch is er afgelopen jaar een aantal problemen geweest. Met name de salarisuitbetaling is niet voor iedereen altijd correct verlopen. Gelukkig beginnen de genomen maatregelen inmiddels hun vruchten af te werpen.

Het Startkantoor in de OR-ruimte is momenteel op dinsdag- en vrijdagmiddag geopend. Om de flexkrachten nog beter van dienst te kunnen zijn, zal in het najaar van 2000 het Startkantoor bij Gispen voortaan alle middagen (ma t/m vr) worden geopend.

Het Gispen-verkoopbeleid; Rotterdam in de Startblokken

Gispen richt haar verkoopbeleid op de eindgebruiker. Om onze verkoopactiviteiten op een adequate wijze te kunnen uitvoeren, moeten we dicht bij de klant gevestigd zijn. Dit is niet alleen om snel bij de klant te kunnen zijn, maar ook om vooral binnen de eigen omgeving, taal en gewoontes met onze klanten te kunnen communiceren. Om deze reden verdeelt Gispen het land in zeven regio's: Amsterdam, Arnhem, Den Haag, Eindhoven, Groningen, Rotterdam en Utrecht. In al deze regio's willen we graag een eigen vestiging met showroom en een commerciële bezetting. Dit jaar zijn we inmiddels slagvaardig in vijf regio's. De planning is in 2001 in Rotterdam en in 2002 in Arnhem een vestiging te openen.

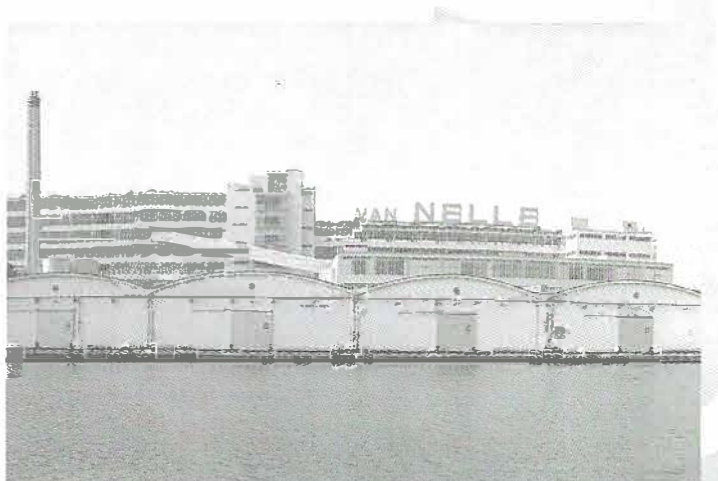
Het verkoopbeleid van de regio's wordt ondersteund door het Key Account Management. Deze afdeling heeft tot taak contacten te onderhouden met de overheid (de non-profit sector) en grote organisaties uit het bedrijfsleven (de profit sector). Tevens is deze afdeling verantwoordelijk voor het uitbreiden van hun klantenbestand. De dagelijkse orders van de Key Account-klanten worden behandeld door de regionale vestigingen. Dat deze formule succesvol is, blijkt uit het feit dat er in het afgelopen jaar een groei van 18% op orderintake is gerealiseerd.

De doelstelling van Gispen-sales voor het boekjaar 2000-2001 is 105 miljoen. Dit is een groei die alleen al met de gemiddelde prijsverhoging bereikt kan worden. Dit betekent een stabilisatie van de omzet voor het nieuwe boekjaar. Waarom stabiliseren? De fabriek werkt al enige tijd op topcapaciteit en moet zich eerst op een verdere groei voorbereiden. Dit jaar wordt er hard gewerkt aan uitbreiding van onze fabriek, dus ook aan capaciteit.

Ook willen we dit jaar aan de kwaliteit van onze orders werken en ons sterk uitgebreide verkoopteam trainen. Tevens willen we het regiobeleid een nadere invulling geven. Een voorbeeld hiervan is de start van onze nieuwe regio Rotterdam. Een viertal mensen zijn inmiddels in het 'Rotterdamse' aan het werk. Richard Hiep, (Vestigingsmanager), Ewout de Koning en Roy Bosboom (Rayonmanagers) en Eric Noorlander (tijdelijk op de Binnendienst) vormen het nieuwe Salesteam van Rotterdam. Per 1 november zal Ton Hendriks de Verkoop Binnendienst verder komen versterken. Gispen Archinorm is voor deze nieuwe regio druk zoekende naar een Interieurontwerper.

