

Buzz special sociaal jaarverslag

Beste collega's,

Voor jullie ligt het sociaal jaarverslag. Het is een goede traditie om dat uit te brengen in de vorm van een Buzz Special.

Een sociaal jaarverslag is eigenlijk een verslag van hoe wij met elkaar omgaan binnen Gispen. Het is een rapport (inclusief cijfers) over onze bedrijfscultuur; over hoe wij omgaan met gebeurtenissen die vaak, en voor velen, nog belangrijker zijn dan een financieel jaarverslag. Immers, het is een optelsom van gebeurtenissen die fundamenteel kunnen ingrijpen in de persoonlijke omstandigheden van mensen. Ziekte, overlijden, pensioen, huwelijken, geboorten, allemaal zaken die, zeker vanuit het individu bezien, uitstijgen boven het ondernemingsbelang. Daarnaast zegt het iets over de aantrekkelijkheid van Gispen als werkgever en hoe Gispen met haar personeel omgaat. Jubilarissen hebben we ook dit jaar weer in groten getale. Gefeliciteerd, maar helaas zijn er ook velen, lang voordat een jubileumdatum in zicht was, bij Gispen vertrokken. Het is voor een bedrijf belangrijk om te weten wat de redenen van vertrek is, om voor anderen de redenen voor ontevredenheid weg te kunnen nemen.

Het afgelopen jaar was op velerlei gebied turbulent te noemen. Dat vindt zijn weerslag uiteraard in dit sociaal jaarverslag. De onzekerheid omtrent de eventuele verkoop, een directiewissel, een zeer wisselend beeld in orderontvangst en daarmee samenhangend de hoeveelheid werk in de fabriek, de bouw van de nieuwe fabriekshallen, allemaal zaken die hun invloed hebben gehad op ons werk en de resultaten. Gelukkig zien we langzaam maar zeker een kentering die op vele terreinen merkbaar is. Het fantastische werk van de G-Force werkgroepen begint vruchten af te werpen. Het driejarenplan dat duidelijkheid verschaft over de richting die Gispen op gaat. De ingebruikname van de nieuwe poedercoat-installatie die er voor zorgt dat er meer omzet gemaakt kan worden. En ook de orderontvangst gaat absoluut de goede kant op.

Gispen bestaat dit najaar 85 jaar. Als u dit leest is het grote feest al gevierd; het eerste echt grote feest sinds vijf jaar. Het is niet elk bedrijf gegund 85 jaar te worden en in die lange periode zijn er hoogte- en dieptepunten komen. Ondanks het feit dat het diepste dal nu achter ons ligt, moet er nog veel gebeuren voor we echte hoogtepunten kunnen vieren. Dat vereist inspanning van allen, zowel van de directie als van u.

Dit sociaal jaarverslag is hoe dan ook slechts een stuk papier met een opsomming van momenten en incidenten. Gispen is meer dan dat en moet, meer nog dan vroeger, een bedrijf zijn waar iedereen graag wil werken. De directie kan dat slechts samen met u bereiken en hoopt dat het volgende sociaal jaarverslag een afspiegeling zal zijn van ons gezamenlijk succes.

Peter Veer



Gispen

kantoorinrichters

De BUzz Special is het sociaal jaarverslag voor de medewerkers van Gispen International B.V.

De Buzz Special verschijnt jaarlijks, na afloop van het boekjaar.

Reactie Buzz Special
Méry van Heel
Moniek Okkerman
Diane van Veen

Vormgeving
Gispen Archinorm projectstudio

Gispen International B.V.
Postbus 30
NL-4100 AA Culemborg

G-Force

Wat is dat, G-force? Het klinkt nogal krachtig en dat is het ook.

G-force staat voor een reeks van projecten die het afgelopen boekjaar zijn opgestart. Die projecten moeten leiden tot verbeteringen in de strategie, de communicatie en de manier van samenwerken binnen onze organisatie.

Aanleiding was een bijeenkomst met managers, waarbij een aantal knelpunten werd vastgesteld. Die knelpunten hadden onder meer betrekking op onduidelijkheid over de koers van de organisatie. Ook was er kritiek op de interne communicatie. Daarnaast werd geconstateerd dat de samenwerking hier en daar wordt bemoeilijkt omdat taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden niet duidelijk zijn afgebakend. Tenslotte zou de cultuur, de manier waarop we met elkaar omgaan, verbetering behoeven. Een hele waslijst, en dus een hele uitdaging.

De directie pakte die uitdaging meteen op. Er werden 3 projectgroepen in het leven geroepen. Een kreeg als opdracht de missie, de visie en de strategie van Gispen te vertalen naar concrete doelstellingen en hiervoor een plan van aanpak te schrijven.

