

de **B U z z n e s s** s p e c i a l
medewerkers magazine 2003-2004



Eight days a week

Beste collega's,

Het was me het jaartje wel: boekjaar 2003/04! Er is heel veel gebeurd en als Gispen over een tijdje 100 jaar bestaat, zal het terugblikboek een dik hoofdstuk gaan besteden aan het jaar 2003/04, dat is zeker.

De sociale consequenties van de alsmaar krimpende markt waren fors. De ene reorganisatie in juli/augustus 2003 was nog niet verwerkt of de plannen voor de volgende (Kompas) werden al weer gesmeed. We hebben heel wat klappen gehad en gelukkig begrijpt iedereen dat dit echt onvermijdelijke aanpassingen aan de markt waren.

En gelukkig zijn we langzaam in beter vaarwater gekomen. Het lijkt er op dat de markt uiteindelijk gaat aantrekken. We hebben mooie contracten en harde orders binnengehaald en ik reken echt op zwarte cijfers in november en december!

De tijd van 'weinig werk in de fabriek, geen uitzendkrachten en soms gewoon leegloop' is hopelijk voorbij en we zien nu warempel weer 'volop werk, de normale flexibele schil aan uitzendkrachten en hoge efficiency'. Ook de zaterdag wordt weer ingezet en soms wordt er overgewerkt: die luxe problemen hebben we graag!

Beste mensen, dank voor jullie geweldige inzet! We hopen echt deze dip definitief achter ons gelaten te hebben en dan kunnen we verder bouwen aan een gezond Gispen.

Alvast een fijne decembermaand toegewenst!

Jan van Zuilen

Gispen

Living Tomorrow

Het boekjaar 2003-2004 stond voor Gispén zeker in het teken van Living Tomorrow, het huis en kantoor van de toekomst in Amsterdam.



Niet alleen omdat hier veel medewerkers van Gispén bij betrokken waren voor ontwikkeling, uitwerking, productie en installatie maar ook omdat het project heel veel heeft betekend voor het innovatieve imago van Gispén. Dat Gispén een sterk merk uit het verleden is weten we, maar dat moet ook in het heden zo zijn om een sterke positie te behouden in de kantoorinrichtingsmarkt.

Dan is een project als Living Tomorrow juist van belang omdat het Gispén heel veel positieve publiciteit heeft gegeven en de waardering bij onze klanten zeer heeft doen stijgen.

Er zijn inmiddels al honderden enquêtes van bezoekers ingevuld die dit cijfermatig bewijzen!

Omdat Gispén nog tot en met 2008 aan Living Tomorrow verbonden blijft, maken we de komende jaren nog volop gebruik van de fantastische mogelijkheden die het ons biedt!

Ondernemingsraad

In het boekjaar 2003/2004 heeft de OR weer een aantal keren vergaderd in de OR- en Overlegvergaderingen.

Het boekjaar heeft in het teken gestaan van twee reorganisaties onder de naam Gispén Slagvaardig en Kompas 2004. Deze processen waren heel ingrijpend en voor de OR was het niet altijd makkelijk om een afgewogen advies uit te brengen. Wij zijn bij deze processen bijgestaan door een extern deskundige die ons o.a. begeleidt bij het formuleren van ons advies.

We hebben in deze periode afscheid moeten nemen van veel collega's. Dat heeft ons allemaal diep geraakt.

Wij als OR hebben in ons advies zoveel mogelijk de belangen van het personeel en het bedrijf in acht genomen om als afgeslankte organisatie zo stabiel mogelijk de toekomst in te gaan.

Vanwege de financiële situatie bij Gispén hebben we bij de laatste reorganisatie veel van onze verworven Groene Mapregelingen aan moeten passen en is er zelfs een loonoffer gebracht door een grote groep medewerkers.

Naast die reorganisaties hebben we ook advies uitgebracht over de verkoop van Gispén aan de huidige directie.

Intern binnen de OR is er ook veel gebeurd afgelopen jaar, we hebben afscheid moeten nemen van onze voorzitter die bij de laatste reorganisatie ook op de ontslaglijst stond.

Ook heeft er een wisseling plaats gevonden, Rick Westbeek is vervangen door Cor van de Bovenkamp en Cor Bronk heeft op uitdrukkelijk verzoek van de OR-leden het voorzitterschap op zich genomen.

