

SOCIAAL
JAARVERSLAG
GISPEN B.V.

1 APRIL 1974 - 31 MAART 1975

INHOUD

1. Voorwoord
2. Arbeidsvoorwaarden
3. Overleg
4. Opleiding en Vorming
5. Personeelsbestand en Mutaties
6. Bedrijfsgeneeskundige Dienst en
Bedrijfsmaatschappelijk Werk
7. Ontspanningsactiviteiten
8. Overzicht Besturen en Kommissies
9. Beleidsplan voor 1975/1976

VOORWOORD

Sociaal Jaarverslag 1975

Naast de registratie van feitelijke gegevens over personeelsbestand en arbeidsvoorwaarden, ditmaal op deze plaats een enkel woord over de doeleinden, die in het sociale beleid bij Gispen worden nagestreefd. Goede informatie staat daarbij voorop, daar zonder kennis van feiten en omstandigheden geen doeltreffend overleg tot stand kan komen. En alleen vanuit geslaagd overleg kunnen beleidsbeslissingen worden genomen, die in een zo breed mogelijke kring van medewerkers zijn voorbereid.

In die voorbereiding dient een belangrijke plaats te worden ingeruimd voor besprekingen met stafleden en ondernemingsraad. Daarnaast is het werkplaatsoverleg vooral gericht op de informatie over de gang van zaken in het bedrijf en op verbetering van de plaatselijke werksituatie.

Voorts wordt getracht een ieder zoveel mogelijk in die functies in te zetten, die geschikt lijken voor de ontplooiing van zijn persoonlijkheid. Uiteraard niet de beperkingen die aan deze mogelijkheden in het kader van een middengroot bedrijf worden gesteld.

In periodieke beoordeling-gesprekken wordt met de betrokkene nagegaan of men in dit opzicht is geslaagd en in hoeverre aan de gestelde eisen is voldaan.

In overeenstemming met deze uitgangspunten komen bij vacatures allereerst diegenen in aanmerking die reeds in het bedrijf werkzaam zijn en voor wie vervulling een promotie zou betekenen. Zulks onder het voorbehoud dat onder bepaalde omstandigheden juist aan een externe kracht de voorkeur moet worden gegeven.

De directie.

ARBEIDSVOORWAARDEN

1. C.A.O. Salarisverhogingen en Salarisstructuur
2. Vakantie en Vakantietoeslag
3. Regelingen Groene Map
4. Overwerk
5. Winstdelingsregeling
6. Functieclassificatie en Beroepskommissie
7. Beoordeling
8. Gekozen Werktijden

C.A.O. Salarisverhogingen

Deze zagen er voor werknemers van 23 jaar en ouder als volgt uit:

- Prijscompensatie per 1 april 1974 3% met een minimum van f 37,50 per maand
- Algemene verhoging per 1 april 1974 f 45,- per maand
- Tussentijdse prijscompensatie per 1 juli 1974 3,85% met een minimum van f 51,33 per maand
- Prijscompensatie per 31 december 1974 3,28% met een minimum van f 43,73 per maand
- Algemene verhoging per 1 januari 1975 1,75% met een minimum van f 26,- per maand

Als direkt gevolg van de Harmonisatie in 1973 ontving het merendeel van de vakvolwassenen per 1 januari 1975 een funktiejaarverhoging.

Met ingang van 1 juli 1974 is de jeugdsalarisschaal gewijzigd; d.w.z. dat naast de verhoging door middel van de prijscompensatie en de toeslag machtigingswet een structurele verhoging voor deze groep is toegepast.

Salarisstructuur per 1 januari 1975 (zie tabel op pag. 6 en 7)

Indeling in Salarisgroepen

Hieronder volgt een overzicht van de Salarisgroepen per 1 maart 1975:

salarisgroep	vakvolwassen- leeftijd	aantal werknemers	gemiddeld maandsalaris	totaal
1	23 - 65 jaar			
2	23 - 65 jaar	106	f 1454,35	f 154161,-
3	24 - 65 jaar	74	f 1515,64	f 112157,-
4	25 - 65 jaar	57	f 1579,02	f 90004,-
5	26 - 65 jaar	14	f 1689,57	f 23654,-
6	27 - 65 jaar	24	f 1785,96	f 42863,-
7	28 - 65 jaar	24	f 2038,25	f 48918,-
8	28 - 65 jaar	17	f 2287,13	f 38881,-
9	28 - 65 jaar	8	f 2397,75	f 19182,-
10	28 - 65 jaar	3	f 2595,67	f 7787,-
11	28 - 65 jaar	6	f 2858,33	f 17150,-
boven C.A.O.-ers		19	f 3645,84	f 69271,-

leeftijd	A	B	B ¹	C	D
	mnd.	mnd.	mnd.	mnd.	mnd.
15	522	557			
16	633	669			
17	744	778	809		
18	854	888	926	940	
19	967	1001	1042	1059	
20	1078	1111	1158	1176	
21			1274	1295	1331
22				1412	1453
23					1576
24					1633

leeftijd	sal. gr. 1	sal. gr. 2	sal. gr. 3	sal. gr. 4	sal. gr. 5
		mnd.	mnd.	mnd.	mnd.
21		1189	1224		
22		1308	1342	1377	
23		1438	1448	1461	1483
24			1471	1488	1514
25				1515	1544
26					1575
27					
28					

functie jaren	sal. gr. 1	sal. gr. 2	sal. gr. 3	sal. gr. 4	sal. gr. 5
		mnd.	mnd.	mnd.	mnd.
0		1438	1471	1515	1575
1		1459	1495	1541	1607
2		1480	1519	1569	1641
3			1542	1599	1675
4				1630	1710
5					1744
6					
7					
8					
9					
10					
11					

sal.gr. 6	sal.gr. 7	sal.gr. 8	sal.gr. 9
mnd.	mnd.	mnd.	mnd.
1510	1542		
1545	1586		
1582	1630	1688	1749
1621	1673	1746	1820
1659	1718	1800	1893
	1761	1857	1964

sal.gr. 6	sal.gr. 7	sal.gr. 8	sal.gr. 9	sal.gr. 10	sal.gr. 11
mnd.	mnd.	mnd.	mnd.	mnd.	mnd.
1659	1761	1857	1964	2074	2188
1697	1809	1908	2022	2140	2258
1734	1851	1961	2082	2206	2333
1774	1896	2012	2142	2273	2405
1813	1941	2065	2199	2339	2477
1850	1986	2117	2259	2405	2551
1889	2030	2167	2316	2471	2625
	2074	2220	2377	2536	2699
		2272	2436	2602	2772
			2495	2669	2845
				2736	2919
					2992

Vakantie en Vakantietoeslag

Vakantie

In juli 1974 is het hele bedrijf twee weken gesloten geweest.

In de O.R.-vergadering van 23 juli 1974 is echter afgesproken, dat voor 1975 bij wijze van proef het hele bedrijf slechts één week in juli zal sluiten met de voorwaarde tenminste nog één week vakantiekantie aansluitend er voor of erna te nemen.

Ook is het mogelijk twee aaneengesloten weken op te nemen op een willekeurig tijdstip van het jaar naast de voorgestelde week in juli.

Uitdrukkelijk is echter vastgesteld, dat dit een proef is; waarbij bovendien het voorbehoud is gemaakt, dat in onderling overleg ervoor gezorgd zal moeten worden, dat de afdelingen in de twee vakantieperiodes zodanig bezet zijn, dat er inderdaad gewerkt kan worden.

Vakantietoeslag

De vakantietoeslag voor 1974 werd onveranderd vastgesteld op 8%. Het minimum werd opgetrokken van f 1296,- naar f 1417,-.

Regelingen Groene Map

In de loop van het jaar werden enkele regelingen in de Groene Map ingevoerd en wel:

- Richtlijnen voor Stagevergoeding
- Bedrijfsveiligheid

Overwerk

In de periode 1 april 1974 tot en met 31 maart 1975 werden door de arbeidsinspectie in totaal 15 vergunningen tot het verrichten van overwerk verleend.

