

Crisp

Sociaal Jaarverslag 1992 - 1993

VOORWOORD

Het boekjaar 1992/1993

Allereerst natuurlijk het afscheid van Ed Vroom eind januari met een goed bezochte en gezellige bijeenkomst in Bilthoven en de uitreiking van het fotoboekje 'Ed Vroom & Gispen'.

In april werd het grootste deel van de aandelen van onze Duitse verkooporganisatie Gispen Büroinrichtung overgenomen door Berthom, en niet lang daarna verhuisden zij naar een nieuw kantoor in Neuss bij Düsseldorf. Gispen Büroinrichtung blijft overigens onze importeur in Duitsland en bewerkt met groot enthousiasme de Duitse Markt.

Het Gispen Informatie Centrum werd begin mei 1993 geheel nieuw ingericht met nieuwe opstellingen in een gewijzigde indeling. Het leveringsprogramma is aanzienlijk verbreed door het opnemen van produkten van derden in ons pakket, zodat nu naast de produkten van CAR en Labofa onder meer ook de produkten van onze zuster Fritz Hansen aangeboden kunnen worden.

De produktie van de stoelenprogramma's Cirrus en Cumulus werd in het voorjaar overgenomen door CAR, die vanaf begin volgend jaar tevens de Incus en Nimbus stoelen zal vervaardigen.

Medio mei bracht een internationaal gezelschap van kantoormeubel-fabrikanten een bezoek aan Gispen, hetgeen dankzij de inzet van alle medewerkers een groot succes was. Het gehele bedrijf zag er zeer netjes en opgeruimd uit, en onze bezoekers waren duidelijk onder de indruk van de fabriek en het vernieuwde Gispen Informatie Centrum.

Eind mei hebben we met enig ceremonieel de laatste serie van de chroomactiviteiten bijgewoond. Zoals bekend, zijn de chroomactiviteiten overgenomen door De Rouw uit Den Bosch, en zijn enkele medewerkers evenals de gehele chroominstallatie meeverhuisd.

Inmiddels is de herinrichting van de lakkerij en de verhuizing van de voorraad halffabriek van uit de Romneyloodsen bijna gereed, en is ook de indeling van de metaalbewerking vernieuwd. Al met al veel positieve veranderingen die ons in staat stellen om prettiger en beter te kunnen werken.

In de eerste maanden van 1993 werd al duidelijk dat de marktomvang aanzienlijk verminderde met de bijbehorende gevolgen voor de order binnenkomst van onze bedrijven.

Na een spannende tijd werd op 1 juni jl. het definitieve structuurplan voor Gispen Kantoorinrichting en Magista aangekondigd, waarin een groot aantal veranderingen waren opgenomen.

Deze veranderingen hadden betrekking op zowel de omvang als de structuur van de organisaties, en bevatte naast een aantal interne overplaatsingen en een ouderenregeling helaas ook het gedwongen vertrek van een aantal medewerkers. De actieve en positieve opstelling van de betrokkenen en de actieve rol van de afdeling Personeelszaken heeft voor een aantal betrokkenen inmiddels geresulteerd in een nieuwe baan.

In het kader van het structuurplan werd tevens besloten om in de loop van het jaar een deel van de productie van Gispen produkten over te brengen van Roden naar Culemborg.

Het boekjaar 1992/93 werd eind juni afgesloten met een positief bedrijfsresultaat, dat echter belangrijk negatief werd beïnvloed door de kosten van het aangekondigde structuurplan. De budgetten voor 1993/94 geven lagere omzetten te zien, met aangepaste kostenniveau's op alle fronten.

Het nieuwe Gispen meubelprogramma Gispen Next wordt in januari 1994 officieel geïntroduceerd, maar een eerste order zal al eind 1993 aan de ABN/AMRO worden geleverd. In een jaar tijd ontwikkeld aan de hand van een strak programma van eisen en rekening houdende met vele milieu-aspekten, zijn wij erin geslaagd om een prima produkt te maken, dat zich in allerlei aspecten, waaronder ontwerp, functionaliteit en prijs, uitstekend kan meten met de Nederlandse en internationale concurrentie.

De reclamecampagne van Magista, inclusief radiocommercials, werd bijzonder positief ontvangen en speelde een belangrijke rol bij het neerzetten van Magista als een belangrijke inrichter van magazijnen. Door een actieve verkoopbenadering wist Magista veel orders voor stellingen binnen te slepen.

De waardering van onze zusterbedrijven uit de Skandinavisk Industries groep President (Engeland), Vario en Drum-Vario (Duitsland) voor Magista als een goede toeleverancier kwam tot uiting in een belangrijke toename van orders van deze bedrijven.

De exportcontracten, die CAR Projectmeubelen eind 1992 op de Orgatec beurs in Keulen had verkregen, resulteerden in vele interessante mogelijkheden, en in 1993 werden in vele verkoopkanalen van CAR in België, Engeland, Duitsland en Frankrijk verder opgebouwd. Ook uit het Verre Oosten kwamen orders, zodat er nu op de Filippijnen al zo'n 1000 Jimmy stoelen in gebruik zijn. Ook de nieuwe stoel Cardinale wordt inmiddels op vele plaatsen toegepast.

Ons Belgische verkoopkantoor S.A. Gispen N.V. te Brussel heeft haar leveringsprogramma uitgebreid met produkten van andere bedrijven uit de Skandinavisk groep, zoals Fritz Hansen, Labofa, Vinco en President. De contracten met de Europese Gemeenschap zijn gedeeltelijk verlengd, zodat wij met Gispen en CAR ook in het komende jaar onze bijdrage aan de éénwording van Europa mogen leveren.

In al onze bedrijven hebben wij gezien dat de veranderde marktomstandigheden ons dwingen om anders te werken.

Kortere levertijden, onze klanten een grotere en juiste keuze bieden, betrouwbaar zijn in het maken van afspraken en efficiënt en kostenbewust werken zijn noodzakelijke ingrediënten om succesvol te kunnen zijn. Verhoging van efficiency en flexibiliteit is van essentieel belang gebleken. Het kost velen van ons moeite, en dat is ook begrijpelijk, zich steeds weer aan te passen aan al deze veranderingen, en deze als normaal en natuurlijk onderdeel van het werk te ervaren. Echter, alleen als wij ons steeds weer aanpassen en verbeteren kunnen wij ons blijven meten in de wereld van sterke concurrentie. Letterlijk alles wat we doen en iedere gulden die we uitgeven zal een extra waarde voor onze klant moeten betekenen, een waarde waarvoor hij bereid is te betalen. Zo simpel is het eigenlijk.

Voor 1994 verwachten wij geen belangrijke opleving van de verschillende markten waarin onze bedrijven actief zijn, ofwel de koek zal niet groter worden. Reken er echter op, dat we ook komend jaar weer een flink deel van de koek voor onze rekening zullen nemen.

Een groot aantal projecten van verschillende aard staan voor volgend jaar op stapel, zoals onder meer de ontwikkeling van nieuwe produkten, het flexibel en effectiever maken van onze organisaties, het moderniseren van het produktieapparaat, de implementatie van nieuwe informatiesystemen en ISO 9000 systemen bij Gisp en Magista, en het beter omgaan met milieu-aspecten in zowel produkt als produktie.

In de produktie zullen wij ons steeds meer toeleggen op die processen waar wij goed in zijn, dat wil zeggen minstens zo goed of beter dan de concurrentie of toeleveranciers.

Daar we dit niet overal kunnen bereiken zal een toenemend aantal produkten worden uitbesteed aan derden. Dit, tesamen met een steeds sterkere prijsdruk op onze leveranciers en een actieve kostenbeheersing in onze eigen organisaties, geeft ons goede mogelijkheden om onze produkten en services concurrerend aan te kunnen bieden.

In het moeilijke jaar dat achter ons ligt is wederom gebleken, dat in de loyale en positieve opstelling van al onze medewerkers een grote kracht besloten ligt. En het is deze kracht, die belangrijker is dan welke produkten, machines of gebouwen dan ook, die onze bedrijven tot waardevolle partners voor onze klanten maken.

Graag wil ik u allen, mede namens onze Raad van Commissarissen, danken voor uw inzet en bijdrage in het afgelopen jaar.

