

Specialisten in kantoorinrichting

Gispen

Sociaal Jaarverslag

Boekjaar 1997/1998

Sociaal jaarverslag 1997-1998

Het boekjaar 1997-1998

Het afgelopen jaar is in vele opzichten een zeer succesvol jaar geweest. Allereerst in financiële zin, want de omzet van de Gispen Groep (Gispen Nederland, Archinorm en Gispen België samen) steeg van 81,2 miljoen naar 98,6 miljoen, een stijging van maar liefst 21,4%. Daarmee steeg Gispen aanmerkelijk sneller dan de rest van de markt en konden wij ons marktaandeel wat vergroten. De winst bereikte een recordhoogte, hetgeen een zeer goede winstdeling voor onze medewerkers opleverde.

Evenals voorgaande jaren was het resultaat voor een belangrijk deel te danken aan ons succes bij grote klanten en in grote projecten. Dat geeft niet alleen aan dat Gispen daar een sterke positie heeft maar tevens dat wij afhankelijk zijn van een beperkt aantal afnemers.

Dit is onder andere de reden voor de ingezette strategie van regionale verkoop. Hiermee creëren wij een bredere basis en worden wij minder kwetsbaar. Belangrijke stappen hierin waren de opening van een nieuw kantoor in Den Haag en een verdere uitbreiding van de verkoop buitendienst. Alle activiteiten op klanten worden nu vanuit de regio's gepleegd. Zo zijn wij nog dichterbij onze klanten en - minstens zo belangrijk - onze potentiële klanten.

Onze Belgische verkoop organisatie betrok een indrukwekkende nieuwe vestiging in het hartje van Brussel. Van hier uit zal verdere groei makkelijker dan voorheen kunnen plaatsvinden.

Internationaal gezien vervult Gispen een voorbeeld functie. Onze directe marktbenadering staat model voor die zusterbedrijven die net als wij direct aan eindgebruikers leveren. De diensten die wij daarbij leveren (denk o.a. aan adviezen, kantoorplanning en inhuizen) zijn minstens zo belangrijk als de producten zelf.

In het afgelopen jaar werden een missie en visie voor onze organisatie ontwikkeld. In de missie van Gispen ligt besloten dat zij zich wil ontwikkelen tot totaal-inrichter. Om die reden werd de organisatie van Archinorm Gispen verder vorm gegeven. Kort gezegd levert Archinorm Gispen alle producten en diensten die een Gispen project completeren. Immers, pas dan is er sprake van een totaal gerealiseerd project. De klant doet zaken met Gispen en heeft een aanspreekpunt.

De beheersing van ons kwaliteitsniveau kwam hierbij op geen enkele moment in het gedrang. De zogenaamde surveillance audits die in januari en augustus door Bureau Veritas werden uitgevoerd bevestigden dat wij in alle disciplines op de juiste manier met onze kwaliteit bezig zijn. Ons ISO 9001 certificaat is daarvan het bewijs.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

Net als iedere andere organisatie moet Gispen het vooral hebben van de voortdurende inspanning van haar medewerkers. Het soms zeer wisselende werkaanbod kon zeer goed worden opgevangen dank zij de grote inzet van iedereen. Daarvoor danken wij al onze medewerkers. Het onderzoek onder ons personeel dat op initiatief van onze moedermaatschappij werd uitgevoerd bevestigde dat de gemiddelde Gispen medewerker blij is met Gispen als werkgever, met zijn baan en de samenwerking met collega's. Het beleid van Gispen is er op gericht dat waar maar enigszins mogelijk nog verder te verbeteren.

Hans Kamphuis
Algemeen Directeur

CULEMBORG OPERATIONS 1997/1998

In het Sociaal Jaarverslag van vorig jaar heb ik een 3-tal belangrijke hoofdonderwerpen met betrekking tot het Personeelsbeleid (weet u ze nog alle 3 ?) genoemd. Ik sloot mijn voorwoord toen af met het uitspreken van het vertrouwen dat indien wij allen energie zouden steken in deze onderwerpen het jaar 1997/1998 een succesvol jaar zou worden.

Ik ben ontzettend blij dat alle medewerkers van Gispen (en ik wil hierbij de Start-medewerkers niet vergeten) mij niet in de kou hebben laten staan. We hebben allen een fantastisch jaar (mee)gemaakt !!!

Ik wil graag dit voorwoord gebruiken om eens rustig terug te kijken en te evalueren. Wat hebben we nu gerealiseerd met betrekking tot de 3 genoemde hoofdonderwerpen ?

Balans in flexibiliteit en vakmanschap

Dat het flexibiliteit-model van Gispen (vaste kern Gispenaren aangevuld met variabel aantal Start medewerkers) werkt, was al bekend. Echter is behoud van voldoende vakmanschap een belangrijk onderwerp geworden mede door de enorme krapte op de arbeidsmarkt.

Gispen is er mijns inziens in geslaagd in een turbulent jaar een gezonde balans tussen flexibiliteit en vakmanschap vast te houden. Ik noem enkele belangrijke acties die hiertoe hebben bijgedragen:

- a. Oprichting van Flexcenter Rivierenland in samenwerking met Start.
- b. Uitbreiding van de Gispen bedrijfsschool.
- c. Personeelsgroei (van 212 naar 250 personen)
- d. Goedgekeurd Werkgelegenheidsplan en BedrijfsOpleidingsPlan (BOP).
- e. Implementatie van 3-ploegendienst Metaalbewerking
- f. Voortzetting van 2-ploegensysteem Lakkerij

Werkdruk

In goed overleg met de Ondernemingsraad is gesproken over werkdruk. We hebben gezamenlijk getracht het begrip werkdruk te definiëren. Het feit dat iemand het druk heeft of veel overuren maakt, hoeft nog geen werkdruk tot gevolg te hebben.

We spreken van werkdruk als de belasting van een persoon groter is dan zijn/haar belastbaarheid en, heel belangrijk, deze persoon dat ook als overbelasting ervaart.

Naast het definiëren van werkdruk is samen met de OR ook gekeken hoe we zouden kunnen vaststellen of, en zo ja in welke mate, werkdruk bij Gispen voorkomt. Hiertoe zijn modellen van de FNV en ook ArboNed beoordeeld. Bij beide modellen werden echter kanttekeningen geplaatst en tot op heden ongeschikt bevonden voor toepassing.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

Vooralsnog hebben we ervoor gekozen te blijven zoeken naar andere middelen om dit belangrijke fenomeen nader te onderzoeken.

Samenwerking

Door de splitsing van Sales en Operations was er het gevaar dat er 2 partijen zouden ontstaan die minder met elkaar zouden samenwerken. Niets is minder waar gebleken. Mijns inziens kunnen we constateren dat alle medewerkers hebben aangetoond dat ook afgelopen jaar gold:

1 + 1 is meer dan 2 !!!