Tot het eind van dit jaar zal Maurits van Berckel (Vestigingsmanager Den Haag) als gastheer fungeren voor de Rotterdamse Verkoop Binnendienst. Richard gaat in oktober met zijn buitendienst een tijdelijke kantoorruimte, in de Van Nelle Fabriek in Rotterdam, in gebruik nemen. Een interessant detail is dat de heer W.H. Gispen in 1929, vanuit zijn toenmalige bedrijf in Rotterdam, deze fabriek heeft ingericht (één van zijn eerste grootschalige projecten). Een beter Gispen-gevoel kun je je als start niet wensen.

Wij wensen Richard en zijn mensen veel succes met het opstarten van hun nieuwe regio en wij gaan er vanuit dat er in het komend jaar, ergens in Rotterdam, een prachtige nieuwe Gispen-vestiging zal worden geopend.



Gaat Gispen Rotterdam in de koffie?

'Cursus' Bedrijfsvoering in theorie en praktijk

In oktober 1999 startte de cursus Bedrijfsvoering van de SOM (Stichting Opleiding Metaal). Jacco den Besten, John van Zuilekom, Marcel van Toorn, Gerrit de Wit en Rico van Helten gingen iedere donderdag speciaal voor deze cursus naar het Gals college in Nieuwegein. Hieronder volgt het verslag.

"De cursus bestond uit drie modules te weten personeel en organisatie, operationeel management en als laatste marketing. Voor elke module moesten we een examen afleggen. In de eerste module kwam operationeel management aan bod, met onderwerpen als ondernemersdoelstellingen, rechts- en wetskennis, kostprijscalculatie en goederenstroombeheersing. Deze module bevatte veel berekeningen, dat betekende

dat er ook thuis veel energie en tijd ingestopt moest worden. Na de nodige besparingsberekeningen en tijdstudies waren we klaar voor het eerste pittige examen op 22 maart, dat bestond uit 15 multiple-choice vragen en 10 open vragen.

In de tweede module 'personeel en organisatie' werden o.a. de onderdelen personeelsbeheer, beoordeling en functionering behandeld. Dit was voor de meesten onder ons zeer herkenbaar uit de praktijk, alleen werd het nu vanuit de kant van de leidinggevende belicht. Ondertussen hadden we de uitslag van het eerste examen binnen, wat bleek: we hadden allen een voldoende gehaald. Als laatste kwam de module marketing voorbij. De link tussen dit onderdeel en ons werk in de Assemblage en Metaalbewerking is voor de meesten van ons nog steeds niet duidelijk, maar omdat het diploma tevens het AOV (Algemene Ondernemers Vaardigheden) bevat, is marketing onderdeel van de cursus. De onderdelen marktbegrippen,

reclame en diverse methoden van prijsberekening werden in dit laatste deel behandeld.

Net als de eerste keer stonden we op woensdag 14 juli, samen met cursisten uit de rest van het land, te wachten op ons tweede en derde examen. Ook dit keer was iedereen aardig zenuwachtig, de laatste tips werden uitgewisseld. Na twee keer 45 minuten bleek het allemaal best mee te vallen zodat we opgelucht naar huis reden. Enkele weken later kwamen de cijfers binnen: we waren allemaal geslaagd!"

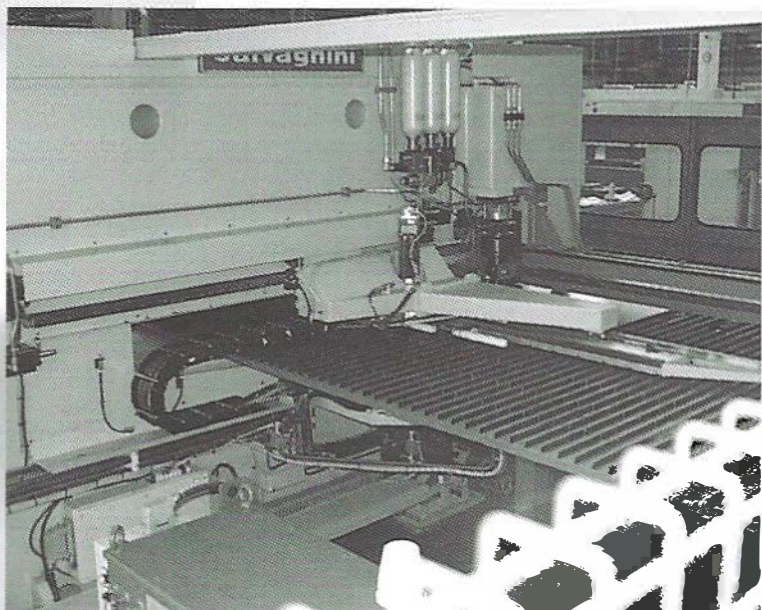


De gelukkige bezitters van het diploma Bedrijfsvoering. V.l.n.r.: Marcel van Toorn, Rico van Helten, John van Zuilekom, Jacco den Besten en Gerrit de Wit.

