

Gispen

**Sociaal Jaarverslag
van de
GISPEN GROEP
1993 / 1994**

VOORWOORD SOCIAAL JAARVERSLAG 1993/94

Geén inspieling



Dit verslag omvat de Business Units Gispen Kantoorinrichting, Magista, CAR en Gispen International B.V. vormend.

S.A., samen Gispen

De opgenomen gegevens vormen samen een goede aanvulling op de financiële rapportage.

1993/94 was het ~~eerste~~ jaar waarin de Centrale Ondernemingsraad tot stand kwam, een logisch gevolg van de verdere uitvoering van de Business Units die goed met elkaar samenwerken en waarvan alle medewerkers tezamen de Gispen Groep vormen.

Door grote inzet en loyaliteit zijn in het afgelopen jaar veel veranderingen en resultaten tot stand gekomen. De uitdagingen die het jaar 1994/95 voor ons biedt, kunnen we dan ook met vertrouwen tegemoet zien.

¶

Niels Ruigrok,
13 september 1994

A. GISPEN KANTOORINRICHTING

1.	<u>Personeelsbestand</u>	
1.1	Bezetting	1
1.2	Leeftijdsopbouw	1
1.3	Dienstjaren	2
1.4	Jubilea	2
1.5	Inleners	3
1.6	Vacatures	3
2.	<u>Arbeidsvoorwaarden</u>	
2.1	CAO Wijzigingen	3
2.2	Loonkosten	3
3.	<u>Communicatie & overleg</u>	
3.1	Communicatie	4
3.2	Ondernemingsraad	4
3.3	Werkplaatsoverleg (WPO)	5
4.	<u>Personeelsfonds / Ideeënbus</u>	
4.1	Personeelsfonds	6
4.2	Ideeënbus	6
5.	<u>Interne Opleidingen</u>	
5.1	Opleiding plaatwerken	7
5.2	Andere opleidingen	7
5.3	Stages	7
5.4	Actie Kies Techniek	7
6.	<u>Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW)</u>	
6.1	Verslag Bedrijfsarts	8
6.2	Verzuimcijfers boekjaar 93/94	9
6.3	Ongevallen	9
6.4	Verantwoording VGW boekjaar 93/94	10
6.5	Arbo-Jaarplan 1994/1995	11/12
6.6	VGW-Commissie	13
7.	<u>Ontspanning</u>	
7.1	Hobbyclub	13
7.2	Personeelsvereniging Gispen	14

B. MAGISTA

1.	<u>Personeelsbestand</u>	
1.1	Bezetting, binnenkomst en vertrek	15
1.2	Leeftijdsopbouw	15
1.3	Dienstjaren	16
1.4	Jubilea	16
1.5	Inleners en vakantiewerkers	16
2.	<u>Arbeidersvoorwaarden</u>	
2.1	Loonkosten	17
3.	<u>Overleg & Communicatie</u>	
3.1	Ondernemingsraad	17
4.	<u>Ideeënbus</u>	
4.1	Overzicht afgelopen boekjaar	17
5.	<u>Opleidingen & trainingen</u>	
5.1	Stagiaires	18
6.	<u>Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW)</u>	
6.1	Ziekenbezoek	18
6.2	Verzuimcijfers boekjaar 93/94	19
7.	<u>Ontspanning</u>	
7.1	Bestuur Personeelsvereniging Magista	20
7.2	Aktiviteiten personeelsvereniging	20

C. CAR

1.	<u>Personeelsbestand</u>	
1.1	Bezetting, binnenkomst en vertrek	21
1.2	Leeftijdsopbouw	21
1.3	Dienstjaren	22
1.4	Jubilea	22
2.	<u>Arbeidsvoorwaarden</u>	
2.1	Loonkosten	22
3.	<u>Overleg en Communicatie</u>	
3.1	Ondernemingsraad	22
4.	<u>Veiligheid, gezondheid en Welzijn (VGW)</u>	
4.1	Ziekteverzuim	23

D. GISPEN S.A. BRUSSEL

1.	<u>Personeelsbestand</u>	
1.1	Bezetting, binnenkomst & vertrek	24
1.2	Leeftijdsopbouw	24
1.3	Jubilea	24
2.	<u>Arbeidsvoorwaarden</u>	
2.1	Loonkosten	24

E. ONTWIKKELINGEN

-	Ontwikkelingen	25
1.	Verzuimbeleid	25
2.	Beoordeling	26
3.	Communicatie	26
4.	Algemeen	27

A. GISPEN KANTOORINRICHTING

1. PERSONEELSBESTAND

Bij aanvang van het boekjaar werd het Structuurplan 1993/94 van kracht, dat voorzag in een reductie van 71 arbeidsplaatsen. Met als doelstelling 80% van de medewerkers uit het Structuurplan te begeleiden naar een nieuwe baan, zijn allerlei activiteiten ontplooid. De "interne outplacement" heeft resultaat gehad. Bij sluiting van het boekjaar waren er helaas nog 4 personen werkloos.

Voor de "oudere" werknemers zijn er verschillende bijeenkomsten
 gehouden zoals informatie over pensioenen, over WW-regeling,
 verzekeringen e.d.. Daarnaast is op individuele basis veel
 aandacht besteed aan o.a. hulp bij administratieve handelingen,
 en het zoeken naar antwoorden op de persoonlijke vragen.

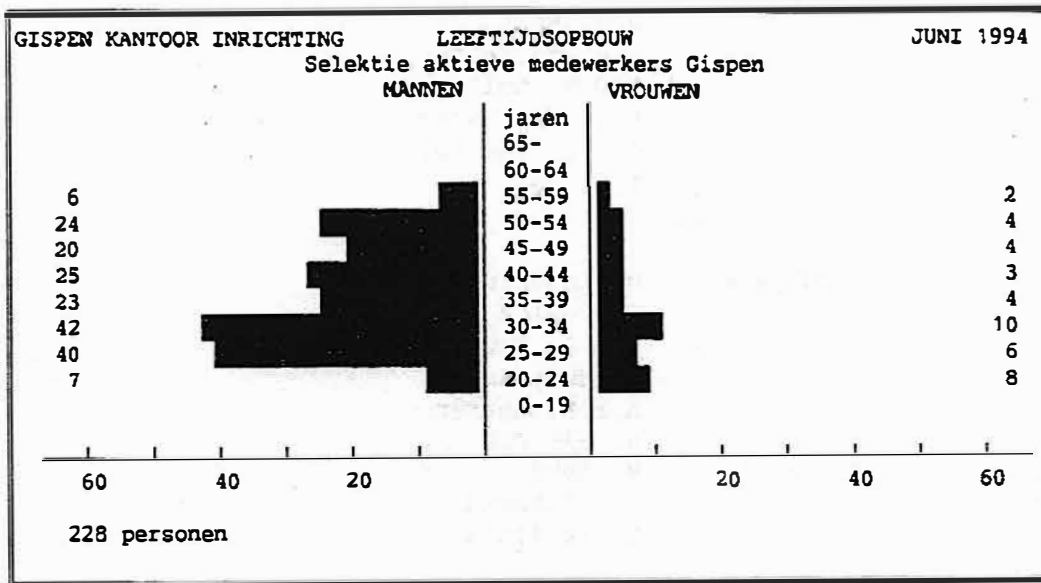
Voor zover we dat in deze kunnen zeggen is het gevoel dat de klus naar tevredenheid is geklaard.