Onder het kopje 'samenwerking' wil ik ook even stilstaan bij de samenwerking met de Ondernemingsraad. Mijn eerste contacten met de Ondernemingsraad in mijn rol als nieuwe en ambitieuze Bestuurder waren niet makkelijk. Nadat we elkaar hebben geïnformeerd over de wederzijdse doelstellingen en verwachtingen is het afgelopen jaar een goede band en vertrouwen ontstaan die succesvolle samenwerking mogelijk maakte.

Ik wil vanaf deze plaats de OR bedanken voor de energie en tijd die ook zij erin gestoken hebben om dit te realiseren.

Hoe gaan we verder in het jaar 1998/1999 ?

Uiteraard voortbouwen op de successen van 1997/1998 en leren van de fouten die we gemaakt hebben. De onderwerpen die vorig jaar onze aandacht vroegen zijn ook nu nog steeds actueel.

Als ik toch een accent mag leggen en 1 onderwerp als topprioriteit naar voren mag brengen dan is dat "**Samenwerking**" !

In mijn ogen is/wordt een goede samenwerking op alle niveaus en fronten een noodzaak om de uitdagingen en kansen van dit jaar te pakken.

Ik noem onderstaand enkele aandachtsgebieden waar samenwerking essentieel is/wordt:

- regiokantoren en Gispen te Culemborg
- Gispen Nederland en Culemborg Operations
- De 4 'divisies' die kantoor houden in Culemborg:
 - Gispen Nederland, International Marketing Design and Development (IMDD),
 - Competence Centre for Office Furniture (CCOF), Culemborg Operations
- Alle dochtermaatschappijen van Skandinavisk Group
- Leidinggevenden en medewerkers
- Directie en Ondernemingsraad

Rest mij u uit te nodigen dit zorgvuldig samengesteld Sociaal Jaarverslag (met dank aan de samenstellers) verder te lezen en de informatie tot u te nemen. Daar waar u nog vragen of toelichting wenst kunt u zich wenden tot Personeelszaken.

Frank Schaapveld
Director Operations Culemborg

Gispen International B.V.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

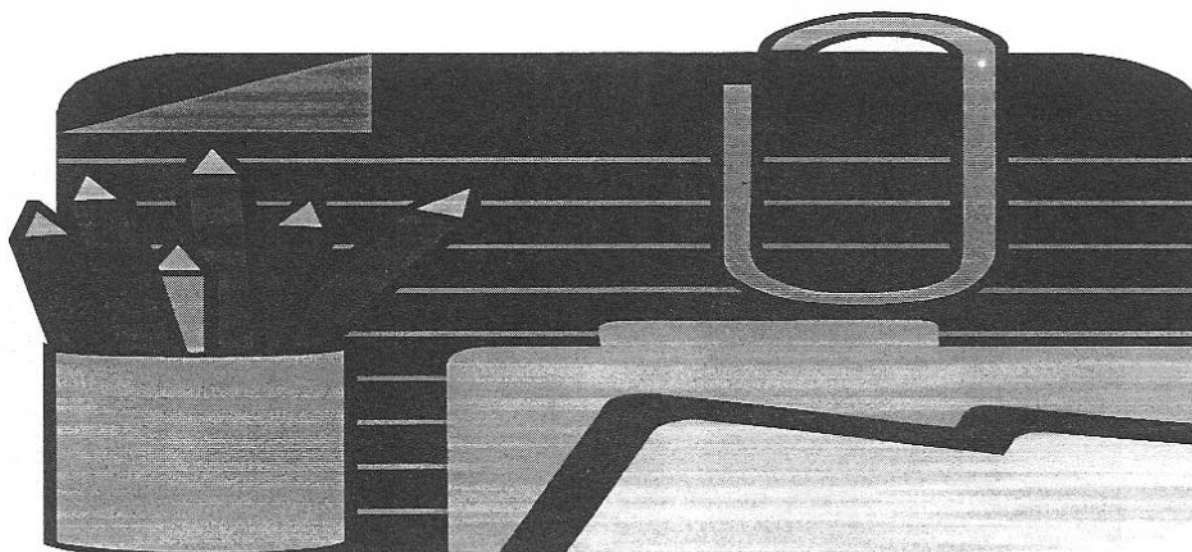
INHOUDSOPGAVE

		Pagina:
1.	<u>Personeelsbestand</u>	
1.1	Personeelsbezetting	1
1.2	Stagiaires	2
1.3	Flexibele arbeidskrachten	2 + 3
1.4	Jubilea	3
1.5	Leeftijdsopbouw	4
1.6	Dienstjaren	5
2.	<u>Arbeidsvoorwaarden</u>	
2.1	CAO-wijzigingen	6
2.2	Arbeidskosten	6
2.3	Spaarloon	6
2.4	Aanwezigheidspremie	6 + 7
2.5	Bedrijfsopleidingsplan	7 + 8
2.6	Functiewaardering en Beoordeling	8
3.	<u>Personeelsfonds</u>	
3.1	Personeelsfonds	8 + 9
4.	<u>Veiligheid, gezondheid en welzijn</u>	
4.1	Jaarverslag VGW	10
4.1.1	Risico-inventarisatie	10
4.1.2	Verzuimbeheersing	10 + 11
4.1.3	Bedrijfshulpverlening	11
4.1.4	Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	11
4.1.5	Organisatie Arbo	11
4.1.6	Machine richtlijnen	11
4.1.7	Orde en netheid	12
4.1.8	Toetsing	12
4.1.9	Beveiliging	12
4.2	Arbo jaarplan	12
4.2.1	Risico-inventarisatie	12 + 13
4.2.2	Verzuimbeheersing	13
4.2.3	Bedrijfshulpverlening	13
4.2.4	Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	14

Sociaal jaarverslag 1997-1998

Pagina:

4.2.5	Organisatie ARBO	14
4.2.6	Arbo zorgsysteem	14 + 15
4.2.7	Machinerichtlijnen	15
4.2.8	Orde en Netheid	15
4.2.9	Toetsing	15 + 16
5.	<u>Ondernemingsraad</u>	
5.1	Samenstelling	16
5.2	Opleidingen	16
5.3	Overleg	17
5.4	Vooruitblik	17
6.	<u>Ontwikkelingen</u>	18



Sociaal jaarverslag 1997-1998

1. Personeelsbestand

1.1 Personeelsbezetting

Per einde boekjaar '97-'98 waren er 250 medewerkers in dienst bij Gispen.