De tweede projectgroep moest alle vormen van communicatie in kaart brengen en aanbevelingen doen voor verbetering.

De derde projectgroep ging aan de slag met taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden: wat was er al omschreven, hoe lopen de bedrijfsprocessen en wie is op welk gebied verantwoordelijk en bevoegd om actie te ondernemen?

In juni 2001 hebben de drie projectgroepen hun bevindingen vastgelegd in een eindrapportage. Vervolgens heeft de directie besloten om de in de eindrapportage vastgelegde aanbevelingen over te nemen. Inmiddels was ook het Driejarenplan verschenen, waarin de directie haar visie op de te bereiken ondernemingsdoelen in de komende 3 jaren heeft neergelegd. De drie projectgroepen zijn na de vakantieperiode, in iets gewijzigde samenstelling, wederom aan de slag gegaan om de aanbevelingen om te zetten in uitgewerkte plannen en daden.

Wij houden u op de hoogte.

Wet samen

Vorig jaar heeft Gispen haar nulmeting m.b.t. de Wet SAMEN gehouden. Doel van deze wet is het terugdringen van de grote werkloosheid onder minderheden.

Welke maatregelen heeft Gispen in de afgelopen periode genomen om de instroom en doorstroom van minderheden te bevorderen en welke maatregelen gaat Gispen in het komende jaar nemen? Gispen zal haar huidige beleid voortzetten en een cursus Nederlands op de werkvloer inzetten om eventuele taalproblemen zoveel mogelijk op te lossen. Gispen voldeed met 11,4% doelgroep-medewerkers ten opzichte van het totaal aantal medewerkers in het eerste jaar aan de eis van 7%. Ook in 2000 voldoet Gispen aan de maatstaven met 12,4% doelgroep-medewerkers.

In dit nummer

- Voorwoord
- G-Force
- Wet samen
- Van de verkoop
- RIE 2001
- 'Flexwerken' bij Gispen
- Jubilarissen
- Verslag van het Operationsfront
- Opleidingen
- Personeelsbezetting
- Verzuimbegeleiding
- Jaarverslag 2000-2001 van de Ondernemingsraad
- Vooruitblik

Van de verkoop

Onze ingezette verkoopstrategie "direct naar de klant" gaat gestaag door. In het afgelopen boekjaar zijn daar weer een paar goede stappen in gezet. In dit geval geen uitbreiding maar vernieuwingen die in de planning zijn meegenomen.

Naast het zoeken naar nieuwe locaties voor onze regio's is het even belangrijk bestaande vestigingen aan de eisen te laten voldoen, die wij aan onze regiovestigingen stellen. Bij beëindiging van de huurcontracten zal dat altijd weer een afweging zijn. In Amsterdam is in november 2000 een prachtige showroom geopend in het kantorenpark Amstel in Amsterdam Zuid-Oost. Deze is in de plaats gekomen van de oude showroom aan de Wibautstraat in Amsterdam.

In Eindhoven hebben we het pand op het terrein de Hurk verwisseld voor een geweldige showroom in het centrum van Eindhoven op de eerste verdieping van het hoogste gebouw in Eindhoven "De Regent".

De positieve uitgangspunten van het jaar 1999-2000 voor wat betreft orderintake hebben we in 2000-2001 helaas niet kunnen waarmaken en we zijn dus onder budget geëindigd. Reden hiervoor was o.a. ook dat we dit jaar te optimistisch hebben ingezet. Dat één en ander in de loop van het jaar zijn weerslag binnen Gispen heeft gehad zal iedereen duidelijk zijn en ook nu nog wordt er hard gewerkt aan herstel en groei. Met name is er aan de kwaliteit van de verkooporganisatie veel aandacht besteed. De bezettingen van de regiovestigingen en de ondersteunende afdelingen, alsmede rapportages, controles en signaleringen binnen het verkoopproces hebben veel aandacht gehad. Hierin neemt "Matrix", ons CRM systeem (Customer Relations Management) een belangrijke plaats in.

Er is ook veel moois te melden. Van de vestigingen zijn Amsterdam en Eindhoven de succesvolste vestigingen: Amsterdam 5% boven budget en Eindhoven 12% boven budget. (Je zou bijna zeggen: er moet meer verhuisd worden). De CM1, onze commerciële marge, is verbeterd en wel met een vol procent. We hebben weer een aantal mooie contracten kunnen verwerven, waarvan ik als hoogtepunt het contract met het Ministerie van Verkeer & Waterstaat (circa 25 miljoen voor de komende 4 jaar) wil noemen. Ik wil overigens daarmee de andere successen niet minder belangrijk maken, sterker nog, het totale beeld geeft ons veel vertrouwen in de toekomst.