Dit jaar zijn we ook op cursus geweest waar de volgende onderwerpen aan de orde geweest zijn:

- > Bevoegdheden OR
- > Reorganisatie/inkrimping en Management Buy-Out
- > Functioneren OR/vergadertechniek
- > OR en achterban en ontwikkelingen in de wetgeving

Terugkijkend op het jaar was het een jaar van intensief vergaderen en een jaar waarin er veel ingrijpende gebeurtenissen hebben plaatsgevonden.

Wij hebben op deze manier getracht om, in het belang van ons allen, er zorg voor te dragen dat Gispén nog steeds een bedrijf is waar veel gemotiveerde mensen werken.

Laten we met zijn allen proberen dat we deze moeilijke periode met zo min mogelijk schade door komen, om klaar te zijn voor de toekomst.

Afwikkeling Gispén Slagvaardig

Nadat we in het vorige boekjaar de reorganisatie Gispén Slagvaardig hebben aangekondigd, loopt het grootste deel van de afwikkeling door in het boekjaar 2003-2004.

Op 11 juli 2003 zijn de betreffende medewerkers geïnformeerd over hun ontslag als gevolg van een reorganisatie met als doel de Gispén organisatie meer "slagvaardig" te maken. De ontslagprocedure loopt voor de meeste medewerkers via het CWI. De medewerkers met het kortste dienstverband gaan per 1 september uit dienst, de laatste medewerker gaat op 31 maart 2004 pas uit dienst. In totaal zeggen we 31 medewerkers ontslag aan en gaan er uiteindelijk daadwerkelijk 26 uit dienst. De medewerkers krijgen als onderdeel van het Sociaal Plan een outplacement-traject aangeboden via Labora Personeelsstrategen. Na een periode van 6 maanden zijn er nog 5 medewerkers die geen nieuwe baan hebben gevonden; zij krijgen een verlenging van het traject aangeboden door Gispén. Voor de medewerkers die geen ontslag aangezegd krijgen heeft deze reorganisatie uiteraard ook nogal wat impact.

De grootste verandering bestaat uit het reorganiseren van de verkoop: alle customer service activiteiten worden gecentraliseerd. Dientengevolge worden de binnendiensten binnen de regio's opgeheven. Verder wordt de afdeling Kwaliteitszorg opgeheven; de werkzaamheden worden geïntegreerd in de lijn.



Assemblage

Nadat de laatste collega die ontslag heeft gekregen in de reorganisatie Gispén Slagvaardig daadwerkelijk uit dienst is gegaan, is de directie al aan het nadenken over vervolgmaatregelen, aangezien het effect van de eerste reorganisatie helaas nog niet de beoogde verandering in de financiële situatie laat zien. De directie stelt een aantal bezuinigingsmaatregelen voor en gaat hierover in overleg met de Ondernemingsraad en later ook met de vakbonden. Er zijn maatregelen noodzakelijk om onze kostenstructuur op een gezonder niveau te krijgen. Hiernaast zal er helaas opnieuw gesneden moeten worden in het personeelsbestand. Het aantal medewerkers dat in deze reorganisatie ontslag aangezegd zal krijgen is afhankelijk van de omvang van de maatregelen die worden overeengekomen met OR en vakbonden. Dit betekent een extra grote druk voor onze OR. Na overeenstemming over de te nemen maatregelen wordt er aan 33 medewerkers ontslag aangezegd. Uiteindelijk gaan er 26 medewerkers uit dienst.

Door de zwakke financiële positie wordt met de vakbond overeengekomen om de ontslagprocedure via de kantonrechter te laten lopen, vanwege snelheid en dus kostenbesparing op zeer korte termijn. Dit betekent voor de betreffende medewerkers dat zij op 4 juni hun ontslag krijgen aangezegd, en de meesten al per 30 juni uit dienst gaan. Zij krijgen een outplacementtraject aangeboden via Axle group. Wederom zien we een aantal zeer gewaardeerde collega's Gispén verlaten.



Ik ben Marcel Rietveld. Ik werk in de afdeling Assemblage. Mijn werkzaamheden bestaan uit het monteren van Work, Octakasten, ladeblokken en Style tafels. Van het afgelopen boekjaar is mij de reorganisatie Gispén Slagvaardig en het verlies van veel banen het meest bijgebleven. Over de toekomst van Gispén heb ik me grote zorgen gemaakt, en ook over de nieuwe reorganisatie, Kompas, die er toen aankwam. Maar er waren ook leuke dingen. Het beste nieuws voor mij was dat Gispén de order voor de Europese Unie heeft binnengehaald. Ook ben ik blij dat de orderportefeuille weer wat aantrekt. Ik hoop dat dat zo blijft, dan komt het vast wel weer goed.