Niels Ruigrok

A. GISPEN KANTOORINRICHTING

1.	<u>Personeelsbestand</u>	
1.1	Bezetting, binnenkomst en vertrek	1
1.2	Leeftijdsopbouw	1
1.3	Jubilea	2
1.4	Inleners, vacatures	2
2.	<u>Arbeidsvoorwaarden</u>	
2.1	CAO-wijzigingen	3
2.2	Salarisgroepen	3
2.3	Loonkosten	3
3.	<u>Overleg en communicatie</u>	
3.1	Ondernemingsraden, verkiezingen, nieuwe structuur met COR	4/5
3.2	Werkplaatsoverleg, WPO	5
3.3	BUzz	5
4.	<u>Personeelsfonds / Ideeënbus</u>	
4.1	Personeelsfonds	6
4.2	Ideeënbus	6
5.	<u>Opleidingen en trainingen</u>	
5.1	Bedrijfsschool	7
5.2	Stages	7
5.3	Actie Kies Techniek	7
6.	<u>Veiligheid, gezondheid en welzijn (VGW)</u>	
6.1	Verslag bedrijfsarts	8
6.2	Ziekteverzuim	8
6.3	Ongevallen	9
6.4	Veiligheids- en VGW-commissie	9/10
7.	<u>Ontspanning</u>	
7.1	Hobbyclub	11
7.2	Verslag GOK	11/12

B. MAGISTA

1.	<u>Personeelsbestand</u>	
1.1	Bezetting, binnenkomst en vertrek	13
1.2	Leeftijdsopbouw	13
1.3	Jubilea	13
1.4	Inleners	14
2.	<u>Arbeidsvoorwaarden</u>	
2.1	Salarisgroepen	14
2.2	Loonkosten	15
3.	<u>Overleg en communicatie</u>	
3.1	Ondernemingsraad, verkiezingen, nieuwe structuur met COR	15
3.2	Afdelingsoverleg, WPO	15
4.	<u>Ideeënbus</u>	15/16
5.	<u>Opleidingen en trainingen</u>	16
6.	<u>Veiligheid, gezondheid en welzijn (VGW)</u>	
6.1	Verslag bedrijfsarts	16/17
6.2	Veiligheids- en VGW-commissie	18
6.3	Ongevallen	18
7.	<u>Ontspanning</u>	
7.1	Personeelsvereniging, wijzigingen bestuur	19
7.2	Activiteiten PV	19/20

C. CAR

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

D. GISPEN S.A., BRUSSEL

1. Personeelsbestand

1.1	Bezetting, binnenkomst en vertrek	24
1.2	Leeftijdsopbouw	24

2. Arbeidsvoorwaarden

2.1	Loonkosten	24
-----	------------	----

E. ONTWIKKELINGEN

1.	Ontwikkelingen	25
2.	Verzuimbeleid	25
3.	Communicatie	26
4.	Opleiding en training	26
5.	Algemeen	27

A. GISPEN KANTOORINRICHTING

1. PERSONNELSBESTAND

1.1 Bezetting

Per einde boekjaar, 30.06.1993, waren er 291 personen werkzaam bij GKI. Daarentegen waren er per einde boekjaar 1992 340 medewerkers in dienst.

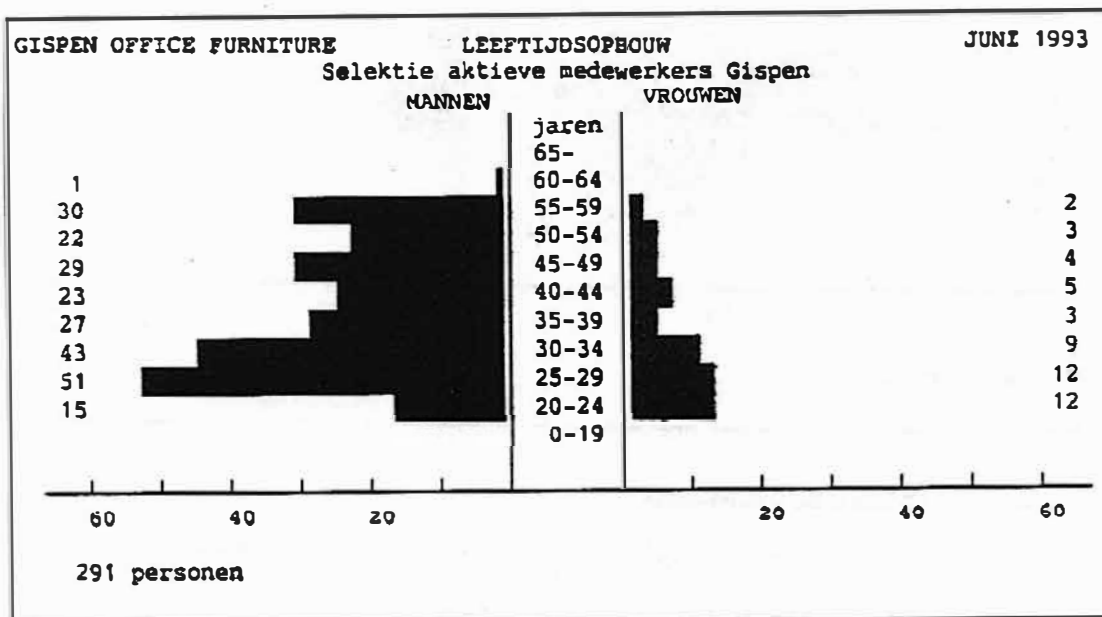
Binnenkomst en vertrek

Twee nieuwe medewerkers zijn aangenomen, op afdeling Directie en op afdeling Logistiek.

In verband met de SUM regeling hebben 15 mensen Gispén verlaten. Door de reorganisatie zijn er 12 arbeidsplaatsen verdwenen en om andere redenen hebben 22 mensen Gispén verlaten. Wat een totaal geeft van 45.

1.2 Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw bij GKI ziet er als volgt uit:



1.3 Jubilea

Vanaf 1 juli '92 t/m 30 juni '93 waren er de volgende jubilea:

12,5 jaar

A.A. Augustinus
P. de Boer
M.R. Habers-Pattianakotta
J. Peterse
P. de Boer
R. Bouma
C.P. Soekimo
F.K. Netelbeek-Brouwer
J. van den Heuvel
T. Verwolf
P.C.M. Verwolf-Salari
A.G. van Maurik
H. de Ruiter
H.W.G. Kwant
G.J.M. Hofstede
G. van der Linden
J.W.H. Hol

20 jaar

W.W. Mittendorf
H.B.A. Bakhari

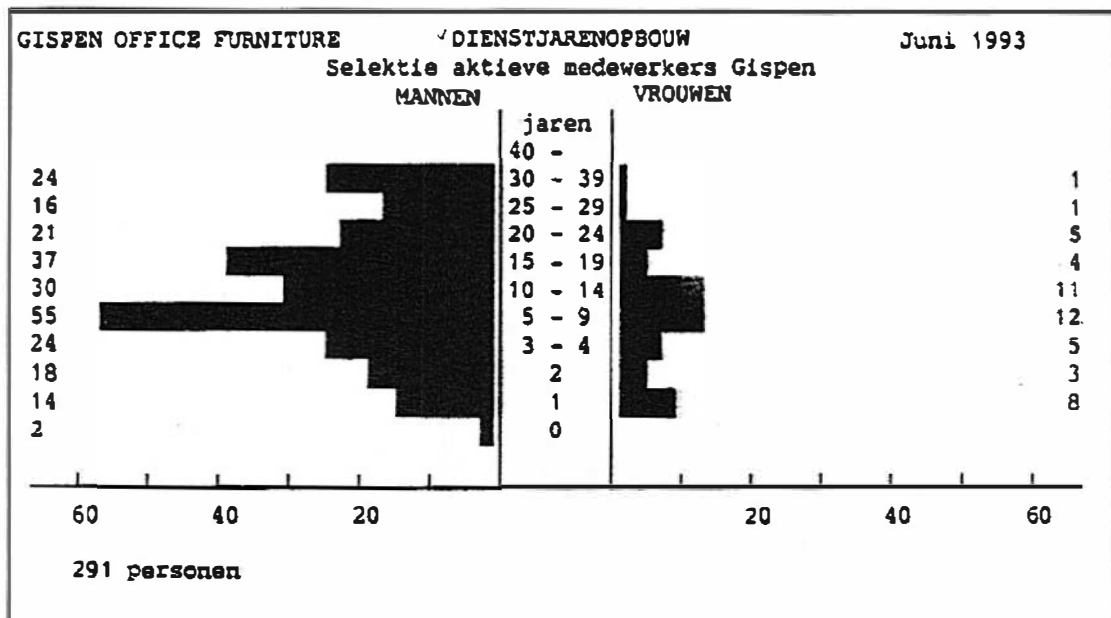
25 jaar

W.J. 't Jong
D.C. Tanamal
H.P. Bijma
T.G. van Stuyvenberg
H. Loppies-Mustamu
B. Zaghdoudi
Y.M.B. Elidrissi

30 jaar

J. Saghy
M.G. van Kraanen

Dienstjaren



1.4 Inleners / vacatures

Ingeleend is ten behoeve van de volgende afdelingen:

Inkoop, Assemblage, Oppervlaktebehandeling, Magazijn, GIC
Installatieteam en Administratie.

In totaal 2945 dagen : 260 = 11,5 mensjaren.