Gispen is duidelijk op de goede weg en laten we zeggen dat de achter ons liggende wat mindere periode een goede basis heeft afgedwongen voor de toekomst.

De nieuwe regio Rotterdam heeft inmiddels een binnendienstmedewerker (Ton Hendriks) en twee rayonmanagers (Eric Noorlander en Ewout Torreman) aan het werk. Het huren van de showroom in Rotterdam is in een afrondende fase. We zijn voornemens ons in het KPN-kantoor aan de Erasmusbrug op de Kop van Zuid te gaan vestigen. Marnix van der Meer is vanaf 1 juli 2001 aangesteld als vestigingsmanager van Oost-Nederland en zal in de komende twee jaar alles op alles zetten om in Oost-Nederland de laatst geplande Gispen-vestiging te ontwikkelen. Vanaf 1 september jl. wordt hij ondersteund door Gerwin Vons als rayonmanager.

Om Gispen te laten groeien is een groei in grote klanten noodzakelijk. Deze groei zal niet alleen vanuit de regio kunnen komen, maar moet ook op het niveau van grote landelijke organisaties plaatsvinden.

Ook op het gebied van grote accounts is daarom een verandering in gang gezet. Vandaar dat we de afdeling Account Management als volgt hebben opgesplitst:

- Henk Bijma, als Manager Key Account Sales, met zijn Key Account Managers voor het onderhouden en verder uitbouwen van de bestaande grote accounts en contracten.
- Charly Jongejans, als Manager Major Account Sales, houdt zich met een nieuw te formeren team bezig met het verwerven van nieuwe grote accounts en contracten.

Er zijn begin februari van dit jaar belangrijke stappen gezet om Gispen de plaats in de markt te geven die noodzakelijk is: "een klantgerichte organisatie". Met name de organisatievorm Creating, Winning en Adding die daaraan ten grondslag ligt, geeft Gispen International BV vele andere maar vooral nieuwe mogelijkheden voor de toekomst.

Voor de Verkoop (Winning) betekent dit dat het gehele verkoopproces onder één verantwoordelijkheid is gekomen. Dit zal een beter en duidelijker verkoopmanagement in de hand werken, maar vooral een gedegen samenwerking van de gehele verkooporganisatie.



V.l.n.r. John Elsing, Leon Hatzmann, Henk Bijma, Ralph Gomersbach, Monique Fakkert, Marlon Bakas en Charly Jongejans

Ik heb er alle vertrouwen in dat, ondanks dat er om ons heen veel onrustige berichten uit de markt komen, Gispen International BV zich klaar maakt voor een gezonde en goede toekomst.

Eef Hillebrink

RIE 2001

De risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) is bedoeld om een organisatie bewust te maken van de gevaren en inzicht te geven in de risico's voor de arbeidsomstandigheden van allen die werkzaam zijn in de organisatie. Op basis van de RIE worden maatregelen om de risico's te verminderen omschreven, die in een plan van aanpak worden vastgelegd. De RIE is vanuit de Arbeidsomstandighedenwet een verplichting voor alle bedrijven en instellingen.

Onze laatste RIE werd in oktober 1995 uitgevoerd. De jaren daarop zijn periodieke veiligheidsrondes uitgevoerd. Om niet teveel hooi op onze vork te nemen, hebben we besloten om de RIE in vier stukken te verdelen. Op deze manier komen alle afdelingen uitgebreid aan de orde en is er continue aandacht voor arbeidsomstandigheden. Bovendien is dan ook het aantal acties wat beter verdeeld over de verschillende jaren.

De RIE 2001 is van start gegaan op de afdelingen Technische Dienst (inclusief schoonmaak en catering) en de afdeling Expeditie, Transport en Installatie. Op 19 april is een eerste overleg geweest met de werkgroep RIE 2001 (Dick Bekker, Ron Brandt, Ad van Rijsbergen, Bert Donker, Adrie van Doesburg). Anke Boumans, arbeidshygiëniste bij ArboNed, heeft uitgelegd wat er van de werkgroep verwacht wordt: nl. een vragenlijst invullen, die betrekking heeft op de werkzaamheden in de betrokken afdelingen. Deze vragenlijst heeft zij inmiddels bekeken. Dinsdag 22 mei jl. was Anke Boumans wederom bij Gispen om onduidelijkheden door te nemen en aanvullende vragen te stellen. Na dit overleg heeft zij een rondgang gemaakt onder begeleiding van een OR-lid. Zij hebben een bezoek gebracht aan de Iakstraat (die door Gispen-medewerkers wordt schoongemaakt), de kantine, de Technische Dienst en de Expeditie.