Collegiaal uitlenen

Een onzekere markt en economische terugval zijn van grote invloed op de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Hoe meer onzekerheid, hoe groter de behoefte aan flexibiliteit bij de bedrijven. Afscheid nemen van vakbekwame medewerkers wordt het liefst zo lang mogelijk uitgesteld. Als er sprake is van overcapaciteit kan collegiaal uitlenen uitkomst bieden.

Wat is collegiaal uitlenen?

Bij collegiaal uitlenen wordt een medewerker te werk gesteld bij een ander bedrijf met behoud van het dienstverband bij zijn huidige werkgever. Op deze wijze blijven de arbeidsomstandigheden en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden van het eigen bedrijf geldig. Na de overeengekomen periode gaat de medewerker weer aan de slag bij zijn eigen werkgever. Soms ook al eerder, als het werk weer aantrekt.

Het doel is om maximale flexibiliteit voor de productie te verkrijgen, vakmensen voor Gispen te behouden en de personeelskosten onder controle te houden. Ook in de productie bij Gispen hebben we te maken met over- of ondercapaciteit. Terugkijkend op de laatste maanden heeft de productie te maken gehad met een ondercapaciteit van medewerkers. Zoals gebruikelijk binnen Gispen lossen we dit meestal op door het inlenen van uitzendkrachten via uitzendbureaus. Soms is het noodzakelijk om zelfs werk uit te besteden naar andere bedrijven.

Maar tegen het einde van afgelopen boekjaar was de situatie bij Gispen heel anders. Toen was er sprake van

overcapaciteit aan medewerkers. Diverse medewerkers moesten van de 2-ploegendienst naar dagdienst.

Om een oplossing te zoeken voor die situatie zijn er tegen het einde van afgelopen boekjaar drie medewerkers voor bepaalde tijd uitgeleend aan andere bedrijven. Door hun flexibele opstelling konden we het aantal ontslagen beperkt houden en hielden we toch de kosten in de hand. Voor de medewerkers zelf is het een leerzame periode geweest. Want in de keuken van een ander kijken en de opgedane kennis weer gebruiken bij Gispen is hartstikke leuk!

ERP en CRM

In januari 2003 startte Gispen met het Skanforce project: de invoering van een nieuw ERP en CRM systeem. Na een hectische periode van voorbereiding zijn wij op maandag 29 september 2003 met de memorabele woorden van Peter Veer: "We zijn live", live gegaan.

Met de implementatie zijn er nogal wat zaken veranderd. (In)direct heeft ieder binnen Gispen ermee te maken gehad. Onder andere projectmatig werken, veranderingen bij Inkoop, het CSO project en een andere manier van plannen in de productie. Daarnaast werkten we in Triton niet met de muis en was de schermopbouw anders.

Uiteraard hebben zich diverse kinderziektes voorgedaan, maar gaandeweg bleek dat we ook deze met dank aan de gebruikers het hoofd konden bieden. Na het vaarwel zeggen van de Scandinavisk Group werd in maart 2004 afgezien van een CRM-omgeving binnen

BAAN V. We hebben toen gekozen voor een upgradering van Matrix 2.0. Daarbij is gekozen voor een combinatie van Matrix 4.0, Gispens Tekentool en Baan V om offertes te maken. Dit had minder ingrijpende gevolgen voor de organisatie, die vanwege de reorganisatie toch al onder druk stond. Kortom een bewogen jaar waarin veel van mens en machines is gevraagd en waar we met trots op terug kunnen kijken omdat we dankzij de inzet van iedereen de implementatie binnen de gestelde doelen hebben kunnen afronden.

ESF en subsidies

Gispens maakt ook dit jaar gebruik van de mogelijkheid om een verzoek in te dienen voor ESF-subsidie. Dit is een stimuleringsmaatregel van de Europese Commissie die bedrijven ertoe moet zetten om extra geld te investeren in opleiding en ontwikkeling. Indien aan de voorwaarden wordt voldaan kan Gispens voor veel opleidingskosten 50% subsidie terugvorderen. Naast de opleidingskosten die externe bureaus bij ons in rekening brengen, worden ook alle salariskosten van de deelnemers opgevoerd thv subsidie, en zelfs alle uren die de interne docenten besteden aan opleiding en ontwikkeling. Voorwaarde hiervoor is wel dat er een presentielijst aanwezig is die door elke deelnemer afzonderlijk is ondertekend. Dus wanneer iedereen hieraan meewerkt, kunnen we van de subsidie weer extra opleidingen bekostigen!

