

ispen International BV

12 May 1967

Sociaal jaarverslag 1996-1997

Gispen 1996-1997

Het afgelopen boekjaar was wederom voor Gispen een goed jaar waarbij de omzet toenam van hfl. 58.8 tot hfl. 65.8 mio, een stijging van 12%. De schatting van de groei van de Nederlandse markt voor kantoorinrichtingen bedroeg zo'n 10 %, zodat Gispen ook het afgelopen jaar een toename van haar marktaandeel in Nederland realiseerde.

Het aandeel in de totale omzet van de enkele grote opdrachten, was ook het afgelopen jaar weer zeer groot. Dit typeert de positie welke Gispen in de Nederlandse markt inneemt.

In het afgelopen jaar werden belangrijke stappen gezet in de verbreding van de marktpositie. De integratie met Archinorm in Utrecht en Amsterdam werd geëffectueerd en wierp duidelijke vruchten af met een grote stijging van de verkoop van Gispen programma's door deze verkooporganisaties. Daarnaast werd de eerste eigen vestiging van Gispen, te Eindhoven, gerealiseerd hetgeen een toename van de omzet in die regio tot gevolg had.

De ontwikkeling waarbij Gispen zich via regionale verkooppunten sterker in de markt profileert moet enerzijds tot een verdere groei van de omzet leiden. Anderzijds zal deze groei het centrale bedrijf minder afhankelijk maken van de enkele grote nationale klanten.

Deze ontwikkeling zal komend jaar met kracht doorgezet worden.

Voor de centrale organisatie van Culemborg heeft dit zeker gevolgen in de zin dat anders dan voorheen niet alle medewerkers vanuit Culemborg hun werkzaamheden zullen verrichten.

Dit stelt andere eisen aan de inrichting en taken van de centrale organisatie, welke in toenemende mate de centrale dienstverlening ten behoeve van de regionale verkooppunten zal vervullen. Met name met betrekking tot administratie, inkoop en logistiek, alsmede verkoopondersteuning en productbeleid. Ook zal de groei van de omzet deels met zgn. handelsproducten ingevuld worden om tegemoet te komen aan de wens van de klant om een totaalinrichting te kunnen leveren.

De interne organisatieveranderingen, welke op verzoek van de moedermaatschappij ingevoerd werden, kunnen hierbij goed aansluiten. De strakkere scheiding tussen commercie en productie vereist heldere afspraken en procedures welke gehanteerd kunnen worden voor de totale aanpak. Gewaakt moet worden dat deze niet leiden tot een afnemende servicegraad aan de klanten.

Sociaal jaarverslag 1996-1997

De uitvoering van de strategische plannen en de aanzet tot de nieuwe organisatievorm waren onderwerp voor intensief overleg met de Ondernemingsraad en de vakbonden. Wij zijn hen erkentelijk voor de openheid binnen dit overleg en hun goede adviezen en aanbevelingen.

Met het behalen van het ISO-certificaat, alsmede de afronding van de voorgenomen acties in kader van de ARBO-wetgeving, werden binnen Gispen belangrijke stappen gezet om de werkomgeving voor alle medewerkers te verbeteren. Dit is een continu proces, maar wij kunnen stellen dat Gispen momenteel beschikt over uitstekende faciliteiten.

De groei van de afzet en de belangrijke bedrijfsprojecten welke het afgelopen jaar gerealiseerd werden, zijn enkel en alleen het gevolg van een grote inzet van alle medewerkers. Wij zijn hen veel dank verschuldigd, vooral omdat in de voor onze branche onvernijdelijke pieken soms een groot beroep op hen gedaan moest worden. Er is het management veel aan gelegen door betere planning en onderlinge afspraken dit in de toekomst terug te dringen.

R. Zoomers

Sociaal jaarverslag 1996-1997

Dit Sociaal Jaarverslag is een terugblik op de ontwikkelingen van het afgelopen jaar, die hopelijk een gevoel van tevredenheid bij u teweeg zullen brengen. Een gevoel van tevredenheid, omdat Gispen zich momenteel kan verheugen in een gezonde groei, waarbij we niet kunnen ontkennen dat zich soms ook wat groeistuijpjes voordoen, maar dat hoort er nu eenmaal bij!

Om deze gezonde trend voort te zetten, is het noodzakelijk ons planmatig bezig te houden met de ontwikkeling van onze strategie, onze structuur en onze cultuur.

Voor de sales-afdeling zal in het komende jaar dan ook de nadruk liggen op deze onderwerpen, waarbij verdere opbouw van het satelliet-kantorennet, versterking van de sales-teams, verdergaande automatisering en training van ons allerbelangrijkste "gereedschap", namelijk onze medewerkers, de allerhoogste prioriteit zullen krijgen.

Andere "hot items" als productontwikkeling, voorbereiding voor een, wellicht gezamenlijk met andere SI partners, op te zetten Orgatec en - laten we vooral ook u niet vergeten - de realisatie van onze commerciële doelstellingen zullen ervoor zorgen dat we ons ook in het boekjaar 1997/1998 niet hoeven te vervelen.

Met al deze acties hopen we te bereiken dat we ook over een jaar wederom tevreden kunnen terugkijken op een goed Gispen jaar, waarin we een nog bredere basis hopen te leggen voor een goede toekomst voor ons allen!

Ab van Dijkhuizen

Sociaal jaarverslag 1996-1997

Normaal ontstaat historie pas door het passeren van het heden, echter kunnen we nu al stellen dat het sociaal jaarverslag dat nu voor u ligt een historisch document gaat worden.