Op 22 mei jl. was ook de ergonoom van ArboNed, William Verhoeven, aanwezig. Samen met een arbocoördinator is hij op de afdeling Expeditie geweest om naar de werkhouding te kijken, zowel op kantoor als in de expeditieruimte zelf. Omdat het echte fysiek zware werk extern gebeurt heeft William Verhoeven, samen met iemand namens de OR en een arbocoördinator, ook op locatie de werkhouding en fysieke belasting onder de loep genomen.

Op 18 juni heeft Anke Boumans een bezoek gebracht aan Gispen voor een gesprek met Directie en OR.

Vervolgens is door Anke Boumans en William Verhoeven een rapport opgemaakt dat in het nieuwe boekjaar op eventuele onjuistheden kan worden gescreend door de werkgroep RIE 2001. Daarna zal ArboNed een definitief rapport uitbrengen dat naar verwachting in oktober/november zal uitmonden in een plan van aanpak. Tegen die tijd zullen wij volop bezig zijn met de voorbereidingen op het PAGO (Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek) welke in dezelfde methodiek als de RIE mee zal lopen (dus in vier delen).

Een PAGO is bedoeld om:

- Na te gaan of risico's hebben geleid tot gezondheidseffecten;
- Gegevens beschikbaar te krijgen over mogelijke gezondheidseffecten op groepsniveau;
- Te evalueren of (mede n.a.v. RIE) getroffen maatregelen het gewenste effect hebben bereikt;
- Inzicht te geven in de mate van individuele klachten als gevolg van het werk;
- Op beleidsmatig niveau inzicht te geven in knelpunten binnen het bedrijf en vervolgens gericht te adviseren ten behoeve van de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Wij rekenen op ieders medewerking bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden!

'Flex-werken' bij Gispen

Het teruglopen van het aantal productie-uren het afgelopen boekjaar is ook van invloed geweest op het aantal flexkrachten bij Gispen. Vooral het laatste kwartaal van 2000 heeft Gispen afscheid moeten nemen van een aantal uitzend- en detachingskrachten. Om vooral deze laatste groep langer 'beschikbaar' te houden voor Gispen is de tendens bij Start op dit moment om de mensen een flexibel 'poolcontract' aan te bieden. Mede door deze 'poolcontracten' en door de Wet Flexibiliteit & Zekerheid (Flexwet) kunnen zij makkelijker en meerdere keren aan de slag bij Gispen. Gispen kan daardoor nog flexibeler mensen inhuren via Start en de mensen zelf zijn in tijden dat het minder gaat bij Gispen, toch verzekerd van werk en inkomsten door hun 'poolcontract' bij Start! Ondanks de altijd wel aanwezige onvoorspelbaarheid voor de flexkrachten over de duur van de werkzaamheden bij Gispen blijken zij het nog steeds erg naar hun zin te hebben. Dit heeft onder meer te maken met de sfeer en de zekere vorm van 'vrijheid' die heerst op de werkvloer bij Gispen. Flexkrachten worden snel opgenomen in het team en bij alles betrokken. Denk bijvoorbeeld aan het 'werkplaatsoverleg' op de Assemblage waar de 'Starters' nu ook aan mogen deelnemen. Wat in het verleden nog wel eens problemen gaf, is de salarisuitbetaling, maar mede door een goede controle en afspraken tussen de vestiging Start Culemborg en hun hoofdkantoor lijken deze problemen gelukkig tot het verleden te behoren. De intercedenten van Start zijn op dit moment in ieder geval op dinsdag- en vrijdagmiddag aanwezig bij Gispen in de OR-ruimte. Omdat er behoefte aan is om nog nauwer te gaan samenwerken, wordt er gekeken naar een mogelijke uitbreiding naar vijf dagdelen 'Gispen-inhouse' en naar een verfraaiing van het Startkantoor.

Hans de Beun

Intercedent Start Culemborg

Verslag van het Operations-front

Uitbreiding Fabriek

Na een klein jaar bouwen is de afgelopen zomer de uitbreiding van de fabriek gereed-gekomen. De uitvoering van het hele project is begeleid en gestuurd door 4 werkgroepen (Casco, Afbouw, Lakkerij en Metaalbewerking) met als respectievelijke voorzitters Ben Wammes, Wim Dingemans, Karel van Zoelen en Folgert de Jonge. De stuurgroep Bouw heeft voor de onderlinge coördinatie zorggedragen. De deelnemers in deze stuurgroep waren Ben Wammes, Wim Dingemans en Anne Jan Stuij. Ikzelf heb de voorzittershamer van deze stuurgroep op 1 januari jl. van Marc van Corven overgenomen. Het hele project is op tijd en binnen budget geklaard. Een hele prestatie waarvan alle lof aan de werkgroepen toekomt. Alleen door hun enorme inzet, flexibiliteit en orderlinge samenwerking is het project zo succesvol afgesloten. Als Gispenaren kunnen we trots zijn op het eindresultaat.