Interne Communicatie

Vanaf april 2003 ontvangen alle collega's maandelijks bij de salarisstrook een "Buzzness". De Buzzness is een zakelijk informatiebulletin waarin maandelijks wetenswaardigheden, successen, missers, de financiële situatie en activiteiten van Gispens worden weergegeven. Het is voor elkaar en door elkaar. Onze oude vertrouwde dikkere uitgave van de BUZZ is dit jaar niet meer verschenen. Naast de maandelijks Buzzness kennen we 1 keer per jaar de Buzzness Special zoals je hier voor je hebt. Naast informatie en nieuws op papier wordt er ook steeds vaker en intensiever gebruik gemaakt van ons eigen GispensNet. Iedereen kan er nieuws plaatsen en elke afdeling heeft zijn eigen mappen om informatie te delen. Hiernaast verschijnt dagelijks naast het nieuws de verjaardagskalender. Vele Gispensaren kijken dagelijks naar GispensNet, en het is fijn om te merken dat op deze wijze iedereen die informatie wil, dat op deze wijze kan vergaren.

de
BUZZ

Een MBO, wat is dat nu eigenlijk precies...



In februari 2004 heeft de directie Gispén gekocht van Skandinavisk Group via een zogenaamde MBO. Velen hebben gevraagd wat dat nu eigenlijk precies inhoudt. MBO staat voor Management Buy Out. De eigenaar van een bedrijf geeft de directie de mogelijkheid om eigenaar te worden van een bedrijf waar ze tot dat moment in dienst zijn, van werknemer naar werkgever dus. Letterlijk vertaald betekent het dat de directie de eigenaar uitkoopt.

Er zijn veel varianten van MBO's maar de meest voorkomende is die, waarbij de directie zelfstandig (via spaargeld, tweede hypotheek etc.) of met behulp van een buitenstaander (een investeringsmaatschappij, een bank, een suikeroom...) de aandelen overneemt van de eigenaar en die daarvoor een vast te stellen bedrag betaalt. Vaak wordt een tussenpersoon ingeschakeld om de onderhandelingen te voeren. Dat heeft vooral te maken met het feit dat niemand van een directieteam echt ervaring heeft met een MBO. Het is in principe iets wat je één keer in je leven doet. In het geval van Gispén heeft de

directie van Skandinavisk Group op enig moment besloten dat het bedrijf verkocht kon en moest worden. De directie van Gispén heeft die kans aangegrepen om een voorstel te doen voor een MBO. De redenen daarvoor zijn inmiddels vaak genoeg verteld maar voor alle duidelijkheid: Naast de mogelijkheid om eigenaar te kunnen worden van een mooi bedrijf als Gispén, speelde bij ons vooral ook de angst om verkocht te worden aan de hoogst biedende; geconfronteerd te worden met een nieuwe eigenaar die weinig of niet in Gispén geïnteresseerd zou zijn. Na bijna 15 jaar Deense aandeelhouders was dat het laatste wat we wilden.

Met behulp van ABN/AMRO is uiteindelijk de deal rondgekomen en staat Gispén International BV voor het eerst sinds 35 jaar weer op eigen benen.

Zoals gesteld in februari (en hier nog maar eens herhaald): wij zijn niet op zoek naar een overnamepartner. Maar wij zijn wel van mening dat op middellange termijn de toekomst van Gispén het best gegarandeerd is indien aansluiting kan worden gevonden bij een (of meerdere) sterke partner(s). Dit kan middels een overname maar ook via goede en solide strategische allianties. Bestaande allianties met Interstuhl en Estel zullen dan ook verder worden verstevigd en uitgebouwd. Een MBO vraagt veel aandacht en kost veel energie. Energie die dus niet in het bedrijf kan worden gestoken. Ik kan jullie verzekeren dat alle beschikbare energie van de directie nu op slechts één doel gericht is: Gispén International BV.

Peter Veer

Personeelfonds

Ongeveer twee jaar geleden heeft het bestuur van het Personeelfonds met instemming van directie en OR een aantal maatregelen getroffen om het toenmalige hoge batig saldo van het fonds op verantwoorde wijze te kunnen terugbrengen. Besloten werd toen om: De werkgevers- en de werknemerspremie met de helft te verlagen tot 0,07% respectievelijk 0,11%.

De in het reglement genoemde vergoedingen naar boven af te ronden in decimalen en sommige maximaal te vergoeden bedragen te verhogen.

De uitgaven voor geschenken bij jubileum, huwelijk e.d. naar boven bij te stellen in ronde eurobedragen.