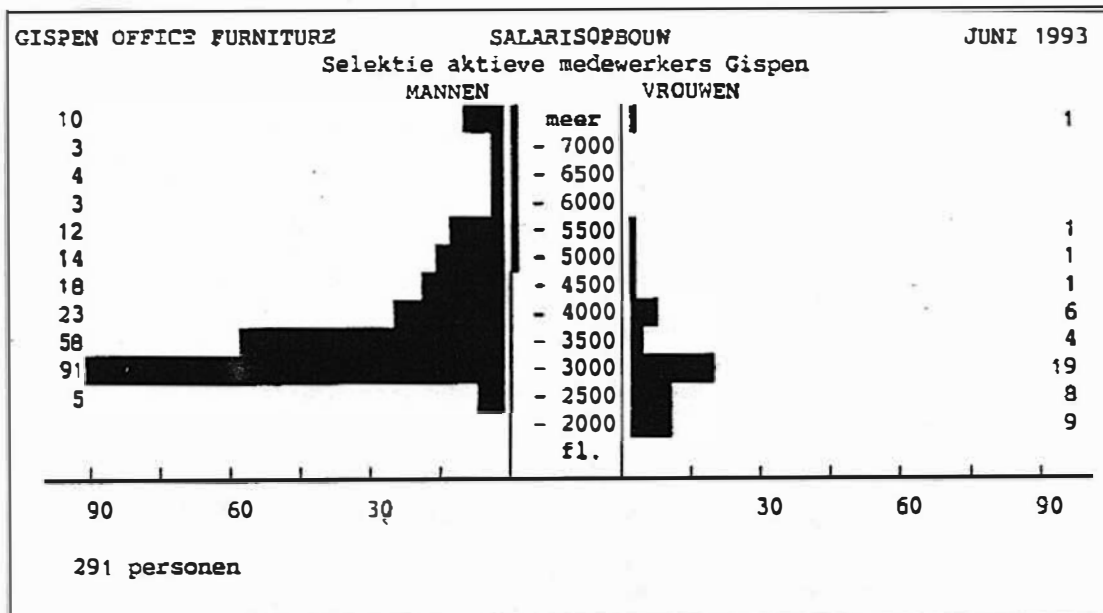
2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 CAO-wijzigingen

Volgens de CAO zijn per 1 mei 1993 alle salarissen met 1,25% verhoogd.

2.2 Salarisgroepen

De salarisopbouw ziet er als volgt uit:



2.3 Loonkosten

De totale loonkosten bij GKI bedroegen Hfl. 18.584.000

3. OVERLEG EN COMMUNICATIE

3.1 Ondernemingsraad

De samenstelling van de O.R. was aan het begin van het boekjaar als volgt:

W. van Harten	- D.I. '77	2e secretaris	lid agenda commissie
A.J. Horlings	- D.I. '77		
Vacature CNV			
J. Koopman	- FNV	secretaris	lid agenda commissie
W. v.d. Lee	- FNV		
H. van 't Pad	- FNV		
J.J. Romijn	- FNV	voorzitter	lid agenda commissie
J. Verschoor	- FNV		
C. Versluis	- FNV		
A. Verweij	- FNV	2e voorzitter	
J. van Zanten	- FNV		lid agenda commissie

Volgens een vastgesteld vergaderschema worden er jaarlijks 7 O.R.-vergaderingen gehouden met daarop volgend een overlegvergadering. Zonodig wordt er een extra vergadering uitgeschreven, waarvan drie keer gebruik is gemaakt.

De raad van commissarissen, vertegenwoordigd door de heren J.W.M. van Elderen en B.M. Lips, hebben twee keer een overlegvergadering bijgewoond.

De belangrijkste onderwerpen welke besproken zijn:

- * Structuurplan 1992/1993
- * Gratificatie 10-, 20-, 30-, 40-jarig dienstverband
- * Toekomststrategie Business Units
- * Ziekteverzuim
- * Leverbetrouwbaarheid
- * Concentreren stoelenproductie
- * Financiële cijfers
- * Veiligheid, Gezondheid en Welzijn

Daarnaast is op de drie Nederlandse vestigingen uitvoerig gesproken over de beste vorm van medezeggenschap. Hierover is een aparte themadag gehouden, waarbij de personeelsvertegenwoordiging van Culemborg, Katwijk en Roden waren uitgenodigd. Ter advisering aan de O.R. is tevens een externe deskundige uitgenodigd. Uiteindelijk is besloten, dat de drie Nederlandse vestigingen een eigen O.R. zullen hebben. Daarboven komt een Centrale Ondernemingsraad, die in overleg met de bestuurder als volgt is samengesteld:

M. Berwers		CAR
A.J. Horlings	- 2e voorzitter	G.K.I.
J. Koopman	- 1e secretaris	Magista
H. van 't Pad	- 1e voorzitter	G.K.I.
W. van der Lee		G.K.I.
A. Verweij	- 2e secretaris	Magista

Ook is het structuurplan 1993/1994 uitvoerig besproken. Om een zo goed mogelijk advies aan de directie te kunnen uitbrengen, is het organisatiebureau "Basis & Beleid" ingeschakeld, dat in juni aan de O.R. heeft gerapporteerd.

Op 26 mei 1993 zijn er in Culemborg, Katwijk en Roden O.R. verkiezingen gehouden. De samenstelling van de O.R. van G.K.I. ziet er als volgt uit:

J.H. van Ewijk	- FNV	
M. den Hartog	- FNV	
A.J. Horlings	- D.I. '77	2e voorzitter
W. van der Lee	- FNV	
M. van Maurik-Muezerie	- FNV	2e secretaris
H. van 't Pad	- FNV	1e voorzitter
W.J.H. Reuser-v. Lent	- D.I. '77	1e secretaris
D.J. Rolff	- D.I. '77	
J. van Zanten	- FNV	

Eind 1992 is het voorzitterschap van J.J. Romijn overgenomen door H. van 't Pad. De vacature van J.J. Romijn is opgevuld door W.A. Kielestein. De vacature van W. van Harten kon helaas niet opgevuld worden.

3.2 Werkplaatsoverleg

Dit jaar is gestart met een nieuwe opzet voor werkplaatsoverleg. Afdelingen organiseren hun "eigen" W.P.O., waarbij o.a. agendering en verslaglegging door de afdelingen zelf wordt beheerd.

Onderstaand de ervaring van de afdeling Oppervlaktebehandeling:

In het seizoen 92/93 fungeerden twee groepen van ongeveer 15 personen onder wisselend voorzitterschap van chef en voorman. In totaal zijn er negen bijeenkomsten geweest.

Besproken onderwerpen:

- * sluiten galvanische afdeling
- * nieuwe kleurenschema
- * in- en uitleen van en naar andere afdelingen
- * beoordelingen
- * schoonmaken spuitcabines
- * diverse milieu-aspecten
- * VGW o.a. over veiligheidsschoenen, -brillen, -handboek, omgaan met transportmiddelen en meetrapporten.
- * de reorganisatie, met het daarbij behorend structuurplan
- * het belang van een goede onderlinge samenwerking.

Het is een goed WPO seizoen geweest, waarbij een ieder zijn inbreng heeft gehad in het slagen daarvan.

Door de reorganisatie is de afdeling kleiner geworden, zodat wij in het nieuwe seizoen zijn gestart met één groep.

3.3 BUZZ

De vertrouwde Fabrieksfluit heeft per 1 februari 1993 een "nieuw jasje" gekregen en hiermee is ook de naam gewijzigd in BUZZ.

4. PERSONEELSPONDS / IDEEËNBUS

4.1.

RESULTATEN OVERZICHT PERSONEELFONDS

MvdH30/08/93

	<u>1989/1990</u>	<u>1990/1991</u>	<u>1991/1992</u>	<u>1992/1993</u>
Saldo per 1/7	47516.07	41969.12	33849.04	25494.94
Bijdrage leden + B.V.	62620.33	55751.84	60633.75	60204.68
Ontvangen rente	3962.68	1641.60	2315.76	4145.99
Totaal per 1/7	114099.08	99362.56	96798.55	89845.61
Totaal uitgaven	72129.96	65513.52	71303.61	74698.89
Saldo per 1/7	<u>41969.12</u> =====	<u>33849.04</u> =====	<u>25494.94</u> =====	<u>15146.72</u> =====
Saldo kassier 1/7	-3411.79	6084.45	-2460.41	3015.82
Saldo spaarbankboekjes	45380.91	27764.59	27955.35	12130.90
Totaal saldo 1/7	<u>41969.12</u> =====	<u>33849.04</u> =====	<u>25494.94</u> =====	<u>15146.72</u> =====

4.2. Ideeënbus

Overzicht in cijfers van het afgelopen boekjaar:

- Ontvangen voorstellen	:	37
- Afgewerkte voorstellen	:	26
- Beloonde voorstellen	:	6
- Nog te behandelen	:	12
- Aanmoedigingspremies	:	0
- Inzenders	:	27
- Inzendpercentage	:	8%

Uitgekeerde netto bedragen:

Meetbare voorstellen	:	f. 2320,=
Onmeetbare voorstellen	:	f. 816,=
Gemiddeld per voorstel	:	f. 523,=
Hoogste beloning	:	f. 3136,=
Totale besparing	:	f. 12975,=

5. INTERNE OPLEIDINGEN EN TRAININGEN

5.1 Bedrijfsschool

Voor de bedrijfsschool te Culemborg hebben zich dit jaar geen leerlingen aangemeld.