Eef Hillebrink

Arbo en Veiligheid

Binnen ons bedrijf is er het afgelopen boekjaar veel tijd en energie geïnvesteerd in machineveiligheid. Omdat de meeste machines zich bevinden in de Metaalbewerking zijn daar de meeste acties, op het gebied van het verbeteren van de veiligheid, ondernomen. Zo is er



Veilig (hek)werken bij Metaalbewerking

een onderzoek, door onze Arbodienst, uitgevoerd op alle afkantpersen (Cincinnati's) en zijn hier concrete acties uit voortgevloeid. Er zijn machinehandboeken gemaakt en hekken geplaatst om te voorkomen dat medewerkers bij het omstellen van de machine bekneld raken. Tevens zijn de buig- en snijgereedschappen voor de afkantpersen beter afgeschermd, zodat ook hiermee veiliger gewerkt kan worden. Daarnaast is er in

Metaalbewerking gezorgd voor een degelijke afscherming rondom de buigbank (RAS). Ook is hier een akoestisch plafond geplaatst om de nagalm te verminderen, Metaalbewerking heeft nu weer een fris wit plafond.

Iets heel anders waar we het afgelopen jaar mee geconfronteerd zijn, zijn diverse diefstallen en vernielingen. Dit is een slechte zaak. Het vernielen en wegnemen van andermans spullen is uit den boze. Toch kan eenieder van ons een hele belangrijke rol spelen in het creëren van goede arbeidsomstandigheden. Door onze eigendommen beter en veiliger op te bergen, kunnen wij 'ongewenste' gasten een stapje voor zijn. Gispén heeft uit veiligheidsoverwegingen besloten geen contant geld meer in huis te hebben. Wij hopen dat deze problematiek spoedig tot het verleden behoort.

Volgend boekjaar zal er op het gebied van arbo & veiligheid met name aandacht geschonken worden aan een gezonde werkhouding. Wij wensen iedereen een gezond en veilig boekjaar toe.

Ben Wammes en Moniek Okkerman

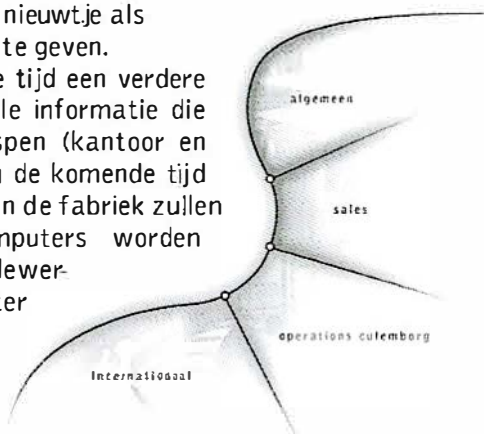
Een nieuw (intra)net voor Gispén

Sinds mei 2000 heeft Gispén de beschikking over een nieuw communicatiemiddel: het Gispén-intranet. Het intranet is in eerste instantie opgezet voor de salesorganisatie, met de bedoeling de interne communicatie te verbeteren, de binding met Gispén te vergroten en de salesmedewerkers van uniforme informatie te voorzien.

Het intranet is als het ware een virtuele ontmoetingsplaats, die allerlei kennis en wetenswaardigheden te bieden heeft. Op de homepage zijn de laatste nieuwtjes te vinden. Deze nieuwtjes kunnen 'groot' nieuws betreffen, zoals een organisatiewijziging, maar ook 'klein' nieuws, zoals de uitnodiging voor de Gispén-barbecue. Het leuke aan deze nieuwsvoorziening is dat iedereen die toegang heeft tot het intranet een nieuwsbericht kan opgeven. Naast nieuws biedt het intranet vooral veel informatie, zoals bijvoorbeeld het 'kennisalfabet', 'the way we work', onze filosofie, visie, strategie en waarden, de markt, de concurrenten en uiteraard alle producten en diensten die Gispén te bieden heeft. Het intranet is niet alleen nuttig, maar ook leuk, met items als 'leuk en handig', het 'prikbord' en 'In the picture'.

Het gebruik van intranet groeit langzaam. Veel mensen moeten nog wennen aan de mogelijkheden die het intranet te bieden heeft. Zo blijkt bijvoorbeeld dat slechts een klein aantal mensen er aan denkt om een nieuwtje als nieuwsbericht op intranet op te geven.