Deze maatregelen hebben, in combinatie met enthousiaste promotie van het Personeelfonds, geleid tot een aanzienlijke afname van de kasmiddelen. Er zijn veel medewerkers die een beroep hebben gedaan op het Personeelfonds. Het bestuur is dus in haar opzet geslaagd.

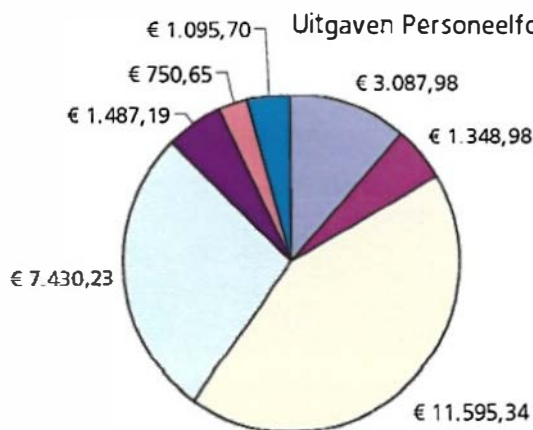
Om te voorkomen dat we in de toekomst al te veel zouden interen op onze middelen hebben we per 1 juli 2004 de premie weer op het oude niveau teruggebracht, dat wil zeggen het werkgeversdeel op 0,14%, het werknemersdeel op 0,21%. Inmiddels is ook het reglement aangepast. Dat was nodig in verband met de aangekondigde afbouw van de werkgeversbijdrage.

Gispen School en Ontdekcheque

Op het moment dat we er financieel minder goed voorstaan, heeft ook het opleidingsbudget hieronder te lijden. Zo ook bij Gispen.

Het afgelopen boekjaar hebben we veel tijd gestoken in training on the job en interne training in het kader van ERP, CRM en de Gispen Tekentool.

Uitgaven Personeelfonds boekjaar 03-04



geschenken	€ 3.087,98
reiskosten	€ 1.348,98
brillen en lenzen	€ 11.595,34
tandarts	€ 7.430,23
geneeskundige hulp	€ 1.487,19
medicijnen	€ 750,65
gezinszorg	€ 1.095,70

Hiernaast hebben we een aantal managementtrainingen georganiseerd, een training voor de installatiemonteurs: "de monteur als ambassadeur", facilitair management, Arkey en Unigraphics training, producttrainingen, commerciële telefoontrainingen, technische cursussen voor ICT en de productie, en nog een groot aantal individuele trainingen. Hiernaast hebben we aandacht besteed aan het initiatief "de Ontdekcheque" van onze brancheorganisatie. Alle medewerkers uit de metaalbranche konden een verzoek doen voor een cheque van € 750,- voor het volgen van een training die niet door de werkgever wordt betaald. We hebben in totaal 50 cheques kunnen verzilveren. En het was erg leuk om te zien dat een aantal Gispenaren een speciale wens in vervulling konden laten gaan door dit initiatief!!

Personeelsbestand

Aan het begin van het boekjaar 2003-2004 waren er 312 medewerkers (inclusief leerlingen) in dienst. Per einde boekjaar was het personeelsbestand geslonken naar 245 medewerkers. Door twee reorganisaties en natuurlijk verloop vertrokken er 70 medewerkers. We konden 3 nieuwe medewerkers verwelkomen.

In totaal waren er binnen dat boekjaar 22 stagiaires bij Gispen, waarvan een tiental reeds het boekjaar daarvoor met hun stage waren begonnen.

Jubilarissen

Vanaf 1 juli 2003 tot en met 30 juni 2004 waren er de volgende jubilea:

Datum jubileum

10 jaar

Jan van Zuilen	13-09-2003
Cor Bronk	08-06-2004
Tony Pels	08-06-2004

20 jaar

Gerrit Huiskamp	13-08-2003
Bram Horlings	25-06-2004

30 jaar

Abdellah Bourass	28-01-2004
Vahit Teke	31-01-2004
Mickey Titheru	04-02-2004
Gerda Blom	04-04-2004
Guus Larsen	01-06-2004

40 jaar

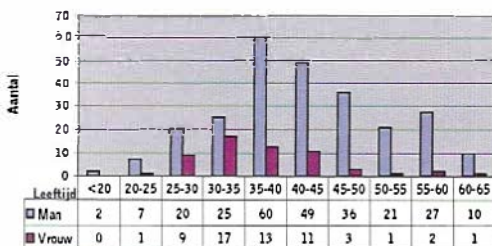
Bert Donker	26-08-2003
Marius van Akooy	27-04-2004

Vroegpensioenen

In het boekjaar 2003-2004 hebben de volgende medewerkers gebruik gemaakt van een vroegpensioen regeling.