Eén leerling heeft examen gedaan voor plaatwerk algemeen en is daarvoor met hoge resultaten geslaagd. Het cijfer voor de praktijk was een 9.

De ruimte v.d. bedrijfsschool is opgeheven, doordat productie meer ruimte nodig had.

De opleiding SOM plaatwerken gaat gewoon door, maar dan in de gereedschapmakerij.

5.2 Stages

Dit boekjaar hebben 4 stagiaires praktijkervaring opgedaan bij ons bedrijf.

Afdeling	Schooltype	Aantal
Verkoop (dealers)	M.D.S.	1
Marketing Information	H.S.A.O.	1
R & D	T.U.	1
Logistiek & Inkoop	K.U.N.	1

5.3 Actie Kies Techniek

Op 11 februari 1993 hebben ruim 400 kinderen ons bedrijf bezocht in het kader van de actie Kies Techniek.

Het doel van de actie was jonge mensen te interesseren voor techniek. 400 Kinderen van basisscholen uit de omgeving, hoofdzakelijk van groep 8, begeleid door een 40-tal rondleiders, genoten van een rondleiding door kantoor en fabriek.

In de kantine werden zij verwend met koffie en cake en keerden huiswaarts met een Kies Techniek agenda, geïllustreerd met foto's van de acteurs uit de T.V.-serie Beverly Hills 90201. Succes verzekerd!

6. VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN (VGW)

6.1 Verslag bedrijfsarts

Vele bedrijfsgeneeskundige aspecten hebben ruime aandacht gekregen. Zo is in preventief opzicht aandacht geschonken aan het gehoor. Na zorgvuldige voorbereiding werd evenals vorig verslagjaar weer voorlichting gegeven over gehoorbeschermende maatregelen. Na onderzoek worden beschermende oorstukjes aangemeten en toegepast. Ook is een audiometer aangeschaft, waarmee gehoormetingen bij de individuele werknemer kunnen worden verricht.

Het zogenoemde 50+ onderzoek werd dit jaar afgerond. Er kwamen gelukkig geen ernstige zaken naar voren.

Veel overleg vond plaats in het sociaal medisch team. Hierin praten GAK, personeelszaken en de bedrijfsarts over algemene en individuele verzuimproblematiek. Hoe kun je verzuim voorkomen, welke arbeidsomstandigheden spelen een rol, hoe kan een werknemer het beste worden geholpen dan wel begeleid.

En vooral de laatste maanden van dit jaarverslag stonden in het teken van de reorganisatie. Er is veel overleg gepleegd, waarbij vanuit de bedrijfsgeneeskunde centraal stond hoe het leed zo gering mogelijk kan blijven.

In getallen uitgedrukt:

Spreekuur bezoek: 85

50+ keuring: 32

Soc. med. team: 9

E.H.B.O.: 4

De E.H.B.O.-ploeg heeft z'n draai gevonden onder leiding van de heer D.J. Rijkse. Veel oefenen blijft belangrijk om de vaardigheden op peil te houden.

6.2 Verzuimcijfers boekjaar 92/93

Kwartaal	GKI	Metaalsector
1e	8,2%	8,4%
2e	8,9%	10,0%
3e	8,7%	10,6%
4e	7,9%	9,2%
Totaal:	8,5%	9,5%

6.3 Ongevallen

Aantal ongevallen: 7
Aantal personen: 7
Gemidd. pers. bezett.: 340

Aard:

Snijden: 1, Kneuzingen: 5, Beenbreuk: 1

	1990	1991	1992
= Aantal ongevallen per 100 werknemers	2,8	2,35	2,06
= Aantal verzuimdagen per ongeval	18,1	10,5	10,43

6.4 Verantwoording VGW-commissie boekjaar 1992/1993

Wat is gerealiseerd?

- A. * Uitgifte van het Veiligheidshandboek met daarin opgenomen:
- Algemene procedure veiligheid, gezondheid en welzijn;
 - Twee-, vierhandenbeveiliging mechanische kantbanken;
 - Werken met open vuur;
 - Instructie heftruckchauffeurs;
 - Veiligheidsbrillen;
 - Ongevallenregistratie;
 - Inspectie brandveiligheid.

* Het tweede gedeelte van het veiligheidshandboek bestaat uit instructies met betrekking tot milieuzaken. Hierin zijn opgenomen instructies met betrekking tot afval stromen aangaande:

- afval algemeen
- huishoudelijk afval
- schroot
- kantoorafval
- klein chemisch afval
- afvalwater
- chemisch afval

Het veiligheidshandboek zal gaan voorzien in de totale behoefte van veiligheidsinstructies en we hopen op een gezonde groei ervan.

- B. Zowel de theorie- als de praktijkopleiding voor heftruckchauffeurs is gerealiseerd en met de lessen zal worden aangevangen in het komend boekjaar.

C. Gehoorbescherming:

- * Voorlichting is gegeven aan de medewerkers in de metaalbewerking aangaande individuele gehoorbescherming.
- * Het verstrekken van individuele gehoorbescherming aan de medewerkers in de ploegendienst.
- * Degenen die reeds in het bezit waren van individuele gehoorbescherming, hebben een gehoortest ondergaan. Deze zal elke twee jaar worden herhaald.

D. Geluidmetingen:

In het PKC is het geluid gemeten, waarvan rapport is uitgebracht.

Verder zijn er activiteiten geweest om geluidbestrijding aan de bron aan te pakken. Zowel bij de stiftlasmachine en de persen zijn er maatregelen getroffen om de geluidsoverlast te beperken.

E. Bij de diverse activiteiten aangaande de lay-out in de fabriek is de commissie betrokken geweest, zoals vervanging thermische olieleiding in de afdeling oppervlaktebehandeling en het gasreducerstation in het lakmagazijn.

F. Uiteindelijk is de veiligheid van het opstapje in het Gispen Informatiecentrum verbeterd, middels een lichtrand.

Wat zijn de plannen voor boekjaar 1993/1994?

A. Gehoorbescherming:

Het laatste deel van de metaalbewerking en de afdelingen Technische Dienst en Gereedschapmakerij worden voorzien van individuele gehoorbescherming.

B. De instructie veiligheidsschoenen zal in het veiligheidshandboek worden opgenomen.

C. In november 1993 wordt gestart met de opleiding heftruck-chauffeurs.

D. In het kalenderjaar 1993 zal de registratie gevaarlijke stoffen afgerond dienen te zijn. Wat houdt deze registratie o.a. in?

- * Welke stoffen zijn aanwezig?
- * De hoeveelheid van de stoffen
- * De opslag van de stoffen
- * Hoe te handelen bij calamiteiten

E. Om op de hoogte te blijven van de nieuwe ontwikkelingen binnen de Arbo-wet en derhalve beter te kunnen functioneren als VGW-commissie, zal opleiden noodzakelijk zijn. Een meerdaags programma zal gevolgd worden om deze kennis te verkrijgen.

7.1 Hobbyclub

Net als voorgaande jaren bleef de donderdag de vaste hobby-avond in Culemborg.

Het uitlenen van gereedschap loopt voortreffelijk. Er is steeds meer belangstelling om gereedschap te lenen.

De avonden zijn nu niet meer in de bedrijfsschool, maar in de gereedschapmakerij.

Het bestuur van de hobbyclub te Culemborg was als volgt:

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

7.1 Gispen Ontspannings Klub

Ook dit jaar draaide het G.O.K. uitstekend. Gispen was actief bij vele Culemborgse sportevenementen en de prestaties waren er ook naar.

Bij de Culemborgse Bedrijven Tafeltennis Kampioenschappen wisten onze jongens als eerste te eindigen voor het sterke P.T.T. team, en mochten onder luid applaus de fel begeerde wisselbeker in ontvangst nemen.

De zaalvoetballers hebben het net niet gehaald omdat zij kampten met blessures en ook moesten goede spelers soms afzeggen door andere verplichtingen. Niettemin hebben onze jongens een leuk en goed team dat als zeer sportief bekend staat.

Het jaarlijkse basketbal tournooi draaide ook dit jaar weer met een Gispen team. Hier spelen wij een ondergeschikte rol ondanks het fanatiek meespelen van sterspeler Henk Kwant.

Veel sfeer en veel deelnemers trekken onze jaarlijkse kerst en paas klaverjasavonden annex jokertournooi.

Hier snuif je de sfeer op van een familie-reünie omdat juist ook hier oud-werknemers graag geziene gasten zijn.