Het intranet zal de komende tijd een verdere ontwikkeling doormaken. Alle informatie die voor medewerkers van Gispén (kantoor en fabriek) van belang is, zal in de komende tijd op intranet komen te staan. In de fabriek zullen op centrale plaatsen computers worden geplaatst, zodat ook de medewerkers die geen eigen computer hebben het intranet kunnen bekijken. Zo kan het intranet hét interne communicatiemedium van Gispén worden.



Nieuwe ronde, nieuwe kansen voor de Gispén-ondernemingsraad

Overleg

De Gispén-ondernemingsraad is het afgelopen boekjaar van start gegaan in een nieuwe samenstelling. Kenmerkend voor dit boekjaar waren de goede samenwerking met de bestuurder en de constructieve verhoudingen binnen de nieuwe OR. Door een intensieve bijdrage van ieder OR-lid afzonderlijk kan de OR ook daadwerkelijk iets voor de organisatie betekenen.

De belangrijkste onderwerpen die afgelopen jaar op de agenda stonden, waren:

- Herwaardering en aanpassingen Groene Map
- Reglement en financiële situatie Personeelfonds
- ETI-regeling
- Vloeronderzoek Assemblage
- Interne wijzigingen organisatie
- Functioneringsgesprekken
- SVM pensioensparen
- Bedrijfsopleidingsplan
- Arbo-jaarplan
- Contract ArboNed
- Winstdelingsregeling

Opleidingen

Ook dit jaar heeft een aantal OR-leden aan diverse individuele opleidingen deelgenomen. Daarnaast hebben alle OR-leden een 3-daagse, zeer zinvolle, cursus gevolgd. De volgende onderwerpen zijn op de cursus aan de orde geweest:

- Verkoop groep
- Financieel beleid
- Winstdelingsregeling
- Gesprekstechniek en presentatie
- Arbozaken
- Prioriteiten OR-werk

Samenstelling OR

Gedurende het vorige boekjaar heeft Gertjan van den Born de OR verlaten omdat hij een nieuwe werkring had gevonden. Met name zijn inbreng op financieel gebied is voor de OR zeer waardevol geweest. Zijn plaats is ingenomen door Caroline Jansen (receptie). We hebben met de nieuwe samenstelling van de OR een redelijke spreiding over het hele bedrijf kunnen bereiken, hetgeen de belangenbehartiging ten goede komt. De samenstelling is als volgt:

J. Meijdam (voorzitter)
B. Horlings (2^e voorzitter)
C. van Zanten (secretaris)
M. van Maurik (2^e secretaris)
D. Bekker
R. Brandt
C. Bronk
C. Jansen
P. v.d. Linden



De nieuwe OR! V.l.n.r. Cor van Zanten, Ron Brandt, Caroline Jansen, Dick Bekker, Johan Meijdam, Cor Bronk, Marian van Maurik, Peter van der Linden en Bram Horlings.

Vooruitblik

Het komende boekjaar zal in het teken staan van de samenvoeging Sales/Operations die per 1 juli van kracht is geworden. Hans Kamphuis is door het vertrek van Frank Schaapveld onze nieuwe bestuurder geworden. Wij hopen met hem op eenzelfde wijze als met Frank een constructieve samenwerking op te kunnen bouwen. In de persoon van Frank hebben wij een bestuurder gehad die een goede samenwerking met de OR voorstond en sterk opkwam voor het belang van de onderneming. Daarbij toonde hij respect voor de manier waarop de OR standpunten namens het personeel naar voren bracht. Belangrijk voor het komende boekjaar is de identiteit van onze nieuwe eigenaar en hoe wij ons als Gispén binnen de Skandinavisk Group verder kunnen ontwikkelen. Als OR zullen wij staan voor de belangen van de Gispén-medewerkers, zonder daarbij het bedrijfsbelang uit het oog te verliezen.

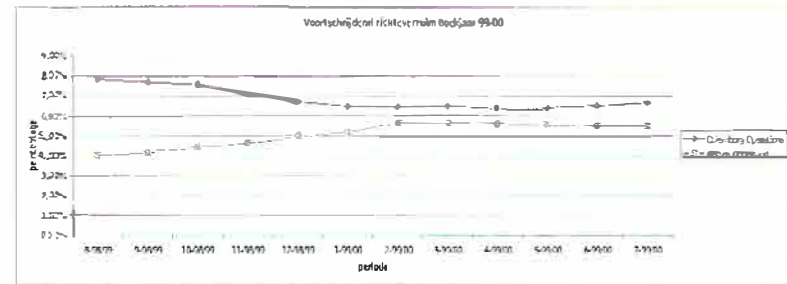
Cor van Zanten

Ziekteproblematiek bij Gispen; een gevecht tegen RSI

Ons ziekteverzuim is het afgelopen boekjaar erg grillig geweest. Als streefcijfer hanteert Gispen een ziekteverzuimpercentage van gemiddeld 5%. In de maanden november, januari en juni was de 'score' van het ziekteverzuim aan de hoge kant. Gelukkig konden we in de periode van juli tot en met oktober, en in maart, een ziekteverzuim onder de 6% noteren. Het hoge ziekteverzuimpercentage is grotendeels te wijten aan een zware griep die vele medewerkers aan het bed gekluisterd hield. Ook heeft Gispen te kampen met een aantal langdurig zieken.