Hieronder een overzicht van het aantal keren dat per afdeling is overgewerkt:

<u>Aantal</u> <u>Personen</u>		<u>Periode</u>	<u>Afdeling</u>
30	2 maart	- 8 april 1974	Montage IV
5	2 maart	- 8 april 1974	Centraal Magazijn
2	2 maart	- 8 april 1974	Expeditie
2	1 april	- 25 april 1974	Galvanische afdeling
21	16 april	- 17 mei 1974	Lakkerij IV
12	16 april	- 17 mei 1974	Lakkerij I
30	20 april	- 18 mei 1974	Montage IV
5	20 april	- 18 mei 1974	Bladenmontage IV

10	23 september	-	11 oktober 1974	Expeditie
6	21 oktober	-	1 november 1974	Expeditie
6	14 januari	-	25 januari 1975	Expeditie
14	20 januari	-	8 februari 1975	Lakkerij I
16	20 januari	-	8 februari 1975	Lakkerij IV
6	3 februari	-	20 februari 1975	Bladenmontage
30	26 februari	-	19 juni 1975	Algemeen

Winstdelingsregeling

In juni is over het jaar 1973 een winstdelingspercentage van 1,73% uitgekeerd.

Ondertussen wordt door de Raad van Bestuur gewerkt aan een nieuwe winstdelingsregeling, waarop in het volgend verslag nader wordt teruggekomen.

Van de winstdelingspaarregeling is door 131 personen gebruik gemaakt.

Funktieklassifikatie en Beroepskommissie

In november 1973 is de Harmonisatie van Arbeidsvoorwaarden, en hiermee de Functieklassifikatie, ingevoerd. Destijds is hierover volledige informatie verstrekt in het oranje Harmonisatie-boekje. Dit boekje is nog verkrijgbaar bij de direkte chef of op de afdeling Personeelszaken.

In de O. R. -vergadering van 28 augustus 1974 is een nieuwe Functieklassifikatiekommissie ingesteld, bestaande uit de leden:

S. Blokland	H. de Ruiter
J.A. Hopman	A.H.J. Strankinga
A.W. Markus	H.H. Sijbrant
R. Noorda	H.C. Weysenfeld
J. van Oostrum	

De taak van deze kommissie is het samenstellen en eventueel vernieuwen van functie-omschrijvingen. Initiatieven en ook de coördinatie zijn in handen van Personeelszaken. In voorkomende gevallen zal het hoofd P. Z. samenwerken met 4 leden van bovengenoemde kommissie.

De Beroepskommissie kan per functie samengesteld worden uit een 3-tal gekozen O. R. - leden. De samenstelling van de beroepskommissie zal steeds wisselend zijn. Als voorzitter van deze kommissie zal een niet O. R. - lid optreden, te beginnen met de heren F. Hamilton of J. van Oostrum.

Beoordeling

In het begin van het jaar 1974 werd door de Raad van Bestuur een kommissie Beoordelingssystematiek benoemd met de opdracht om voor de werkmaatschappijen Lips, Gispén en Staalmeubel een uniform systeem te ontwerpen voor de jaarlijkse beoordeling van de wijze, waarop de personeelsleden hun functie uitoefenen.

In overleg met de Ondernemingsraden werd de samenstelling van de kommissie zodanig gekozen, dat de verschillende bedrijfs-sektoren daarin vertegenwoordigd waren. De aanleiding tot dit initiatief was de wens van de Raad van Bestuur en de Direkties der werkmaatschappijen om te komen tot een meer effectief en aan de huidige omstandigheden aangepaste wijze van jaarlijkse beoordeling dan in de achter ons liggende tijd gebruikelijk is geweest.

In de loop van 1975 verschijnt een boekje "Beoordelen" en dit geeft informatie over het resultaat dat werd bereikt op grond van de adviezen van de werkkommissie en het daaropvolgend overleg tussen de Raad van Bestuur en de vakorganisaties.

De bedoeling is het nieuwe systeem per 1 juli 1975 te starten. Vooraf zullen enkele bijeenkomsten onder leiding van de heer J. Bij de Vaate plaats vinden waarin de leidinggevendenden worden ingewijd in het voeren van beoordelingsgesprekken.

Gekozen Werktijden

Per 1 mei 1974 is op het hoofdkantoor een proef gestart met glijdende werktijden.

Na 3 maanden is onder de deelnemers een enquête gehouden, waaruit bleek dat men positief tegenover deze regeling stond. Met de tijdregistratie waren er echter problemen.

Na veel discussie in de O.R. en het Werkplaatsoverleg is toen besloten voor het hele bedrijf tot een systeem van gekozen werktijden; hetwelk inhoudt dat de werknemers een vaste keuze kunnen maken uit verschillende begin- en eindtijden en voor een half uur of een uur pauze. Het voorbehoud is echter gemaakt, dat per afdeling met de chef overlegd wordt of de gekozen tijden voor de afdeling geen bezwaren opleveren.

Per 1 april 1975 treedt deze regeling in werking.

OVERLEG

1. De overlegstructuur bij Gispen
2. De Ondernemingsraad
3. Werkplaatsoverleg
4. Externe kontakten Personeelszaken

Overleg en kommunikatie bevorderen dat:

- a. onduidelijkheid met betrekking tot bepaalde zaken wordt weggenomen;
- b. beslissingen weloverwogen genomen worden;
- c. een grotere betrokkenheid bij het werk verkregen wordt;
- d. de ~~kommunikatie~~ tussen de verschillende afdelingen en nivo's verbeterd wordt.

In de loop der jaren is er bij Gispen een vorm van overleg ontstaan waar alle nivo's van het bedrijf bij betrokken zijn. De direktie bespreekt wekelijks de gang van zaken met de staf; de stafleden overleggen met hun chefs/bazen; de betreffende chefs/bazen geven de informatie door aan hun voorlieden en medewerkers.

Verder wordt het overleg nog gerealiseerd op twee nivo's, namelijk in de Ondernemingsraad en bij het werkplaatsoverleg.

De Ondernemingsraad

Enkele belangrijke punten uit het nieuwe O. R. - reglement, dat in januari 1974 werd samengesteld, zijn:

De Ondernemingsraad is een orgaan van overleg, advies, informatie en kommunikatie binnen de onderneming.

De O. R. heeft tot taak:

- bij te dragen tot het goed functioneren van de onderneming;
- de belangen te behartigen van allen die in de onderneming werkzaam zijn;
- de O. R. streeft zijn doelstellingen na onder erkenning van de eigen taak en functie, die enerzijds voor de direktie, anderzijds voor de gekozen leden als vertegenwoordigers van het personeel bestaan.

In totaal is de Ondernemingsraad in de periode 1 april 1974 tot en met 31 maart 1975 negen maal bijeen geweest.

De onderwerpen die in deze O. R. -vergaderingen aan de orde kwamen, waren:

Overzicht gang van zaken, winstdelingsregeling, ziekenkas Lips & Gispén, jongerenkommissie, kollektieve snipperdagen, beroeps-kommissie funktieklassifikatie, scholing O.R.-leden, glijdende werktijden, sociaal jaarverslag, vakantie 1975, verhuizing en nieuwbouw, oudejaarsbijeenkomst, kursussen en werktijden in de ploegendienst, funktieklassifikatie, pensioengeldverhoging, beoor-deling, Marokkaan als waarnemer bij de O.R.-vergaderingen, handdoekenprobleem, kinderbijslag buitenlandse werknemers, funk-tie bedrijfsarts, ontslagkwestie, ideeënbus, uitbesteed werk.

