

SOCIAAL
JAARVERSLAG
GISPEN B.V.

1 APRIL 1975-31 MAART 1976

INHOUD

1. Voorwoord en Inleiding
2. Arbeidsvoorwaarden
3. Overleg
4. Opleiding en Vorming
5. Personeelsbestand en Mutaties
6. Bedrijfsgeneeskundige dienst en
Bedrijfsmaatschappelijk werk
7. Ontspanningsactiviteiten
8. Overzicht Besturen en Commissies
9. Beleidsplan voor 1976-1977

VOORWOORD

Sociaal Beleid

Met ons allen zullen wij niet alleen moeten zorgen voor de continuïteit in ons bedrijf, maar wij zullen ons voortdurend kritisch moeten afvragen of de vernieuwingen waarmee wij bezig zijn, juist zijn en of ze voldoende zijn om gelijke tred te houden met de zich steeds wijzigende maatschappij. Individueel zullen wij ons aan deze wijzigingen moeten aanpassen door aan onszelf te werken, waarbij de opleidingen en cursussen binnen en buiten ons bedrijf een bijdrage kunnen leveren.

Om een arbeidsgemeenschap te bereiken, waarbinnen wij allen meer vreugde in het werk beleven, is het nodig dat wij ons positief opstellen t.o.v. onze taken, onze collega's en ons bedrijf.

Openheid en wederzijds respect vormen een basis voor een goed klimaat in ons bedrijf waarbinnen iedereen gemotiveerd zijn taak kan vervullen.

Ziekteverzuim is een symptoom, afgeleid van het totale maatschappelijke gebeuren, met slechts enkele facetten die tot het bedrijf terug te brengen zijn. Wij zijn er echter van overtuigd dat wij niets onbenut moeten laten om het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden. En wat kunnen wij daaraan doen:

- a. Bij het aannemen van personeel moeten wij door middel van een zorgvuldige selectie een zo goed mogelijke afstemming trachten te bereiken tussen de mogelijkheden van de sollicitant en de functie-eisen.
- b. Veel aandacht besteden aan de werknemer in de relatie tot zijn werk.
- c. Gesprekken voeren met werknemers die lang ziek zijn.
- d. Een goede opvang in de afdeling van mensen die door ziekte lange tijd afwezig zijn geweest.
- e. Tenslotte kan een juiste signalering van het ziekte-

De afdeling Personeelszaken

De doelstelling van de afdeling P.Z. is het adviseren, op gang brengen en begeleiden van alle activiteiten gericht op de ontwikkeling van het personeelbeleid bij Gispen B. V. Dit houdt in dat het hoofd P.Z. :

- In samenspraak met directie, bedrijfsleiders, hoofden van dienst, de O.R. en andere groeperingen dient te komen tot het voeren van een duidelijk en up-to-date personeelbeleid;
- Leiding geeft aan de voorbereiding en uitvoering van projecten (b.v. werving en selectie, introductie, werkoverleg, vorming enz.);
- Nauw betrokken is bij activiteiten van de O.R. en de commissies van overleg;
- Coördineert en begeleidt, bij mogelijke veranderingen in de organisatie;
- Voortdurend attent is op de consequenties van deze veranderingen voor het personeel en hierover rapporteert;
- Verantwoordelijk is voor het geheel van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zowel wat betreft invoering, harmonisatie en toepassing.

Bij deze werkzaamheden wordt het hoofd P.Z. geassisteerd door een assistente-P.Z. en een assistent-secretaresse, waarbij een zekere taakverdeling heeft plaatsgevonden. De bedrijfsmaatschappelijk werker biedt eerste hulpverlening in de privé-sfeer, op allerlei gebied, zowel binnen als buiten het bedrijf. Tevens onderhoudt hij contacten met diverse instanties op maatschappelijk en sociaal terrein.

De afdeling Personeelszaken bestaat uit:

A. Anbeek - hoofd P. Z.

F. M. H. F. M. Delemarre - assistente

W. J. L. van den Akker-Camu - secretariaat

K. Verweij - bedrijfsmaatschappelijk werk

C. A. O. -Salarisverhogingen

De C.A.O. -salarisverhogingen waren in de verslagperiode voor werknemers van 23 jaar en ouder:

Per 1 juli 1975: 5,17% prijscompensatie (met een minimum van f 78,64 bruto per maand).
Per 1 januari 1976: 4,53% prijscompensatie (met een minimum van f 68,90 bruto per maand).