De combinatie van deze twee leveren een erg hoog verzuimcijfer op.

Organisatie	8-98/99	9-98/99	10-98/99	11-98/99	12-98/99	1-99/00	2-99/00	3-99/00	4-99/00	5-99/00	6-99/00	7-99/00
Culemborg Operations	7,56%	7,70%	7,59%	7,10%	6,73%	6,46%	6,04%	6,49%	6,31%	6,32%	6,44%	6,64%
Gispen Nederland	3,92%	4,13%	4,41%	4,57%	4,93%	5,17%	5,63%	6,62%	5,51%	5,53%	5,12%	5,12%
SG Operations	1,71%	1,91%	2,88%	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.	n.v.l.



De afdeling P&O werkt momenteel hard aan een verzuimbeleid waarin de leidinggevenden een hoofdrol spelen in het voorkomen van verzuim en het zorgdragen voor een spoedige en permanente terugkeer van de zieke medewerker op de werkplek. De aandacht zal in het komende boekjaar met name liggen op een goede werkhouding en een goede begeleiding vanuit de leidinggevende. De ervaring leert namelijk dat hoe langer een medewerker afwezig is uit het arbeidsproces, hoe kleiner de kans is dat hij of zij succesvol reïntegreert. Vroegtijdig ingrijpen en actieve therapie kunnen ervoor zorgen dat een aandoening/klacht niet chronisch wordt.

De opmars van de computer heeft geleid tot een stijging van het zittend werk. Daarnaast besteedt men minder tijd aan sport. Hierdoor kunnen klachten ontstaan als een slechtere conditie, overge-

wicht maar ook een slechte werkhouding en stress. Bij RSI-klachten gaat het ook om dit soort factoren. RSI ontstaat dus niet alleen door het larig in dezelfde houding werken en het maken van herhalende bewegingen. Juist de combinatie van diverse factoren versterkt de RSI-problemen. Dit maakt RSI een ingewikkelde zaak.

Belangrijk bij het aanpakken van RSI is het leren herkennen en beperken van risicofactoren. Mits vroegtijdig gesignaleerd is RSI een goed beheersbare aandoening. In een ver gevorderd stadium kan RSI leiden tot ernstige dagelijkse beperkingen en een langdurig arbeidsverzuim. Een complex probleem als RSI vraagt dan ook om een structurele, lange termijn aanpak.

In actie tegen RSI: "De Gezonde Zaak"

'De Gezonde Zaak' speelt in op de actuele RSI-problematiek. Deze organisatie houdt zich bezig met zaken op het gebied van het houdings- en bewegingsapparaat en de psyche van de mens. Ook ondersteunen zij medewerkers met onder andere RSI-klachten bij hun terugkeer in het arbeidsproces.

'De Gezonde Zaak' levert als ondersteunende dienst het RSI-plan. Dit plan biedt een compleet terugkeerplan waarmee bedrijven de risico's op RSI kunnen minimaliseren. Uiteraard worden ook bestaande klachten van medewerkers efficiënt bestreden. Gispen is in het afgelopen boekjaar een proef gestart om te bekijken of dit RSI-plan wellicht een oplossing biedt voor medewerkers met klachten.