Ria Huysmans	31-07-2003
Gerard van Rooijen	31-10-2003
Ad de Kruif	31-10-2003
Marius van Akooy	30-04-2004

LEEFTIJDOPBOUW



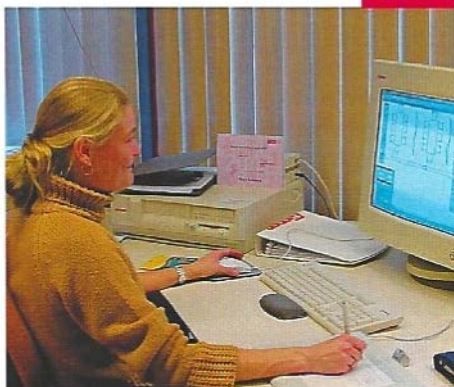
'Flex-werken' bij Gispen

Zoals het afgelopen boekjaar voor Gispen bestempeld kan worden als een roerig jaar, zo kan ook Start Culemborg stellen dat het een bewogen jaar geweest is. Een verslechterde economie en zeker de negatieve ontwikkelingen in de meubelbranche resulteerden in minder vacatures. Meubelstad Culemborg beleefde immers een moeilijke tijd en daarmee ook de uitzendbureaus in deze stad.

De ontwikkelingen en veranderingen binnen Gispen waren van invloed op het aantal in te zetten medewerkers via Start. In de zomermaanden van 2003 werkten er flexwerkers via Start en het grootste deel hiervan liep door tot december. Opvallend en zeker noemenswaardig is het feit dat flexwerkers die eerder via Start bij Gispen gewerkt hebben altijd graag weer terug willen. Dit kan gezien worden als een compliment aan de 'vaste' Gispenmedewerkers die met hun instelling en 'Gispenhart' een juiste werksfeer weten te creëren. Vanaf maart 2004 werd het voor Start stil rond Gispen en waren er geen aanvragen. Toch is het in zo'n periode zeer belangrijk om goede contacten te onderhouden. Alleen op die manier kunnen Gispen en Start adequaat omgaan met nieuwe orderfluctuaties en de daaruit volgende inzet van flexibel personeel via Start.

Anita Edskes

Creative Support



Afgelopen jaar is denk ik niet het makkelijkste jaar geweest voor Gispen. Ook op de afdeling Creative Support was dat te merken. Het aantal aanbestedingen, waar bij ons meestal wel het een en ander aan moet gebeuren, was dit jaar aanzienlijk minder. Dit betekent bij ons nooit dat we dan niks te doen hebben. Voor de klanten waar we wel een aanbieding mochten doen, haalden we alles uit de kast.

En we hebben natuurlijk een mooie nieuwe huisstijl, die ook het nodige werk met zich mee brengt. De nieuwe huisstijl is bij Jean Cloos art direction ontworpen en wij vertalen het naar presentatiepanelen, productsheets en alle andere Gispen-uitingen die hier gemaakt worden.

Een bezoek aan Living Tomorrow vond ik ook erg bijzonder. Ik weet niet of de toekomst er echt zo zal uitzien, maar ik hou wel van wat elektronische snufjes en bijzondere meubels.

Financieel gaat het dan misschien niet zo goed, maar Gispen staat niet stil en presenteert zich geweldig. De reorganisatie is natuurlijk wel erg naar geweest. Prettig als je zelf mag blijven, maar heel vervelend dat er weer collega's moesten vertrekken. Ik hoop niet dat we het nog eens moeten meemaken. Maar als Gispen zich zo goed blijft presenteren en we ons allemaal inzetten, kunnen de klanten toch niet anders dan hun kantoor laten inrichten door Gispen?

Ziekteverzuim en reïntegratie

Het ziekteverzuim bedroeg tijdens het boekjaar 2003/2004 rond 7%. Dat is vrij hoog, maar niet uitzonderlijk, en tegelijkertijd moet je bedenken dat dus 93% niet ziek was.

Samen met onze arbodienst, ArboNed, zijn veel acties ondernomen om zieke medewerkers weer te laten terugkomen in hun werk. Dat noemen we reïntegratie. Gispen ziet die reïntegratie niet alleen als een verplichting, voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter, maar ook als een waardevolle methode om contact te houden met de zieke medewerker en door gezamenlijke inspanning het terugkeerproces naar het werk vorm te geven. In sommige gevallen hebben medewerkers tijdelijk ander werk gekregen, of is een traject gestart via hulpverlening door een maatschappelijk werker of een fysiotherapeut. Het is bemoedigend om te merken dat het initiatief voor reïntegratie steeds vaker bij de medewerker zelf ligt. Die komt

met ideeën om tijdelijk wat lichter werk te doen of het werkrooster aan te passen. Als je allebei gericht bent op snelle terugkeer naar het werk, blijkt er in de praktijk veel mogelijk te zijn!