1.1 Bezetting

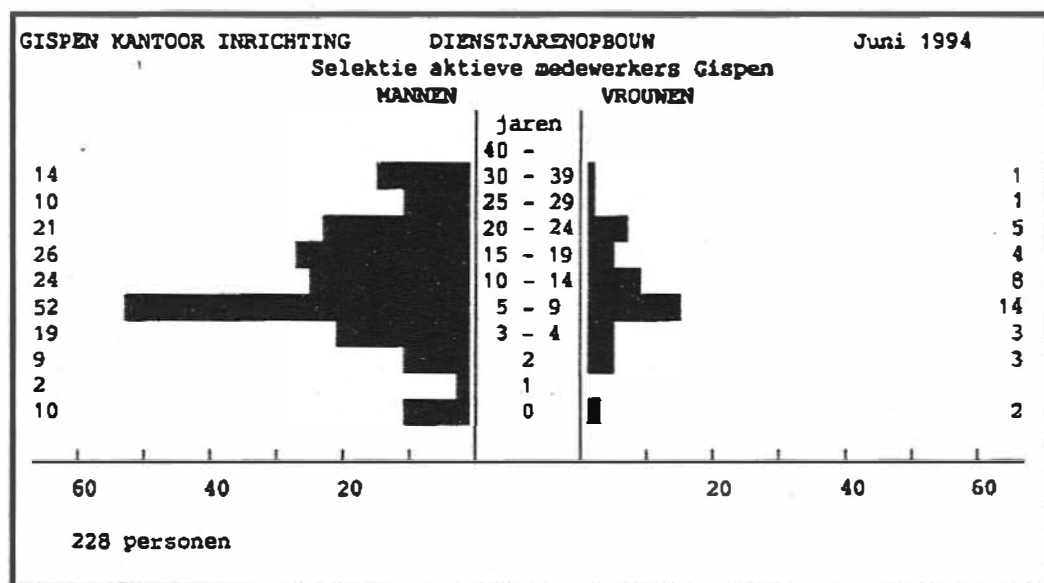
Per einde boekjaar, 30.06.1994, waren er 228 personen werkzaam bij Gispen. Ter vergelijking: per einde boekjaar, 30.06.1993, waren er 291 medewerkers in dienst.

1.2 Leefstiïdsopbouw

De leeftijdsopbouw ziet er bij Gispen als volgt uit:



1.3 Dienstjaren



1.4 Jubilea

Vanaf 1 juli '93 t/m 30 juni '94 waren er de volgende jubilea:

10 jaar : P.M.J. Heijmans
 A.J. Horlings
 M.C.G. van Vlimmeren

12,5 jaar : J.T. Basie
 J.J. Hol
 S.J. de Keizer
 H.D.W. Noll
 M.J. van Rangelrooy
 G.P.A. van Ruiten
 E. Vogelzang

20 jaar : M. Amjahid
 G.A. Blom
 A.B.A. Bourass
 G. Huiskamp
 A.F.X. Larsen
 H. v/t Pad
 V. Teke
 J. Titiheru
 C. Versluis

25 jaar : H.W.H. Harms
A.J. de Kruif

30 jaar : W.A. Akihary
M. van Akooy
B. Donker
J. Smits

40 jaar : W.J. v/d Burg
D. Vink

1.5 Inleners

Op een groot aantal afdelingen is dit jaar, in meerdere of mindere mate, gebruik gemaakt van inleners.
In totaal 1028 mensdagen : 260 = 3,95 mensjaren.

1.6 Vacatures

Dit boekjaar is in de vacature voor 13 functies voorzien, nl. op de afdelingen Directie, Finance, Inkoop & Logistiek, Oppervlakte Behandeling, Orderadministratie, Research & Development en Sales & Marketing.

2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 CAO-wijzigingen

Overeenkomstig de CAO zijn per 1 oktober '93 en per 1 februari '94 alle salarissen met 0,5% verhoogd.

2.2 Loonkosten

De totale loonkosten bij Gispen, inclusief sociale lasten, bedroegen f 17.331.000,-, dat wil zeggen 68% van de totale kosten van de onderneming, exclusief materiaalkosten.

Zie bijgaand overzicht:

	<u>Omzetafhank.</u>		<u>Omzetonafhank.</u>	
Materiaalkosten	25.459	50%	--	0%
Tot.operationele kosten	8.090	16%	8.090	32%
Tot.loonkosten	17.226	34%	17.226	68%
	50.775	100%	25.316	100%

Hierbij is geen rekening gehouden met afschrijvings- en rentekosten.

3. OVERLEG & COMMUNICATIE

3.1 Communicatie

Om onze medewerkers op de hoogte te houden van de vele veranderingen die het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden, is druk gebruik gemaakt van de bestaande communicatiemiddelen binnen Gispen. Weekbesprekingen en werkoverleg vormden hiervan een belangrijk onderdeel. Talrijke publikaties werden via de mededelingenborden verspreid. Soms werden medewerkers thuis aangeschreven, bijvoorbeeld waar het ging om onderwerpen als de spaarloonregeling en de nieuwe voorschriften inzake ziekmelding. De BUZZ bracht naast Gispen-nieuws ook berichten van CAR, Magista en uit Brussel. Algemeen directeur Niels Ruigrok ~~tenslotte~~ heeft tijdens een aantal bijeenkomsten in de kantine toelichting gegeven op onder meer het Structuurplan 1993/94 en het onderzoek dat is uitgevoerd door AT Kearney.

3.2 Ondernemingsraad

Hierbij een beknopt jaarverslag van de Ondernemingsraad:

Samenstelling en vacatures

Na de verkiezingen in mei 1993 werd een nieuwe OR samengesteld bestaande uit 9 leden, namelijk 6 leden van het FNV en 3 van D.I. '77.

In de loop van het boekjaar ontstonden 4 vacatures, waaronder de voorzittersfunctie, als gevolg van het structuurplan en externe carrière mogelijkheden. De vacatures werden binnen de fracties opgevuld.

Huidige Samenstelling per 30 juni '94:

- | | |
|-------------------------|---|
| - Voorzitter | Joop van Zanten (FNV)
(Henk van 't Pad) |
| - Plaatsverv.voorzitter | Bram Horlings (DI '77) |
| - Secretaris | Wilma Reuser (DI '77) |
| - Plaatsverv.Secretaris | Marian van Maurik (FNV) |
| - Leden | Jan van Ewijk (FNV)
Frank Netelbeek (DI '77)
(Derk Jan Rolff)
Jaap Peterse (FNV)
Cor Versluis (FNV)
(Mark den Hartog)
Cor van Zanten (FNV)
(Wim van der Lee) |

Opleiding

Hierby werd

CAR

In oktober hebben de OR-leden van Gispen, Magista en Car een 3-daagse cursus gevolgd. ~~Waarbij~~ met name de nadruk werd gelegd op de bevoegdheden en werkwijze van de OR, de relatie met de COR, de rol van de OR bij een reorganisatie en ~~in~~^{het}zicht krijgen in het financieel en strategisch beleid van het bedrijf.

Overleg

Volgens een vastgesteld vergaderschema vonden er 8 OR-vergaderingen plaats met steeds daarop volgend een overlegvergadering met de bestuurder.

Belangrijkste behandelde onderwerpen:

- * Uitvoering structuurplan
- * AT Kearney
- * Groene map regelingen
- * Investerings
- * Overwerk
- * Financiële cijfers en budgetten
- * WAO-gat
- * Verzuimbeleid, nieuwe Ziekte Wet, arbeidsvoorwaardelijke stimulans
- * Werkschema lakkerij
- * Nieuw reglement personeelsfonds
- * Bedrijfsspaarregeling
- * Facility management (EDS)
- * Bedrijfshulpdienst

3.3 Werkplaatsoverleg (WPO)

Een van de afdelingen waar regelmatig werkplaatsoverleg wordt gevoerd is de afdeling metaalbewerking. Hierbij een kort verslag.