Het Sociaal Jaarverslag 1996/1997 doet namelijk verslag van het laatste boekjaar waarin Gispen nog als 1 complete organisatie te boek stond. Het volgende Sociaal Jaarverslag 1997/1998 zal gekenmerkt worden door verslaglegging van tal van sociale zaken tegen de achtergrond van de op 1 juli 1997 effectief geworden splitsing van Gispen Sales en Culemborg Operations.

Elders in dit sociaal jaarverslag zal Roland Zoomers een terugblik en zijn visie geven op de wapenfeiten van het afgelopen boekjaar. Aan Ab van Dijkhuizen en ondergetekende de eer om namens respectievelijk Gispen Sales en Culemborg Operations een blik vooruit te werpen.

Een sociaal jaarverslag doet verslag van tal van zaken die alle een relatie hebben met het belangrijkste kapitaal van een onderneming: het personeel, de mensen. Naast cijfers en grafieken omtrent personeelsbestand, leeftijdsopbouw, ziekteverzuim wordt tevens een inzicht gegeven in de vorderingen en/of plannen voor ARBO, milieu, Ondernemingsraad, etc. Daar u deze feiten ook zelf kunt lezen wil ik dit voorwoord graag gebruiken om uw aandacht te vragen voor een 3-tal onderwerpen die mijns inziens topprioriteit dienen te krijgen in het boekjaar 1997/1998.

1. **Balans tussen flexibiliteit en vakmanschap**

Het zal de komende jaren belangrijk worden de flexibiliteitsgedachte verder uit te bouwen, echter hierbij een juiste balans te vinden met het behoud van voldoende vakmanschap in de organisatie. We dienen in ons aannamebeleid verstandig om te gaan met de natuurlijke drang om in 'goede tijden' direct het personeelsbestand uit te breiden en op die manier te voorkomen dat we in 'slechte tijden' een sociale ramp moeten doorstaan.

2. **Werkdruk !**

Door velen wordt werkdruk 'ziekemaker nummer 1 in Nederland' genoemd. Anderen noemen een bepaalde werkdruk een noodzaak om lekker en goed te kunnen werken.

Wat is werkdruk ? Wanneer wordt werkdruk negatief ? Hoe ga je ermee om, wat kunnen we eraan doen ?

Allemaal vragen die we eens nader moeten bestuderen. In samenwerking met deskundigen dienen wij er allemaal voor zorg te dragen dat we een gezond werkklimaat bij Gispen behouden.

Gispen International B.V.

Sociaal jaarverslag 1996-1997

3. Samenwerking

De implementatie van het nieuwe SI beleid waarmee ook de splitsing van Gispen Sales en Culemborg Operations tot stand is gekomen biedt (zoals eerder gepresenteerd) zeer mooie kansen en uitdagingen voor iedereen. Echter heeft de formele splitsing ook geleid tot het vormen van 2 partijen.

Ik ben van mening dat we er allemaal voor moeten zorgen dat die 2 partijen niet veranderen in 2 kampen maar 2 partijen blijven die **SAMEN** een sterk team vormen en op die manier als vanouds (of liefst nog beter) **ONZE** klanten bedienen.

Ik ben van mening dat als Gispen erin slaagt de 3 voornoemde punten succesvol vorm te geven het Sociaal Jaarverslag 1997/1998 bijzonder positief zal zijn. En als vanzelf (immers het personeel is het belangrijkste kapitaal van de onderneming) zullen ook de financiële cijfers goed zijn. Ik twijfel daar niet aan !!!

Frank Schaapveld
Plant Manager Culemborg Operations

Sociaal jaarverslag 1996-1997

INHOUDSOPGAVE

1.	<u>Personeelsbestand</u>	Pagina
1.1	Personeelsbezetting	1
1.2	Stagiaires	1
1.3	Flexibele arbeidskrachten	2
1.4	Jubilea	2+3
1.5	Leeftijdsopbouw	4
1.6	Dienstjaren	5
2.	<u>Arbeidsvoorwaarden</u>	
2.1	CAO-wijzigingen	6
2.2	Personeelskosten	6
2.3	Spaarloon	7
2.4	Aanwezigheidspremie	7
2.5	Kosten Opleidingen	7
2.6	Functiewaardering en Beoordeling	8
3.	<u>Personeelsfonds en Ideeënbus</u>	
3.1	Personeelsfonds	9+10
3.2	Ideeënbus	10
4.	<u>Veiligheid, gezondheid en welzijn</u>	
4.1	Jaarverslag Veiligheid, gezondheid en welzijn '96/'97	11+12
4.2	Arbo jaarplan	13
4.2.1	Risico-inventarisatie	13
4.2.2	Verzuimbeheersing	14
4.2.3	Bedrijfshulpverlening	14
4.2.4	Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	15
4.2.5	Organisatie Arbo	15
4.2.6	Machinerichtlijnen en richtlijnen arbeidsmiddelen	16
4.2.7	Orde en netheid	16
4.2.8	Toetsing	16

5.	<u>Ondernemingsraad</u>	Pagina
5.1	Samenstelling	17
5.2	Opleidingen	17
5.3	Overleg	18
5.4	Vooruitblik	18
6.	<u>Ontspanning</u>	
6.1	Personeelsvereniging "Gispen"	19



Sociaal jaarverslag 1996-1997

1. Personeelsbestand

1.1 Personeelsbezetting

Per 30 juni 1996 waren er 212 medewerkers in dienst bij Gispén.

In het boekjaar '96-'97 hebben er een aantal personeelwisselingen plaatsgevonden. Zo zijn er in dat jaar vijftien medewerkers uit dienst gegaan. De redenen hiervoor waren:

- Eigen verzoek (6)
- Einde tijdelijk dienstverband (2)
- W.A.O (1)
- Einde proeftijd (1)
- Overige redenen (5)

(Totaal 15)

Toch zijn er ook weer medewerkers aangenomen en wel zeventien. Daarvan zijn er 7 naar Sales gegaan (inclusief Gispén Eindhoven) de andere zijn nu op de afdelingen Engineering, Metaalbewerking, GPA, Informatie & Logistiek, Marketing en Directie werkzaam.