In het boekjaar '97-'98 hebben er een aantal personeelswisselingen plaatsgevonden. Zo is een start gemaakt met de integratie van Archinorm/Gispen. Er zijn van Archinorm/Gispen reeds 2 medewerkers in dienst gekomen. Daarnaast zijn er nog 36 nieuwe medewerkers in dienst gekomen en wel op de volgende afdelingen:

Afdeling:	Aantal medewerkers:
Directie	1
Verkoop	7
GPA	1
Gispen Eindhoven	1
Gispen Den Haag	2
Marketing	3
I.M.D.D.	1
Finance	1
Inkoop & Logistiek	2
E.D.P.	1
T.C.C.	1
C.P.D.	2
Metaalbewerking	4
Lakkerij/Assemblage	1
Expeditie	4
Bedrijfsschool Lakkerij	2
Bedrijfsschool Metaalbewerking	2
	38
	Medewerkers in dienst

Daartegen zijn er ook weer medewerkers uit dienst gegaan (in totaal 12 medewerkers) en wel om de volgende redenen:

Eigen verzoek	(8)
Overlijden	(1)
Einde Proeftijd	(1)
Verzoek Gispen	(1)
Dringende reden	(1)

Sociaal jaarverslag 1997-1998

1.2 Stagiaires

In het boekjaar '97-'98 zijn er dertien stagiaires bij Gispen geweest met een gemiddelde stageduur van vier maanden.

Op de volgende afdelingen werden de stageprojecten uitgewerkt:

Verkoop	(1)
GPA	(4)
I.M.D.D.	(1)
Operations Culemborg	(1)
Bedrijfsbureau Metaalbewerking	(5)
Expeditie	(1)

1.3 Flexibele arbeidskrachten

Start medewerkers bij Gispen

Zoals bij de meesten van jullie wel bekend is, werken Gispen en Start al een aantal jaren intensief samen. In het vorige sociaal jaarverslag hebben jullie kunnen lezen dat er naast uitzendkrachten ook detacheringskrachten werkzaam zijn bij Gispen. Dit zijn medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben met Start en vervolgens bij Gispen voor dezelfde periode worden gedetacheerd.

Er is echter weer iets nieuws onder de zon: 'START FLEXCENTER'

Start Flexcenter is opgezet om medewerkers meer zekerheid te bieden in de vorm van een langlopende arbeidsovereenkomst en om Gispen meer flexibiliteit te bieden. Start biedt de medewerkers een arbeidsovereenkomst aan (voor maximaal drie jaar) en vervolgens gaan zij bij verschillende bedrijven die zijn aangesloten bij het Flexcenter aan de slag. Deze bedrijven zijn: Gispen, Rademaker, Electrolux, Lutkie&Smit en Centraal Boekhuis.

Mensen worden ingezet bij één van deze bedrijven. Indien er een minder drukke tijd aanbreekt, dan wordt iemand (tijdelijk) te werk gesteld bij één van de andere bedrijven. Door deze constructie wordt de flexibiliteit voor Gispen vergroot en kan Start terugvallen op (ervaren) poolkrachten. Omdat deze vorm van flexibele zekerheid voor Start ook nieuw is, hebben zij hiervoor een nieuw pand in gebruik genomen: recht achter ons op de Industrieweg.

Enkele cijfers:

- In het boekjaar 1997-1998 zijn er in totaal 145 uitzendkrachten voor Gispen werkzaam geweest.
- Van deze club van 145 hebben in totaal 22 uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst gekregen bij Gispen of Start.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

- Van de 145 hebben er 41 op de afdeling Metaalbewerking gewerkt, 82 op de afdeling Lakken & Assemblage en 22 op andere afdelingen.

Voor het komende jaar verwachten zowel Gispen als Start veel van Flexcenter en de samenwerking tussen de lidbedrijven.

1.4 Jubilea

In het kalenderjaar 1997 is voor de laatste keer het 25 jarig jubileum gevierd. Vanaf 1 januari 1998 zal alleen het 10, 20, 30 en 40 jarig jubileum worden gevierd. Vanaf 1 juli 1997 tot en met 30 juni 1998 waren er de volgende jubilea:

10 jaar

	Datum jubileum
RJCF van Tienoven	01-07-1997
GWC de Ronde	01-09-1997
JCM van Ooijen Meijdam	01-01-1998
WJH Reuser van Lent	01-01-1998

20 jaar

GA van den Boezem	08-08-1997
WG van Beurden	15-08-1997
JAH Spinhoven	22-08-1997
DCA Blom	01-09-1997
K van Zoelen	01-09-1997
MJA Salari	05-09-1997
P Brouwer	21-11-1997
CC Jansen van Zuilekom	22-05-1998
AA Emanuelson	19-06-1998

25 jaar

A van Arkel	28-08-1997
-------------	------------

30 jaar

HP Bijma	01-11-1997
----------	------------

40jaar

J Donga	26-08-1997
---------	------------

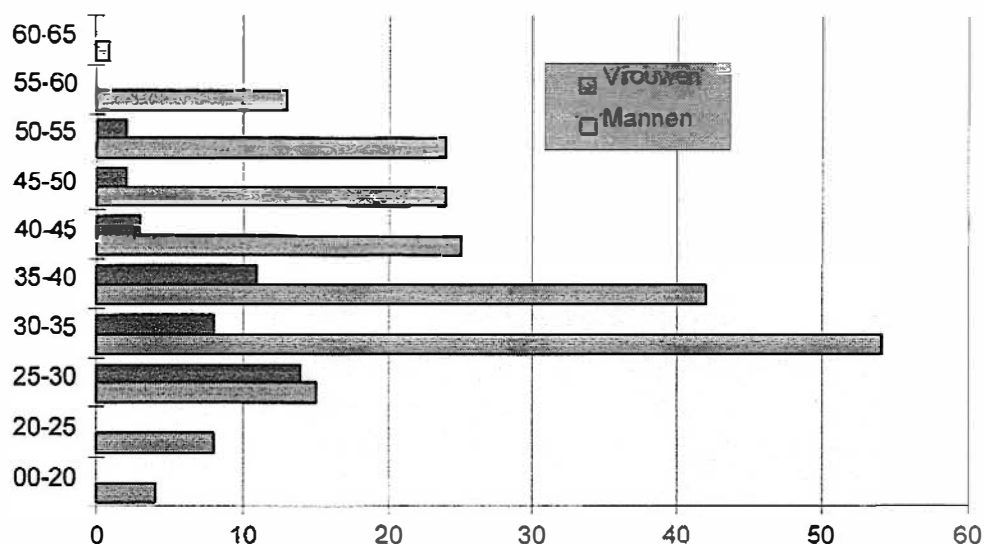


Sociaal jaarverslag 1997-1998

1.5 Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw ziet er bij Gispen als volgt uit:

LEEFTIJDOPBOUW Selectie actieve medewerkers



Legenda:

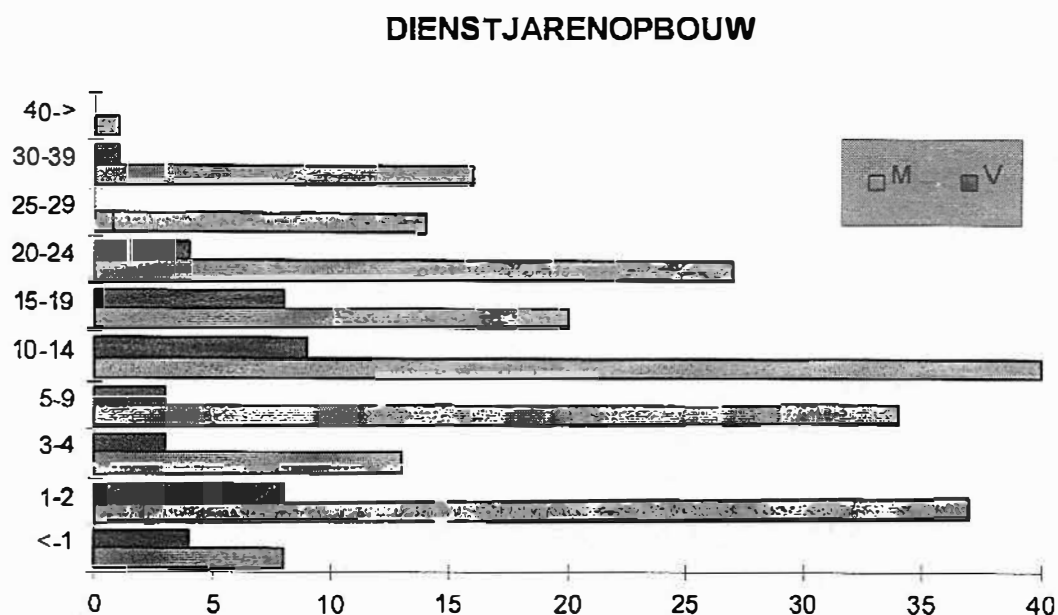
	Mannen	Vrouwen		Mannen	Vrouwen
< -20	4	0	40-45	25	3
20-25	8	0	45-50	24	2
25-30	15	14	50-55	24	2
30-35	54	8	55-60	13	0
35-40	42	11	60-65	1	0

Totaal 250 personen

Sociaal jaarverslag 1997-1998

1.6 Dienstjaren

Hieronder volgt een overzicht van het aantal dienstjaren van de medewerkers bij Gispen:



Legenda:

	Mannen	Vrouwen		Mannen	Vrouwen
< - 1	8	4	15 - 19	20	8
1 - 2	37	8	20 - 24	27	4
3 - 4	13	3	25 - 29	14	0
5 - 9	34	3	30 - 39	16	1
10 - 14	40	9	40 - >	1	0

Totaal 250 personen

Sociaal jaarverslag 1997-1998

2. Arbeidsvoorwaarden

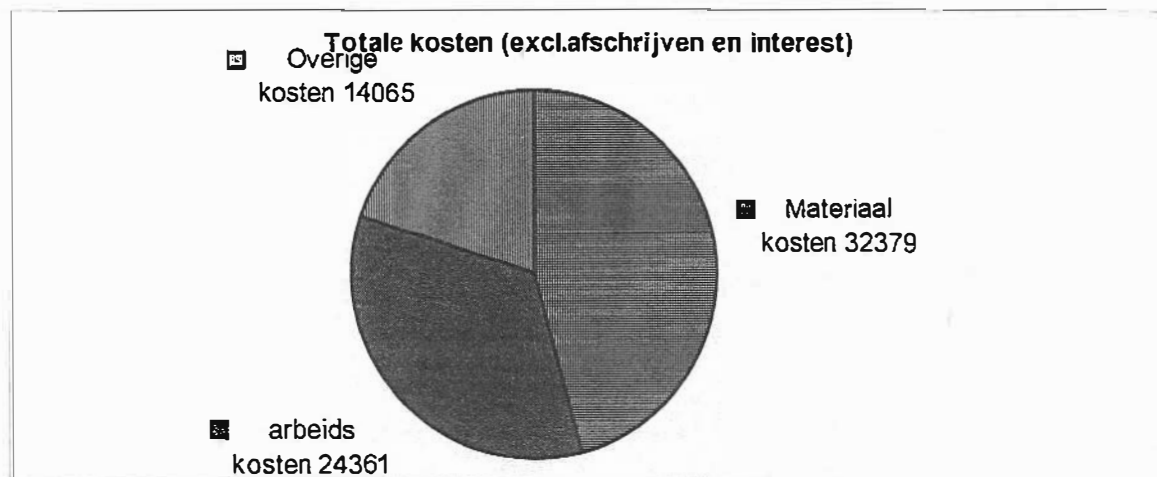
2.1 CAO-wijzigingen

Overeenkomstig de CAO zijn per oktober '97 alle salarissen met 2.25% verhoogd. Tevens is er een eenmalige uitkering van 0,91% geweest in december '97.

2.2 Arbeidskosten

De totale arbeidskosten bij Gispen voor vast en flexibel personeel, inclusief sociale lasten, wervingskosten etc. bedroegen in het boekjaar '97-'98 f 24.361,= (x1000)

Materiaalkosten	32.379	45,7%
Arbeidskosten	24.361	35,5%
Overige kosten	<u>14.065</u>	18,8%
	70.805	100%



2.3 Spaarloon

In dit boekjaar waren er 134 medewerkers die deelnamen aan de spaarloonregeling. Tevens werd dit boekjaar de premie spaarregeling ingevoerd, hier deden 21 medewerkers aan mee.