Binnen de afdeling metaalbewerking vindt er wekelijks werkplaatsoverleg plaats. Hiertoe is een schema opgesteld zodanig dat het werkplaatsoverleg in drie groepen in de "koffiehoek" kan plaatsvinden.

Het werkplaatsoverleg wordt geleid door de voorman van de subafdelingen binnen de afdeling.

In principe worden alle activiteiten zoals die binnen de organisatie leven besproken en vindt er een wisselwerking plaats binnen de overleggroep. Wekelijks terugkerende aandachtspunten zijn omzet en organisatorische punten als veiligheid, organisatie binnen de afdelingen en hoeveelheid te verwerken produktie voor de week.

Voordeel van deze opzet ten opzichte van vorige opzet is het direct kunnen inspelen op de actualiteit binnen de organisatie, terwijl ook vanuit de groep direct kan worden gereageerd.

4. PERSONEELSFONDS / IDEEENBUS

4.1 RESULTATEN OVERZICHT PERSONEELSFONDS

1993/1994

Saldo per 1/7/'93	15.146,72
Bijdrage leden + BV.	54.197,32
Ontvangen rente	<u>727,43</u>
Totaal per 1/7	70.071,47
Totaal uitgaven	<u>53.546,29</u>
Saldo per 1/7/'94	16.525,18
	=====

4.2 Ideeënbus

Overzicht in cijfers van het afgelopen boekjaar:

	92/93	93/94
- Aantal ontvangen voorstellen	37	23
- Afgewerkte voorstellen	26	26
- Beloonde voorstellen	06	07
- Nog te behandelen	12	20
- Aanmoedigingspremies	00	00
- Inzender	27	19

Uitgekeerde netto bedragen

	92/93	93/94
- Meetbare voorstellen	f 2320,-	f 2101,-
- Onmeetbare voorstellen	f 816,-	f 890,-
- Aanmoedigingspremies	f 0,-	f 0,-
- Gemiddeld per voorstel	f 523,-	f 427,-
- Hoogste beloning	f 1690,-	f 1780,-
- Totaal uitgekeerd	f 3136,-	f 2991,-
- Totale besparing	f 12975,-	f 10509,-

5. INTERNE OPLEIDINGEN

5.1 Opleiding plaatwerken

Om ook in de toekomst te kunnen beschikken over voldoende vakbekwame medewerkers biedt Gispen aan jongeren die in het bezit zijn van een LTS- of MAVO-diploma de mogelijkheid een tweejarige opleiding te volgen voor het diploma plaatwerken van de Stichting Opleiding Metaalindustrie (SOM). Het afgelopen boekjaar zijn 2 leerlingen in opleiding gekomen. Zij hebben een opleidingsovereenkomst met een door werkgevers- en werknemersorganisaties bestuurde regionale stichting, die toeziet op het niveau van de opleiding, en die na afloop van de opleiding alles in het werk stelt om de leerlingen aan een passende werkkring te helpen.

5.2 Andere opleidingen

Afgelopen jaar is er voor de heftruckchauffeurs een cursus gegeven. De opleiding had als doel de kennis over het goed en veilig werken met de heftruck op te frissen. De cursus werd in 1 middag gegeven voor groepjes van 4 personen.

Veel aandacht is er besteed aan interne opleidingen voor het werken met de personal computer. Onder deskundige en enthousiaste begeleiding van 5 Gispen vrijwilligers zijn verschillende groepen, in totaal 52 medewerkers bekend gemaakt met de beginselen van MS-dos, WordPerfect en Lotus.

5.3 Stages

Dit boekjaar hebben 5 stagiaires praktijkervaring opgedaan bij ons bedrijf.

Afdeling	Schooltype	Aantal
Logistiek & Inkoop	Univ. Nijmegen	1
Research & Development	Techn.Univ. Delft	1
Metaalbewerking	Hogeschool Utrecht	2
Marketing Informatie	Hogeschool Rotterdam	1

5.4 Actie Kies Techniek

Deze landelijke actie, die inmiddels grote bekendheid heeft gekregen, heeft als doel reeds op jonge leeftijd belangstelling te ontwikkelen voor het werken in de Metaalindustrie. Gispen schaart zich van harte achter deze doelstelling, reden waarom wij in februari jongstleden aan 341 kinderen van groep 8 van basisscholen uit de omgeving gelegenheid hebben geboden ons bedrijf te bezoeken.

Ook dit jaar weer hebben we deze klus dankzij de hulp van 36 geroutineerde rondleiders geklaard. Vol lof keerden de bezoekers met een surprise huiswaarts.

6. VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN (VGW)

6.1 Verslag Bedrijfsarts

17 jaar bedrijfsgeneeskunde bij Gispen

Terugblik en Toekomstvisie

Volgens het jaarverslag '76/'77 (het boekjaar, en dus jaarverslag, liep toen nog van 1 april tot 1 april) werd dokter Wolters per 16 maart 1977 opgevolgd door ondergetekende.

Na ruim 17 jaren komt er thans - per 1 juli 1994 - een einde aan mijn bedrijfsgeneeskundige activiteiten bij Gispen. Om haar moverende redenen heeft de directie van Gispen besloten zich aan te sluiten bij ArboNed en daar ook alle bedrijfs-geneeskundige activiteiten onder te brengen.

Als bedrijfsarts bij Gispen heb ik er steeds naar gestreefd het werkklimaat voor de werknemers zo optimaal mogelijk te doen zijn.

Dat lukt natuurlijk nooit helemaal en het blijkt dat ook vele "uitwendige" factoren een grote rol spelen. Enerzijds was er in de jaren '70 meer mogelijk dan thans - meer mogelijkheden voor aangepaste werkzaamheden, "praat-paal" Koen Verwey, anderzijds is er thans door de Arbo-wet meer aandacht voor de werk-omstandigheden - bijvoorbeeld gehoorbeschermende maatregelen. Stond in de jaren '70 de vrijwillige bedrijfsbrandweer in de belangstelling van de directie, thans wordt serieus bekeken of zo'n activiteit nog wel verantwoord is in het kader van continuering van de bedrijfsvoering. Hetzelfde geldt voor de EHBO.

Een en ander wordt mede bepaald door het kleinere aantal werknemers en de grotere bedrijfsveiligheid.

Ik betreur het dat ik niet meer werkzaam kan zijn bij Gispen. Het was boeiend om naast het huisarts zijn je bezig te houden met bedrijfsgeneeskunde. Dat is een geheel andere invalshoek in het medisch omgaan met mensen. Ik denk met plezier terug aan vele goede contacten met werknemers en personeelszaken.

Hoe gaat het nu verder? Enerzijds is aansluiting bij ArboNed een verarming - minder persoonlijke benadering, minder "neutrale" inbreng als behartiging van werknemersbelangen en werkomstandigheden. Anderzijds vereist de wet aansluiting bij een professionele Arbo-dienst en mag verwacht worden dat die professionalisering een positieve invloed zal hebben op het arbeidsklimaat/werkomstandigheden.

Ik hoop dat de EHBO-ploeg als groep zal overleven - Gispen heeft er noodgedwongen veel aan gehad! Het zou niet goed zijn als hier het reorganisatie/efficiency-mes in gezet zou moeten worden.

Ik dank een ieder voor het in mij gestelde vertrouwen, voor de prettige samenwerking en ik wens Gispen en iedere Gispenaar een gezonde en goede toekomst.