Voorkomen is altijd beter dan genezen. Daarom zijn ook preventieve acties ondernomen, zoals het open spreekuur en het inloopsprek uur bij de bedrijfsarts, en werkplekonderzoek-met-advies.

Hoe moeilijk het ook was: een aantal medewerkers is gestopt met roken. En Gispen is niet alleen in personeelsaantal afgeslankt, maar ook in gewicht: vijf medewerkers zijn onder deskundige begeleiding van een diëtiste aan de slag gegaan om overvloedige kilo's kwijt te raken, en met succes!

Gispen Informatie Centrum

In het afgelopen boekjaar is het vernieuwde Gispen Informatie Centrum in gebruik genomen.

Geheel in lijn met de nieuwe positionering presenteert Gispen zich op een eigentijdse wijze.

'Verleden, Heden en Toekomst van Gispen' is de rode draad van de presentatie.

Bij binnenkomst wordt direct een blik geboden op het rijke verleden van Gispen maar ook op Living Tomorrow, het project in Amsterdam waar Gispen haar visie op de ontwikkelingen in het kantoor in de nabije toekomst laat zien. Op de eerste verdieping wordt, met behulp van sfeerpresentaties, getoond dat Gispen in het heden veel meer is dan een meubelproducent alleen!

Voor "a better life at work" moet je bij Gispén zijn!
Gispén als meedenker en partner in het leveren van services is wat we hiermee uit willen dragen.
Daarnaast levert Gispén natuurlijk ook nog steeds kantoormeubilair dat op de tweede verdieping wordt gepresenteerd.

Bedrijfs hulpverlening

De bedrijfs hulpverlening heeft tot taak op te treden bij brand en ongevallen en indien noodzakelijk te begeleiden bij ontruiming.

Hiervoor wordt regelmatig geoefend door de afzonderlijke disciplines.

De brandweer oefent ongeveer 10 maal per jaar op het inzetten met adembescherming en blusmiddelen, de EHBO oefent 8 à 10 keer per jaar (volgens richtlijnen om het diploma geldig te houden) en de bedrijfs hulpverlening volgt éénmaal per jaar de herhalings training.

De oefeningen staan onder leiding van Jacqueline (EHBO) en Klaas (Brandweer) den Haan.

Er is 19 maal een melding geweest voor de brandweer (dat komt o.a. door roken) waarvan de brandweer Culemborg 6 maal ter plaatse is geweest. Gelukkig hoefde in geen van die gevallen geblust te worden. Wel is de Gispén brandweer 3 maal in actie geweest om mensen uit de lift te bevrijden.

De EHBO en bedrijfs hulpverleners zijn diverse malen in actie geweest maar gelukkig zijn wij niet geconfronteerd met

ernstige ongevallen.

Vanuit ARBO is er tijdens het werkoverleg voorlichting gegeven over o.a. bedrijfs hulpverlening en ontruiming. In het voorjaar van 2005 wordt gestart met het in de praktijk oefenen van ontruiming van het pand.

De organisatie van bedrijfs hulpverlening is beschreven in procedure 1100.01.

Deze is te vinden in het handboek ARBO op het Gispennet onder Staff/KAM/handboek Arbo.

Petra Pelle

Bedrijfsbureau Metaalbewerking



Ik ben Petra Pelle en ik ben werkzaam in het Bedrijfsbureau van de afdeling Metaalbewerking. Mijn werkzaamheden bestaan uit de inkoop van plaatstaal/buizen en andere benodigdheden voor metaalbewerking en productieplanning. De reorganisatie Gispén Slagvaardig is mij het meeste bijgebleven van de gebeurtenissen in het boekjaar 2003-2004. Voor mijzelf is die tijd erg spannend geweest, omdat ik in eerste instantie op de ontslaglijst stond.

Leuke dingen waren er gelukkig ook: de EU-order en de overgang van Triton naar Baan V.

Ik heb me wel behoorlijk zorgen gemaakt na de aankondiging van de 2e reorganisatie. Dat betekende opnieuw een onzekere en spannende tijd.