De praktijk

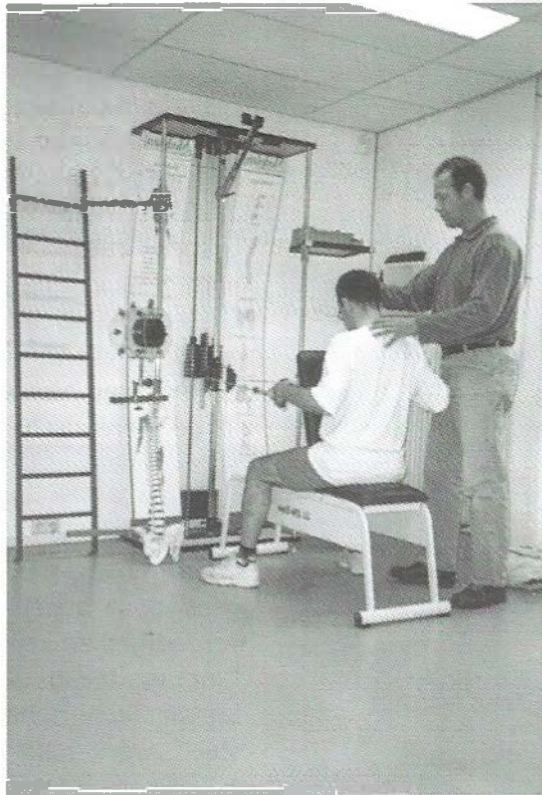
Als proefpersoon voor Gispen trok Sjef Kruijssen zijn sportieve, stoute schoenen aan. Sjef kampte namelijk al maanden met klachten als vage tintelingen in armen en nek. Reden genoeg voor een sportief en nuttig avontuur. De aftrap van de training werd gegeven in de vorm van een uitgebreid interview met daar-

naast een fysieke en conditietest van onze manager Informatievoorziening. Hierop volgde een advies van de begeleider waarbij een individueel programma, afgestemd op de klachten, werd opgesteld.

Sjef: "De eerste vier sessies vinden plaats op individuele basis, samen met een persoonlijke trainer. Er wordt verteld hoe je lichaam in elkaar zit en hoe het reageert op overbelasting door bijvoorbeeld je werksituatie of werkdruk. Je eigen situatie evalueer je tijdens huiswerkopdrachten, waarbij je kijkt wat je aan de situatie kunt veranderen. Een voorbeeld daarvan is de test om je spierspanning, in ontspannen en gespannen werksituatie, te meten. Daarnaast word je door ademhalingsoefeningen bewust gemaakt van je ademhaling en van de signalen die je lichaam afgeeft. De problemen en klachten waar je vervolgens tegenaan loopt, worden met de trainer besproken.

Na de individuele gesprekken volgt de fysieke training in de sportzaal, waarbij je bewust wordt gemaakt van de fouten in je werkhouding en de klachten die hieruit voortkomen. De praktijk leert dat het aanpassen van je werkhouding en oefeningen, als het draaien met je hoofd, polsen en armen en het bol en hol maken van de rug, leiden tot lacherige reacties van collega's. Voldoende ontspanning is echter noodzakelijk, om spierspanning en andere klachten te voorkomen."

Deze bewustwording en het leren omgaan met de klachten waren voor Sjef een hele openbaring. "Zo zie je wat je lichaam te lijden kan hebben onder klachten", vertelt Sjef. De klachten in met name de nek zijn zo goed als verdwenen. Door de training is Sjef zich bewuster geworden van 'verkeerde' bewegingen en kan hij zijn werkhouding en werkwijze aanpassen.



Sjef Kruijssen in actie bij de RSI-training

Gispen-fabriek krijgt startsignaal voor uitbreiding

Lange levertijden, uitbestedingen van de productie enzovoorts. Slechts een aantal gevolgen van een te kleine productiecapaciteit waar de 'Gispen-fabriek' al tijden mee kampt. Hoog tijd dus voor uitbreiding van de fabriek.



Karel van Zoelen, Folgert de Jonge, Wim Dingemans en Ben Wammes staan vol trots voor de bouwtekening van de Gispen-fabriek in uitbreiding.

Op 10 juli jl. werd daarom het startsignaal gegeven aan aannemersbedrijf Rasing uit Culemborg voor de bouw van ongeveer 3000 m2 productieruimte. De uitbreiding van de fabriek wordt gerealiseerd op het huidige Gispen-grasveld (hoek Randweg - Industrieweg). We moeten dus op zoek naar een nieuw veldje voor de jaarlijkse

Gispen-barbecue! De nieuwe ruimte wordt opgesplitst in 1496 m2 ten behoeve van uitbreiding van de Lakkerij en 1373 m2 voor Metaalbewerking. Met de uitbreiding van de fabriek is een totale investering van 7,2 miljoen gulden gemoeid. Dit bedrag is inclusief een nieuwe lakstraat, ter aanvulling op de huidige lakstraat.

Het nieuwe gebouw wordt, als alles mee zit, op 1 mei 2001 opgeleverd, de Lakkerij zal naar verwachting op 15 mei 2001 gereed zijn.