Verder groeien

Door de uitbreiding zijn de bestaande belemmeringen voor een verdere productie-groei bij Gispen weggenomen. Hierdoor kunnen we niet alleen ons marktaandeel in België en Nederland verder uitbouwen, maar ook de intercompany leveringen aan onze zusterbedrijven in de Skandinavisk Group laten stijgen. Als Gispen kun-nen we nu daadwerkelijk onze positie van Metal Plant in de groep gaan waarma-ken. De al bestaande intercompany omzet (nu al ca. 20% van ons totale volume) wordt nog dit jaar uitgebreid met een aantal producten die nu nog door onze zus-terbedrijven bij toeleveranciers worden ingekocht (Tectur-onderdelen voor Vario en ladenblokken voor President). Naast deze producten is er een enorme potentie in de toename van intercompany leveringen. Het heeft internationaal een hoge prioriteit om de hoeveelheid intercompany leveringen (en daarmee werkaanbod vóór Gispen) te verhogen.

Even voorstellen



Tot slot wil ik deze gelegenheid aanpakken om mijzelf kort voor te stellen. Ik woon in Oss en mijn leeftijd is 39 jaar. Ik ben getrouwd met Lili-Jan en wij hebben een tweeling van 11 jaar: Niels en Nadine. Zoals eerder vermeld ben ik per 1 januari jl. als Directeur Operations bij Gispen begonnen. In mijn vorige functie was ik Algemeen Bedrijfsleider bij een concurrent van Gispen, Eromes B.V. Alhoewel Eromes ca. 2 ½ keer kleiner is dan Gispen zijn er veel overeenkomsten. Daarvoor heb ik enkele jaren als Productie Manager bij Phi-lips Lighting gewerkt.

Ik zie voor Operations het nieuwe boekjaar vol vertrouwen tegemoet.

Pieter Noorlander

Jubilarissen

Er is een grote groep medewerkers die zich zo verbonden weten met Gispen dat ze langdurig bij ons willen werken. Dit wordt onderstreept door de jubileumvieringen van het afgelopen boekjaar:

10 jaar in dienst

Ingrid Fey, Harry van Vliet, Mario Verpaalen, John Slood, Goos Vollema, Casper van Bakel, Marieke Kamperman, Ronald Copier en John van der Hoeven.

20 jaar in dienst

Carolus Soekimo, Flora Netelbeek, Teus Verwolf, Jim van den Heuvel, Henk de Ruiter, Henk Kwant, Arnold van Maurik, Joop Hofstede en Hans Noll.

30 jaar in dienst

Henk Huisman

40 jaar in dienst

Gerard van Rooijen, Joost van Zanten (†) en Hans Verschoor.

Totaal 420 jaar Gispen!!

Opleidingen

Ondanks het feit dat er dit jaar weinig opleidingsbudget was, is een aantal belang-rijke trainingen gevolgd.

Telefoontraining

Eén van die trainingen had tot doel een betere communicatie tussen klant en Gis-

pen te bewerkstelligen voor de binnendienstmedewerkers op onze regiovestigin-gen. Zij volgden een training bij Van Wijngaarden te Amersfoort. Hieronder de ervaringen van een van de deelnemers, Jan-Willem Hamelink (commercieel mede-werker binnendienst in Eindhoven):

‘Het betrof een telefoontraining, waarin ons geleerd werd hoe je om moet gaan met bijvoorbeeld telefonische aanvragen van klanten. Hoe stel je vragen om meer informatie in te winnen, zonder opdringerig over te komen? Hoe reageer je op klanten die een klacht hebben? Hoe breng je slecht nieuws, bijvoorbeeld dat een levering veel later komt dan gepland?’

Het was een training van drie dagen. Erg leerzaam waren de oplossingen van col-lega’s. Iedereen pakt een bepaalde situatie toch weer op zijn eigen manier aan. Die oefenvoorbeelden zijn veel waard. Onbewust maak je veel gebruik van de opgedane kennis uit de cursus en ... natuurlijk zijn we al weer wat maanden ver-der en dus werkervaring rijker.’

EHBO

Ook is er weer een aantal collega’s opgeleid tot EHBO’er. Op de afdeling Metaalbewerking zijn dat: Richard van Zuilekom, Jeroen van Arkel en Herman Bas, die hun opleiding bij Het Rode Kruis te Culemborg volgden. Ook Aschwin van Gils uit de Lakkerij haalde zijn diploma na het volgen van een opleiding in Nijmegen. Het is belangrijk om EHBO’ers in huis te hebben, want helaas gebeuren er met regelmaat kleine en soms ook grotere bedrijfsongevallen.