De samenstelling van de Ondernemingsraad is als volgt:

Mr.G.W. Kernkamp	Voorzitter	
Mej. S. Smits	Sekretaresse	
	Afdeling Verkoop	Industriebond N.V.V.
G. van Doorn	Reparatie en Service afd.	Industriebond N.V.V.
A. den Hertog	Plaatwerkerij IV	Industriebond N.V.V.
C. Hulskes	Leonadministratie	Industriebond N.V.V.
J.W. Kievit	Konstruktieburo	Industriebond C.N.V.
H.J. v.d. Kroef	Produkt Manager	N.C.H.P.
J.J. Romijn	Afdeling Planning	Industriebond N.V.V.
C.J. Verheyde	Afdeling Planning	Unie B.L.H.P.
J. Verschoor	Plaatwerkerij I	Industriebond N.V.V.
J.C. van Zanten	Gereedschapmakerij	Industriebond N.V.V.
P.L. van Zuylen	Afdeling Montage I	Industriebond N.K.V.

Kleine Kommissie O.R.

De kleine kommissie bestaat uit vijf leden van de O.R., onder wie de sekretaris, en heeft tot taak de agenda voor de vergaderingen op te steilen en de nodige voorbereidingen voor de vergaderingen te ver-richten.

De kleine kommissie stelt zich tijdig bij de leden van de O.R. op de hoogte van de punten, welke zij eventueel op de agenda geplaatst wil-len zien. In bepaalde gevallen kan de voorzitter met de kleine kom-missie overleg plegen en omgekeerd.

Samenstelling:

G. van Doorn	Reparatie en Service afdeling
J.J. Romijn	Planning
Mej. S. Smits	Verkoop
J.C. van Zanten	Gereedschapmakerij
P.L. van Zuylen	Montage I

Werkplaatsoverleg

De volgende groepen hebben aan het werkplaatsoverleg deelgenomen:

- Groep 1: Plaatwerkerij I
- Groep 2: Plaatwerkerij IV
- Groep 3: Fabriek II
- Groep 4: Lakkerij en Montage I
- Groep 5: Technische Dienst en Gereedschapmakerij
- Groep 6: Expeditie, Centraal Magazijn, Reparatie en Service afd.
- Groep 7: Lakkerij en Montage IV
- Groep 8: Verkoop
- Groep 9: Konstruktieburo, Planning en Werkvoorbereiding
- Groep 10: Administratie

Gemiddeld hebben alle groepen acht keer in het verslagjaar vergaderd.

Uit de behandelde onderwerpen blijkt, dat over het algemeen meer zaken besproken worden die rechtstreeks met het werk en de werkomstandigheden verband houden, dan voorheen.

Ook dit jaar waren er weer een aantal onderwerpen, die in het W.P.O. aan de orde kwamen, zoals bedrijfsresultaten, efficiency resultaten, ziekteverzuimpercentages, veiligheid en gezondheid en de nieuwbouwplannen. Getracht is deze bedrijfsinformatie zo snel mogelijk door te geven, zodat er in de meeste vergaderingen nog voldoende tijd overbleef voor andere onderwerpen (rondvraag!).

Het is gebleken dat als de rol van de gespreksleider in de W.P.O.'s niet te overheersend is, er meer discussie ontstaat en steeds meer leden hieraan gaan deelnemen.

Het experiment om enkele chefs van afdelingen de rol van gespreksleider over te laten nemen is niet ongunstig uitgevallen; in het algemeen werd in de vergaderingen op dit experiment positief gereageerd.

Bij een mondelinge enquête aan het begin van 1975 bleek toch dat men de voorkeur gaf aan het hoofd van dienst als gespreksleider omdat men dan meer informatie verwachtte te ontvangen. Verder bleek dat alle groepen, met uitzondering van de Administratie, met de huidige vorm van werkplaatsoverleg redelijk tevreden waren en voorlopig op dezelfde voet wilden doorgaan. De Administratie is voorlopig met het W.P.O. gestopt.

Tot slot nog enkele gegevens:

- eenmaal per maand wordt 1 uur vergaderd;
- de deelneming geschiedt op vrijwillige basis;
- de zittingsduur van de leden is 3 bijeenkomsten;

- deelnemers wisselen volgens rooster ;
- bij elk W.P.O. is een O.R. -lid aanwezig.

Externe kontakten Personeelszaken

De afdeling Personeelszaken heeft regelmatig kontakten met o.a. :

- Arbeidsburo's te Tiel en Culemborg (werving en ontslagkwesties)
- G.A.K. te Tiel, Geldermalsen, Nijmegen, Utrecht (uitvoering sociale wetten)
- Arbeidsinspectie Arnhem (overwerkvergunningen e.d.)
- F.M.E. te Den Haag (arbeidsvoorwaarden, beoordelingssysteem, harmonisatie enz.)
- Stadhuis Culemborg (vreemdelingen politie, sociale zaken, woningburo enz.)
- Sociale instellingen (maatschappelijk werk e.d.)
- Casa Maroc (buitenlandse werknemers)
- Vakverenigingen (arbeidsvoorwaarden, ontslagkwesties)
- Sociale Akademies (op de hoogte blijven van ontwikkelingen)
- Staalmeubel en Lips (maandelijkse vergaderingen voor de coördinatie van het personeelsbeleid)
- Gispen werknemers (ziekte en eventueel privé zaken)
- Individuele kontakten, bijvoorbeeld op het gebied van training en vorming
- Vormingsinstituten (jongeren)
- Onderwijsinstituten (bijv. stagiaires)

OPLEIDING EN VORMING

1. Bijeenkomsten leidinggevenden
2. Voorbereiding op Pensionering
3. Nederlandse taal voor buitenlandse werknemers
4. Jongeren
5. Partiële leerplicht
6. Bedrijfsschool
7. Kursus Engels
8. Externe kursussen
9. Stagiaires

Bijeenkomsten leidinggevend

In 1974 hebben drie groepen, bestaande uit chefs en voorlieden, een tiental bijeenkomsten gehad over het onderwerp "Leidinggeven". De heer B. J. de Nooyer uit Zeist is als docent opgetreden. Hoewel deze cursus zeker theoretisch goed in elkaar zat, kwam regelmatig het bezwaar naar voren, dat er te weinig discussie was tussen de deelnemers, met het gevolg dat de betrokkenheid onvoldoende was.

Begin 1975 hebben de hoofden van dienst een aantal bijeenkomsten over hetzelfde onderwerp gehad, onder leiding van de heer J. Bij de Vaate uit Dordrecht; hieruit zijn een aantal konklusies getrokken, die alsnog met de direktie besproken zullen worden. Voor juni 1975 is een bijeenkomst met de direktie gepland; wederom onder leiding van de heer Bij de Vaate.

Voorbereiding op Pensionering

In de CAO van 1975 is overeengekomen dat de werknemers tussen de 60 en 65 jaar recht hebben op extra snipperdagen (variërend van 6 tot 10 dagen per jaar) en bovendien hebben per 1 april 1975 werknemers van 62 jaar en ouder recht op vrije uren gekregen (24 tot 72 uur per kalenderkwartaal). Dit is gedaan om de overgang naar de pensioentijd wat gemakkelijker te laten verlopen.

In de jaarlijkse voorlichtingsbijeenkomst gehouden voor werknemers van omstreeks 60 jaar wordt het boek "Leven met de jaren" van Harriet Freezer uitgereikt. Dit boek is speciaal voor ouderen geschreven en bevat een scala van mogelijkheden hoe men zijn vrije tijd nuttig en goed kan besteden.

Nederlandse Taal voor Buitenlandse Werknemers

De cursus Nederlands is ook dit jaar weer door de heer C. Halbesma uit Culemborg verzorgd.

Natuurlijk blijft het een probleem om een vorm van lesgeven te vinden, die de Marokkanen aanspreekt en die ook goede resultaten afwerpt, maar desondanks kan men merken, dat er voorde- ringen gemaakt worden. In de afdelingen begint men te merken, dat er wat beter Nederlands gesproken wordt en dat is zowel voor het bedrijf als de Marokkaanse werknemers reden om er in het nieuwe seizoen mee door te gaan.

Helaas is de Nederlandse les voor de Turkse werknemers bij gebrek aan belangstelling gestopt, doch in het komende seizoen zal weer een poging ondernomen worden een voldoende aantal deelnemers te krijgen.

Jongeren

Zoals in het vorige jaarverslag is vermeld, is er op de bijeenkomst van 27 maart 1974 door de jeugd gekozen voor het onderwerp "gespreks- en vergadertechniek" en daar is in augustus 1974 met 30 deelnemers (2 groepen) mee gestart.