Ook willen wij graag het afgelopen Sint-Nicolaas feest, georganiseerd voor alle Gispen kinderen nog even in herinnering brengen.

Wij hadden dit jaar uitgenodigd het Duo Stol/v.d. Heuvel met goochelen en spelletjes bijgestaan door onze bekende niet te evenaren zwarte pieten. Directeur Niels Ruigrok genoot kennelijk van al die blije kindergezichten en hoopte ze het komende jaar weer allemaal terug te zien.

Voor alle G.O.K.-leden ten slotte, had het bestuur twee gezellige avonden georganiseerd. In de Asperen sporthal was er een bowling /gourmet avond met veel dankbare deelnemers. En in Agnietenhof Tiel bezochten wij met een grote groep de artiest Harry Jekkers; deze grandioze avond werd besloten met een aangeklede borrel, waarna iedereen tevreden huiswaarts keerde.

Het bestuur bestond uit: Caroline Jansen, Marian van Maurik, Flora Netelbeek, Gustaaf Toonen en Gerrit de Wit.

B. MAGISTA

1. PERSONEELSBESTAND

1.1 Bezetting

Per 30.06.1993 zijn er 81 personen werkzaam bij Magista.

Binnenkomst en vertrek

De volgende medewerkers zijn bij Magista begonnen:

B. Boekestein en A. v.d. Veen.

R. Bouma, N. Smit en H. Zaaier zijn van Gispen naar Magista gegaan.

De volgende 5 personen hebben Magista verlaten:

J. Aalders, SUM

A. Fahner, eigen verzoek

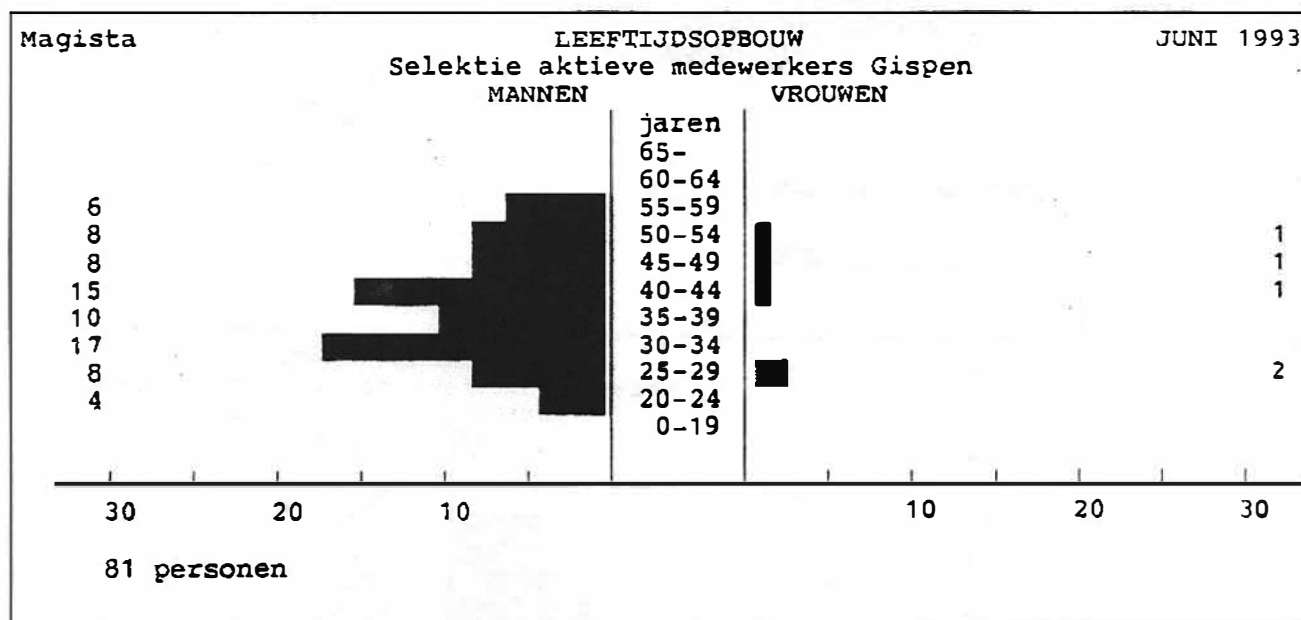
M. Ayubi, ontslag

E. Reitsma, eigen verzoek

E. De Graaf, reorganisatie

1.2 Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw bij Magista ziet er als volgt uit:



1.3 Jubilea

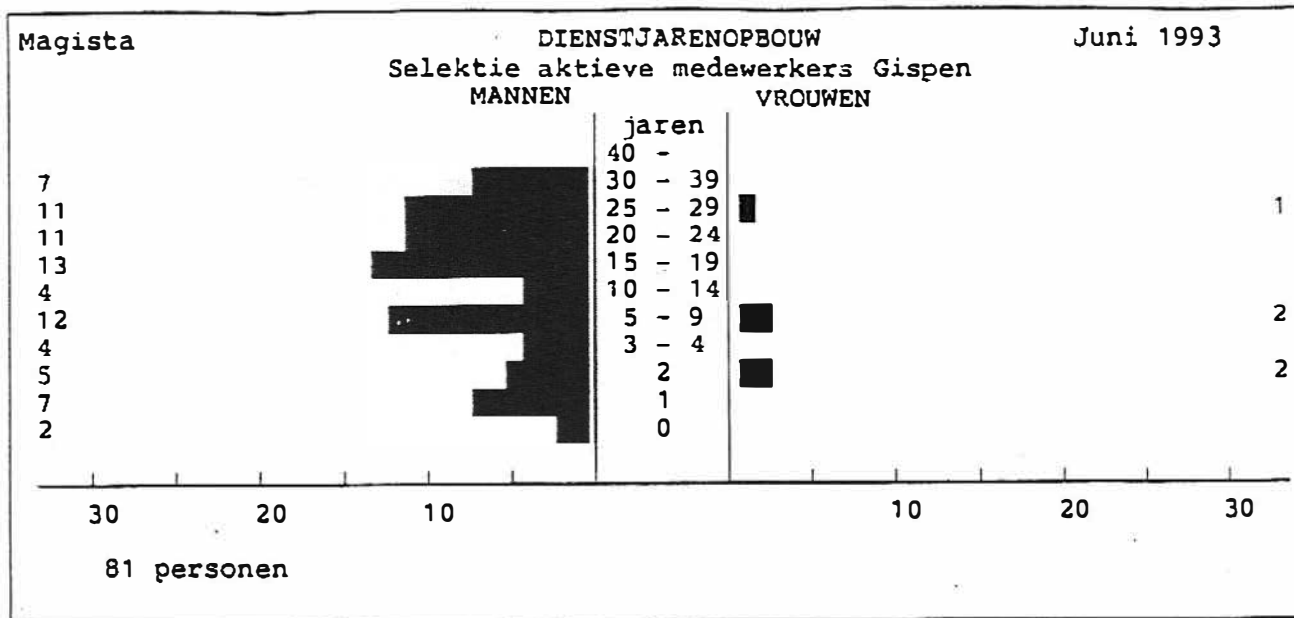
Vanaf 1 juli '92 t/m 30 juni '93 waren er de volgende jubilea:

30 jaar : De heren H. Kompier en N. Smit

25 jaar : De heer J. Koopman

12 1/2 jaar : De heren G. van Ballegooy en H. Bansberg.

Dienstjaren



1.4 Inleners

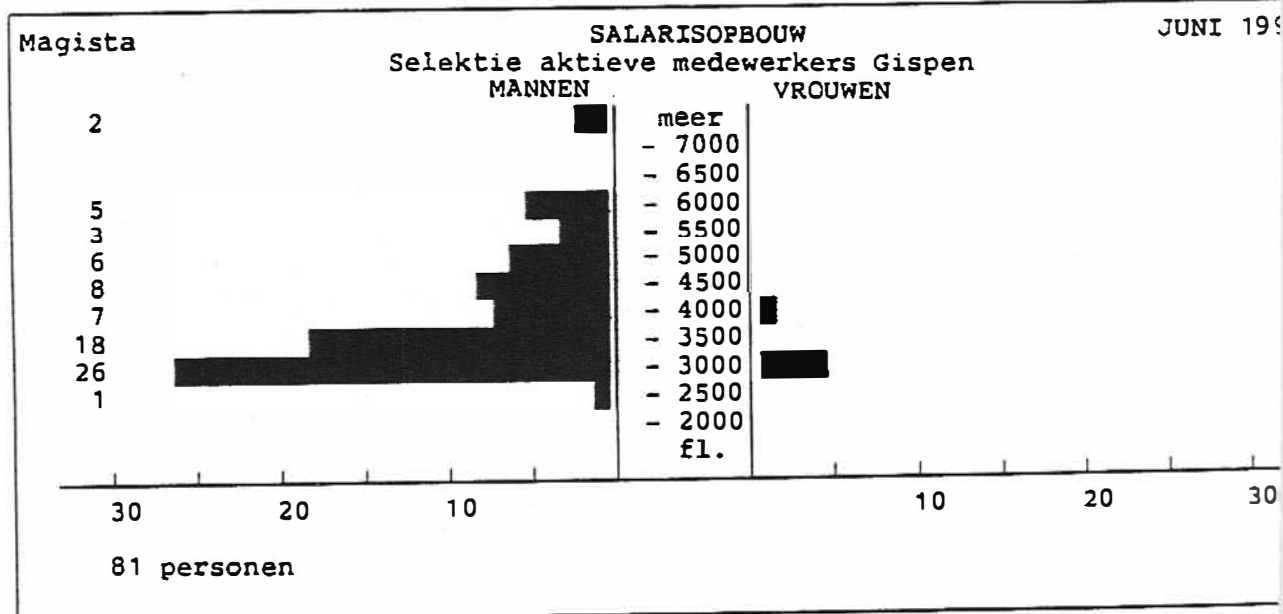
12 inleners zijn werkzaam geweest bij Magista en wel op de volgende afdelingen:

Kantine, 44 dagen

receptie, 115 dagen.