1.2 Stagiaires

In het boekjaar '96-'97 zijn er zestien stagiaires bij Gispén geweest met een gemiddelde stageduur van zes maanden.

Van de zestien stagiaires waren er vijf met een afstudeerstage.

Momenteel is er één die de opdracht heeft afgerond en mag de voormalige stagiaire een titel voor (of achter) zijn naam zetten.

Sociaal jaarverslag 1996-1997

1.3 Flexibele arbeidskrachten

We hebben het afgelopen boekjaar weer op verschillende afdelingen flexibele arbeidskrachten ingezet. We gebruiken deze verzamelnaam 'flexibele arbeidskrachten' voor alle medewerkers die via Start bij Gispen werkzaam zijn. Dit kunnen uitzendkrachten zijn, maar ook vakantiewerkers of detakrachten. Wat een uitzendkracht of een vakantiewerker is hoeven we niemand meer uit te leggen. Het begrip 'detakracht' is misschien minder bekend. Een detakracht heeft een arbeidsovereenkomst bij Start en wordt op basis daarvan ingezet (gedetacheerd) bij Gispen gedurende een vooraf af te spreken periode.

Gemiddeld waren er per maand 28 uitzendkrachten actief. De maanden juli, oktober en november 1996 en mei 1997 waren topmaanden. De uitzendkrachten (en in de zomermaanden ook vakantiewerkers) werden vooral ingezet in de afdelingen Metaalbewerking, Assemblage en Expeditie.

In diezelfde afdelingen waren vanaf 1997 6 detakrachten bij Gispen werkzaam.

1.4 Jubilea

Vanaf 1 juli 1996 tot en met 30 juni 1997 waren er de volgende jubilea:

<u>10 jaar</u>	<u>jub.datum</u>
E.J. Wulterkens	01-07-1996
J.C.A. van den Bogaard	01-08-1996
F.C. Saghy	25-08-1996
J. Verwey	25-08-1996
A.C. Verkerk	01-09-1996
D. Pool	01-10-1996
J.H. van Ewijk	06-10-1996
J. van der Plaat	06-10-1996
M. Dahri	20-10-1996
J.D. de Fretes	20-10-1996

Sociaal jaarverslag 1996-1997

Vervolg

10 jaar

M. Yaagoubi	27-10-1996
A. Dahri	27-10-1996
P. van der Linden	01-11-1996
B. Dagdag	10-11-1996
E.R. Coenmans	10-11-1996
C. van de Bovenkamp	17-11-1996
R. Boonstra	12-01-1997
J.C.H. Lamboo	23-03-1997
A.C. van Rijnsbergen	01-04-1997
M. Bolenius-Hakkert	01-04-1997
M. Donker	01-06-1997

20 jaar

J.G. van Veldhoven	23-08-1996
N. Waasdorp	23-08-1996
J.E. Resley	30-08-1996
M. Bron	01-09-1996
P.F. Wattimury	27-09-1996
M. Huygen	22-11-1996
H. el Hallabi	22-11-1996
G.C. van Arkel	01-01-1997

25 jaar

Jub.datum

W.P. Stam	02-08-1996
P.F. Valk	02-08-1996
M.A.J. Bakhuizen	02-08-1996
W.A. Ousen	16-08-1996
J.T.M. Lamboo	01-03-1997

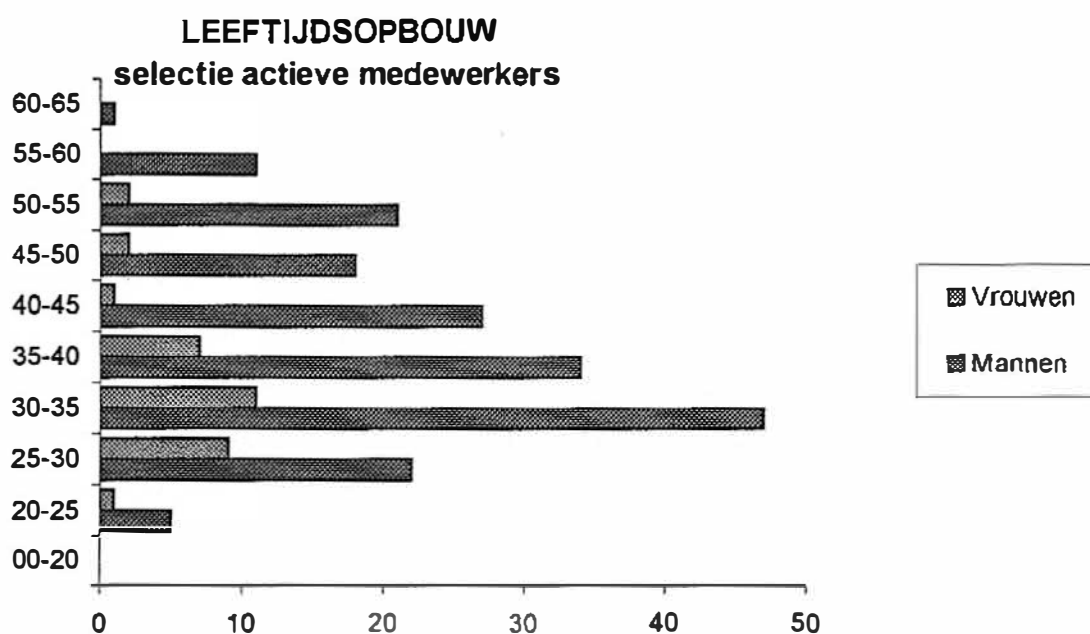
30 jaar

L.F. Tromp	06-02-1997
G.J.A. van Boeckel	29-05-1997
T.O. Serhalawan	29-05-1997

Sociaal jaarverslag 1996-1997

1.5 Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw ziet er bij Gispen als volgt uit:



Legenda:

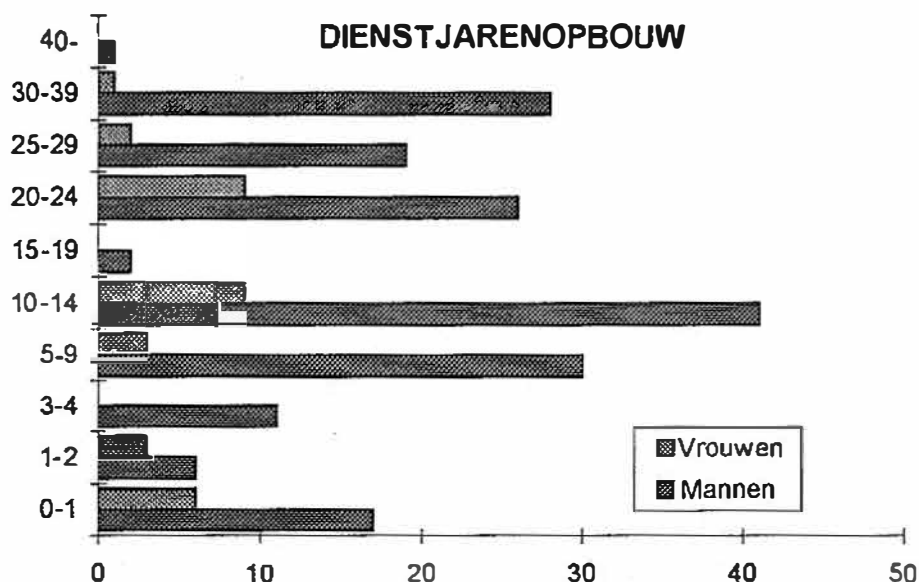
	<u>Mannen</u>	<u>Vrouwen</u>		<u>Mannen</u>	<u>Vrouwen</u>
< -20	0	0	40-45	27	1
20-25	5	1	45-50	15	2
25-30	22	9	50-55	21	2
30-35	47	11	55-60	9	0
35-40	34	7	60-65	1	0

Totaal 214 personen

Sociaal jaarverslag 1996-1997

1.6 Dienstjaren

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



Legenda:

	<u>Mannen</u>	<u>Vrouwen</u>		<u>Mannen</u>	<u>Vrouwen</u>
< - 1	17	6	15-19	2	0
1- 2	6	3	20-24	26	9
3- 4	11	0	25-29	19	2
5- 9	30	3	30-39	28	1
10-14	41	9	40- >	1	0

Totaal 214 personen

Sociaal jaarverslag 1996-1997

2. Arbeidsvoorwaarden

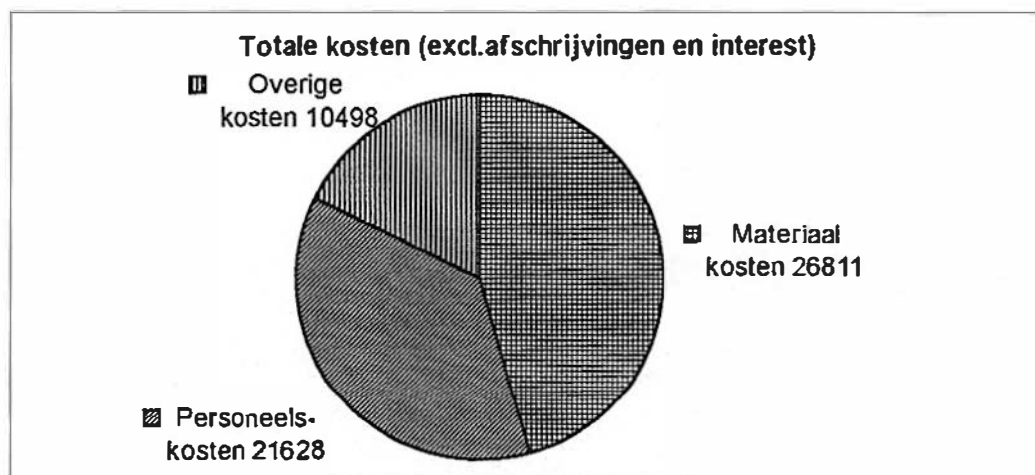
2.1 CAO-wijzigingen

Overeenkomstig de CAO zijn per 1 oktober '96 alle salarissen met 2.75% verhoogd. Tevens is er een eenmalige uitkering van 0.91% geweest in december '96.

2.2 Personeelskosten

De totale personeelskosten bij Gispen, inclusief sociale lasten, bedroegen in het boekjaar '96-'97 f. 21.628,= (x 1000)

Materiaalkosten	26.811	45,5%
Loonkosten	21.628	36,7%
Overige kosten	<u>10.498</u>	<u>17,8%</u>
	58.937	100%



Sociaal jaarverslag 1996-1997

2.3 Spaarloon

In dit boekjaar waren er 107 medewerkers die deelnamen aan de spaarloonregeling.