In vijf bijeenkomsten, geleid door de heer Nico Debets uit Breda, werd dit onderwerp behandeld.

Uit reacties van de jeugd na afloop van de cursus kon worden opgemaakt, dat deze bijeenkomsten zeker zinvol zijn geweest en dat zij er zich van bewust geworden zijn dat een goed gesprek voeren en het verloop van een vergadering mede bepaald worden door de technieken, die men gebruikt.

In februari 1975 is er een bijeenkomst geweest over het functioneren van de O.R., waarbij enkele gekozen O.R.-leden werden uitgenodigd.

Partiële Leerplicht

Met ingang van 1 augustus 1974 is de wet op de partiële leerplicht uitgebreid.

Voor 15-jarigen geldt nu een partiële leerplicht van 2 dagen, en voor 16-jarigen van 1 dag per week.

Bij Gispen volgden dit jaar 1 jongen en 3 meisjes een vormingscursus in het kader van de leerplichtwet.

Bedrijfsschool

In het verslagjaar zijn in de bedrijfsschool onderstaande leerlingen in opleiding geweest:

1 onderhoudsmonteur

1 stempelmaker

1 draaier

3 bank- plaatwerkers (1e jaar)

1 bank- plaatwerker (2e jaar; echter te kort in opleiding om in 1974 een volledig examen te kunnen afleggen).

Over de financiële aspecten van de bedrijfsopleiding bij Gispen kan vermeld worden dat de opleidingskosten per jaar per leerling ca. f 15.605,- bedragen.

In zijn totaal heeft de bedrijfsschool dit verslagjaar f 101.375,- gekost, daar tegenover staat een bedrag van f 38.953,- aan doorberekeningen voor verleende diensten aan andere afdelingen.

Kursus Engels

Ongeveer 40 leerlingen hebben zich in augustus 1974 voor deze cursus aangemeld.

De docent, de heer C. Halbesma te Culemborg, heeft bij de start uit deze aanmeldingen twee groepen geformeerd, n.l. één voor beginners en één voor gevorderden.

Hoewel er in de loop van enkele maanden wat deelnemers in beide groepen zijn afgevallen, is men van mening dat de cursus erg leerzaam is en in een prettige sfeer gegeven wordt.

Externe Kursussen

Naast de kursussen Engels en Nederlands maken de werkmembers ook nog gebruik van kursussen die door allerlei instituten worden verzorgd.

Zij kunnen hierbij gebruik maken van de studiekostenregeling.

Deze studiekostenregeling houdt in dat Gispin in een aantal gevallen 50% vergoedt van de gemaakte studiekosten. Aan studiekostenvergoedingen werd dit verslagjaar f 12.739,11 uitgekeerd.

Hieronder volgt een overzicht van de opleidingen die in het verslagjaar in het kader van deze regeling werden gevolgd.

<u>Kursus</u>	<u>Instituut</u>	<u>Aantal Kandidaten</u>
Ned. Hand. Korresp.	L.O.I.	2
Machinaal Plaatbewerker	T.N.O.	1
S.P.D. I	L.O.I.	1
S.P.D. II	L.O.I.	1
Alg. Basiskursus Verpakking	N.I.V.E.	1
Nederlands	Schoevers	1
Werkoverleg in de praktijk	N.I.V.E.	1
Galvanotechniek A of B	V.O.M. Bilthoven	4
Mavo (3 of 4)	L.O.I./Gem.Avondsch./ Rijk van Gaasbeeksch.	3
Praktijkdiploma boekhouden	Praehp	1
Middelbaar Werktuigbouwkundig Basisopleiding	L.O.I.	2

Basiskursus Alg. Vorming	P.B.N.A.	1
Elektrotechniek	S.B.C.	2
Industriële Elektronika	Stichting Ned. Techn. School	1
M.T.S. Werktuigbouw	M.T.S. Utrecht	1
Bemetel Opleiding	Gispen	4
Praktijkdiploma Frans (spreekvaardigheid)	Schoevers	1
Associatie Handelskorresp. Duits	Inst. Pont - Dordrecht	1
Bijscholingskursus voor Bedrijfs Leermeesters	Stichting Centraal Orgaan	1
Marketing Praktijk	I.S.W.	1
Direct Costing	N.I.V.E.	2
Franse Bedrijfskorresp.	P.B.N.A.	1
Atheneum A	L.O.I.	1
Aspirant Werktuigbouwkundig Tekenaar	L.O.I.	2
Elementaire Wiskunde voor Economische Wetenschap	P.B.N.A.	1
Lassen (autogeen of elektrisch)	Technische School	5
Onderhoudsbankwerker	Technische School	1
Opleiding Magazijnbeheer	L.O.I.	1
Totaal aantal kursisten		45

In de genoemde periode hebben 14 kursisten huu diploma behaald. Hierbij moet wel worden aangetekend, dat er verschillende kursussen zijn, waarvoor geen diploma kan worden behaald, terwijl er ook meerdere zijn die langer dan een jaar duren. Voor zover bekend heeft niemand de cursus tussentijds beëindigd.

Stagiaires

Ook in de afgelopen periode zijn weer een aantal stagiaires in ons bedrijf werkzaam geweest.

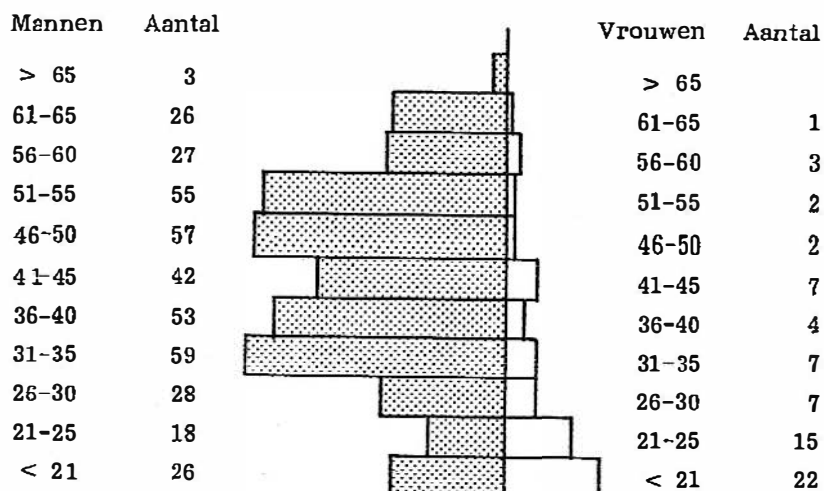
<u>School</u>	<u>Afdeling</u>	<u>Aantal</u>
M.E.A.O., Utrecht	Verkoop	2
T.H., Delft	Technische Dienst	1
T.H., Enschede	Technische Dienst	1
M. T. S., Utrecht	Technische Dienst IV	3
Akademie voor Industriële Vormgeving, Eindhoven	Konstruktieburo	1
Sociale Akademie, Driebergen	Personeelszaken	1
Sociale Akademie, Hengelo	Personeelszaken	1

Afgaande op de evaluaties aan het einde van de stageperiode zijn de stages over het algemeen zowel voor de stagiaires als voor Gispn zinvol geweest.