Voor de bouw en de projecten die daarmee samenhangen is er een stuurgroep opgericht, bestaande uit Marc van Corven (voorzitter), Jeroen van der Bron, Wim Dingemans en Ben Wammes. Hieronder functioneren een aantal werkgroepen:

Werkgroep casco	voorzitter Ben Wammes
Werkgroep afbouw	voorzitter Wim Dingemans
Werkgroep Lakkerij	voorzitter Karel van Zoelen
Werkgroep Metaalbewerking	voorzitter Folgert de Jonge

Vanaf eind augustus zullen de eerste activiteiten merkbaar zijn. Middels een presentatiepaneel in het bedrijfsrestaurant, met daarop een planning, tekeningen en foto's, zullen we eenieder op de hoogte houden van de voortgang.

De ervaren 'Gispen-rotten' in het vak

Gispen telt, zoals wellicht vele organisaties, een groot aantal jubilarissen. Maar medewerkers die al meer dan 30 jaar bij eenzelfde organisatie werken, zijn uitzonderlijk en daarom het vermelden waard. Helaas konden we niet alle 'Gispen-rotten' aan het woord laten, daarom slechts een drietal 'Gispen-verledens' in vogelvucht.

Aan het woord zijn Wim Dingemans en Jack Fey (beide Technische Dienst) en Michel van Antwerpen (Magazijn). Het toeval wil dat deze drie heren op dezelfde dag, 18 augustus 1969 om precies te zijn, bij Gispen in dienst traden. Wim, Jack en Michel begonnen hun carrière bij Gispen met de BEMETEL-opleiding, onderdeel van de bedrijfsschool van Gispen. Na twee jaar hard studeren, slosten de heren de opleiding met succes af. Ze mochten hierna kiezen uit een functie in de Gereedschappmakerij of de Technische Dienst. Michel en Wim maakten zich, door een gespecialiseerde vervolgopleiding, het vak van Gereedschappmaker eigen. Beide heren werden vervolgens opgeroepen om het vaderland te verdedigen en keerden daarna in dezelfde functies terug. Jack koos voor een start bij de Technische Dienst, waar hij nog steeds werkzaam is.

Wim startte na korte tijd, samen met Ben Wammes en Karel van Zoelen, met een opleidingsplan voor leidinggevend. De daaropvolgende acht jaar rouleerden zij binnen kantoor en productie om zoveel mogelijk ervaring en mensenkennis op te doen. Wim werd hierna chef



De ervaren (serieuze) Gispen-rotten!
V.l.n.r. Michel van Antwerpen, Wim Dingemans en Jack Fey.

Montageafdeling. Ook Michel volgde deze opleiding waardoor hij rouleerde in functies als voorman en medewerker in de huidige Metaalbewerking, Lakkerij, Engineering en het Bedrijfsbureau. In 1982 begon Michel als voorman in de Montage. Door samenvoeging van Assemblage en het Magazijn, maakte Michel de overstap naar het Magazijn, waar hij tot op heden werkzaam is als teamleider.

Wim stapte, na enige jaren, over van de afdeling Montage naar de Gereedschappmakerij/ bedrijfsschool, waar hij chef werd. Hier kwam in de loop der tijd de afdeling Technische Dienst bij. Deze afdelingen werden vervolgens weer uit elkaar gehaald, waarbij de Gereedschappmakerij onderdeel werd van Metaalbewerking. Wim bleef werkzaam op de afdeling Technische Dienst, waar hij zich nog steeds als een vis in het water voelt.

De heren geven aan dat er de afgelopen jaren binnen Gispen heel wat veranderd is. Jack maakt ons duidelijk dat veel machines tegenwoordig door computers worden aangestuurd, waardoor een con-

tinue bijscholing nodig is. Michel voegt hier de overgang van het informatiesysteem ISPD naar het huidige Triton aan toe en Wim is vooral erg in zijn nopjes met de opknabbeurtjes die de verschillende gebouwen in de loop der tijd hebben ondergaan.

Wim en Jack hopen nog lang in de huidige samenstelling van het 'Technische team' te kunnen blijven werken. Met zijn extra 'tropenjaren', moet dat volgens Jack best tot zijn pensioen lukken. Michel heeft voorlopig nog voldoende nieuwe uitdagingen, waardoor zijn werk boeiend blijft. Kortom: Gispen kan de komende jaren een beroep blijven doen op deze ervaren 'Gispen-rotten'.

Wet Samen

In het afgelopen boekjaar ontvingen alle medewerkers met een Gispen-contract een brief van onze directie met daarin het verzoek aan te geven wat hun geboorteland, en dat van hun ouders, is. In de begeleidende brief werd uitgelegd dat dit alle bedrijven vanuit overheidswege is opgelegd met als doel discriminatie te voorkomen en een evenredige arbeidsdeelname te bevorderen. Gispen heeft inmiddels aan deze verplichting voldaan. Uit de cijfers blijkt dat de allochtone doelgroep bij Gispen ruimschoots aan het te verwachten evenredigheidspercentage voor de regio voldoet.