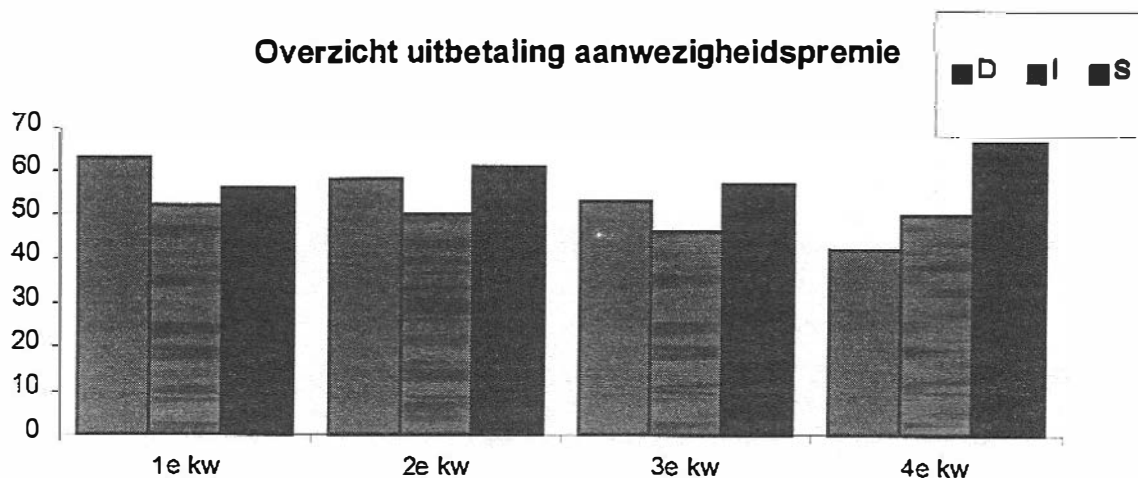
2.4 Aanwezigheidspremie

In het boekjaar '97/'98 zijn er verdeeld over de 4 kwartalen gemiddeld 164 medewerkers geweest die de aanwezigheidspremie hebben mogen ontvangen. Van de 164 medewerkers hebben er 91 ook de jaarpremie ontvangen.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

Overzicht per kwartaal:

1 ^e kwartaal	171	3 ^e kwartaal	156
2 ^e kwartaal	169	4 ^e kwartaal	159



In totaal is er een bedrag van f 90.975,= uitbetaald.

Legenda:

	1 ^e kw	2 ^e kw	3 ^e kw	4 ^e kw (inclusief jaarpremie)
Direct	7875.00	7250.00	6625.00	7850.00
Indirect	6500.00	6250.00	5750.00	9650.00
Salaries	7000.00	7625.00	7125.00	11475.00

2.5 Bedrijfsopleidingsplan

Iedere afdeling heeft een opleidingsbudget. De manager bekijkt de behoefte aan opleidingen op zijn afdeling. De mogelijkheid bestaat om in het beoordelingsgesprek de opleidingsmogelijkheden aan de orde te stellen (vanuit de zijde van de leidinggevende dan wel vanuit de medewerker). Maar natuurlijk kan ook op andere momenten over opleiden gesproken worden.

De bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de CAO-Grootmetaal kunnen een vergoeding ontvangen van de Stichting O+O met betrekking tot de opleidingskosten. Deze vergoeding kan verkregen worden op basis van een bedrijfsopleidingsplan. De maximale vergoeding is gebaseerd op de loonsom van de onderneming.

Tijdens dit boekjaar is er een bedrijfsopleidingsplan geschreven voor het kalenderjaar 1998. Hiertoe is de managers gevraagd aan te geven welke opleidingsplannen zij voor hun medewerkers en hen zelf gepland hebben. Vervolgens is een en ander voorgelegd aan de Ondernemingsraad en na hun

Sociaal jaarverslag 1997-1998

goedkeuring toegestuurd aan O+O. Inmiddels is het plan goedgekeurd, wat inhoudt dat wij subsidie zullen ontvangen op maximaal 0,2% van de loonsom.

Er kan een grove indeling in opleiding gemaakt worden naar: vakgerichte opleidingen, bedrijfsvoering/managementtraining, communicatie (incl. taalvaardigheid), computerkennis en opleidingen gericht op kwaliteit en veiligheid. De geschatte opleidingskosten hiervan voor kalenderjaar 1998 (excl. leerlingen, interne opleidingen en post HBO/universitaire opleidingen) liggen rond de f 245.000,=.

2.6 Functiewaardering en Beoordeling

Het afgelopen boekjaar is opnieuw veel ervaring opgedaan met het in 1996 gestarte beoordelingssysteem. De Begeleidingscommissie FW/Beoordeling heeft haar oor goed te luisteren gelegd bij managers en medewerkers. Op basis van de aldus verkregen informatie zijn verdere verbeteringen aangebracht en voorstellen ten uitvoer gebracht. Binnen Culemborg Operations zijn discussiebijeenkomsten over het beoordelen gehouden waaraan managers en teamleiders hebben deelgenomen. Gebleken is, dat dergelijke bijeenkomsten in een behoefte voorzien: elke manager of teamleider wil wel eens met anderen van gedachten wisselen over het beoordelen en de problemen die je daarbij tegenkomt. Verder is de Handleiding Beoordelen aangepast en is er een nieuw functie-evaluatieformulier ontworpen voor medewerkers boven-CAO.

Wat betreft functiewaardering is er naast het bekende Sleutelfunctieboek, waarin 20 voorbeeld- of sleutelfuncties zijn opgenomen, ook dit jaar weer gebruik gemaakt van een inzetbaarheidsmatrix of van functietyperingen. Functies en takenpakketten veranderen snel, waardoor regelmatig aanpassing vereist is. Met een individuele functietypering is het mogelijk om bij elk beoordelingsgesprek (als het 'wat' aan de orde is) opnieuw vast te stellen welke taken tot het verantwoordelijkheidsgebied van de medewerker behoren, en die taken vervolgens op een eenvoudige manier vast te leggen.

3. Personeelsfonds

3.1 Personeelsfonds

Het doel van het Personeelsfonds is:

- a. Bijstand verlenen aan de deelnemers, partners en kinderen.
- b. Geschenken te geven aan deelnemers 'namens het hele personeel' (bij jubilea, afscheid i.v.m. pensionering + WAO, huwelijk en geboorte in het gezin van de deelnemer).

Sociaal jaarverslag 1997-1998

Resultaten overzicht van het Personeelsfonds:

Saldo per 1/7/1997 f 37767,39

Bijdrage leden + Gispen f 44111,38

Ontvangen rente f 578,85

Totaal per 1/7/1998 f 82457,62

Totaal uitgaven f 32262,85

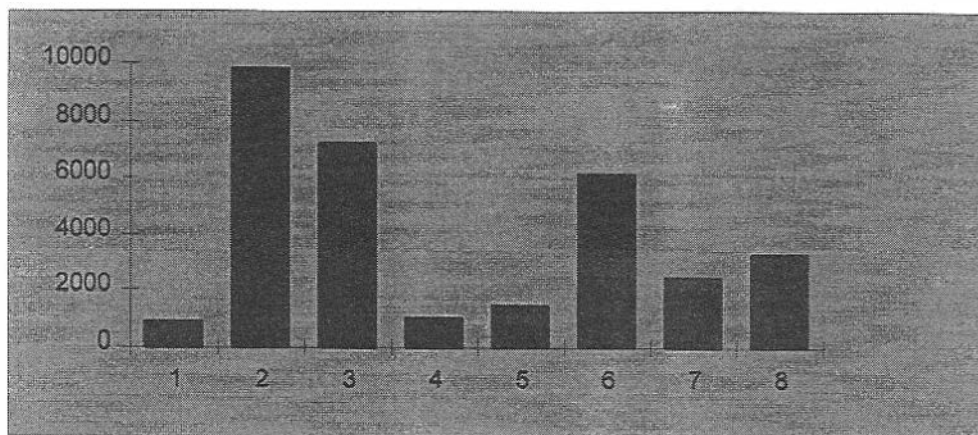
Saldo per 1/7/1998 f 50194,77

Saldo kas en grootboek f 34874,67

Saldo spaarbankboekje f 15320,10

Totaal saldo 1/7/98 f 50194,77

Overzicht uitgaven personeelsfonds boekjaar 1997/1998



Legenda:

- 1 = Reiskosten
- 2 = Brillen/Lenzen
- 3 = Tandartskosten
- 4 = Eigen bijdrage ZFW
- 5 = Diverse kosten
- 6 = Geschenken
- 7 = Gezins- en kraamhulp
- 8 = Diverse kosten boven ziekenfondsgrens

Sociaal jaarverslag 1997-1998

4. Veiligheid, gezondheid en welzijn

4.1 Jaarverslag Veiligheid, Gezondheid en Welzijn

4.1.1 Risico inventarisatie

In het afgelopen boekjaar is er voortgang gegeven aan de actiepunten vanuit de risicoinventarisatie. Daarnaast is er in samenwerking met ArboNed een aantal malen een inspectieronde gehouden in o.a. de volgende afdelingen; Metaalbewerking, Gereedschapmakerij, Technische Dienst en de Modelmakerij.

Aandachtpunten en zaken die opgelost zijn, zijn o.a.: aanpassingen aan hijsbok, afzuiging en lasgordijn bij werkplek lassen in de Gereedschapmakerij.

Verder is er in de Technische Dienst een hefbrug geplaatst voor het onderhoud aan de heftrucks waarbij een einde is gekomen aan de minder goede werkomstandigheden en een werkplek onder de stelling.

4.1.2 Verzuimbeheersing

De samenwerking met ArboNed was ook het afgelopen boekjaar weer behoorlijk intensief. Regelmatig werden SMT's gevoerd (Sociaal Medisch Team). Deelnemers aan dit SMT waren: de bedrijfsarts, managers en personeelszaken. Tijdens de SMT's werden de mogelijkheden tot preventie en reïntegratie besproken. Het totale ziekteverzuim kwam uiteindelijk bijna 1% hoger uit dan gebudgetteerd was, namelijk 5,99% in plaats van 5%.

Even een aantal cijfers op papier met betrekking tot dit boekjaar:

- Er kwamen 259 ziekmeldingen binnen.
- Een medewerker meldde zich gemiddeld 1,17 keer ziek (91 medewerkers meldden zich geen één keer ziek, 9 medewerkers meldden zich 5 of meer keer ziek).
- De gemiddelde verzuimduur was 23 dagen.
- Totaal aantal ziektedagen was 5742.

In vergelijking tot andere bedrijven o.a. in onze eigen branche scoort Gispen

- goed op kort verzuim (dit is relatief laag),
- normaal op middellang verzuim en
- slecht op lang verzuim.

Het lange verzuim is verzuim van meer dan 42 ziektedagen. Gispen zit hier op een percentage van 7,2 terwijl in onze branche het lange verzuim op 6,2 ligt (geldt voor die bedrijven waar ArboNed de Arbodienst is).

Het blijkt dat de meeste klachten zich voordoen aan het bewegingsapparaat. Deze klachten leidden tot 502 werkgerelateerde verzuimdagen.

Voor het volgende jaar zijn er nieuwe streefcijfers opgesteld die in verhouding tot het vorige jaar lager liggen. Het zal een uitdaging worden om dit streefcijfer te halen.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

Dit betekent vanuit Gispen wederom een grote inspanning met betrekking tot preventie en reïntegratie. Natuurlijk wordt daar vanuit u als werknemer ook de nodige inspanning voor gevraagd. Kortom probeer verzuim te voorkomen en leef gezond!

4.1.3 Bedrijfshulpverlening

De leden van de BHV hebben afgelopen jaar regelmatig geoefend.

Voor de EHBO zijn 17 oefenbijeenkomsten geweest en voor de brandweer, het oefenen van persluchtmaskerdrager, 10 oefeningen.

De EHBO is diverse malen in actie geweest, het aantal ernstige ongevallen is zeer beperkt geweest. Voor de brandweer is buiten het oefenen vooral opkomst bij een melding van het automatisch alarmsysteem (ook buiten werktijd) de belangrijkste activiteit geweest.

Er is 4 maal een inspectie gehouden op brandveiligheid waarbij met name gekeken wordt naar de aanwezigheid van blusmiddelen en de bereikbaarheid hiervan alsmede het vrij zijn van vluchtwegen en nooddeuren. Over het algemeen is het resultaat hiervan bevredigend.

Er is een bedrijfsnoodplan opgesteld dat na opleiding en voorlichting geïmplementeerd zal worden.

4.1.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Ook hier is een aantal malen een inspectieronde gehouden. De conclusie luidt dat veiligheidsschoenen en adembescherming wel, maar gehoorbescherming helaas nog steeds te weinig gedragen wordt.

Bij de intensieve PC gebruikers zijn beeldschermfilters geplaatst.

4.1.5 Organisatie ARBO

Binnen Gispen functioneert een VGW commissie onder voorzitterschap van Gerard van Rooijen; de leden zijn Méry van Heel, Gerrit Huiskamp, Johan Meijdam (OR) en Ben Wammes. De commissie is 10 maal bijeen geweest. De volgende zaken zijn besproken: voortgang actielijsten, diverse rapportages, ARBO jaarplan, beveiliging en toegangscontrole, geluidsinstallatie. Met betrekking tot dit laatste punt zijn walkmans aangeschaft die op aangepaste gehoorbescherming aangesloten (kunnen) worden.

De verantwoording voor operationele taken m.b.t. ARBO ligt bij de manager van de afdeling. Hij wordt hierbij ondersteund door de Manager Zorgsystemen.

Er is een vertrouwenspersoon aangesteld m.b.t. seksuele intimidatie en discriminatie.

Er is hiervoor ook een beroepscommissie geïnstalleerd.

4.1.6 Machine richtlijnen

Het afgelopen jaar zijn er diverse bijeenkomsten geweest over hoe dit aangepakt moet worden. In het jaarplan van het boekjaar 1998/1999 is de uitvoering hiervan opgenomen.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

4.1.7 Orde en netheid

Wanneer men door het bedrijf loopt zien we hier nog steeds vooruitgang zowel binnen als op het bedrijfsterrein.