De vaste inhoudingen op de salarissen in het kader van de sociale verzekeringswetten bedroegen:

	1975		1976	
	werknemers-aandeel	werkgevers-aandeel	werknemers-aandeel	werkgevers-aandeel
Zieken-fondswet	4,6%	4,6%	4,8%	4,8%
Ziektewet	1,0%	9,1%	1,0%	10,5%
W.A.O.	3,05%	6,15%	3,55%	6,65%
W.W.	0,45%	0,45%	0,6%	0,6%
A.O.W.	10,4%	-	10,4%	-
A.W.W.	1,5%	-	1,5%	-

Daarnaast vonden in het verslagjaar vanzelfsprekend salarisverhogingen plaats volgens het salarissysteem van "Lips & Gispén" (wegens functie jaren, functiewijzigingen, hogere leeftijd, ruim voldoende en uitstekende beoordelingen).

De Salarisstructuur per 1 januari 1976 (zie tabel op pag. 8 en 9)

Indeling in salariscategorieën (zie tabel op pag. 10)

Vakantie

In 1975 gold als proef een nieuwe vakantie-regeling: één week algemene bedrijfsvakantie met de 2e en eventueel een 3e week aansluitend er voor of erna. Tevens kon, naast de vastgestelde week in juli, op een willekeurig tijd-

stip twee weken aaneengesloten vakantie opgenomen worden. Omdat deze regeling een proef was, is na de vakantieperiode bekeken wat de invloed op het werk is geweest.

De produktie resultaten in de vakantieperiode bleken tegen te vallen, maar dit was mede beïnvloed door de verhuizing en de daarmee gepaard gaande veranderingen.

Na herhaaldelijk overleg in de O.R. werd in november 1975 uiteindelijk als vakantieregeling voor 1976 vastgesteld:

Twee weken aaneengesloten algemene bedrijfsvakantie in juli.

Tevens werd in de O.R. -vergadering besloten nog voor de vakantie van 1976 een enquête te houden over de vakantieregeling voor 1977.

Met behulp van de verkregen gegevens kon dan ruim 1 jaar van te voren de vakantieregeling voor 1977 vastgesteld worden.

Vakantietoeslag

De vakantietoeslag voor 1975 werd onveranderd vastgesteld op 8%. De minimum vakantietoeslag werd opgetrokken van f 1.417,- naar f 1.678,68 (voor 23-jarigen).

Regelingen Groene Map

In de loop van het jaar werden enkele nieuwe regelingen ingevoerd, en wel:

- Afbouwregeling extra beloningen;
- Kantineregeling;
- Lijst inkoopadressen;
- Indienen kostendeclaraties;
- Richtlijnen voor salarisbeleid;
- Vakantieregeling Lips & Gispen;
- Vakantieregeling buitenlandse werknemers met het gezin in Nederland;
- Regeling veiligheidsschoenen;
- Werktijdenregeling.

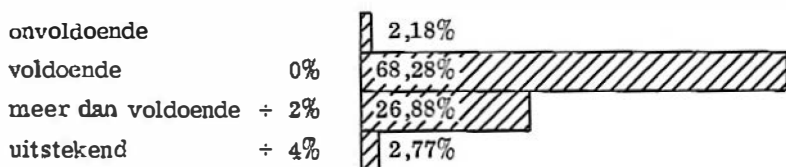
Overwerk

In de periode 1 april 1975 - 31 maart 1976 werden door de arbeidsinspectie in totaal 7 vergunningen tot het verrichten van overwerk verleend.

Hieronder een overzicht van het aantal keren dat per afdeling is overgewerkt:

Na bespreking van het beoordelingssysteem in de staf, de O.R., de W.P.O.'s en de jongerenbijeenkomsten is gebleken dat er nog een aantal praktische en emotionele bezwaren leven. In de toekomst zal worden geprobeerd de noodzakelijke veranderingen in het systeem aan te brengen. Hieronder een overzicht van de beloningsconsequenties van de beoordelingen.

Overzicht beloningsconsequenties beoordelingen per 1 januari 1976



Beroepscommissie Beoordelings-systeem.

Door deze commissie zijn 10 beroepszaken behandeld. In 3 gevallen werd het beroep toegekend.

Gekozen Werktijden.

Vorig verslagjaar is na veel discussie gekozen voor een systeem van gekozen werktijden. Per 1 april 1975 is een nieuwe werktijdenregeling in werking getreden, die inhoudt dat de medewerkers een vaste keuze kunnen maken uit verschillende begin- en eindtijden en voor een half uur of een uur pauze. Eén en ander echter onder voorwaarde, dat in overleg met de chef bekeken dient te worden of de gekozen werktijden voor de afdeling geen bezwaren opleveren.