PERSONEELSBESTAND EN MUTATIES

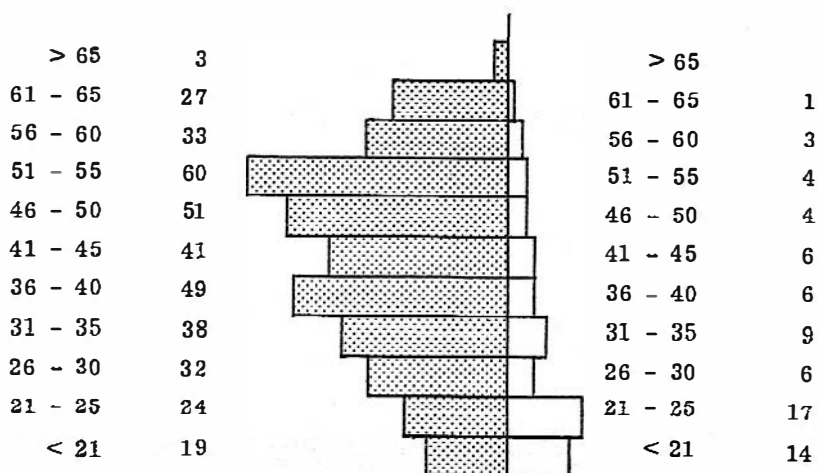
1. Leeftijdsopbouw
2. Bezetting
3. Reden van vertrek
4. Werving
5. Selektie
6. Introductie

Leeftijdsopbouw totale personeel per 31 maart 1974



tabel A

Leeftijdsopbouw totale personeel per 31 maart 1975



Leeftijdsopbouw Zie tabel A

Ondanks een wat meer op jongeren gerichte werving is het aantal jeugdige werknemers toch wat teruggelopen.

Hieraan zal in de toekomst nog meer aandacht moeten worden besteed.

Bezetting

Op 31 maart 1974 was het totale personeelsbestand 464

Op 31 maart 1975 was het totale personeelsbestand 447

In deze periode kwamen 57 personen in dienst en verlieten 74 medewerkers ons bedrijf.

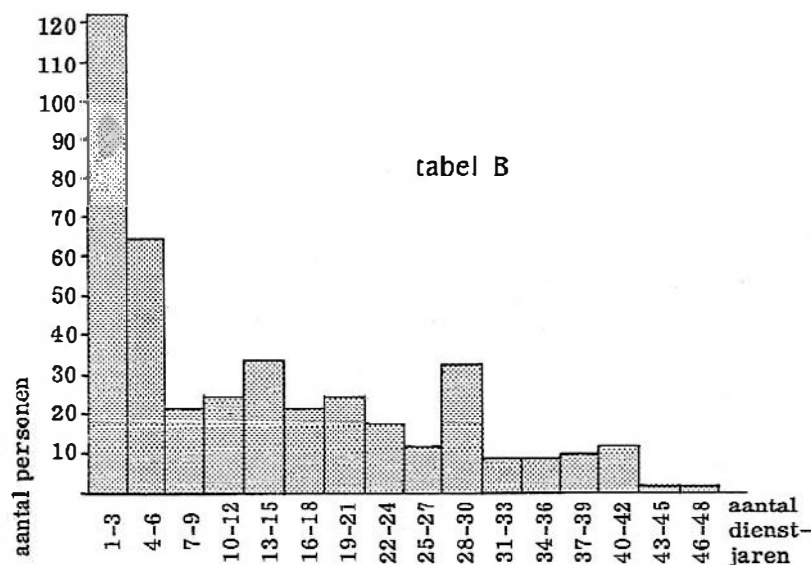
In vergelijking met het vorige verslagjaar zijn er opvallend minder in- en uitdiensttredingen geweest.

Hopelijk wordt dit niet alleen veroorzaakt door de situatie op de arbeidsmarkt maar ook doordat het werkklimaat bij Gispen door velen als prettig wordt ervaren (zie hiervoor ook de dienstjaren-grafiek).

Dienstjarengrafiek Zie tabel B

Deze grafiek geeft een overzicht van het aantal dienstjaren van onze medewerkers.

Het grote aantal langdurige dienstverbanden spreekt voor zich.



Uitzendkrachten

In situaties waarin meer medewerkers nodig waren dan Gispen zelf kon inzetten werden enkele malen uitzendkrachten aangenomen.

Onderstaand staatje geeft een overzicht van de betrokken afdelingen en het gemaakte aantal werkdagen.

<u>Afdeling</u>	<u>Aantal werkdagen</u>
Verkoop	1
Bedrijfsadministratie	15
Montage (buitendienst)	11
Financiële administratie	10
Export afdeling	5
Totaal aantal werkdagen	47

Buitenlanders

Op 31 maart 1975 waren er in totaal 74 buitenlanders bij Gispen B.V. werkzaam t.w.:

51 personen uit Marokko
19 personen uit Turkije
2 personen uit Italië
2 personen uit Griekenland

Vakantiewerkers

Tijdens de vakantie van 1974 hebben 49 jongens en meisjes bij Gispen gewerkt.

Deze vakantiewerkers werden in onderstaande afdelingen geplaatst:

Plaatwerkerij	I	-	7
Plaatwerkerij	IV	-	4
Lakkerij	I	-	3
Lakkerij	IV	-	6
Montage	IV	-	12
Fabriek	II	-	3
Expeditie		-	6
Drukkerij		-	4
Planning		-	2
Verkoop		-	1
Kantine		-	1
Totaal			49

Reden van Vertrek

De redenen voor dienstverlating waren in het verslagjaar als volgt:

Op eigen verzoek		Op verzoek bedrijf	
- proeftijd	2	- proeftijd	9
- reisafstand	1	- niet (op tijd) terug na	
- verhuizing	5	vakantie	9
- positie verbetering	13	- overtreding ziektewet	2
- terug naar Marokko of Turkije	2	- onrechtmatig verzuim	4
- terug naar school	1	- ongeschikt voor functie	1
- vóór of na bevalling	1		
- onbekend	1		25
- huwelijk	2		
	28		

Overige redenen/oorzaken:

- pensionering	4
- 1 jaar W.A.O.	7
- met wederzijds goedvinden	1
- tijdelijk dienstverband	7
- overlijden	2
	21

In totaal hebben 74 medewerkers ons bedrijf verlaten.

Werving

In de verslagperiode werden er in totaal 45 advertenties geplaatst, onderverdeeld naar de volgende functies:

2 x	administratief medewerker	Bedrijfsadministratie
4 x	commercieel medewerker	Binnendienst
7 x	produktiepersoneel	
2 x	gekombineerde advertentie: administratief medewerker medewerkster	Bedrijfsadministratie Verkoop
1 x	gekombineerde advertentie: sekretaresse medewerkster	Export Verkoop
1 x	expeditiebediende	
1 x	autogeen lasser	
6 x	directie-sekretaresse	
10 x	assistent	Inkoop
1 x	vakantiewerkers	
3 x	produkt manager	
1 x	assistent(e)	Personeelszaken

4 x	steno-typiste	
2 x	administratief medewerker	Financiële administratie/ Bedrijfssignalering

De advertenties werden geplaatst in de volgende dag- en weekbladen:

- Culemborgse Courant
- Utrechts Nieuwsblad
- Elsevier's Weekblad
- De Gecombineerde
- Automatiseringsgids
- Vijfheerenlanden
- Rotterdams Nieuwsblad
- Brabants Dagblad
- Arnhemse Courant
- Amersfoortse Courant

Selektie

Dit jaar waren er 249 sollicitanten. Hiervan zijn er 57 aangenomen. Bij de selektie is 20 keer gebruik gemaakt van een psychotechnisch onderzoek, waarvan 6 met een positieve uitslag. Zeven maal werd een interne sollicitatie behandeld waarbij drie sollicitaties resulteerden in een overplaatsing, tevens promotie. Verder kan nog vermeld worden dat de in 1973 gestarte nieuwe procedure in de praktijk tamelijk bevredigend heeft gewerkt.

Introductie

Waar de nieuwe introductie-methode is toegepast, is deze in dit verslagjaar wel goed bevallen. Behalve de algemene informatie op de dag van binnenkomst wordt er meer aandacht besteed aan de introductie binnen de eigen afdeling.

Verder zijn er veel individuele introductie-programma's (al of niet uitgebreid) gemaakt.

Aan het einde van de proeftijd werd in de meeste gevallen in een gesprek met de betrokkene de introductieperiode geëvalueerd.

Ongeveer eens in de drie maanden vindt er een gezamenlijke bijeenkomst plaats van alle nieuwelingen, waarbij ook een rondleiding door het bedrijf gemaakt wordt. In de verslagperiode zijn er 7 van dergelijke bijeenkomsten gehouden.