Herman Bas en Jeroen van Arkel geven een demonstratie

Met een EHBO-diploma ben je er als bedrijfshulpverlener echter nog niet. Iedere drie weken is er bij Gispen EHBO-les met het doel samen te oefenen en te zorgen dat de kennis up-to-date blijft. Hoera voor onze (nieuwe) EHBO’ers!!!!

Training poedercoating

Omdat Gispen in het nieuwe boekjaar een nieuwe lakstraat tot haar beschikking heeft, is er dit jaar een interne opleiding verzorgd door Arnold van Maurik. Hij leidde alle medewerkers uit de Lakkerij op middels een interne training Poeder-coating. In de training werd ingegaan op de poedertechniek: voorbehandeling, drogen, poederen in het algemeen, moffelen, ophangen en afhaken. Ook werd inge-gaan op de werking van de nieuwe lakstraat in al haar facetten. Dat het een pit-tige training was, blijkt uit de resultaten. Een aantal collega’s zal op moeten voor het herexamen. Zo zien we maar weer dat lakken een vak apart is.

Kennisoverdracht

Deze training Poedercoating is een mooi voorbeeld van kennisoverdracht. Eén van onze eigen Gispenaren heeft kennis en dit brengt hij over op zijn collega’s. Dit zien we ook terug in de computertrainingen die door onze afdeling Informatievoorzie-ning aan het eigen personeel worden gegeven. Binnen Gispen is een schat aan ken-nis en ervaring. Deze kennis moeten we zien vast te houden. Hiertoe is werkoverleg een ideale aangelegenheid om de opgedane kennis met elkaar te delen.

Dit boekjaar is een budget van maximaal f 270.000, = beschikbaar voor opleidin-gen. Dat is niet genoeg om alle opleidingsvragen te kunnen behandelen. Daarom is dit jaar een viertal speerpunten opgesteld, te weten: Veiligheid en gezondheid, Communicatie, Samenwerken en Vakkennis. We willen daarnaast onze collega’s stimuleren om aan kennisoverdracht te doen, bijvoorbeeld door het geven van een presentatie in een werkoverleg.

Iedere medewerker wordt uitgedaagd om voorafgaand aan zijn/haar opleidings-vraag aan te geven wat zijn/haar leerdoelen zijn en hoe hij/zij de opgedane kennis wil vasthouden en overdragen. Dit helpt om na een opleiding de kennis vast te houden en bruikbaar te maken voor wellicht een hele afdeling.

Wij wensen jullie een leervol jaar toe!

Méry en Moniek

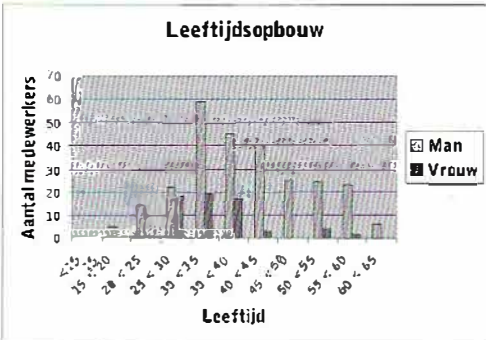
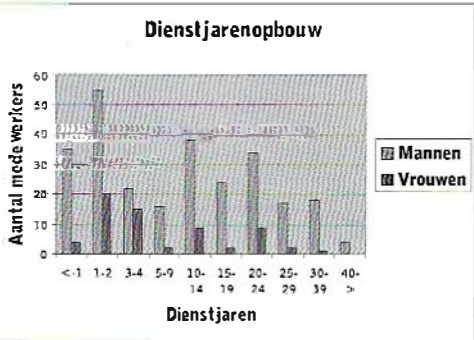
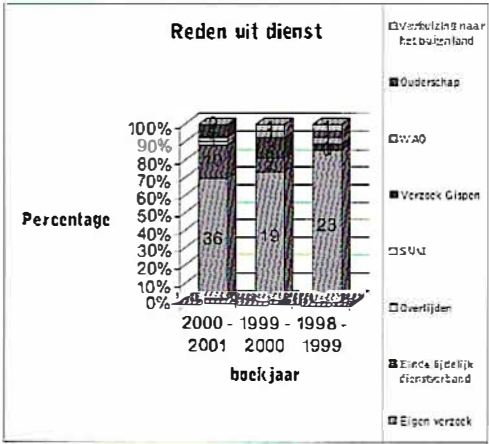
Personeelsbezetting