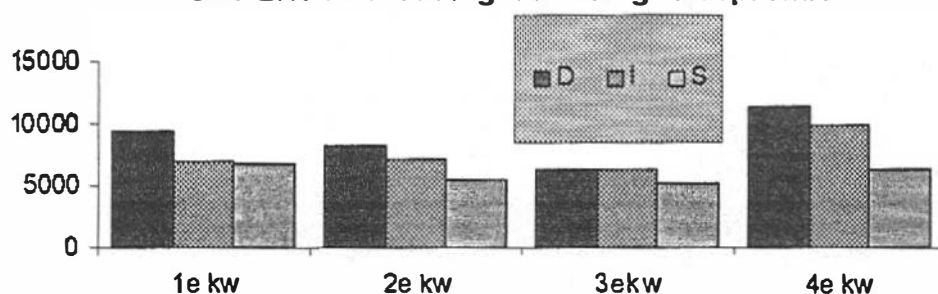
2.4 Aanwezigheidspremie

In het boekjaar '96/97 zijn er verdeeld over de 4 kwartalen gemiddeld 160 medewerkers geweest die de aanwezigheidspremie hebben mogen ontvangen. Van de 160 medewerkers hebben er 87 ook de jaarpremie ontvangen.

Overzicht per kwartaal:

1 ^e kwartaal	184	3 ^e kwartaal	141
2 ^e kwartaal	167	4 ^e kwartaal	150

Overzicht uitbetaling aanwezigheidspremie



In totaal is er een bedrag van Fl. 88.900,00 uitbetaald

Legenda:

	1 ^e kw	2 ^e kw	3 ^e kw	4 ^e kw (inclusief jaarpremie)
Direct	9375.00	8250.00	6250.00	11250.00
Indirect	6875.00	7125.00	6250.00	9825.00
Sales	5750.00	5500.00	5125.00	6325.00

2.5 Kosten Opleidingen

In dit boekjaar hebben er de nodige opleidingen plaats gevonden. Zo hebben onder andere medewerkers van Sales de opleiding Commerciële vaardigheden van Krauthammer gevolgd en hebben veel PC-gebruikers de opleiding voor Microsoft Word/Excel/Windows 95 van Advisie gevolgd. In het totaal werd er een bedrag van Hfl. 292.180,00 * uitgegeven aan opleidingen. * (Dit bedrag is inclusief kosten bedrijfsschool)

Sociaal jaarverslag 1996-1997

2.6 Functiewaardering en Beoordeling

Met de per 1 maart 1996 ingevoerde nieuwe systematiek van functiewaardering en beoordeling is het afgelopen boekjaar veel ervaring opgedaan. In sommige afdelingen, waar grotere groepen medewerkers gelijksoortige taken verrichtten, werd veelal gebruik gemaakt van een inzetbaarheidsmatrix. De taken van medewerkers die een meer op zichzelf staande functie uitvoerden werden meestal vastgelegd in een functietypering. Voor beide methoden om iemands functie in kaart te brengen werd gebruik gemaakt van het Sleutelfunctieboek, dat een 20-tal voorbeeldfuncties bevat.

De Begeleidingscommissie, die met de invoering van de nieuwe systematiek is ingesteld, heeft zich beijverd om de vinger aan de pols te houden met als doel het aanbrengen van verbeteringen. Het is nu eenmaal zo, dat systemen als functiewaardering en beoordeling er zijn om ons te helpen ons werk beter te doen. Mede om die reden is voorjaar 1997 een aantal managers en OR-leden geïnterviewd, met als belangrijkste vraag: wat kunnen wij aan de systematiek van beoordelen verbeteren? Er kwamen vele goede suggesties naar voren, die de Begeleidingscommissie heeft verwerkt in een aantal aanbevelingen aan het Management Team. Een suggestie, die werd overgenomen door het Management Team en direct werd ingevoerd, was het vervangen van de kwalificatie 'zwak' in de beoordeling door 'verbeterpunt'. Aan het verder uitwerken van andere aanbevelingen wordt momenteel gewerkt. Alles met het doel het beoordelingssysteem fris en up to date te houden.

Wat niet is veranderd aan het beoordelen is het systeem van toeslagen als beloning voor geleverde prestaties. Medewerkers die zijn ingedeeld in een van de salarisgroepen A tot en met K kunnen door middel van hun beoordeling een toeslag van 2% (bij 'goed' functioneren) of 4% (bij 'zeer goed' functioneren) verdienen. Per einde boekjaar 1996/1997 was de verdeling van deze beoordelingstoelagen als volgt:

medewerkers zonder beoordelingstoelage : 60

medewerkers met 2% beoordelingstoelage: 87

medewerkers met 4% beoordelingstoelage: 28

Sociaal jaarverslag 1996-1997

3. Personeelsfonds en Ideeënbus

3.1 Personeelsfonds

Het doel van het Personeelsfonds is:

- a. Bijstand verlenen aan de deelnemers.
- 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).

Wisseling in het bestuur:

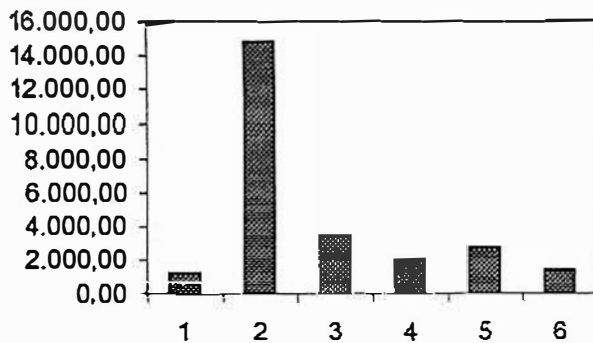
In november 1996 heeft er een wisseling in het bestuur van het Personeelsfonds plaats gevonden. Er is toen afscheid genomen van M. v/d Heuvel-v/d Linden (secretaris/penningmeester). Deze plaats is ingevuld door J. v. Ooijen-Meijdam.