2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 Salarisopbouw



2.2 Loonkosten

De totale loonkosten voor Magista bedroegen Hfl.6.020.000.

3. OVERLEG EN COMMUNICATIE

3.1 De samenstelling van de O.R. van Magista is als volgt:

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

Onderdeelcommissie

De samenstelling van de onderdeelcommissie van Magista was tot 26 mei 1993:

F. Th. Drager	- FNV	- secretaris
H.A. Compier	- CNV	
J. Koopman	- FNV	- voorzitter
A. Verweij	- CNV	

De commissie is drie keer bijeen geweest en er is vier keer overleg geweest met de bestuurder.

De belangrijkste punten welke besproken zijn:

- veiligheid, gezondheid en welzijn
- ordersituatie Magista
- voortgang Business Units
- veiligheidsschoenen
- structuurplan 1993/1994
- voorstel collectieve vakantie 1993

3.2 Er is het afgelopen jaar geen werkplaatsoverleg geweest.

4. IDEEKENBUS

Overzicht in cijfers van het afgelopen boekjaar:

- Ontvangen voorstellen	27
- Afgewerkte voorstellen	21 (incl. overloop 90/91)
- Beloonde voorstellen	10
- Onmeetbare	0
- Aanmoedigingspremies	0
- Inzenders	38
- Inzendpercentage	47% (<u>Aantal voorstellen</u> x 100% aantal werknemers)

Uitgekeerde netto bedragen:

- Beloning netto totaal	Fl. 1.259,00
- Gemiddelde beloning netto	Fl. 125,90
- Hoogste beloning netto	Fl. 580,00

Totale jaarbesparing bruto Fl. 6.234,94

Besparing op jaarbasis netto Fl. 4.234,94

Ideeënbuscommissie Roden:

H. de Ruiter	- waarnemend voorzitter
B. Schurer	- secretaris
H. Slagter	- lid

5. OPLEIDINGEN EN TRAININGEN

Er hebben geen interne opleidingen plaatsgevonden.

Voor wat betreft externe cursussen hebben 2 personen de cursus Elektrisch schakelen met goed gevolg afgerond. Er is een deelnemer geweest voor de cursus AIBI (Ass.techn.bedr.installaties) van VEV en één deelnemer voor een las- cursus.

Stages

2 T.U.	- afd. Logistiek
	- afd. Constructie
1 H.T.S.	- afd. Kwaliteitsdienst
2 M.T.S.	- afd. Gereedschapmakerij

6. VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN (VGW)

- 6.1 *Boekjaar 1992/93 zijn de medewerkers van 50 jaar en ouder medisch gekeurd. Ook hebben 3 personen een griep injectie gehad.*

Er zijn 13 medewerkers bezocht door een vertegenwoordiger van hun afdeling met een fruitdoos.

Veiligheidsctie.

De cie. is vier maal bijeen geweest. In het afgelopen jaar hebben 5 personen een ongeval gehad. Bepaalde ongevallen zijn naar de mening van de cie. niet te voorkomen. Desondanks moeten medewerkers blijvend gewaarschuwd worden voor obstakels, onveilige handelingen e.d.

De veiligheidsctie. blijft bij haar mening, dat alleen daartoe bevoegde medewerkers op een heftruck of stapelaar mogen rijden.

Afvalcontainers

Een aantal afvalcontainers staat nu in de fabriek, waarvan één speciaal voor oud papier is bestemd.

Orde en netheid. Er lagen veel houten pallets buiten, achter het fietsenhok. Min of meer noodgedwongen lagen veel dozen met poederlak in de lakkerij evenals een grote hoeveelheid lege dozen. Na enige tijd zijn de dozen uit de afdeling weggehaald.

Werkzaamheden met de kraan in de tochtsluis zijn niet optimaal. Veel plaat en buis aanwezig.

Na informatie blijkt, dat nieuwe medewerkers niet of nauwelijks worden geïnformeerd over brand-/alarm, E.H.B.O. of veiligheid in het algemeen.

Een vragenlijst van het G.A.K., die elk jaar wordt ingevuld, werd besproken. Er kwamen diverse onderwerpen aan de orde. Opmerkingen vanuit deze lijst werden behandeld door de leidinggevenden.

Zo nu en dan ontstaat er een blauwe damp boven de lasrobot en in de fabriek. De afzuiging is op dat moment niet optimaal en moet dan schoongemaakt worden.

Dit moet door personeel uit de afdeling zelf worden gedaan, maar gebeurt wellicht niet altijd zoals voorgeschreven. De veiligheidscie. is overigens van mening, dat de hele lasserij inclusief alle aanwezige afzuiginstallaties niet goed voldoet. Er komen steeds meer lasmallen bij, waarvan één hele grote. De afzuiging daarvoor is niet aanwezig.

Aan- en afvoer van de produkten is moeilijk, doordat de totale oppervlakte veel te klein is. Er zou minimaal 1 rij stellingen moeten verdwijnen.

De afzuiging moet verbeterd en/of uitgebreid worden. Er is een bruine aanslag op lampen en betonnen pilaren.

Er is een nieuw verkooppunt voor wat betreft de aanschaf van veiligheidsschoenen.

In Becker poederlak zwart-grijs is lood toegevoegd, wat bij het verwerken van deze poeder de gezondheid van de spuiters zou kunnen schaden. Voorman lakkerij neemt maatregelen.

Geluidsoverlast in de lakkerij.

Het lawaai, veroorzaakt door terugwinning van poederlak is aanmerkelijk teruggedrongen. Een firma in Roden heeft 2 geluiddempers geplaatst.

Zittend rijden met de elektrische pompkar vindt de veiligheidscie. een onveilige handeling. Er is geen zitting aanwezig, evenmin voetsteunen. De cie.-leden zullen de medewerkers, die dit toch doen erop wijzen dat deze manier van rijden gevaar kan opleveren.

E.H.B.O.

Bestaat uit: A Schnater
K. Wolf
A. Oosterhof
H. Bos

Zij hebben de normale herhalingsoefeningen gevolgd.

6.2. Verzuimcijfers boekjaar 92/93

Kwartaal	Magista	Metaalsector
1e	8,4%	8,4%
2e	5,8%	10,0%
3e	7,3%	10,6%
4e	8,6%	9,2%
Totaal:	8,5%	9,5%

6.3. Ongevallen

Aantal ongevallen: 5
Aantal personen: 5
Gemidd. pers. bezett.: 81

Aard:

Snijden: 1, Stoten: 1, Kneuzingen: 2, Beenbreuk: 1.

	1990	1991	1992
= Aantal ongevallen per 100 werknemers	5	3,75	6,17
= Aantal verzuimdagen per ongeval	11,75	7	13,8

7.1 Personeelsvereniging

L. Velting : voorzitter
 H.A. Kompier : vice-voorzitter
 L.J. Landman : secretaris
 F.Th. Drager : 2e secretaris
 P.D. Schoonenberg: penningmeester

Wijzigingen bestuur:

Bovengenoemd bestuur heeft dit afgelopen jaar een aantal wijzigingen ondergaan.

Op de tussentijdse ledenvergadering zijn de heren L. Velting en P.D. Schoonenberg afgetreden en de heren H. Bos en A. Kock zijn gekozen waarna het bestuur als volgt was samengesteld:

H.A. Kompier : voorzitter
 F.Th. Drager : vice-voorzitter
 L.J. Landman : secretaris
 A. Kock : 2e secretaris
 H. Bos : penningmeester

7.2 Activiteiten personeelsvereniging Maqista

Sint Nicolaas

Zaterdag 5 december, de dag waarop alle kinderen kado's van de Sint ontvangen, bracht Sint Nicolaas samen met twee Pieten voor de kinderen van onze werknemers kado's en snoepgoed mee uit Spanje.