J.H. Ekering, huisarts en bedrijfsarts bij Gispen.

6.2 Verzuimcijfers boekjaar 93/94

Kwartaal	Verzuimpercentage
1e	8,2%
2e	8,5%
3e & 4e	6,5%
Totaal Boekjaar:	7,6%

6.3 Ongevallen

ONGEVALLen GISPEN KANTOORINRICHTING 1993			
OMVANG		VERZUIMDAGEN P/ONGEVAL	
AANTAL ONGEVALLen	5	56 DAGEN	
		5 DAGEN	
AANTAL PERSONEN	5	20 DAGEN	
		1 DAG	
GEMID.PERSON.BEZETTING	275	49 DAGEN	

3 JAREN OVERZICHT	JAAR	GISPEN	LANDELIJK
AANTAL ONGEVALLen PER 100 WERKNEMERS	1991	2.35	3.19
	1992	2.06	1.99
	1993	1.81	
AANTAL VERZUIMDAGEN PER ONGEVAL GEMID.	1991	10.5	22.4
	1992	10.4	24.5
	1993	26.2	

6.4 Verantwoording VGW boekjaar 1993/1994

Wat is gerealiseerd van de planning van afgelopen boekjaar

A) Gehoorbescherming

De voorlichting^{7/} gehoorbescherming van het laatste deel van de metaalbewerking en van de technische dienst is afgerond, alsmede zijn medewerkers daar waar nodig van gehoorbescherming voorzien. 2

Door het reviseren van de persen is vermindering van het geluid in de afdeling Metaalbewerking gerealiseerd.

B) Instructie veiligheidsschoenen

De instructie is in het handboek opgenomen

welk handboek

C) Opleiding heftruckchauffeurs

De opleiding heftruckchauffeurs is afgerond. Alle "bestaande" heftruckchauffeurs hebben de theoretische opleiding met goed gevolg afgerond. De "nieuwe" heftruckchauffeurs hebben zowel de theoretische als de praktijkopleiding afgerond. De examinatoren, Gispén getrainde medewerkers, waren zeer tevreden.

D) Registratie gevaarlijke stoffen

Van alle gevaarlijke stoffen zijn datasheets gemaakt en ondergebracht in een boekwerk.

← ges. afv. 105

Deze bevinden zich in het lab. en in de kazerne van de brandweer. Een uittreksel van dit boek zit als bijlage bij de aanvraag milieubeheer. In de meeste gevallen zit bij de datasheet ook een produktveiligheidsblad van de leverancier. Per 2 maanden vindt er een "up date" plaats.

E) Opleiding VGW-commissie

Op 22 en 23 maart heeft de VGW-commissie samen met de produktiechefs en een afvaardiging van de Ondernemingsraad een 2-tal studiedagen gevolgd. Deze dagen werden gegeven door de heer K. Tuinstra van het Veiligheidskundig AdviesBureau. De onderwerpen die aan de orde zijn geweest: Arbo-inventarisatiesysteem, RisiCo kwantificatie, Ergonomie en het maken van een Arbo-jaarplan. De deelnemers waren unaniem positief over de beide dagen en zijn met meer "Arbo-bagage" teruggekeerd.

Door de inspanning van velen hebben we de plannen kunnen waarmaken. Een gegeven waar we best trots op mogen zijn en waarvoor onze dank.

Welke plannen

6.5 Arbo-Jaarplan 1994/1995

I. INLEIDING

Het Arbo jaarplan voor 1994/1995 staat in het kader van de wettelijke veranderingen en het evalueren van de Gispens aanpak op Arbo- en ook op milieugebied. Hierbij zal ongetwijfeld hulp van externe experts nodig zijn.

II. WETTELIJKE EISEN

De Arbo-wet is veelvuldig gewijzigd c.q. aangevuld ⁱⁿ de afgelopen jaren. Met ingang van 1 januari 1994 zijn voor de werkgever een 4-tal verplichtingen vastgesteld.

Onderstaand vindt u de onderwerpen en de Gispens-aanpak.

1. Risico-inventarisatie

- * Doelstelling
Een zo hoog mogelijk graad van veiligheid bereiken door doorlopende aandacht op te eisen van zowel werkgever als werknemer.
- * Plan van aanpak 1994-1995
 - Risico-inventarisatie (laten) maken.
 - Methodiek vastleggen van team en team samenstelling.
 - Taakstelling vastleggen.
 - Prioriteitsstelling bepalen.

2. Verzuimbeheersing

- * Doelstelling
Ziekteverzuim terugbrengen naar 6% per einde boekjaar '94-'95 en naar 5½ % over het kalenderjaar 1995.
- * Plan van aanpak 1994-1995
 - Goede registratie van ziekteverzuim
 - Rapportage (maandelijks) naar leidinggevenden.
 - Totale % maandelijks op de mededelingenborden.
 - Aanwezigheidspremie
 - Opleidingen leidinggevenden m.b.t. o.a. het voeren van terugkomenstgesprekken
 - Aanzet geven tot flexibele inzetbaarheid.
 - Inspelen op prioriteiten die gesteld zijn bij de risico-inventarisatie.
 - Regelmatig overleg met Arbo-Ned <--> Gispens

2.1 Ongevallenregistratie

- * Doelstelling
Ongevallen te reduceren tot minimale aanvaardbaarheid en het risico op ongevallen zoveel mogelijk te vermijden.

- * Plan van aanpak 1994/1995
 - Door inventarisatie (zie 1.)
 - Door registratie.
 - Aanpassen van procedure/formulieren.

prevalentie

3. Bedrijfshulpverlening

- * Doelstelling
Het opzetten van een bedrijfshulpdienst voor preventieve^{hulp} bij ongevallen brand etc. zodat deskundige bijstand daar waar nodig zo optimaal mogelijk is.
- * Plan van aanpak 1994-1995
 - Opzetten van organisatiestructuur
 - Vaststellen aantal EHBO-ers en brandwachten
 - Taken vaststellen van betreffende functionarissen
 - Opleidingen en trainingen van de leden
 - Regelen van vergoedingen
 - Wijze van alarmering aangeven
 - Vaststellen welke middelen nodig zijn.

Aanzet geven tot:

- * Een noodplan
 - aanvalsplan brandweer Culemborg
 - aanduiding nooduitgangen
 - ontruimingsplan
 - sluitplan
- * Het vastleggen in procedures en instructies
- * Opzetten van inspecties

4. Het in gelegenheid stellen van werknemers periodiek een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan.

- * Doelstelling
Risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.
- * Plan voor 1994-1995
 - * "risico" groepen
 - 50+ ers
 - Zij die geluidbescherming dragen (eenmaal per 2 jaar)
 - EHBO-ers en Brandweerlieden
 - Bepaalde functies (b.v. leidinggevenden)
 - Opstellen van procedure bij aanvragen individuele werknemers.

III. WAT WILLEN WE NOG MEER?

Naast de wettelijke eisen heeft Gispen zichzelf ook een aantal verplichtingen opgelegd.

1. Algemene doelstelling

Het bepalen van de stand van zaken bij Gispen ten opzichten van wettelijke eisen op gebied van Arbo en Milieu en daaruit doelstelling 1995/1996.

- * Plan van aanpak 1994-1995
Het inhuren van een externe deskundige voor onderzoek

2. Rij/looppaden vaststellen en markeren

- * Doelstelling
Het verhogen van de veiligheid voor werknemers en bezoekers

- * Plan van aanpak 1994-1995
 - Het aanbrengen van uniforme lijnen in de produktie afdelingen

3. Beheersing lucht en geluid

- * Doelstelling
Streven naar het halen van de vereiste luchtsnelheden, dat concentraties van gevaarlijke stoffen beneden Mac-waarden blijven en het geluid beneden de wettelijke normen blijven.