Bij de introductie kon enkele malen gebruik gemaakt worden van de mogelijkheden van de Bedrijfsschool. Mensen die niet beschikten over de voor een bepaalde positie benodigde kennis en/of ervaring konden deze alsnog in de Bedrijfsschool opdoen.

BEDRIJFSGENEESKUNDIGE DIENST EN BEDRIJFSMAATSCHAPPELIJK WERK

1. Bedrijfsgeneeskundige Dienst
2. Ziekteverzuim
3. Ongevallen
4. Bedrijfsmaatschappelijk Werk
5. Jubilea en Pensioneringen

Bedrijfsgeneeskundige Dienst

Vanaf januari 1974 heeft onze bedrijfsarts, de heer K.J.J. Wolters, vrijwel iedere woensdagmiddag spreekuur gehouden en medische keuringen verricht.

In de verslagperiode zijn in totaal 62 sollicitanten medisch onderzocht. Het spreekuur werd voornamelijk bezocht door:

- medewerkers die door dokter Wolters hiertoe werden uitgenodigd;
- medewerkers met vragen of opmerkingen over medische zaken samenhangend met het werk;
- medewerkers met vragen over medische zaken die werden doorverwezen naar de eigen huisarts.

In oktober 1974 is onze bedrijfsarts begonnen met een onderzoek in te stellen naar de oorzaken van het ziekteverzuim. Dit deed hij door iedere herstellende een eenvoudige vragenlijst ter invulling toe te zenden.

Ondanks dringende verzoeken van zowel de bedrijfsleiding als van de O.R.-leden kwam slechts ongeveer 50% van de uitgegeven formulieren terug waardoor het onderzoek niet meer zinvol bleek te zijn en beëindigd is.

Ziekteverzuim

Het gemiddelde ziektepercentage over 1974/1975 bedroeg voor de fabriek 11,8% en voor de beampten 4,6%.

Het gemiddelde percentage voor het totale personeel was 9,3%.

Over het ziekteverzuim kan verder nog vermeld worden dat er een opvallend verschil is wat betreft de gemiddelde ziekte duur tussen fabriek en beampten. In eerstgenoemde groep is het kortdurend verzuim (tot 6 dagen) relatief veel lager en het langdurig verzuim relatief veel hoger dan in de andere groep.

Bij vergelijking van de drie fabrieken kan worden vastgesteld dat fabriek IV ruim onder en fabriek I ruim boven het gemiddelde verzuim in de fabriek zat.

Ongevallen

In 1974 hebben 19 personen een bedrijfsongeval gehad; wat in totaal 216 verzuimdagen tot gevolg had. Hierbij waren geen ongevallen met blijvend letsel. In de meeste gevallen betrof het een verwonding aan de hand.

Onderstaand een overzicht van de ongevallen in 1974 per afdeling:

Fabriek I	:	4 ongevallen
Fabriek II	:	1 ongeval
Fabriek IV	:	8 ongevallen

Technische Dienst	:	4 ongevallen
Gereedschapmakerij	:	1 ongeval
Kantoor	:	1 ongeval

Hoe Gispén staat ten opzichte van het landelijk beeld blijkt uit de jaarcijfers van 1974:

Gemiddeld aantal ongevallen per 100 werknemers bij Gispén:	4,6
Idem landelijk (metaalbewerking, sektor lichte Industrie)	: 4,0
Gemiddeld aantal verzuimdagen per ongeval bij Gispén	: 11,7
Idem landelijk (in genoemde sektor)	: 16,2

Over de eerste drie maanden van 1975 kan vermeld worden dat er 4 bedrijfsongevallen zijn geweest.

Uit de gegeven ongevals cijfers kan de konklusie worden getrokken dat we voortdurend attent moeten blijven wat de veiligheid betreft.

Hierbij is het goed te bedenken dat menig ongeval met wat extra oplettendheid wellicht voorkomen had kunnen worden.

Bedrijfsmaatschappelijk Werk

In totaal zijn er 128 gevallen van bedrijfsmaatschappelijke aard behandeld.

In tien gevallen kon voor gezinshulp gezorgd worden.

Ziekenbezoek

Het is niet mogelijk de juiste cijfers van deze bezoeken door chef, baas, kollega e.d. op te voeren.

De wel geregistreerde bezoeken waarbij, nadat men drie of meer weken ziek was, een fruitbakje of een bloemetje werd overhandigd, bedroegen in de afgelopen periode 151 in totaal.

Jubilea en Pensioneringen

In de afgelopen tijd zijn er weer een groot aantal jubilea gevierd. De jubilarissen waren:

12½ jaar in dienst

J.J. v.d. Straten
A. Schouten
C.A. v.d. Brink
A. de Bruin
A.W. Buitenweg
G.J. v.d. Linden
N. v.d. Burg

J.A.G. Kemme
E. Tamaëla

A.W. v. Leeuwen
Mevr. G. de Weerd
C.M. v. Doesburg
J. Sahertian

25 jaar H. de Ruiter

40 jaar in dienst

D.J. Wijnen
A.D. Ulrich
F. Saltzherr
P.J. Kermans
J.M. de Boef
M.J.J. Uphof

Zowel de 12½-jarige als de 40-jarige jubilea zijn kollektief gevierd. Vooral de laatste kollektieve viering in "De Open Hof" was zowel voor de jubilarissen als de overige aanwezigen een onvergetelijke gebeurtenis.

In het verslagjaar zijn 5 mensen gepensioneerd, t.w.

G.M. v. Antwerpen

C.A. v.d. Brink

J. v. Overbeek

J. Peterse

G. Kok

ONTSPANNINGSAKTIVITEITEN

1. Nieuwjaarsbijeenkomst
2. Kinderkamp
3. Gepensioneerden
4. Sport
5. Fotoclub en Hobby-club

Nieuwjaarsbijeenkomst

De gebruikelijke nieuwjaarsbijeenkomst werd dit jaar op 2 januari in de Open Hof gehouden. Het was een gezellig samenzijn waarbij de aanwezigen verrast werden door de onverwachte komst van een orkest met een zwierige dirigent dat geheel uit Gispen medewerkers bestond.

Kinderkamp

Aan het jaarlijkse Gispen kinderkamp, gehouden van 27 juli tot 3 augustus 1974 te Noordwijkerhout, hebben 40 kinderen deelgenomen.

In het najaar is de daarvan gemaakte film voor een grote schare belangstellenden (128) vertoond.

Gepensioneerden

De Gispen gepensioneerden zijn op 22 augustus 1974 een dag uit geweest. De tocht ging dit maal naar Apeldoorn en Nijmegen met 102 deelnemers.

Op de gepensioneerden-middag in december konden zij o.a. de film, die van die tocht gemaakt werd, komen bekijken.

Sport

Op velerlei terrein is er weer sport beoefend door Gispen medewerkers:

Voetbal

Voor de bedrijfsvoetbalkompetitie is in het verslagjaar acht keer gevoetbald met het resultaat dat Gispen kampioen werd.

Daarom mocht de Gispen ploeg op 10 augustus 1974 in Zeist in het eindtoernooi van het gehele distrikt mee spelen. Helaas kon men in geen van de drie gespeelde wedstrijden tot winst komen. Na afloop van dit spektakel werd het eerder behaalde kampioenschap gevierd met een heerlijk chinees etentje.

Ook in 1974 bleef de Gispen-voetbalbeker na de jaarlijkse wedstrijd tussen de fabriek en het kantoor in handen van het kantoor.

Vissen

Op 8 augustus 1974 werd een viswedstrijd georganiseerd door Gispen. Op de bewuste dag was het bijzonder slecht weer, maar desondanks hebben van de 25 deelnemers negen doorbijters vis gevangen. Als prijzen werden hartversterkertjes aangeboden.

Zwemmen

De mogelijke fusie, waar in het vorige jaarverslag melding van is gemaakt, is inmiddels een feit geworden. Gispen's Zwemvereniging doet nu mee in 2 competities: waterpolo en korte baan zwemmen.