Aantal medewerkers

1-7-2000	339
in dienst	43
uit dienst	52
30-6-2001	330

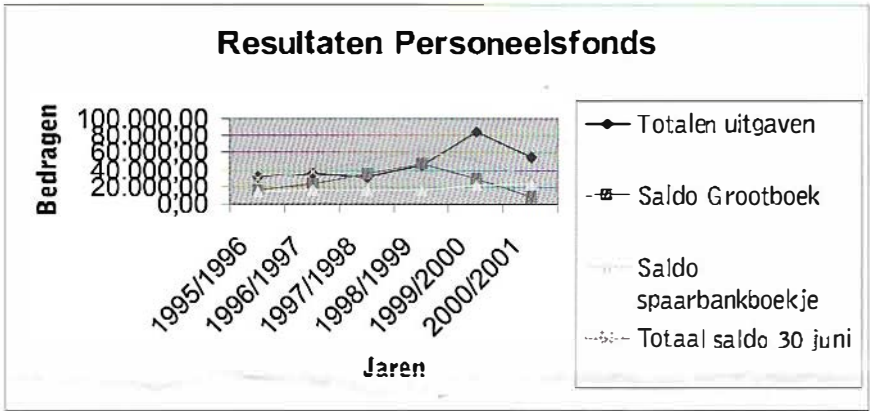
In het afgelopen boekjaar zijn 43 medewerkers in dienst gekomen (20 bij Sales en 23 bij Operations). 52 Medewerkers zijn uit dienst gegaan (25 bij Sales en 27 bij Operations). Hiermee daalt het aantal werknemers dat in dienst is met 2,65%. Vorig jaar steeg het aantal werknemers met ruim 18%. Afgelopen boekjaar heb-ben we tien stagiaires gehad.

In bijgaand overzicht wordt aangegeven welk percentage medewerkers met welke reden vertrok. Ook de voorgaande twee boekjaren zijn hierin meegenomen.



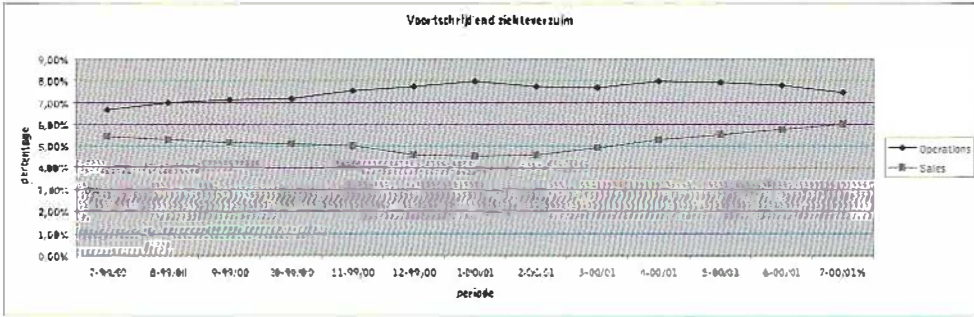
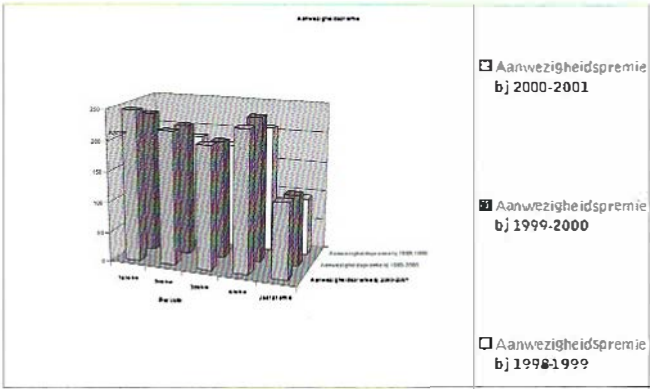
In vergelijking tot andere jaren is er qua leeftijdsopbouw en dienstjaren weinig verandering opgetreden.

Personeelsfonds



Verzuimbegeleiding

Skandinavisk Group, waar Gispén deel van uitmaakt, heeft een missie, visie en doelstellingen geformuleerd. Die vormen de grondslag voor het totale ondernemingsbeleid en dus ook voor het sociaal beleid. Gispén wil al haar medewerkers stimuleren om een optimale bijdrage te leveren aan het behalen van de gestelde doelen. Dit willen we bereiken in een open en prettig werkklimaat waarin ruimte is voor het aandragen van verbeteringen. In dit streven zit een belangrijk element verscholen om ziekteverzuim zoveel mogelijk te voorkomen.