Binnen is er weer volop geschilderd en zijn werkplekken en opslag opgeruimd. Ook zijn de tuinen gerenoveerd.

4.1.8 Toetsing

Voortgang van zaken m.b.t. veiligheid, gezondheid en welzijn worden regelmatig besproken in de vergaderingen van de VGW commissie, het SMT (sociaal medisch team). Verder is er 4 maal per jaar een rapportage van de Manager Zorgsystemen aan een delegatie van het MT Gispén Nederland en MT Operations Culemborg en de VGW commissie.

4.1.9 Beveiliging

In het afgelopen boekjaar is er (helaas noodzakelijk) een inbraakdetectiesysteem geïnstalleerd alsmede een toegangscontrole waarbij het voor buitenstaanders alleen mogelijk is om via melden bij de receptie binnen te komen.

4.2 Arbo jaarplan

Het ARBO jaarplan is een overzicht van beleid inzake arbeidsomstandigheden die Gispén het lopende boekjaar wil realiseren. Het beleid is vastgelegd in een beleidsverklaring van het Management Team welke is uitgegeven op 23 oktober 1995. Verder is er bij Gispén een veiligheidshandboek waarin afspraken middels procedures en instructies zijn vastgelegd. De coördinatie ligt in handen van de Manager Zorgsystemen. De VGW commissie heeft een controlerende rol. De uitvoering van de actiepunten ligt primair bij de afdelingsmanager.

PLANNEN VOOR 1998/1999

4.2.1 Risico-inventarisatie

A. Doelstelling

Regelmatig risico's inventariseren waardoor arbeidsomstandigheden kunnen worden verbeterd.

B. Plan van aanpak

- * Het regelmatig (2 maal per jaar) met de externe Arbodienst een ronde door het bedrijf maken en geconstateerde zaken vastleggen in een actielijst

Sociaal jaarverslag 1997-1998

- * Het uitvoeren van inspecties.
- * Vastleggen van afspraken en regels middels instructies in het veiligheidshandboek.
- * "Up date" Veiligheidshandboek.
- * Door een goede ongevallenregistratie de knelpunten in kaart brengen. Hierbij is ook het melden van bijna-ongevallen van essentieel belang.

4.2.2 Verzuimbeheersing

A. Doelstelling

Het ziekteverzuim	<i>Gispen Nederland</i>	≤ 3,5 %
	<i>Operations</i>	≤ 4,0 %
	<i>SG Operations</i>	≤ 3,0 %

B. Plan van aanpak

- * Middels een goed gestructureerd SMT (sociaal medisch team) werken aan verzuimpreventie en de reïntegratie bevorderen.
- * Structureel overleg Arbodienst <---> Gispen.
- * Toepassen van de verzuimregels en het daarbij behorend sanctiebeleid.
- * Stimuleren aanwezigheid o.a. middels aanwezigheidspremie.
- * Werkdruk inventariseren en leidinggevenden trainen in het opvangen van signalen wanneer de werkdruk te grote proporties aanneemt
- * Het middels voorlichtingscampagnes vergroten van de gezondheidsbeleving zoals o.a. op het gebied van sport, niet roken, goede voeding e.d.

4.2.3 Bedrijfshulpverlening

A. Doelstelling

Middels de bedrijfshulpdienst een positieve bijdrage leveren aan preventie. Deskundige bijstand verlenen bij calamiteiten.

B. Plan van aanpak

- * Verzorgen van continue opleiding en training.
- * Selecte groep jaarlijks trainen op het gebruik van kleine blusmiddelen.
- * Minimaal 1 maal per jaar een gezamenlijke oefening met de brandweer van de gemeente Culemborg.
- * Uitvoeren van inspecties.
- * Bedrijfshulpverlening in de ploegendienst zeker stellen.
- * Implementeren bedrijfsnoodplan.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

4.2.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

A. Doelstelling

Het dragen van PBM tot gewoon goed maken zodat hier een preventieve werking vanuit gaat. Uitgangspunt zal zijn om het gebruik van PBM zoveel mogelijk te beperken door, daar waar mogelijk, aanpak bij de bron.

B. Plan van aanpak

- Inventariseren van de knelpunten en onderzoek naar aanpak bij de bron.
- Middels instructie aangeven waar en door wie gehoorbescherming gedragen moet worden.
- Regelmatige inspectie op gebruik van PBM en machine- beveiliging.
- Toepassen van het sanctiebeleid bij het niet nakomen van de voorschriften

4.2.5 Organisatie ARBO

A. Doelstelling

Duidelijkheid scheppen in beleid, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden met betrekking tot Veiligheid, Gezondheid en Welzijn.

B. Plan van aanpak

- Voorlichting in WPO, Nieuwsbulletin en Buzz over wijzigingen, uitgegeven procedures en instructies.
- Instructie m.b.t. ARBO als onderdeel van introductie nieuw personeel.
- Operationele taken door iedere afdelingsmanager.
- Coördinatie door de Manager Zorgsystemen.
- Toetsing door de VGW commissie.

4.2.6 Arbo zorgsysteem

A. Doelstelling

Een diepgaand onderzoek naar de mogelijkheden en de noodzaak van een ARBO-zorgsysteem met als doel om te komen tot een continue (aantoonbare) systematische aandacht voor arbeidsomstandigheden. Dit kan leiden tot een besturingsmiddel en beheersing van alle aspecten die op de arbeidsomstandigheden invloed (kunnen) hebben.
Proces van continue verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

B. Plan van aanpak

- Inventarisatie waar we met een zorgsysteem aan moeten voldoen.
- Uitgangspunten zijn:
 - 1) Wat zijn we wettelijk verplicht,
 - 2) Wat vinden we zelf belangrijk.
- Bovenstaande prioriteren en uitvoeren.
- Opnieuw inventariseren en een besluit nemen of we overgaan naar een (gecertificeerd) zorgsysteem.

4.2.7 Machinerichtlijnen en richtlijnen arbeidsmiddelen

A. Doelstelling

Het voldoen aan de wettelijke eisen en normen.

B. Plan van aanpak

- Inventariseren knelpunten.
- N.a.v. knelpunten actielijst en planning opstellen.
- Procedures en instructies onderbrengen in het veiligheidshandboek.
- Opstellen van checklisten en onderhoud en controle schema.
- Opleiding heftruckchauffeurs welke leidt tot een certificaat.
- Veiligheidstraining chauffeurs Installatieteam.