Tafeltennis

Onze tafeltennisvereniging maakte dit verslagjaar een uitstekende start door bij de kampioenschappen van de afdeling Utrecht op 21 april 1974 met 17 deelnemers 14 prijzen in de wacht te slepen. Bij de kampioenschappen van 1975, in januari gehouden, werd deze gunstige ontwikkeling voortgezet.

De goed begeleide jeugd timmert hard aan de weg:

- het eerste jongensteam drong in december door tot de hoogste landelijke jeugdklasse;
- Juliet van Maarseveen werd tweede bij de Nederlandse junioren kampioenschappen en werd uitgekozen voor de Europese Jeugdkampioenschappen en enkele Interlands.

In juli 1974 werd verhuisd naar de zolder van de Nijenborgh waar de extra-speelruimte al snel weer volledig bezet werd door een gezonde toename van het aantal rekreatieleden.

Foto- en Hobbyclub

De uit 38 leden bestaande fotoclub "Gispen" kwam dit jaar regelmatig bijeen om zich met elkaar te verdiepen in de fotografie. Verder waren er leerzame kontakten met andere clubs uit het rivierengebied en met het rayon Utrecht. Voor het volgend jaar staan er al enige activiteiten op het programma waaronder de in augustus te houden tentoonstelling.

Op bijna elke donderdagavond is er in de Bedrijfsschool een groep nijvere leden van de hobbyclub te vinden. De ongeveer 80 leden hebben dit jaar weer veel werkstukken gemaakt, met als pronkstuk een schitterende molen.

Daarnaast brachten velen een bezoek aan de Karweibeurs in Utrecht en werd in april gezamenlijk op de Waddenzee gevist. Om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen op het hobbyterrein circuleren enkele tijdschriften onder de leden.

OVERZICHT BESTUREN EN KOMMISSIES

1. Personeelfonds
2. Woningadvieskommissie
3. Ideeënbuskommissie
4. Veiligheidskommissie
5. Brandweer
6. E.H.B.●.
7. Fabrieksfluit
8. P.C.G.

Personeelfonds

Het bestuur van het Personeelfonds is in de periode 1 april 1974 tot en met 31 maart 1975 in totaal 14 maal bijeen geweest.

De uitgaven bestonden in hoofdzaak uit bijdragen voor: huisarts, apotheekkosten, ziekenfondsmiddelen, sociale bijstand, gezinshulp e.d.

Daarnaast werden, namens het personeel, door het personeelfonds geschenken aangeboden bij jubilea, pensionering, huwelijk en geboorte.

Het bestuur bestond in deze periode uit de volgende personen:

A. Anbeek	-	voorzitter
K. Verwey	-	administrateur
G. van Doorn	-	lid
J.W. Klevit	-	lid
Chr. Verheyde	-	lid
G. Westerdaal	-	lid

Woningadvieskommissie

De woningadvieskommissie is als volgt samengesteld:

A. Anbeek	C. Hulskes
J. de Boef	J. Verschoor
H.J. van der Kroef	K. Verwey

Deze commissie die zich tot doel stelt de claimwoningen van Gispens zo rechtvaardig mogelijk te verdelen is hiervoor vijf maal bijeen geweest.

In het verslagjaar waren er vijf claimwoningen die aan Gispensmedewerkers, waarvan 3 Marokkanen, toegewezen konden worden.

Ideëenbuskommissie

De ideëenbuskommissie bestaat uit de volgende personen:

H. de Ruiter	(voorzitter)
J. Th. Smorenburg	(sekretaris)
S. Blokland	
F. Ferwerda	
J. van Zanten	

Het inzendingspercentage ligt thans op 12%. Dit is mede bereikt door het opstellen van een nieuw reglement en door diverse acties. De cijfers zijn als volgt:

Ingediende voorstellen	55 stuks
Afgewerkte voorstellen	47 stuks
Beloonde voorstellen	24 stuks

Aanmoedigingspremie à f 15, --	3 stuks
Besparing op jaarbasis bruto	f 28.379,87
Uitgekeerd aan beloningen bruto	f 5.545,64 (19,5%)
Hoogste beloning	f 828, -
Onmeetbare beloonde voorstellen 8 van de 24	
Uitgekeerd aan onmeetbare voorstellen bruto	f 645, -

Alle ingezonden ideeën zijn van mannen afkomstig, dit terwijl er bij Gispen B.V. 20% vrouwen werken.

Wellicht dat hier, juist in 1975, verandering in komt.

Veiligheidskommissie

De op 21 mei 1974 geïnstalleerde veiligheidskommissie is als volgt samengesteld:

H.C. Weysenfeld (voorzitter)	M. van Eck
A. de Bruin (sekretaris)	J. Verschoor
J.W. Kievit (vice-voorzitter)	P.L. van Zuylen
L. Camijn	

In het verslagjaar werd 11 keer vergaderd waarbij o.m. de volgende onderwerpen aan de orde kwamen:

- De veiligheidswet
Ter instructie van de commissieleden werd deze wet besproken.
- Werkhandschoenen
Met als resultaat dat nu via de afdelingschefs de voor het werk meest geschikte handschoenen kunnen worden aangevraagd.
- Handdoeken
Na grondig onderzoek werd het gebruik van papieren handdoeken geadviseerd. Dit advies werd, na overleg in de O.R., opgevolgd zodat na de komende verhuizing in alle toiletten papieren handdoeken zullen worden gebruikt.
- Snelheid van voertuigen op het fabrieksterrein
- Beveiliging van afkantpersen
- Het laden van accu's
- Afzuiginstallaties voor dampen

Veel van de besproken onderwerpen werden via het W.P.O. aan de orde gesteld.

Brandweer

De brandweer heeft in het verslagjaar 17 maal op het Gispen terrein geoefend, terwijl zij aan 2 wedstrijden heeft deelgenomen. In deze wedstrijden werd getoond dat het nivo van onze ploeg meer dan voldoende was.

De indeling van de Bedrijfsbrandweer is als volgt:

Commandant: J.A. Poutsma

Bevelvoerders: J.J.N. van Haaren en L. Bosch

Door omstandigheden werd het bevel over de ploeg van fabriek IV dit jaar in de praktijk door de waarnemend bevelvoerder J.R.A. de Ridder, gevoerd.

Verder telde de brandploeg 24 leden.

Voor de toekomst geldt dat na de verhuizing de indeling van de ploeg herzien zal worden.

E.H.B.O.

De E.H.B.O.-groep bestaat uit een twaalfstal medewerkers die, over het hele bedrijf verspreid, werkzaam zijn.

Onder de direkte leiding van de oefenmeester, de heer G. Westerdal, is er één maal per 3 weken in de kantine onder supervisie van dokter K.J.J. Wolters geoefend.

Om steeds zo snel mogelijk bereikbaar te zijn hangen lijsten met de namen en telefoonnummers van alle E.H.B.O.-ers bij alle E.H.B.O. kasten.

Fabrieksfluit

In het personeelsorgaan van Gispén staan zoveel mogelijk onderwerpen die voor het personeel van belang zijn. Daarnaast worden allerlei zaken vermeld die gewoon leuk zijn om te weten. Dit jaar werd veel aandacht besteed aan de vorderingen van de nieuwbouw.

In overleg met de veiligheidskommissie werd een aantal artikelen geplaatst over verschillende onderwerpen met betrekking tot veiligheid.

Enkele vaste rubrieken in de Fabrieksfluit zijn:

- "Uit de Ondernemingsraad"
- Staalmeubelnieuws
- Ideeën

De redaktie-kommissie bestaat uit de heren:

A. Anbeek

H.H. Sijbrant

L. Bosch

L. Velting

A. de Bruin (foto's)

C. van Zanten

D.W. van Logchem

Lay-out en drukwerk worden respectievelijk verzorgd door de heren P. Hermans en W. van Harten.