Kerstavond

Een avond die werd bezocht door de kerstman, die voor iedereen een kado had meegebracht. Naast dit bezoek werd er heerlijk genoten van een Chinees buffet en werd er geluisterd naar live muziek van het duo 'De Drenthe Boys'.

Visclub

Voor onze visliefhebbers waren opnieuw een aantal viswedstrijden georganiseerd, waar men zich kon meten met zijn/haar collega's. De onderlinge viswedstrijd tussen Culemborg en Roden werd dit jaar niet gehouden.

Kaart- en sjoelavonden

Met vele deelnemers werden opnieuw vier avonden voor de kaart- en sjoelers georganiseerd. Het was opnieuw een spannende en gezellige wedstrijd.

Uitgaansdag

Dit maal werd gekozen om gezamenlijk de Friese Elfstedentocht te gaan rijden. Niet op de schaats, maar per luxe touringcar. In het stadje Hindeloopen werd koffie met gebak geserveerd en werd het Schaatsmuseum bezocht.

Na de rit door het Friese landschap werd in Workum gebruik gemaakt van de lunch. Tevens werd hier het bekende Jopie Huisman museum bekeken.

De 'Shoppers' onder ons konden hun hart ophalen in Sneek, waar men twee uur kon winkelen
Na deze 'vermoeiende' Friese Elfstedetocht werd in het Drentse land een heerlijk diner genuttigd

C. CAR

1. PERSONEELSREESTAND

1.1 Bezetting

Per 01.07.92	54
Binnenkomst	6
Vertrek	16

Bezetting per 30.06.93 44

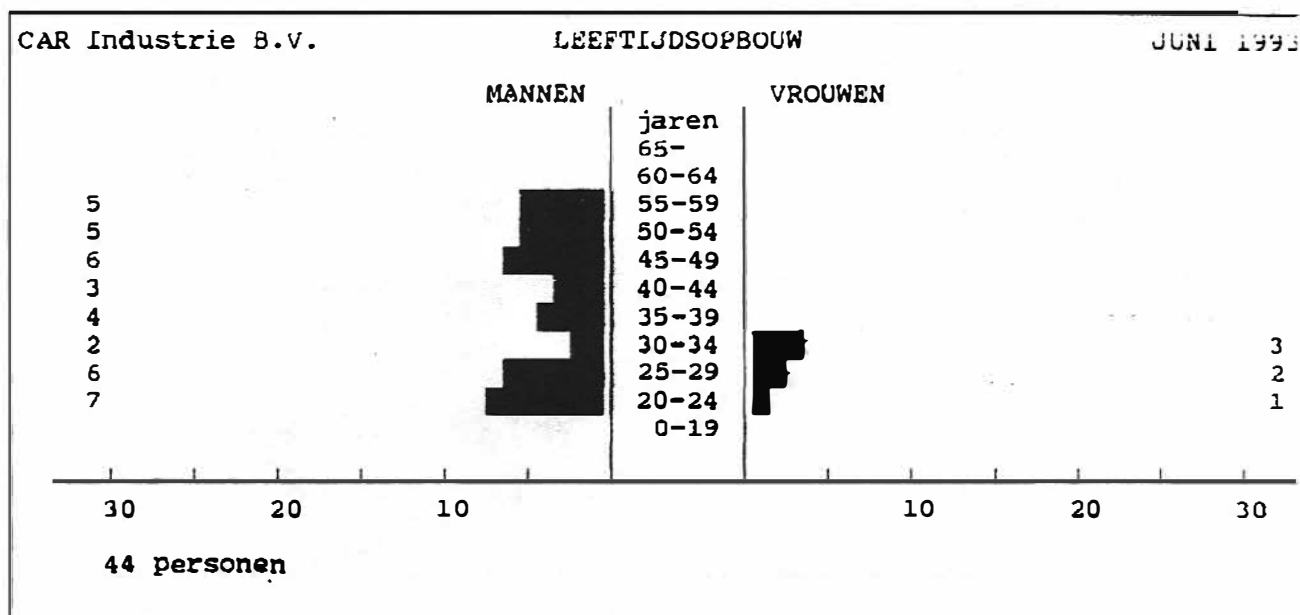
Reden van vertrek:

Tijdelijk contract	5
Reorganisatie	7
Andere baan	1
Verhuizing	2
Ontslag	1

Verloop 18,2%

1.2 Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw bij CAR ziet er als volgt uit:

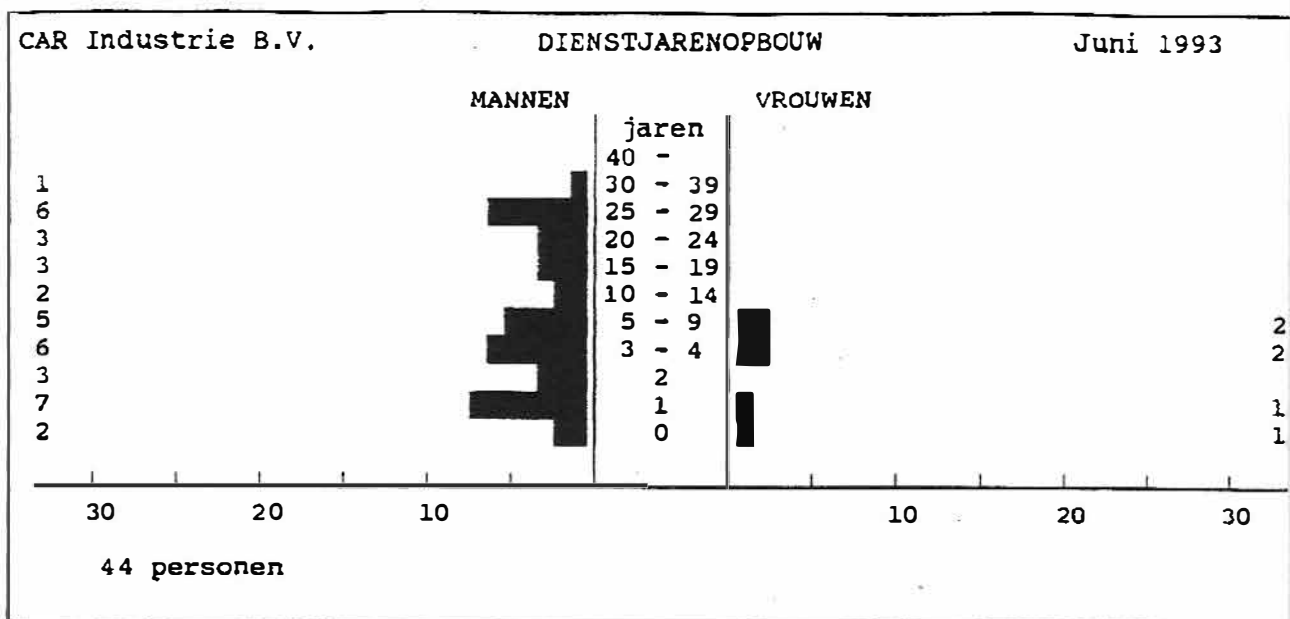


1.3 Jubilea

Vanaf 1 juli '92 t/m 30 juni '93 waren er de volgende jubilea:

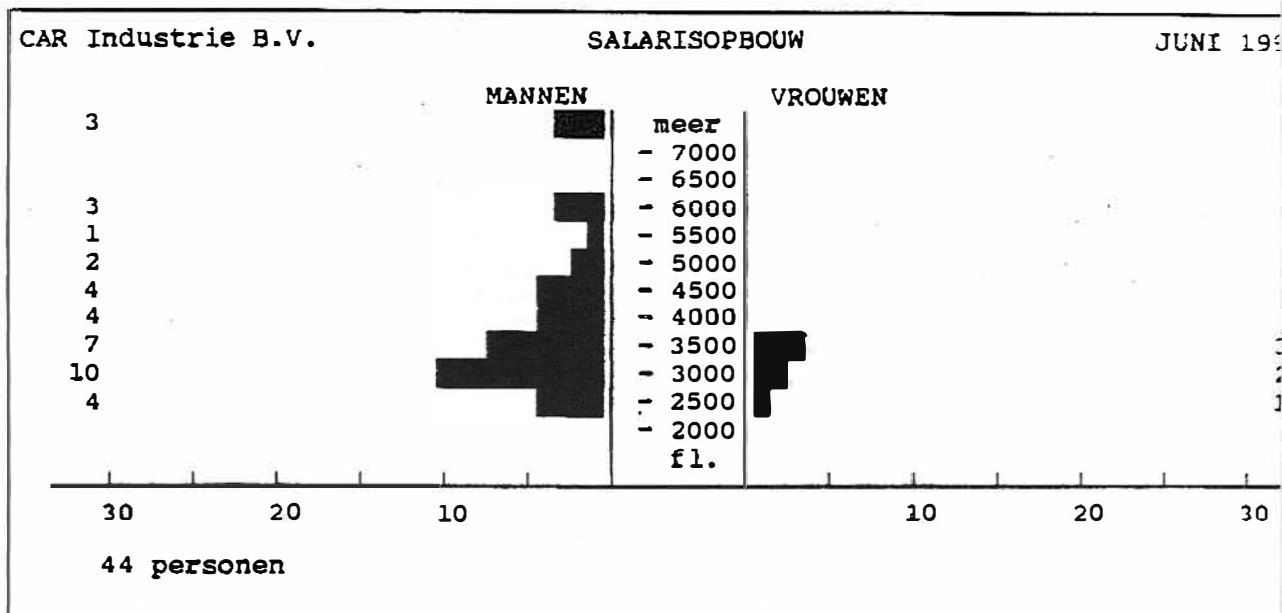
25 jaar	: De heer W. Azarie
25 jaar	: De heer A. van Egmond
25 jaar	: De heer W. van Velzen

Dienstjaren



2. ARBEIDSVORWAARDEN

2.1 Salarisgroepen



2.2 Loonkosten

De totale loonkosten voor CAR bedroegen Hfl. 3.177.000.