4.2.8 Orde en Netheid

A. Doelstelling

Door te zorgen voor een hygiënische, opgeruimde en beveiligde werkplek een positieve bijdrage te leveren aan de arbeidsomstandigheden.

B. Plan van aanpak

- Campagne over opruimen. (vervuiler ruimt op).
- Regelmatig overleg tussen Manager TD en schoonmaakbedrijf over kwaliteit van de schoonmaak.
- Controle op orde en netheid als onderdeel van inspectie brandveiligheid e.e.a. ondersteund met foto's.
- Onderzoek naar mogelijkheden om afval gescheiden en door derden af te laten voeren.

4.2.9 Toetsing

A. Doelstelling

Middels toetsen controleren van het jaarplan.

B. Plan van aanpak

- Jaarverslag als onderdeel van het sociaal jaarverslag voor interne rapportage aan MT, OR, VGW-commissie en medewerkers. Extern aan de Arbeidsinspectie en de externe Arbodienst.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

- Voortgangscntrole. Dit is een vast agendapunt in de VGW vergadering. Een kwartaal rapportage aan het MT Operations en MT Gispn Nederland en de VGW-commissie.
- Actielijst met follow-up in VGW-commissie en vier-wekelijks overleg Director Culemborg Operations/Manager Zorgsystemen.

5. Ondernemingsraad

5.1 Samenstelling

De OR bestaat uit 9 leden. Tijdens dit boekjaar is de samenstelling gewijzigd, Wilma Reuser is tussentijds gestopt, omdat e.e.a. niet meer te combineren was met haar deeltijdwerk en moederschap. Zij is vervangen door Bram Horlings.

De samenstelling is:

Voorzitter:	Joop van Zanten
Plaatsvervangend voorzitter:	Bram Horlings
Secretaris:	Cor van Zanten
Plaatsvervangend secretaris:	Marian van Maurik
Leden:	Cor Bronk
	Gerard Jongenelen (inmiddels uit dienst)
	Peter van der Linden
	Johan Meijdam
	Jaap Peterse

5.2 Opleidingen

Behalve de cursussen en themadagen die individuele leden bijgewoond hebben is de totale OR eind november 1997 naar een 3-daagse cursus geweest, waar de volgende onderwerpen aan de orde zijn geweest:

- Functioneren OR
- Nieuwe overlegstructuur
- Adviestraject "nieuwe organisatie"
- Veranderingen wetgeving: Wet op Ondernemingsraden en Arbowetgeving
- P&O-beleid / flexibilisering
- Vergader- en discussietechniek
- Europese medezeggenschap

Sociaal jaarverslag 1997-1998

5.3 Overleg

Dit boekjaar zijn er 8 vergaderingen gehouden, waarop de overlegvergadering volgde. In het begin van dit boekjaar hebben wij als OR afscheid genomen van onze bestuurder Roland Zoomers. Zijn plaats is overgenomen door Frank Schaapveld.

De constructieve manier van samenwerking met de bestuurder is voortgezet en in goed overleg heeft de besluitvorming plaatsgevonden.

De belangrijkste onderwerpen dit jaar waren:

- Organisatiestructuur
- Financiële maandresultaten
- Flexcenter
- Arbeidscontracten
- ATV 1998 en 1999
- Budget 1997/98
- Overlegstructuur
- Regels ziekteverzuim
- Sociaal jaarverslag
- Integratie Archinorm
- Investeringsaanvragen

5.4 Vooruitblik

Het komende jaar gaan we verder met de onderwerpen die nog niet afgerond zijn zoals de arbeidscontracten, regeling uitzendkrachten, Groene Map, Archinorm, sociaal beleid.

Verder is het OR-werk onderverdeeld in commissies, wat goed functioneert.

Ook het komende jaar blijft de OR de belangen van alle werknemers behartigen, waarbij het bedrijfsbelang zeker niet uit het oog verloren wordt.

Werknemers kunnen te allen tijde een beroep doen op de OR-leden, om onderwerpen die leven kenbaar te maken aan de OR.

Dus als er zaken spelen, loop gewoon even bij ons binnen en met elkaar kijken we of er een oplossing gevonden kan worden.

We zijn er voor U.

Sociaal jaarverslag 1997-1998

6. Ontwikkelingen

In april 1998 is de nota Sociaal Beleid en Personeelsmanagement verschenen, waarin de uitgangspunten voor het sociaal beleid werden uiteengezet. Ook bevatte de nota een opsomming van personeelsinstrumenten die een bijdrage kunnen leveren aan de uitvoering van dat sociaal beleid.

Inmiddels is er een nieuwe versie van deze nota uitgebracht, waarin de laatste ontwikkelingen zijn opgenomen. Deze nieuwe versie heet 'Human Resources Management - de ontwikkeling van het personeelsbeleid bij Gispen International BV'. Deze nieuwe nota is bedoeld als discussienota en zal worden voorgelegd aan het Management Team en vervolgens aan de Ondernemingsraad, waarna iedereen die dit wil er kennis van kan nemen.

Enkele belangrijke onderwerpen uit de nota, die kunnen worden gezien als speerpunten voor het komende jaar:

- Taakverrijking: hoe kunnen we taken nog beter delegeren?
- Organisatie-ontwikkeling: hoe kunnen we leren van elkaar en hoe kunnen we kennis vastleggen en behouden voor de organisatie?
- Organisatie-ontwikkeling: hoe kunnen we meer aandacht besteden aan cultuurverschillen en aan de vertaling van de Gispen missie en visie naar concrete werkwijzen?
- Introductie: hoe kunnen we betere afspraken met elkaar maken over het inwerken van nieuwe medewerkers, en hoe komen we deze afspraken na?
- Scholingsbeleid: hoe maken we optimaal gebruik van de mogelijkheid om in beoordelingsgesprek de behoefte aan opleiding te peilen of te ventileren? Hoe besteden we aandacht aan het leren presteren en leren in het eigen vak, in plaats van eenzijdige nadruk op scholing t.b.v. de functie?
- Loopbaanontwikkeling: hoe creëren we openheid en eerlijkheid naar de medewerker over mogelijkheden en beperkingen inzake diens loopbaan?
- Beloning: hoe kunnen we een goed en eigentijds beloningssysteem opzetten dat voor beide bedrijfsonderdelen (Culemborg Operations zowel als Gispen Nederland) voldoet?
- Personeelsregelingen: hoe kunnen we deze vereenvoudigen en harmoniseren, ten behoeve van de hele organisatie?
- Interne communicatie en medewerkerstevredenheidsonderzoek: hoe kunnen we vervolg geven aan het onderzoek door Skandinavisk Group? En hoe kunnen we meer informatie geven over o.a. nieuwe producten en verduidelijking van doelstellingen, missie en visie van Skandinavisk Group?