Personeels Coördinatie Groep

Deze groep, bestaande uit de heren J.J.M. Lips, O. Kaña, L. Huyzer en A. Anbeek, is in de verslagperiode zeven maal bijeen geweest, waarbij onder andere de volgende onderwerpen in concernverband zijn besproken:

Telefoonkostenvergoeding, aanpassing jeugdlonen, afdelingskas, beoordelingssystematiek, arbeidsongeschiktheids-verzekering, veiligheidsdienst, ongevallenverzekering, overwerk toeslag, ziektekostenverzekering, verhuiskostenregeling, vakantiewerkers, minimum vakantietoelage, vakantiespreiding, sociaal jaarverslag, jubilea, werving buitenlandse arbeidskrachten, griepvaccinatie, glijdende werktijden, verzuimcijfers, reiskostenvergoedingen, vertegenwoordigersvergoedingen, kursussen, sollicitatie procedure, minimum jeugdlonen, winstuitkering, personeelsgids, funktieclassificatie.

Vooraf aan de beoordelingssystematiek is in de P.C.G. veel aandacht besteed.

BELEIDSPLAN VOOR 1975/1976

- Gekozen Werktijden
- Voorbereiding op Pensionering
- Beoordelingssysteem
- Personeelsgids
- Training en Vorming
- Loopbaanbeleid
- Werkoverleg
- Buitenlandse Werknemers
- Ziekteverzuim
- Groene Map
- Ontspanningsactiviteiten
- ~~Kontak~~ten Personeelszaken
- Sociaal Jaarverslag
- Jeugdigen
- Personeels Coördinatie Groep

Beleidsplan voor 1975/1976

Als we terug kijken op het beleidsplan voor 1974 blijkt dat de meeste zaken onze aandacht hebben gekregen. Dit betekent niet, dat we datgene bereikt hebben, wat ons voor ogen stond, maar we hebben in elk geval een stukje afgelegd op de ingeslagen weg. Hieronder laten we de onderwerpen nog eens de revue passeren:

Gekozen Werktijden

De halfjaarlijkse proef met de gekozen werktijden zal in oktober 1975 geëvalueerd en opnieuw bezien moeten worden.

Voorbereiding op pensionering

Gelukkig is in de metaal C.A.O. 1975 een duidelijke stap gezet naar de voorbereiding op de pensionering.

Vanaf de 62-jarige leeftijd wordt men elk jaar in de gelegenheid gesteld wat meer vrijaf te nemen.

De voorlichtingsbijeenkomst met de bedrijfsarts zal weer verzorgd worden. Vooral van de ontwikkelingen op landelijk nivo hangt af wat verder gedaan kan worden.

Beoordelingssysteem

De beoordelingskommissie heeft haar taak afgerond en de beoordeling kan van start gaan. Het is vooral van belang de beoordelaars zo goed mogelijk op hun taak voor te bereiden, want daar staat of valt het systeem mee. Inmiddels zijn een aantal trainingsbijeenkomsten gepland, die verzorgd worden door de heer J. Bij de Vaate uit Dordrecht.

Na de eerste beoordelingscyclus zal een evaluatie in concernverband plaats vinden zodat het systeem, zo nodig, verder ontwikkeld kan worden.

Personeelsgids

Een concept is inmiddels aan de directie ter goedkeuring voorgelegd. Er zal nog worden nagegaan of dit concept ook bruikbaar is voor de andere werkmatachappijen (Lips en Staalmeubel).

Training en Vorming

Als we op de snelle en steeds veranderende ontwikkelingen in de maatschappij voldoende willen inspelen, zullen we aan dit onderwerp nog meer aandacht moeten besteden. Het veranderende leiderschap vraagt om training van alle nivo's. Het leren samenwerken, overleg plegen, overdragen, vergaderen, discussiëren en verslaggeven zijn zaken die in de belangstelling moeten blijven staan.

Individuele kursussen, vooral op de bovengenoemde terreinen, moeten zoveel mogelijk gestimuleerd worden. De cursus Nederlands voor buitenlandse werknemers moet in de komende periode weer gegeven worden, daar deze voor hen noodzakelijk is om zich in Nederland meer "thuis" te voelen en om zich verder te kunnen ontwikkelen.

Loopbaanbeleid

In de afgelopen periode hebben wij schuchtere pogingen gedaan hier wat aan te doen. Er zijn gesprekken gevoerd met de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek en we verwachten binnenkort wat actie te nemen. Vooral planning op lange termijn is hier gewenst, maar dit is eenvoudiger gezegd dan gedaan.

Werkoverleg

Hoewel we in vergelijking met vele andere ondernemingen met ons werkoverleg niet slecht uit de bus komen, is er nog een lange weg te gaan. De vraag moet steeds weer gesteld worden: Hoe betrekken wij alle medewerkers zo veel mogelijk bij het werk en alles wat daar bij hoort? Geen gemakkelijke taak; maar wel de moeite waard om er zich voor in te spannen.

Buitenlandse Werknemers

De sociale begeleiding en huisvesting van deze werknemers blijft een moeilijke zaak. Vooral nu er een begin is gemaakt met de hereniging van de gezinnen van de buitenlandse werknemers. Voortdurend is er het gevoel van tekortkoming en machteloosheid. Gelukkig kan de Stichting voor Buitenlandse Werknemers in Culmborg de helpende hand bieden. De huidige woongelegenheden, Casa Maroc, begint tekenen van ouderdom te vertonen. Destijds is dit noodgebouw voor een beperkt aantal jaren gebouwd. Nu blijkt dat de buitenlanders niet meer uit onze industriële samenleving weg te denken zijn, zou bekeken moeten worden of er geen mogelijkheden tot meer akseptabele huisvesting zijn.

Ziekteverzuim

Dit is nog stijgende ondanks de verwoede pogingen om er meer greep op te krijgen. We streven naar een nauwere samenwerking tussen het Gemeenschappelijk Administratiekantoor, de Bedrijfsarts, de Verzekeringsgeneeskundige en de patiënten. Al is de stijging van het ziekteverzuim een algemeen verschijnsel, toch zullen we blijven trachten de oorzaken op te sporen en hieraan wat te doen.

Groene Map

De regelingen die in deze map zijn verzameld zullen zoveel mogelijk bewaakt moeten worden. Het heeft geen zin om een rege-

ling voor bijvoorbeeld Ziekenbezoek te maken als niet iedereen er volgens de regeling aan meedoet.

De begeleiding en controle op de regelingen moeten regelmatig geëvalueerd worden.

Ontspanningsactiviteiten

Aan de organisatie van deze activiteiten voor het personeel wordt het een en ander gedaan maar vooral 's winters is dit zeker voor verbetering vatbaar. Misschien is de oprichting van een personeelsvereniging toch nog niet zo gek, gesteld dat er voldoende belangstelling voor is. Dit te onderzoeken zou een goed begin kunnen zijn.

Kontakten Personeelszaken

Meer rechtstreeks contact met de medewerkers zou voor P.Z. geen overbodige luxe zijn. De faktor tijd gooit hier meestal roet in het eten, wat natuurlijk geen ekskuus is.

Nu de verschillende fabrieken samengevoegd worden, is er een goede gelegenheid hier verbetering in te brengen.

Sociaal Jaarverslag

Bij steeds meer Nederlandse bedrijven verschijnen sociale jaarverslagen. De verschillende manieren van aanpak maken een zinnvolle vergelijking moeilijk maar we kunnen er wel uit konkluderen dat we er nog lang niet zijn.

Vooraf het maandelijks bijhouden van de gegevens voor het verslag is essentieel om tot een zo volledig mogelijk geheel te komen.

Jeugdigen

In verband met het verouderende personeelsbestand bij Gispen is het zaak zoveel mogelijk jongeren voor de vrijkomende posities aan te trekken. Bij dit op jongeren gerichte aannamebeleid moet wel de konsekwentie getrokken worden dat zij vooral de eerste tijd extra aandacht nodig hebben.

Personeels Coördinatie Groep (in Concern verband)

De laatste jaren zijn, met wisselend sukses, verschillende activiteiten op sociaal gebied samen ondernomen. Uit de ervaringen is gebleken dat dit voor alle partijen erg nuttig is. In de komende periode zou dit overleg gekontinueerd en wellicht nog uitgebreid moeten worden.