Gispen moet zien te overleven in deze moeilijke tijd, als dat lukt zie ik de toekomst wel positief tegemoet.

mee te nemen in de wereld van Living Tomorrow. Vanwege Living Tomorrow en het feit dat onze eigen directie het bedrijf Gispen heeft gekocht van onze moeder Skandinavisk Group komen we veelvuldig op een positieve manier in de publiciteit. In de kantine worden dagelijks artikelen opgehangen om te laten zien welke impact het heeft op de media.

Evenementen

Op 27 februari en 2 maart zijn alle Gispenaren uitgenodigd om mee te gaan naar Living Tomorrow in Amsterdam. Beide dagen hadden we een volle bus met een gemêleerd gezelschap uit alle afdelingen. In de bus werden we toegesproken door een enthousiaste Gispen verkoper die ons alvast details vertelde over het vooruitstrevende project waar Gispen in participeert. In Amsterdam aangekomen wachtte John Venneman ons op, en hij vertelde over het ontstaan van het initiatief en de wijze waarop Gispen de deelname heeft aangepakt. Aansluitend vertelde Peter Veer over het belang en de impact van een project als Living Tomorrow, op de uitstraling van Gispen in de markt. Vervolgens werden we allemaal meegenomen in de toekomst. Indrukwekkend en vooruitstrevend. Met name waren we onder de indruk van het kantoor van de toekomst, dat een aanzienlijk aandeel had. Onze eigen collega's ondersteund door studenten van de TU in Delft hadden hard gewerkt en iets goeds weten te realiseren! Hierna kunnen onze verkopers aan de slag om ook onze klanten



Stages en afstudeerprojecten

Bij Gispen zijn altijd wel stagiaires en afstudeerders te vinden. Ze komen praktijkervaring opdoen in het kader van hun studie. Janneke Vervloed is een van hen. Ze studeert Industrieel Ontwerpen aan de Technische Universiteit in Delft en is in september 2003 gestart met haar afstudeerproject bij Gispen. Hierbij doet ze verslag:

Na mijn stageperiode waarin het verslag "Ontwerpen voor Living Tomorrow, werken in de toekomst" tot stand kwam, wilde ik graag dat wat onderzocht was in de praktijk gaan brengen. Hiertoe is de volgende afstudeeropdracht opgesteld:

"Ontwikkel een inrichtingscomponent voor het kantoor van 2008, dat inspeelt op het territoriale gedrag van mensen"

Na onderzoek naar menselijk territoriaal gedrag en veel ontwerpen is een tafel (voor 8 personen) tot stand gekomen, die de gebruiker mogelijkheden biedt om in de publieke kantooromgeving een eigen herkenbare werkplek te 'bouwen'. Het bovenblad van de tafel bestaat uit lagen van panelen (50x50cm en 50x25cm), waarmee elke gebruiker wanden, vlakken, plankjes en bakjes kan creëren. Tevens zorgen deze lagen ervoor dat de gebruiker de hoogte van zijn werkplek zelf bepaalt en controle heeft over de hardheid en de kleur van het werkblad.

12 november jongstleden is het project en het product gepresenteerd in de faculteit Industrieel Ontwerpen van de Technische Universiteit te Delft.

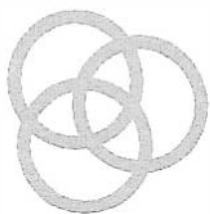
Bianca van Gulik

Sales



Ik ben Bianca van Gulik en werkzaam als Business Manager in Rotterdam en Den Haag. Vorig boekjaar was ik werkzaam als een van de drie rayonmanagers in Rotterdam.

Eind april ben ik met zwangerschapsverlof gegaan en heb Gispen verlaten tijdens een, voor mij tweede, reorganisatie binnen Gispen. Ik heb mijn verlof zeker niet zorgeloos doorgebracht en vaak nagedacht of ik überhaupt nog terug zou komen bij Gispen na mijn verlof. Er stonden toch weer een groot aantal banen op de tocht! Ik hoop dat we met zijn allen nu een stijgende lijn hebben ingezet en de meer succesvolle jaren tegemoet mogen gaan. Ik zal er van mijn kant in ieder geval mijn best voor doen!

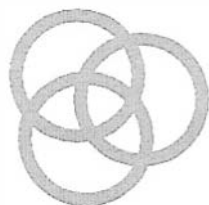


Alvast

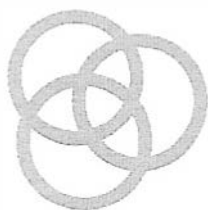
**Een gezellige
decembermaand**



en een



**gelukkig
en gezond**



Nieuwjaar