3. OVERLEG EN COMMUNICATIE

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

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

4. VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN (VGW)

4.1 Verzuimcijfers boekjaar 92/93

Kwartaal	CAR	Metaalsector
1e	6,59%	8,4%
2e	10,21%	10,0%
3e	6,68%	10,6%
4e	8,52%	9,2%
totaal:	7,96%	9,5%

D. GISPEN S.A., BRUSSEL

1. PERSONNELSBESTAND

1.1 Bezetting

Per 30.06.92 10

Binnenkomst 3

Vertrek 3

Bezetting per 30.06.93 10

Redenen van vertrek:

Office manager - verzoek bedrijf

KPB - positieverbetering

Com. sec. - positieverbetering

1.2 Leeftijdsopbouw

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

Gemiddelde leeftijd in de produktie: 37,2 (mannen)

Gemiddelde leeftijd op kantoor : 30,0 (vrouwen)

: 40,8 (mannen)

2. ARBEIDSVORWAARDEN

2.1 Loonkosten

De totale loonkosten voor Gispen S.A. bedroegen Bfrs. 1.137.000.

E. ONTWIKKELINGEN

1. ONTWIKKELINGEN

Het boekjaar 1992/93 heeft, vooral voor Gispen Kantoorinrichting en Magista, in het teken gestaan van reorganisaties. Het structuurplan 1992/93, met in totaal een verlies van 13 arbeidsplaatsen, was nog niet helemaal ten uitvoer gebracht of de volgende sanering kondigde zich reeds aan. Het Structuurplan 1993/94, waarvan de personele gevolgen op 1 juli 1993 werden aangekondigd, was vele malen ingrijpender. De afdeling Personeel & Organisatie heeft alles in het werk gesteld om de gevolgen voor individuele medewerkers zoveel mogelijk te verzachten. Er is veel aandacht besteed aan individuele gesprekken, niet alleen over de financiële en emotionele gevolgen van het ontslag, maar ook over herplaatsing. Tot op de dag van vandaag vinden dergelijke gesprekken plaats, want nog niet iedereen heeft vervangend werk kunnen vinden.

Het boekjaar 1993/94, waarvan we ruim over de helft zijn als u dit leest, is een jaar met veel onzekerheden maar ook met gerichte activiteiten, waarvan we er hier enkele zullen noemen.

2. VERZUIMBELEID

Zo is per 1 januari 1994 definitief de Wet Terugdringing Ziekteverzuim van kracht geworden. Een van de gevolgen hiervan is, dat de werkgever gedurende de eerste 6 weken van ziekte het salaris volledig moet doorbetalen. Er vindt in die eerste 6 weken geen uitbetaling van ziekengeld door het GAK meer plaats. Dit houdt automatisch in, dat ook de controle en registratie van het ziekteverzuim tijdens de eerste 6 weken tot de verantwoordelijkheid van de werkgever is gaan behoren.

Om deze controle en registratie goed te laten verlopen hebben zowel CAR, Magista als Gispen Kantoorinrichting eind 1993 afspraken gemaakt met Arbodiensten. Aan deze Arbodiensten zijn medewerkers verbonden die de controle op de naleving van verzuimvoorschriften op zich nemen; daarnaast heeft men artsen in dienst die spreekuur houden en beoordelen of een medewerker al dan niet terecht verzuimt wegens ziekte.

Natuurlijk zullen wij in nauwe samenwerking met deze Arbodiensten de afwezigheid door ziekteverzuim verder proberen terug te dringen. Daarnaast vinden wij het nemen van extra maatregelen noodzakelijk om onze doelstelling: niet meer dan 7% ziekteverzuim in 1994, te bereiken.

Een van deze maatregelen zal wat ons betreft liggen in de sfeer van, zoals dat zo mooi heet, arbeidsvoorwaardelijke stimulansen. Noem het maar een vorm van beloning of straf, of een combinatie van die twee.

Daarnaast mag er geen twijfel bestaan dat wij het reeds jaren geleden in gang gezette verzuimbeleid onverkort gaan voortzetten. Dat betekent: ziekmelding blijft plaatsvinden via de direct leidinggevende. Bij veelvuldig verzuim vinden terugkeergesprekken plaats. Langdurige en herhaalde ziektegevallen worden besproken in het Sociaal Medisch Team.

Mogelijkheden tot werkhervatting, al dan niet in de eigen functie, worden eveneens met de Arbodiensten en met het GAK besproken. Waar nodig zal aan de VGW-commissie advies worden gevraagd inzake arbeidsomstandigheden. We hebben deskundigheid in huis, dus daar maken we gebruik van.

3. COMMUNICATIE

Er verandert veel bij Gispen International, en die veranderingen gaan in hoog tempo. Velen hebben moeite om dit tempo bij te benen. Het is geen goede oplossing om aan de noodrem te gaan hangen, want dat kunnen we ons in een snel veranderende markt niet veroorloven.

Wat we wel kunnen doen is er voor zorgen, dat alle medewerkers goed en tijdig worden geïnformeerd over de gaande en toekomstige veranderingsprocessen. Dat geldt natuurlijk voor de Ondernemingsraden, die op basis van de aan hen verstrekte informatie hun inbreng moeten kunnen leveren. Maar het geldt evengoed voor de medewerkers op de werkvloer, die ogenschijnlijk wat verder af staan van de besluitvorming, maar wiens inbreng uiteindelijk van doorslaggevend belang is bij het uitvoeren van alle veranderingen.

Wij zullen de komende tijd veel aandacht geven aan allerlei vormen van communicatie. Door publikaties in de BUZZ, door gebruik te maken van de mededelingenborden. Ook het werkoverleg kan een goed middel zijn om informatie uit te wisselen. Tweerichtingsverkeer werkt altijd het beste.

4. OPLEIDING EN TRAINING

Ieder jaar opnieuw, voorafgaand aan het maken van de begroting voor het volgend boekjaar, buigt het management zich over de vraag wat er aan opleiding en training noodzakelijk zal zijn.

Als er één onderwerp is waar u als medewerker directe invloed kunt hebben is het wel opleiding. Betekent dit, dat elke wens wordt ingewilligd? Nee, want dat laat het huishoudboekje van Gispen, CAR en Magista niet toe.

Wel kunt u, tijdens een beoordelingsgesprek bijvoorbeeld, te kennen geven welke vaardigheden u nog moet verbeteren om tot optimale prestaties in uw werk te komen. Samen met uw leidinggevende kunt u dan nagaan of een aanvullende cursus u deze vaardigheden kan bijbrengen. De afdeling Personeel & Organisatie is u hierbij graag behulpzaam door het geven van informatie en advies.

Wat we niet willen is: een prachtig opleidingsplan maken dat vervolgens in de lade komt te liggen. Wat we wel willen, is gericht opleiden, snel en doeltreffend.

5. ~~ALGEMEEN~~

Het is een woelige tijd, en dat zal nog wel even zo blijven. Gispen International zal alle middelen uit de kast moeten halen om de moordende concurrentie het hoofd te blijven bieden. Dit is allesbehalve een reden om nu te gaan somberen, want we zijn een goed en sterk bedrijf, dat al heel wat moeilijke situaties heeft doorstaan.

Wel moeten we ons realiseren, dat we niet kunnen teren op successen uit het verleden. Zoals eerder gezegd: de veranderingen dienen zich in steeds hoger tempo aan, en daar moet je als onderneming snel en doeltreffend op kunnen reageren.

Hoe? Wel, door middel van de grootste kracht die Gispen rijk is, namelijk haar eigen medewerkers. Al deze medewerkers vormen een lange ketting. Als we er in slagen alle schakels van deze ketting sterk te maken en te houden, kunnen we de toekomst met vertrouwen tegemoet zien.