Hoe goed de werksfeer ook is, ziekteverzuim is niet altijd te vermijden. Als er toch sprake is van ziekteverzuim zal Gispén er zoveel mogelijk aan doen om, in samenwerking met de Arbodienst, de medewerker te begeleiden. Als het kan proberen we de medewerker zo snel mogelijk terug te laten keren naar de eigen werkplek. Kan dat niet, dan wordt er gezocht naar een andere, passende of passend te maken werkplek. Die reïntegratie, terugkeer naar het werk, is niet altijd even gemakkelijk. We laten Marcel van Houten aan het woord, die na een langdurige ziekteperiode weer aan het werk ging:

"Het zal mij nooit gebeuren, mij nooit, logisch toch? Maar ook ik werd uiteindelijk door een combinatie van factoren voor langere tijd op een zijspoor gerangeerd. Op maandag 2 april bleef ik overspannen thuis. Concentratiestoornissen, stotteren, slapeloosheid en zo nog een trits met onhebbelijkheden. In de middag ging ik direct naar ArboNed. Daar werd door de bedrijfsarts Patrick Struycken uitgesproken dat werken een maand lang absoluut niet aan de orde zou zijn. Elke vorm van Gispén-werk werd subiet verboden. Ontspanning door inspanning zou het belangrijkste medicijn gaan worden. In de eerste week thuis kreeg ik al vele reacties uit het bedrijf, variërend van telefoontjes, sms'jes, kaarten en zelfs oud-medewerker Stef Wijnen liet van zich horen. Na de eerste drie weken ging ik terug naar ArboNed. De periode van "geen Gispén" werd met enkele weken verlengd. Contact met Gispénaren was gelukkig dagelijkse kost. Nog bedankt voor de fruitmand! Met de zaken weer enigszins op een rij werd vanaf juni langzaam maar zeker begonnen met het reïntegreren in de Gispén-organisatie. De controle (direct en indirect) van collega's en leidinggevendenden was in de goede zin van het woord "klasse". Na een kleine terugval werden in overleg met ArboNed de werktijden langzaam opgevoerd. Langzaam maar zeker kwam het gevoel de zaken aan te kunnen weer terug. Nu in september 2001 durf ik te stellen dat ik me beter voel dan ooit en ben ik ieder dankbaar dat ik op de door mij ervaren wijze ziek heb mogen zijn. Dank Gispén, ArboNed, familie en kennissen."



Marcel is weer helemaal terug!

Jaarverslag 2000-2001 van de Ondernemingsraad

Overleg

Het afgelopen boekjaar heeft voor de OR in het teken gestaan van de wisselingen van het officiële aanspreekpunt binnen de Overlegvergadering. Directeur Operations Frank Schaapveld gaf de voorzittershamer over aan Hans Kamphuis, die vervolgens plaats maakte voor de huidige Algemeen Directeur Peter Veer. Wij gaan ervan uit dat we met Peter Veer op dezelfde manier kunnen omgaan door met onderling respect voor elkaars standpunten het belang van de mensen en het bedrijf op een goede wijze te behartigen. Een greep uit de onderwerpen waar de OR het afgelopen boekjaar mee te maken kreeg:

- Herwaardering en aanpassingen Groene Map;
- Interne wijzigingen organisatie;
- L&A problematiek;
- Verkoop Group;
- Bedrijfsopleidingsplan;
- Arbo-jaarplan;
- Contract ArboNed;
- Winstdelingsregeling.

Opleidingen

Ook dit jaar heeft de OR weer aan individuele opleidingen gedaan. Daarnaast is de 3-daagse cursus zinvol geweest en hebben we in de praktijk veel aan de opleidingen gehad.

De onderwerpen die op de 3-daagse cursus aan de orde kwamen:

- Werkwijze en functioneren van de OR;
- Rol van de Euro OR;
- Winstdelingsregeling;
- Overleg ICG;
- Relatie OR-Vakbond;
- Ontwikkelingen wetgeving (Wet Aanpassing Arbeidsduur en nieuwe privacywet).

Samenstelling OR

In het afgelopen jaar is de samenstelling van de OR ongewijzigd. De functie van 2^e secretaris is van Marian van Maurik naar Cor Bronk gegaan.

J. Meijdam (voorzitter), C. van Zanten (secretaris), C. Bronk (2^e secretaris), B. Horlings (2^e voorzitter), D. Bekker, R. Brandt, C. Jansen, P. van der Linden, M. van Maurik

Vooruitblik

Het komende boekjaar zal in het teken staan van het kritisch volgen van de voortgang van de recente interne organisatiewijzigingen. Belangrijk voor de OR is dat de betrokken medewerkers niet in de knel komen te zitten. Wij gaan ervan uit dat Gispén voor iedereen een passende oplossing vindt. Wij zijn van mening dat het sociale karakter van het bedrijf niet ondergeschikt mag worden gemaakt aan het economische belang. Beide zaken kunnen goed naast elkaar bestaan. Wij zullen er alles aan doen om die doelstelling overeind te houden.

Cor van Zanten