Resultaten overzicht van het Personeelsfonds:

Saldo per 1/7/1996	f. 29888.69
Bijdrage leden + Gispen	f. 42912.63
Ontvangen rente	<u>f. 588.70</u>
Totaal per 1/7/1997	f. 73390.02
Totaal uitgaven	<u>f. 35622.63</u>
Saldo per 1/7/1997	<u>f. 37767.39</u>
Saldo kas en grootboek	f. 23026.14
Saldo spaarbankboekje	<u>f. 14741.25</u>
Totaal saldo 1/7/97	<u>f. 37767.39</u>

Sociaal jaarverslag 1996-1997

Overzicht uitgaven



Legenda:

- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| 1 | = | Reiskosten |
| 2 | = | Brillen/Lenzen |
| 3 | = | Tandartskosten |
| 4 | = | Diverse kosten |
| 5 | = | Gezins/kraamhulp |
| 6 | = | Diverse kosten boven ziekenfondsgrens |

3.2 Ideeënbus

In het boekjaar '96/'97 is de procedure van de ideeënbus aangepast met het doel de doorlooptijd van ingediende ideeën te verkorten.

Volgens de oude procedure werd het ingediende idee door de ideeëncommissie verstuurd naar de betreffende personen voor goedkeuring en berekening. Deze manier van werken veroorzaakte lange doorlooptijden mede omdat de commissie maar 1 x per maand bij elkaar kwam.

Volgens de nieuwe procedure is de directe manager verantwoordelijk voor de begeleiding, meebeoordeling, voortgangscontrole en afwikkeling van de ingezonden ideeën. De afwikkeling van de beloonde ideeën vindt zo binnen 6 weken plaats, en van niet beloonde ideeën binnen 2 weken.

In het boekjaar zijn er in totaal 14 ideeën binnengekomen, waarvan 10 van de afdeling Metaalbewerking en 4 van de afdeling Lakkerij/Assemblage.

In totaal is er voor deze ideeën een bedrag uitgekeerd van Fl. 1645.00. De ideeën hebben een besparing opgeleverd van fl. 7310.00 op de productiekosten.

Er zijn 4 aanmoedigingspremies van elk Fl. 25.00 uitgekeerd.

Sociaal jaarverslag 1996-1997

4. Veiligheid, gezondheid en welzijn

4.1 Jaarverslag Veiligheid, Gezondheid en Welzijn

Er is het afgelopen boekjaar veel aandacht besteed aan de actiepunten die voortkwamen uit de Risico-inventarisatie van het jaar daarvoor. Onder de inspirerende leiding van manager Zorgsystemen Ben Wammes en in samenwerking met ArboNed maar vooral ook met onze eigen teamleiders en managers is een groot aantal knelpunten opgelost.

De fabriek en het kantoor ondergingen een grootscheepse opknapbeurt. Er werd geschilderd, oude leidingen werden weggebroken, zonwering werd aangebracht. Nieuwe bekabeling en verlichting werden geïnstalleerd. Er kwamen koffiehoecken bij. Voor de in oktober (ter gelegenheid van 80 jaar Gispen) gehouden Open Dag werd er extra netjes opgeruimd.

Duidelijke aanwijzingen voor het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals veiligheidsschoenen, werden aangebracht. Waar nodig kregen medewerkers speciale, op maat gemaakte gehoorbescherming. Managers zorgden voor veiligheidsinstructies ten behoeve van nieuwe medewerkers en uitzendkrachten.

Het Veiligheidshandboek werd uitgebreid met de (aangepaste) procedure Veiligheid, Gezondheid en Welzijn, alsmede met een procedure voor Geluidbeperking.

In het vroege voorjaar van 1997 organiseerde de VGW-commissie een serie voorlichtingsbijeenkomsten over Arbozaken, waarvoor alle medewerkers werden uitgenodigd. De opkomst was groot en er werden veel vragen gesteld, die soms ter plekke en soms op een later tijdstip werden beantwoord. De enkeling die de bijeenkomsten niet kon bijwonen kreeg later een samenvatting van het besprokene uitgereikt.

De VGW-commissie, bestaande uit voorzitter Gerard van Rooijen, Méry van Heel, Gerrit Huiskamp, Johan Meijdaan en Ben Wammes, verrichtte ondersteunende en adviserende taken ten behoeve van teamleiders en managers met betrekking tot Arbozaken. Daarnaast werd het Arbo jaarplan getoetst aan de praktijk.

November 1996 werd in samenwerking met ArboNed een Periodiek Arbeids Gezondheidkundig Onderzoek (PAGO) georganiseerd. In totaal 112 medewerkers hebben hiervan gebruik gemaakt. De uitkomsten van dit onderzoek werden door ArboNed samengevat in een rapport, dat adviezen bevatte over een aantal waargenomen knelpunten. De adviezen zijn zoveel mogelijk vertaald in concrete acties, elk met hun eigen prioriteit.

Sociaal jaarverslag 1996-1997

In vervolg op de in oktober 1995 uitgebrachte beleidsverklaring van de directie werd een begin gemaakt met beleid inzake discriminatie en seksuele intimidatie. De hierboven vermeldde procedure Veiligheid, Gezondheid en Welzijn werd hiertoe uitgebreid met een artikel over dit onderwerp. Ook bij de voorlichting aan de medewerkers werd apart aandacht besteed aan het beleid inzake discriminatie en seksuele intimidatie. Eind juni werd door de Ondernemingsraad een voordracht voor de aanstelling van een vertrouwenspersoon goedgekeurd, en kon Flora Netelbeek met haar werkzaamheden aanvangen.