Deze regeling blijkt in de praktijk veelal bevredigend te werken. Twee maal per jaar, namelijk per 1 april en per 1 oktober, bestaat de mogelijkheid de gekozen tijden te veranderen. Op deze wijze is het denkbaar dat een aantal medewerkers een "Zomer-tijd" en een "Winter-tijd" instellen.

Overleg

Bij een doelmatig bedrijfsbeleid zijn vormen van overleg en communicatie niet weg te denken.

Door overleg en communicatie kan onduidelijkheid met betrekking tot allerlei zaken worden weggenomen, waardoor het bedrijf in zijn geheel beter zal kunnen functioneren. Tevens kunnen beslissingen t.o.v. het bedrijfsbeleid beter en weloverwogen genomen worden.

Bij Gispen zijn in de loop der jaren diverse overlegvormen ontstaan.

Voor informatie over het werk kennen we de wekelijkse besprekingen tussen de directie en de staf; de stafleden overleggen met de chefs/bazen en de betreffende chefs/bazen kunnen de informatie doorgeven aan hun voorlieden en medewerkers.

Een tweede vorm van overleg is de Ondernemingsraad, die, als vertegenwoordiger van het personeel, bij moet dragen tot het goed functioneren van de Onderneming en de belangen dient te behartigen van allen die in de Onderneming werkzaam zijn.

Het werkplaatsoverleg tenslotte is een vorm van overleg tussen de leiding en de medewerkers over het werk, de werkomstandigheden en de sociale aspecten van de betreffende afdeling. Deze twee laatste vormen van overleg worden, gezien het omvangrijke karakter ervan, hier apart besproken.

De Ondernemingsraad

In deze verslagperiode is de Ondernemingsraad in totaal 10 maal bijeen geweest.

De onderwerpen, die in deze O.R. vergaderingen aan de orde kwamen, waren:

Overzicht gang van zaken, beoordeling, winstdelingsregeling, variabele werktijden, ideeënbus, personeelsbestand, afbouwregeling afloop extra werkzaamheden, benoeming redactie Fabrieksfluit, werkplaatsbezetting, onderzoek marktontwikkeling, vakantie-faciliteiten buitenlandse werknemers, werktijd parttimers, benzinepomp, kantine regeling, L. & G. vakantieregeling, voordracht nieuwe kandidaat commissie personeelsfonds, verslag scholing O.R., rapport veiligheidscommissie, nieuwe kantine, veiligheidsschoenen, vakantie 1976, W.P.O., fietsenstalling, montageafdeling, schoonmaakbedrijf Vink, werktijden, sociaal jaarverslag, promotiebeleid, prikklok, open huis, beroepscommissie beoordelen, Casa Maroc, verplichte snipperdagen, leesplaatsen, fabrieksfluit, personeelsgids, verzakking

- Groep 1 - Plaatwerkerij I
- Groep 2 - Plaatwerkerij IV
- Groep 3 - Fabriek II
- Groep 4 - Lakkerij/Montage/Service I
- Groep 5 - Gereedschapmakerij/Technische Dienst/
Bedrijfsschool
- Groep 6 - Expeditie en Centraal Magazijn
- Groep 7 - Montage/Lakkerij IV
- Groep 8 - Verkoop
- Groep 9 - Constructiebureau/Werkvoorbereiding/
Planning
- Groep 10 - Administratie

In deze samenstelling hebben de W. P. O. groepen niet lang meer gefunctioneerd.

Na de verhuizing werd het noodzakelijk een andere samenstelling te vinden. De indeling in groepen werd toen als volgt:

- Groep 1 - Metaalbewerking I
- Groep 2 - Metaalbewerking II
- Groep 3 - Oppervlaktebehandeling
- Groep 4 - Montage/Stoffeerderij
- Groep 5 - Reparatie/Service afd./Expeditie en Centraal
Magazijn
- Groep 6 - Technische Dienst/Gereedschapmakerij/
Bedrijfsschool
- Groep 7 - Administratie en Drukkerij
- Groep 8 - Verkoop
- Groep 9 - Constructiebureau/Werkvoorbereiding/Planning/
Produktbeheer en Orderadministratie

Het gemiddelde aantal deelnemers aan de vergaderingen is geleidelijk groter geworden, n.l. 13 à 14 personen.

Verschillende groepen hebben, m.u.v. groep 7, gemiddeld 8 à 9 keer vergaderd. In de maanden juli, augustus en september zijn er i.v.m. vakanties en de verhuizing geen vergaderingen geweest.