- * Plan van aanpak 1994-1995
 - Het continu meten van luchtsnelheden, Mac-waarden e.d.
 - Meten van geluid en controles op bestaande apparatuur middels controlelijsten.
 - Zoveel mogelijk vermijden van tocht
 - Aanbrengen van zonwering
 - Onderhoud van goede huishoudelijke diensten
 - Geluidsmetingen samenvatten, de genomen maatregelen evalueren en de eventuele lacunes aanvullen.

6.6 VGW-COMMISSIE

C. Versluis werd lid van de VGW-commissie. Hij vervulde de vakature die ontstond bij het vertrek van W. van der Lee.

soms "l" soms "u"

7. ONTSPANNING

7.1 Hobbyclub

Net als voorgaande jaren bleef de donderdagavond de vaste hobby-avond bij Gispen.

Er was zo veel vraag naar het uitlenen van gereedschap dat er nog meer gereedschap is aangekocht.

Het bestuur van de hobbyclub te Culemborg was als volgt samengesteld:

W.M. Dingemans	- voorzitter
W.G. van Beurden	- secretaris
W. Jansen	- penningmeester
C. van Zanten	
T. Verwolf	
R. Salari	
A.C. van den Heuvel	

7.2 Personeelsvereniging Gispén

Hoewel door reorganisaties in ons bedrijf het moeilijk was de juiste sfeer te creëren kunnen we toch spreken van leuke successen bij de personeelsvereniging Gispén.

Het bekende tafeltennis toernooi voor Culemborgse bedrijven werd door Gispén na veel spannende wedstrijden wederom gewonnen.

Onze zaalvoetballers waren ook dit seizoen weer uitdrukkelijk aanwezig en zijn in de competitie zeer gewaardeerde sportieve tegenstanders.

Ook hebben onze leden veel plezier beleefd aan de in de "Glasbal" gehouden Bowling-Gourmet avond. Men bleef nog lang gezellig natafelen.

Het Paas en kerstklaverjassen is altijd weer oergezellig en vooral onze vutters genieten hier volop van; velen vinden deze avonden toch uitermate geschikt om elkaar weer eens in een fijn sfeertje te ontmoeten waarbij het winnen van ondergeschikt belang is.

Tenslotte het Sint Nicolaasfeest voor de Gispén kinderen.

Zonder iemand te kort te doen, moet gezegd worden dat Marjan van Maurik hier bergen werk heeft verzet. Ze slaagde er zelfs in een compleet Gispén jeugdorkest te formeren.

De Sint en z'n Pieten voelen zich bij Gispén altijd als een vis en het water en de kinderen gingen dan ook opgetogen met cadeaus en lekkernijen naar huis.

De samenstelling van het bestuur van de personeelsvereniging was als volgt :

- Wim Dingemans
- Carolien Jansen
- Marjan van Maurik
- Jeanet Schmidt
- Gustaaf Toonen
- Gerrit de Wit.

De gegevens voor dit Sociaal Jaarverslag werden voor Gispén bijeengebracht door Bep van Zon.

B. MAGISTA

1. PERSONEELSBESTAND

1.1 Bezetting

Per 30 juni 1994 waren er 76 personen werkzaam bij Magista.

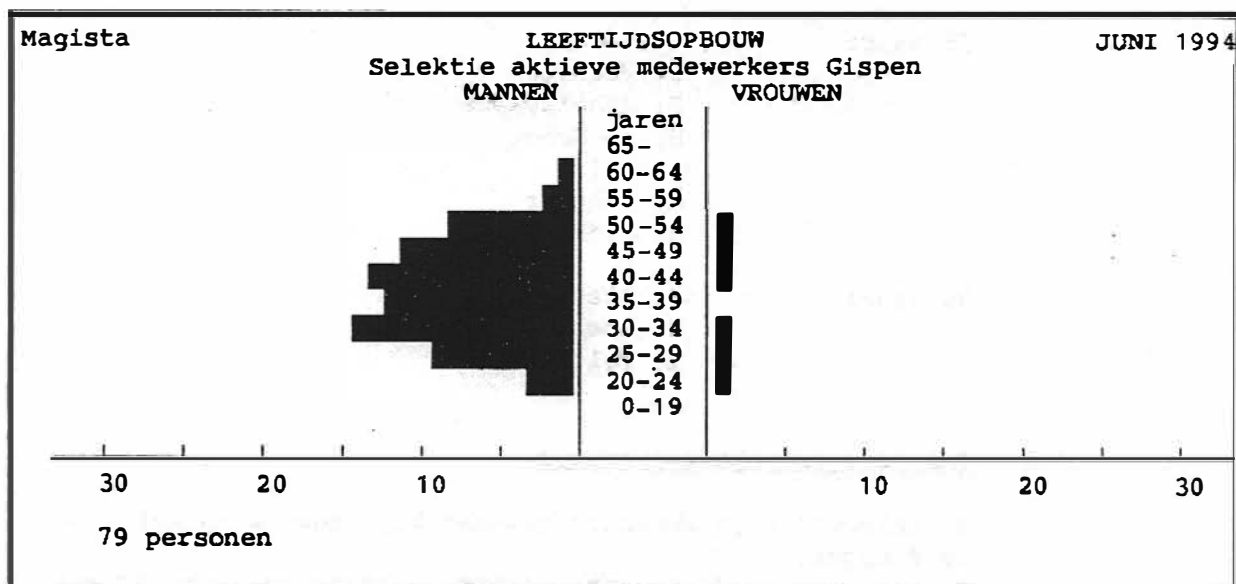
Binnenkomst en vertrek

De heer W. Griffioen kwam per 1 december 1993 in dienst.
Van 12 medewerkers eindigde het dienstverband:

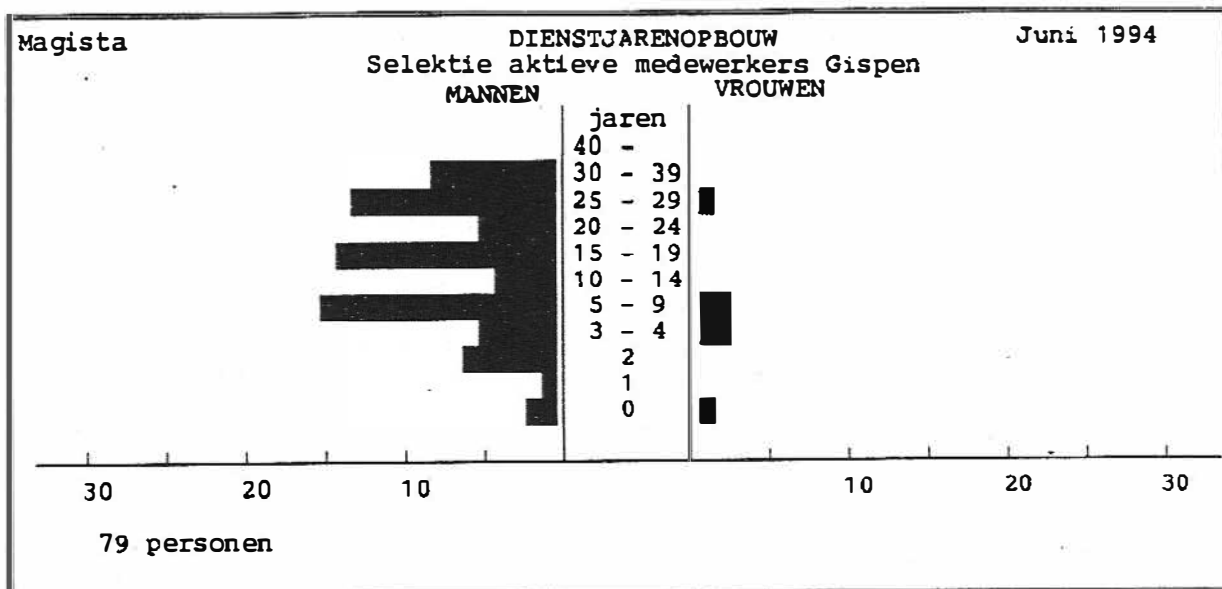
4 in verband met vervroegde uittreding (SUM), 4 als gevolg van het Structuurplan, en 4 door overige oorzaken.