De Bedrijfshulpdienst was, onder deskundige leiding van J. Rijkse, wederom actief. Behalve de normale oefenbijeenkomsten nam zij in november deel aan een gezamenlijke oefening met de brandweer van Culemborg.

De samenwerking met ArboNed kan gerust intensief worden genoemd. Het Sociaal Medisch Team, bestaande uit bedrijfsarts Robèr van Leeuwen, Jan van Zuilen en Méry van Heel, kwam eenmaal per 2 maanden bijeen om de reïntegratie van zieke medewerkers te bespreken. Het aantal spreekuurbezoeken door medewerkers bij ArboNed bedroeg 102. Daarnaast verrichtte ArboNed medische aanstellingskeuringen en werkplekonderzoek. Veiligheidskundige Hay Janssen gaf advies met betrekking tot de actiepunten die voortkwamen uit de Risico-inventarisatie. De bedrijfsarts woonde enkele oefenbijeenkomsten van de Bedrijfshulpdienst bij. Bedrijfsverpleegkundige Helmine Verhoeven speelde een belangrijke rol bij de PAGO.

Verzuimbegeleiding, niet alleen door ArboNed maar zeker ook door de teamleiders en managers, is zonder twijfel mede de oorzaak van het afnemen van het korte ziekteverzuim. Het aantal medewerkers dat het afgelopen boekjaar aanwezigheidspremie kreeg is hiervan het beste voorbeeld. Zie ook hoofdstuk 2.4. Dat het totale ziekteverzuim niet verder daalde (het kwam uit op 5,52%) kwam voornamelijk voor rekening van het langdurige ziekteverzuim. Ondanks intensieve begeleiding, pogingen tot reïntegratie, arbeidstherapie in aangepaste werkzaamheden en het doorzettingsvermogen van vooral de arbeidsongeschikte medewerker zelf slagen we er niet altijd in om de verzuimperiode te bekorten. Waar het wel lukt, leidt het gelukkig tot tevredenheid en toegenomen werkplezier. Reden voor ons om met onverminderde energie dit beleid voort te zetten.

Sociaal jaarverslag 1996-1997

4.2. Arbo jaarplan

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

PLANNEN VOOR 1997/1998

4.2.1 Risico-inventarisatie

A. Doelstelling

Door regelmatig risico's te inventariseren werken aan zo optimaal mogelijke arbeidsomstandigheden.

B. Plan van aanpak

- * Het regelmatig (1x per kwartaal) met de externe Arbodienst een ronde door het bedrijf maken en geconstateerde zaken vastleggen in een actielijst (actie door, onderwerp, hoe en datum gereed).
- * Het uitvoeren van inspecties.
- * Vastleggen van afspraken en regels middels instructies in het veiligheidshandboek.
- * Door een goede ongevallen-registratie de knelpunten in kaart brengen. Hierbij is ook het melden van bijna-ongevallen van essentieel belang.

Sociaal jaarverslag 1996-1997

4.2.2 Verzuimbeheersing

A. Doelstelling

Het ziekteverzuim $\leq 5\%$

B. Plan van aanpak

- * Middels een goed gestructureerd SMT (sociaal medisch team) de reïntegratie bevorderen.
- * Structureel overleg Arbodienst <---> Gispén.
- * Invoeren van duidelijke verzuimregels en daarbij behorend sanctiebeleid.
- * Stimuleren aanwezigheid o.a. middels aanwezigheidspremie.
- * Ergonomie. Onderzoek naar en verbeteringsvoorstellen (o.a. beeldschermwerkplek, gebruik polsband in metaalbewerking en het werken met het voetpedaal bij het persen, vermindering geluidsoverlast, CE-normering.
- * Leidinggevenden trainen in het opvangen van signalen wanneer de werkdruk te grote proporties aanneemt
- * Door middel van voorlichtings campagnes vergroten van de gezondheidsbeleving, zoals o.a. op het gebied van sport, niet roken e.d.

4.2.3 Bedrijfshulpverlening

A. Doelstelling

Door middel van 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 x per jaar een gezamenlijke oefening met de brandweer van de gemeente Culemborg.
- * Uitvoeren van inspecties.
- * Bedrijfshulpverlening in de ploegendienst zeker stellen.
- * Opzetten van een bedrijfsnoodplan.

4.2.4 Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

A. Doelstelling

Het dragen van PBM tot gewoon goed maken zodat hier een preventieve werking van uit 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

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

4.2.5 Organisatie ARBO

C. Doelstelling

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

D. Plan van aanpak

- * Voorlichting 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.

Sociaal jaarverslag 1996-1997

4.2.6 Machinerichtlijnen en richtlijnen arbeidsmiddelen

A. Doelstelling

Het voldoen aan de wettelijke eisen en normen.

B. Plan van aanpak

- * Inventariseren knelpunten.
- * Naar aanleiding van knelpunten actielijst en planning opstellen.
- * Procedures en instructies onderbrengen in het veiligheidshandboek.
- * Opstellen van checklisten en onderhoud en controle schema.

4.2.7 Orde en netheid

A. Doelstelling

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

B. Plan van aanpak

- * Campagne over zelf opruimen van afval (vervuiler ruimt op).
- * Regelmatig overleg tussen Manager TD en schoonmaakbedrijf over kwaliteit.
- * Controle op orde en netheid als onderdeel van inspectie brandveiligheid e.e.a. ondersteund met foto's.

4.2.8 Toetsing

A. Doelstelling

Controleren van het jaarplan door middel van toetsen.

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.
- * Voortgangscontrole. Dit is een vast agendapunt in de VGW-vergadering. Een kwartaalrapportage aan het MT Operations en MT Sales en de VGW-commissie.
- * Actielijst met follow-up in VGW-commissie en tweewekelijks overleg Manager Zorgsystemen.