Het evenredigheidscijfer voor 1998 voor Nederland was 7%. Het percentage doelgroepmedewerkers bedraagt bij Gispen 11,4%.

Een vooruitblik op het jaar 2000-2001...

De tijd vliegt.

Het eerste kwartaal van het nieuwe boekjaar zit er alweer op. Daarom sta ik graag even stil bij een aantal belangrijke ontwikkelingen voor het inmiddels lopende boekjaar 2000-2001.

Eerst even terug naar het boekjaar 1999-2000. Gispen ging voor groei, en voor wat betreft de orders en omzet zijn we daarin zeker geslaagd. De winstgroei bleef echter achter bij de verwachtingen.

Dit jaar ligt de nadruk daarom op winstgroei. Tegenwoordig praten wij over EBIT (Earnings Before Interest and Tax) oftewel resultaat voor rente en belasting.

Ons budget bevat een omzet van 126 miljoen gulden, daarvan zijn 13 miljoen gulden leveringen aan zusterbedrijven. U ziet, de rol van Gispen als toeleverancier binnen onze groep neemt belangrijke vormen aan. In de eigen Beneluxmarkt streven wij naar een omzetgroei van 7%. Dat is niet veel meer dan het

afgelopen jaar. Maar onze EBIT moet naar boven de 12 miljoen gulden (toename van 50%) en dat betekent een forse verbetering.

Hoe gaan we dat realiseren? Allereerst door het geplande order- en omzetniveau te behalen. En daarnaast door het verhogen van onze contributiemarge (verkoop minus kostprijs) en door het beheersen van onze kosten. Zowel de loonkosten als materiaalkosten zijn sterk gestegen. Daarom moeten onze bruto prijzen iets meer omhoog dan in afgelopen jaren. In de verkoop krijgt het beheersen van kortingen meer aandacht. Kostenbeheersing wordt een prioriteit voor alle afdelingen. Wij willen geld op een goede manier uitgeven, dat wil zeggen alleen aan zaken die ook geld opleveren.

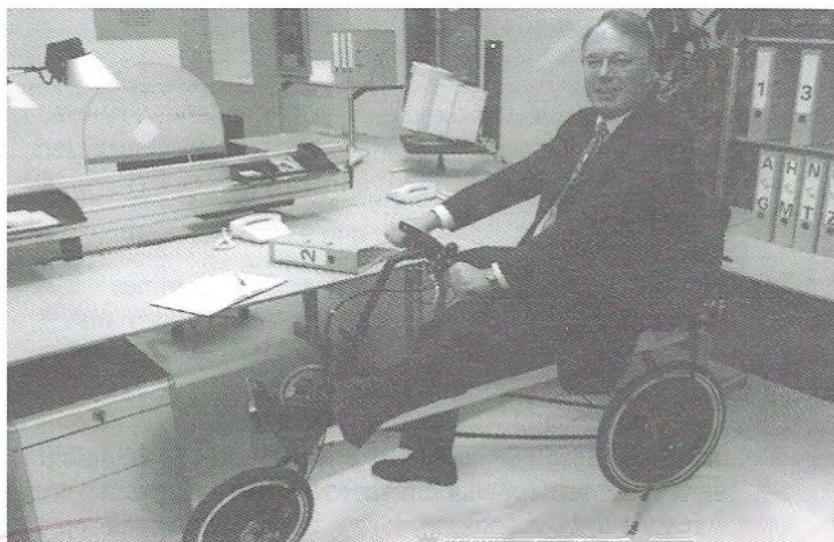
In het kort: Gispen gaat voor winstgroei door verbetering van de kwaliteit van de omzet en door beheersing van de kosten.

Dat kan alleen als wij de producten en diensten leveren waar onze klanten om vragen. Dat wij goede producten hebben daaraan twijfelt niemand. Onze dienstverlening vraagt echter om een continue inspanning van iedereen. Normale levertijden, betrouwbare leveringen en klantgericht optreden - zowel extern als intern - zijn belangrijker dan ooit. De reïntegratie van Sales en Operations en de uitbreiding van de fabriek bieden ons gelukkig mogelijkheden tot het verhogen van onze efficiency.

U ziet het, er is veel te doen en we hebben hoge ambities. Die kunnen wij waarmaken als wij ons eensgezind inspannen voor dezelfde doelstellingen.

Doet u mee? Wij rekenen op u!

Hans Kamphuis



Hans Kamphuis is vliegensvlug op zijn Gispen Bike Desk.