1.2 Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw bij Magista ziet er als volgt uit:



1.3 Dienstjaren



1.4 Jubilea

Vanaf 1 juli '93 t/m 30 juni '94 waren er de volgende jubilea:

20 jaar:	N. Ayal
25 jaar:	E. de Jong G. Veenstra P. Schellekens H. de Groot A. Buist B. Schurer E. Dijkstra
30 jaar:	J. Slagter S. Roelfsema L. Velting

1.5 Inleners en vakantiewerkers

41 inleners zijn werkzaam geweest bij Magista en wel voor 1918 dagen.

Tevens zijn er 21 vakantiewerkers werkzaam geweest en wel op de volgende afdelingen:

- metaalbewerking
- afmontage
- lakkerij
- buitenmontage.

2. ARBEIDSVoorwaarden

2.1 Loonkosten

De totale loonkosten van Magista bedroegen f 6.449.000,-

3. Overleg en Communicatie

3.1 Ondernemingsraad

De OR van Magista bestond het afgelopen boekjaar uit 5 personen, te weten:

- | | |
|----------------|-----------------|
| - H. Bos | - 1e voorzitter |
| - F. Drager | - 1e secretaris |
| - H.A. Kompier | - 2e secretaris |
| - J. Koopman | - 2e voorzitter |
| - A. Verweij | |

De OR is in totaal 10 keer bijeen geweest. 5 keer vergaderde de OR en er is 5 keer overleg geweest met de bestuurder.

Enkele belangrijke punten uit de vergadering waren:

- adviesaanvraag betreffende CAD-Systeem en uitbreiding van de Kantzetstraat
- verandering reglement personeelsfonds
- organisatie schema
- ontwikkeling verrijdbare onderbouw
- ziekteverzuim
- A.T. Kearney
- spaarloonregeling

In juni '94 maakte de heer A. Verwey bekend te willen stoppen met het OR en COR werk.

Zijn plaats is ingenomen door de heer Bert Wiering.

4. IDEEENBUS

4.1 Overzicht in cijfers van het afgelopen boekjaar:

Aantal ontvangen voorstellen	17
Afgewerkte voorstellen	13 (incl. overloop 92/93)
Beloonde voorstellen	7
Onmeetbare	1
Aanmoedigingspremies	1
Inzenders	11
Inzendpercentage	22% = $\frac{\text{aantal voorstel}}{\text{aantal werknemer}} \times 100$

Uitgekeerde netto bedragen:

- Beloning netto totaal	f 1.026,-
- Gemiddelde beloning netto	f 146,60
- Hoogste beloning netto	f 339,-

Totale jaarbesparing bruto	f 4.301,61
Besparing op jaarbasis netto	f 2.901,61

Ideeënbus commissie Roden:

J.H. Snippe	- voorzitter
B. Schurer	- secretaris
H. Slagter	- lid

5. OPLEIDINGEN EN TRAININGEN

5.1 Stagiaires

1	MTS	-	afd. Logistiek
1	MTS	-	afd. Constructie
3	HTS	-	afd. Kwaliteitsdienst
2	MTS	-	afd. Gereedschapmakerij
1	HTS	-	afd. Constructie
2	KMBO	-	afd. Plaatwerkerij

Er hebben geen interne opleidingen plaatsgevonden.

6. VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN (VGW)

6.1 Ziekenbezoek

Er zijn 5 medewerkers bezocht door een vertegenwoordiger van hun afdeling (chef) met een fruitdoos.

Veiligheidscommissie.

De commissie bestaat uit de heren:

- B. Schurer
- H. Slagter
- S. Wouda

De cie. is in deze periode 5 maal bijeen geweest.

↑

②

Punten die in de veiligheidscommissie behandeld zijn:

- Een nieuwe afzuiginstallatie boven de lasrobot is geïnstalleerd en werkt naar volle tevredenheid.
- De stelcomplaten voor de ingang bij de tochtsluis en het magazijn zijn opnieuw gelegd.
- De snelheid van de kraan in de tochtsluis is veranderd.
- Er is een Veiligheids-Instructiekaart samengesteld voor nieuwe medewerkers, uitzendkrachten en vakantiewerkers.
- Er zijn bokken gemaakt om pallets op de juiste werkhoogte te zetten.
- Er zijn waarschuwingsstickers op de heftruck stapelaar en elektrische pompkar aangebracht om het meerijden en zitten daarop tegen te gaan.

De Bedrijfsbrandweer

Deze bestaat uit de volgende medewerkers :

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| - B. Schurer | - commandant |
| - J. Visser | - plaatsverv.commandant |
| - H. Bansberg | - brandwacht 2e klas |
| - H. Brink | - brandwacht 2e klas |
| - F. Drager | - brandwacht 2e klas |
| - B. Hummel | - bevelvoerder |
| - R. de Jong | - brandwacht 2e klas |
| - J. Kootstra | - brandwacht 2e klas |
| - A. Oosterhoff | - brandwacht 2e klas |
| - A. Schnater | - brandwacht 1e klas |
| - G. v.d. Spoel | - brandwacht 2e klas |
| - R. Spoelman | - brandwacht 2e klas |

Elke maand wordt er intern geoefend. Buiten het bedrijf hebben geen oefeningen plaatsgevonden dit jaar.

Er is 12x geoefend afgelopen jaar.

De heren F. Drager en A. Oosterhoff hebben het certificaat brandwacht behaald.

E.H.B.O.

- | | | |
|--------------|---------------|--------------|
| Bestaat uit: | A. Schnater | - Rode Kruis |
| | K. Wolf | - Rode Kruis |
| | A. Oosterhoff | - EHBO |
| | H. Bos | - EHBO |

Deze medewerkers hebben de gebruikelijke herhalingsoefeningen gevolgd.

6.2 Verzuimcijfers boekjaar 1993/1994

Het ziekteverzuim over het afgelopen boekjaar bedroeg in totaal 7,84%. In de produktie was sprake van 10,47% ziekteverzuim. Voor de overige afdelingen bedroeg het verzuim 2,14%.

7. ONTSPANNING

7.1 Bestuur Personeelsvereniging Magista:

H. Kompier	Voorzitter
F. Drager	Vice Voorzitter
A. v.d. Veen	Secretaris
A. Kock	Secretaris
H. Bos	Penningmeester

7.2 Aktiviteiten personeelsvereniging

Sint Nicolaas

Het Sinterklaasfeest was dit jaar op 5 december 1993.

Kerstavond

De Kerstavond was dit jaar op 23 december 1993. Bijzonder leuk was dat ook dit jaar weer enkele gepensioneerden gehoor hadden gegeven aan de uitnodiging.

Zoals altijd werd er weer gedanst en werden er spelletjes gedaan, waarmee leuke prijzen waren te winnen. Ook was er een Karaoke wedstrijd.