5. Ondernemingsraad

5.1 Samenstelling

De OR bestaat uit 9 leden. Tijdens dit boekjaar is de samenstelling niet gewijzigd.

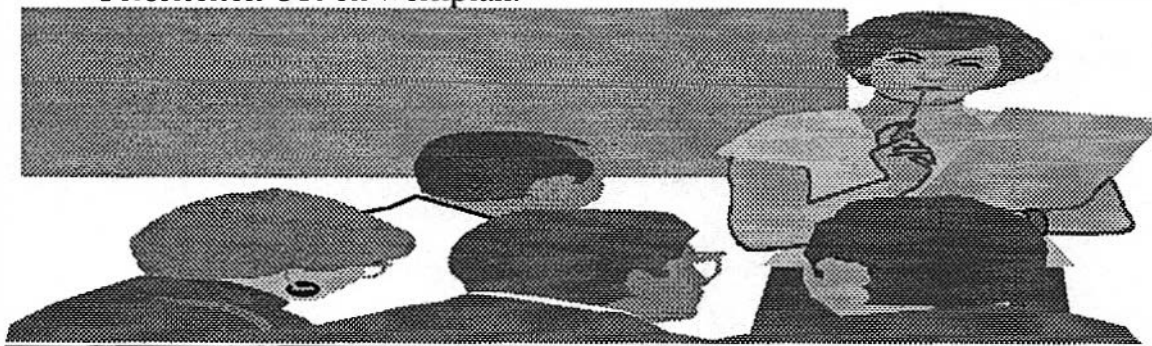
De samenstelling is:

Voorzitter:	Joop van Zanten
Plaatsvervangend voorzitter en notulist:	Wilma Reuser
Secretaris:	Cor van Zanten
Plaatsvervangend secretaris:	Marian van Maurik
Leden:	Cor Bronk
	Gerard Jongenelen
	Peter van der Linden
	Johan Meydam
	Jaap Peterse

5.2 Opleidingen

Buiten de cursussen en themadagen die de individuele leden hebben genoten is de OR eind november op een 3-daagse cursus geweest, waar de onderstaande onderwerpen aan de orde zijn geweest:

- * Functioneren OR
- * Taken en bevoegdheden
- * Arbeidsomstandigheden
- * Arbeidstijden
- * Prioriteiten OR en werkplan.



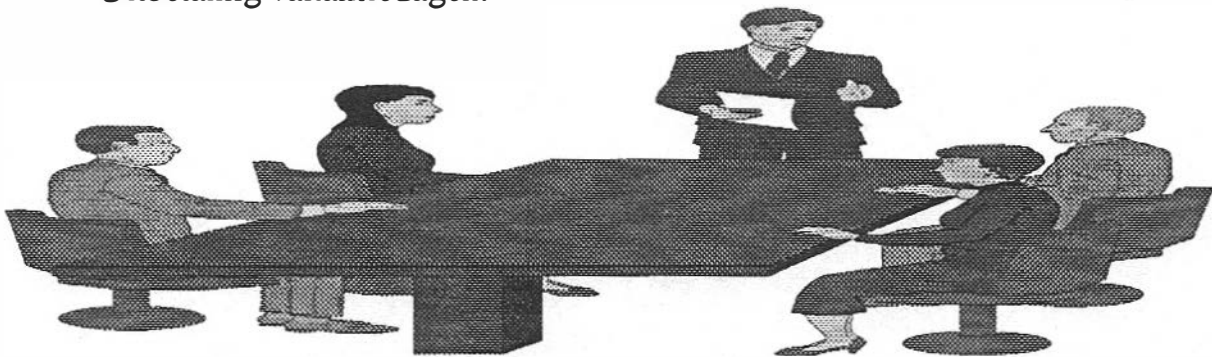
Sociaal jaarverslag 1996-1997

5.3 Overleg

Dit boekjaar zijn er 10 vergaderingen gehouden, waarop de Overlegvergadering volgde. Met onze bestuurder Roland Zoomers werden de diverse onderwerpen besproken en in goed overleg tot besluitvorming gekomen.

De belangrijkste punten die aan de orde kwamen:

- * Nota Flexibiliteit
- * Organisatiestructuur SI
- * Sociaal jaarverslag
- * Financiële maandresultaten
- * Evaluatie Lakkerij
- * Evaluatie beoordelingssysteem
- * ISO 9001
- * Autoregeling
- * Uitbetaling vakantiedagen.



5.4 Vooruitblik

Het komende jaar zal o.a. in het teken staan van de splitsing van ons bedrijf in Operations en Sales.

Als OR gaan we in 2 onderdeelcommissies werken als dat van toepassing mocht zijn, maar de uiteindelijke besluitvorming zal altijd in de totale OR plaatsvinden.

Doelstelling van de OR is en blijft om voor de belangen van alle werknemers bij Gispen op te komen, zonder dat we de belangen van het totale bedrijf uit het oog verliezen, om met elkaar een prettige werksfeer te handhaven.

6. Ontspanning

6.1 Personeelsvereniging

Aan het einde van dit boekjaar is de personeelsvereniging opgeheven. In overleg met het M.T. is besloten een nieuwe invulling te geven aan het organiseren van activiteiten. Per afdeling zal er budget beschikbaar gesteld worden voor afdelings activiteiten. Wel zullen de maandelijkse borrels, de jaarlijkse einde boekjaar borrel/barbecue en het sinterklaasfeest als vanouds gevierd worden. Verder ligt het in de bedoeling om jaarlijks een grote Gispens activiteit te houden. Voor het organiseren van het bovenstaande kan dan ad hoc een activiteitencommissie in het leven worden geroepen.