Visclub

Voor onze visserijliefhebbers waren opnieuw een aantal viswedstrijden georganiseerd, waar men zich kon meten met zijn en/of haar collega's.

De wedstrijd van het jaar was die samen met de collega's van President Office op 23 april 1994.

Klaverjas- en sjoelavond

Dit jaar zijn er 7 wedstrijden gespeeld. Het waren zoals altijd gezellige avonden.

Ook is er dit jaar meegedaan aan de verkeerskwis, helaas hebben wij de wisselbeker niet kunnen verdedigen.

De gegevens voor dit Sociaal Jaarverslag werden voor Magista bijeengebracht door Derkje Been.

C. CAR

1. PERSONEELSBESTAND

1.1 Bezetting

Per 01-07-'93	44
Binnenkomst	8
Vertrek	9

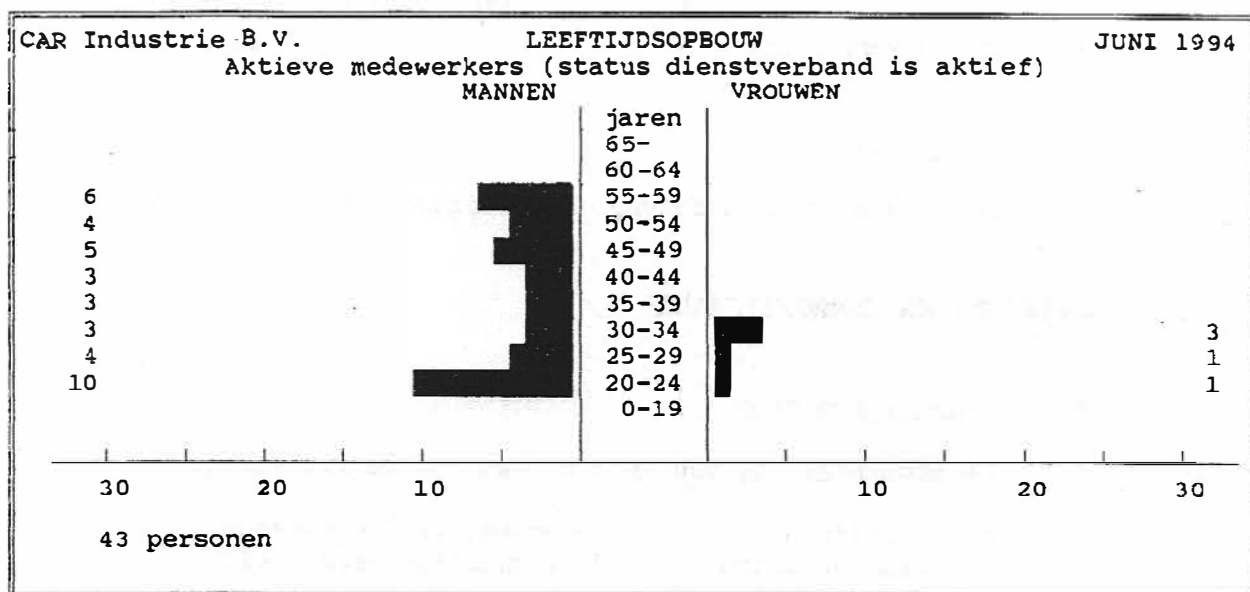
Bezetting per 30-06-'94 43

Reden van vertrek:

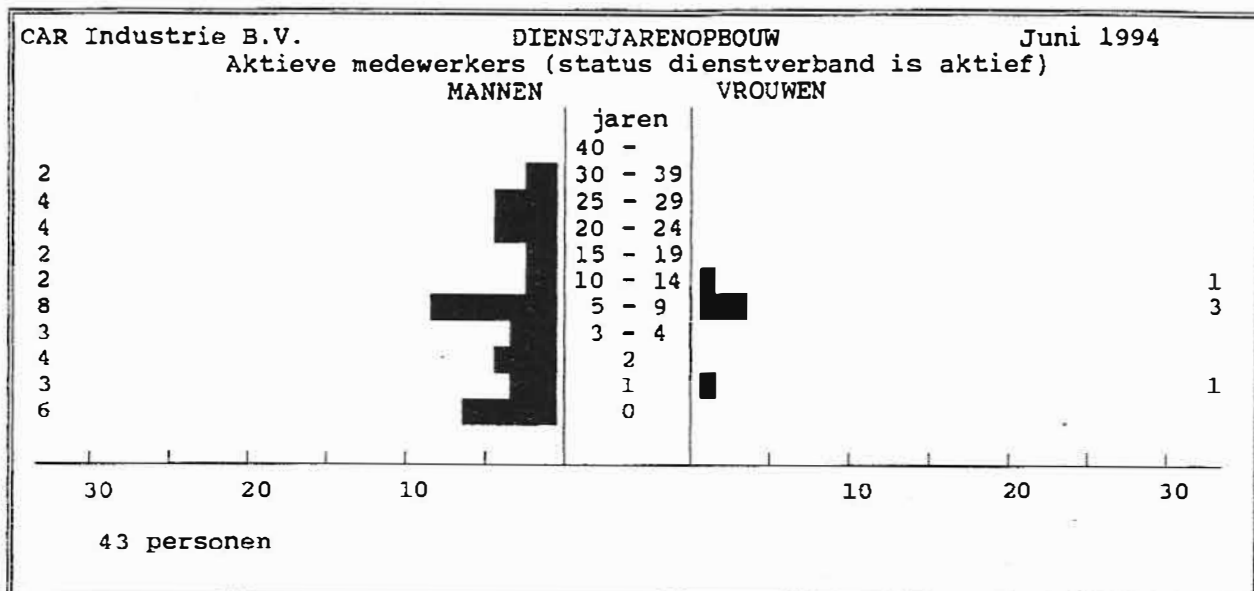
Ontslag	2
Andere baan	5
Verhuizing	1
VUT	1

1.2 Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw bij CAR ziet er als volgt uit:



1.3 Dienstjaren



1.4 Jubilea

Vanaf 1 juli '93 t/m 30 juni '94 waren er de volgende jubilea:

30 jaar :	De heer Ph. Th. Hoogkamer
20 jaar :	De heer J.J. Zondag
10 jaar :	De heer W.A.A. Wink
	Mevrouw J. Blaauw-van den Berg

2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 Loonkosten

De totale loonkosten voor CAR bedroegen f 2.991.000,-

3. OVERLEG EN COMMUNICATIE

3.1 Ondernemingsraad

De samenstelling van de O.R. van CAR is als volgt:

J. Dubbelaar	1e. voorzitter/secretaris
E. Vliet-Vlieland	2e. voorzitter/secretaris

Wegens hoge werkdruk was Martin Berwers genoodzaakt de O.R. te verlaten. De opgevallen plaats van Martin Berwers kon niet worden ingevuld, vandaar deze voorlopige bezetting. Tevens is Jan Dubbelaar de vaste gesprekspartner wat betreft C.O.R. aangelegenheden.

Het is de bedoeling om minimaal 6 maal per jaar bijeen te komen voor overleg.

De belangrijkste onderwerpen welke besproken zijn:

- * Asbest probleem buisverwerkerij.
- * Instellen Ideeën- en Feestcommissie.
- * Veiligheid Gezondheid Welzijn (V.G.W.)
- * A.T. Kearny
- * Motivatie verbetering

De O.R. heeft samen met de ondernemingsraden van Gispen en Magista een driedaagse basiscursus O.R. gevolgd onder leiding van de F.N.V..

4. VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN (VGN)

4.1 Verzuimcijfers boekjaar 93/94

Kwartaal

1e	8,22%
2e	11,36%
3e	5,46%
4e	3,14%
Totaal:	7,09%

De gegevens voor dit Sociaal Jaarverslag werden voor CAR
bijeengebracht door Dirk Spaargaren

D. GISPEN S.A. BRUSSEL

1. PERSONEELSBESTAND

1.1 Bezetting

Per 30.06.1993	8,4*
Binnenkomst	0
Vertrek	0

Bezetting per 30.06.94 8,4*

(*) KPB op zelfstandige basis
1 Comm. Sec. 40%

1.2 Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw bij Gispen S.A. ziet er volgt uit:

Gemiddelde leeftijd in de produktie :	38,7(mannen)
Gemiddelde leeftijd op kantoor :	34,2(vrouwen)

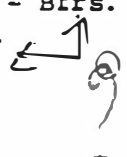
1.3 Jubilea

25 jaar : De heer Eric le Paige

2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 Loonkosten

De totale loonkosten voor Gispen S.A. bedroegen
Bfrs. 17.343.276,- Bfrs. tegenover een budget van
22.500.000,-bfrs.



De gegevens voor dit Sociaal Jaarverslag werden voor Gispen
S.A. bijeengebracht door Eric Le Paige



E. ONTWIKKELINGEN

ONTWIKKELINGEN

Vanaf 1 juli 1993 tot op de dag van vandaag is er gewerkt aan de uitvoering van het Structuurplan 1993/94. Van het forse aantal medewerkers dat met gedwongen ontslag werd geconfronteerd waren er aan het einde van het boekjaar nog 4 onvrijwillig werkloos. Dat zijn er nog altijd 4 teveel, maar toch mogen we constateren dat de voortdurende acties om betrokkenen elders op de arbeidsmarkt een kans te laten krijgen succesvol zijn geweest.

Daarnaast is er ook voor de blijvers veel veranderd: taken werden opnieuw verdeeld, medewerkers werden overgeplaatst en moesten weer wennen aan een nieuwe situatie. De nog niet erg hoopvol stemmende marktsituatie en de onevenwichtige orderportefeuille maakten het er voor velen niet gemakkelijker op: er moest vaak worden gewisseld van werk en van tempo. Natuurlijk betekende dat niet alleen maar narigheid; er is door veel medewerkers enthousiast en hard gewerkt aan bijvoorbeeld de order voor de Gasunie. Moesten er extra verlofdagen worden opgenomen, dan gebeurde dat. En moest er worden overgewerkt, dan gebeurde dat ook. Er is kortom met succes een beroep gedaan op de bereidheid van de Gispense bevolking om flexibel te zijn wanneer dit wordt gevraagd.

Het boekjaar 1994/95 zal als de voortekenen niet bedriegen wederom in het teken staan van verandering. In vervolg op de resultaten van het onderzoek dat afgelopen voorjaar bij Gispense Culemborg, bij CAR en bij Magista werd verricht door AT Kearney zullen een aantal acties in gang worden gezet. Al deze acties, hoewel nog niet alle tot in de finesses omschreven, zullen ten doel hebben de Gispense groep efficiënter te laten functioneren, zodat de uiteindelijke doelstelling, het voldoen aan de gestelde eisen ten aanzien van resultaat en rendement, kan worden gehaald.

De activiteiten waar we dit nieuwe boekjaar de aandacht op gaan vestigen zijn onder meer:

1. VERZUIMBELEID

Communicatie over de consequenties van de Wet Terugdringing Ziekteverzuim, gerichte acties van ArboNed in samenwerking met leidinggevend en Personeelszaken, voortdurende aandacht voor kort en langdurig verzuim, alles bij elkaar heeft bijgedragen tot een forse daling van het ziekteverzuim, vooral tijdens het laatste kwartaal van het boekjaar 1993/94.

Zoals het er nu naar uitziet, zet deze dalende tendens zich voort. Al met al geen reden om achterover te gaan leunen, want we zijn er nog lang niet.

Nog steeds vormt de kortdurende maar veelvuldige afwezigheid van sommige medewerkers een probleem; steeds vaker wordt het moeilijk of bijna onmogelijk passend werk te vinden voor langdurig arbeidsongeschikten.

Het beëindigen van de samenwerking met bedrijfsarts dokter Ekering te Culemborg noopte tot strikte afspraken met ArboNed. Afsproken werd, om eenmaal per twee weken intern spreekuur te houden.

Na overleg met de Ondernemingsraad werd besloten om vanaf 1 juli 1994 een aanwezigheidspremie te verstrekken aan Gispen medewerkers die een heel kwartaal geen enkele ziektedag hebben. Het betreft een maatregel voor één jaar.

2. BEOORDELING

Enkele jaren geleden hebben we de mogelijkheden bekeken om tot herziening van het bestaande beoordelingssysteem bij Gispen te komen. Destijds is besloten om hiermee niet verder door te gaan, omdat de marktsituatie ons noodzaakte het personeelsbestand drastisch te laten inkrimpen, en dit sloopte alle aandacht op. Nu willen we de draad weer oppakken. Dit jaar zal er nog volgens de welbekende methode worden beoordeeld, maar als alles meezit komt er voor de beoordelingsronde daarna een herzien of wie weet geheel nieuw beoordelingssysteem.

3. COMMUNICATIE

Ook geen echt nieuw onderwerp, maar wel een dat al onze aandacht verdient. Vooral nu er zoveel, en zo snel verandert, moeten medewerkers worden geïnformeerd over wat er op stapel staat en vooral welke bijdrage zij zelf kunnen leveren om tot optimale prestaties te komen. Want daar zullen we uiteindelijk met zijn allen op worden afgerekend.

Communicatie kan plaatsvinden "van boven naar beneden" en dat kan mondeling (bijeenkomsten in de kantine) zowel als schriftelijk (BUZZ, Nieuwsbulletin publikaties op de borden), enzovoort. Maar om te weten of we op de goede weg zijn, zullen we ook ons oor bij de medewerkers zelf te luisteren moeten leggen. Welke ideeën leven er op de werkplek? Welke suggesties hebben medewerkers om het dagelijkse werk beter te kunnen uitvoeren? Wat vinden zij van de gang van zaken in het bedrijf, en de manier waarop leiding wordt gegeven?

Allemaal geen gemakkelijke onderwerpen, en allemaal aanleiding tot veel discussie, maar die moeten we zeker niet uit de weg gaan. Want echte kwaliteit moet uiteindelijk op de werkplek zelf worden gemaakt.

4. ALGEMEEN

Twee jaar geleden werd er al verzucht: "De Gispen Groep bevindt zich in zwaar weer". We hebben nog niet echt het gevoel dat het nu stralend weer geworden is, al zijn de vooruitzichten in de markt wel bemoedigend.

Maar het zware weer, als we nog even met die beeldspraak verder mogen gaan, dat zware weer zit niet alleen buiten. Ook intern zijn er bedreigingen, in de vorm van gebrek aan samenwerking, gebrek aan vertrouwen, te gemakkelijke houding ten opzichte van kosten, en noem maar op.

We zullen dus met zijn allen alert moeten blijven. Vooral moeten we afleren om met de beschuldigende vinger naar anderen te wijzen als er iets fout dreigt te gaan. Hoe kunnen we zelf bijdragen tot verbetering? Dat zal het uitgangspunt moeten zijn voor de komende tijd. Laten we elkaar maar eens aanmoedigen, dat levert vaak heel goede resultaten op. En het verhoogt ook nog eens het werkplezier.

Méry van Heel