In de W.P.O. vergaderingen komen een aantal gesprekspunten steeds terug, zoals bedrijfsresultaten, ziekteverzuim, efficiency-resultaten en veiligheid en gezondheid. Er wordt geprobeerd de behandeling van deze onderwerpen zo kort mogelijk te laten duren. Op deze manier blijft er meer tijd over voor onderwerpen, die rechtstreeks met het werk of de werkomstandigheden te maken hebben.

Vorig verslagjaar hebben we ook al opgemerkt dat de rol van de voorzitter niet te overheersend moet zijn. In de praktijk is dit echter moeilijk te veranderen, omdat de voorzitter doorgaans over de meeste informatie beschikt.

Verschillende groepen hebben gevraagd of zij (al dan niet

- Vormingsinstituten (jongeren)
- Onderwijsinstituten (bijv. stagiaires)
- Incidentele contacten met diverse instellingen (op de hoogte blijven van ontwikkelingen)

Bijeenkomsten Leidinggevend

In 1975 zijn er onder leiding van de heer J. bij de Vaate uit Dordrecht weer een aantal bijeenkomsten geweest voor de hoofden van dienst. Er is ondermeer behandeld:

Beoordelen, Leidinggeven, Communicatie in de onderneming. Nadat in 1974 drie groepen chefs en voorlieden een aantal bijeenkomsten over het onderwerp "Leidinggeven" hadden meegemaakt, kwam het bezwaar naar voren dat de cursus te theoretisch was. Hierdoor was de betrokkenheid bij discussies ook onvoldoende. Inmiddels is onder de leidinggevend een enquête gehouden over de behoeften op het gebied van training en vorming.

Voorbereiding op Pensionering

In de C.A.O. 1975 is overeengekomen dat de medewerkers tussen de 60 en 65 jaar recht hebben op extra snipperdagen. Het aantal varieert, afhankelijk van de leeftijd, van 6 tot 10 dagen per jaar. Tevens is overeengekomen dat medewerkers van 62 jaar en ouder recht hebben op extra vrije uren (24 tot 72 uur per kwartaal). In het verslagjaar hebben 7 medewerkers van dit recht gebruik gemaakt.

In de voorlichtingsbijeenkomst voor medewerkers van omstreeks 60 jaar werd weer het boek "Leven met de jaren" van Harriët Freezer uitgereikt. Dit boek, speciaal geschreven voor ouderen, geeft allerlei nuttige informatie over sociale en medische aspecten van het ouder worden. Ook wordt ingegaan op het feit dat oudere werknemers in de regel meer vrije tijd krijgen, en hoe deze vrije tijd nuttig besteed kan worden.

Nederlandse Taal voor Buitenlandse Werknemers

In september is de cursus Nederlands weer gestart. Deze cursus was in eerste instantie bedoeld voor Marokkaanse medewerkers maar ook andere buitenlanders bleken goed eraan te kunnen deelnemen. Er is een min of meer vaste groep van ca. 18 cursisten ontstaan die trouw en enthousiast de lessen bezoekt.

Eén keer per week is er onder leiding van de heer C. Halbesma een bijeenkomst in de vergaderzaal in de kantine. Er wordt vooral aandacht besteed aan het Nederlands spreken maar er wordt ook geoefend in het schrijven en lezen. Het feit dat er over het algemeen vooruitgang wordt geboekt, stimuleert zowel de docent als de deelnemers om, ook als het eens niet zo goed gaat, toch door te zetten.

Jongeren

In overleg met de heer Anbeek hebben de jongeren van Gispen dit verslagjaar weer enkele bijeenkomsten georganiseerd.

Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de studiekostenregeling. Deze regeling houdt in dat Gispén in een aantal gevallen van de gemaakte studiekosten 50% vergoedt.

Dit verslagjaar zijn de volgende cursussen met goed gevolg afgerond:

Industriële electronica 2x

Duitse handelscorrespondentie

Autogeen lassen 2x

S.P.D. II

Onderhoudsbankwerken

Electrisch lassen

Bank- plaatwerken

Financiën

De kosten van "Opleiding en Vorming" kunnen o.a. onderverdeeld worden in:

Vergoedingen voor studiekosten en kosten van cursussen buiten het bedrijf. In het afgelopen boekjaar waren de kosten voor de eerste post f 1.772,- en voor de tweede post f 13.205,-.

De financiële aspecten van de bedrijfsschool staan genoemd op pagina 22.

Stagiaires

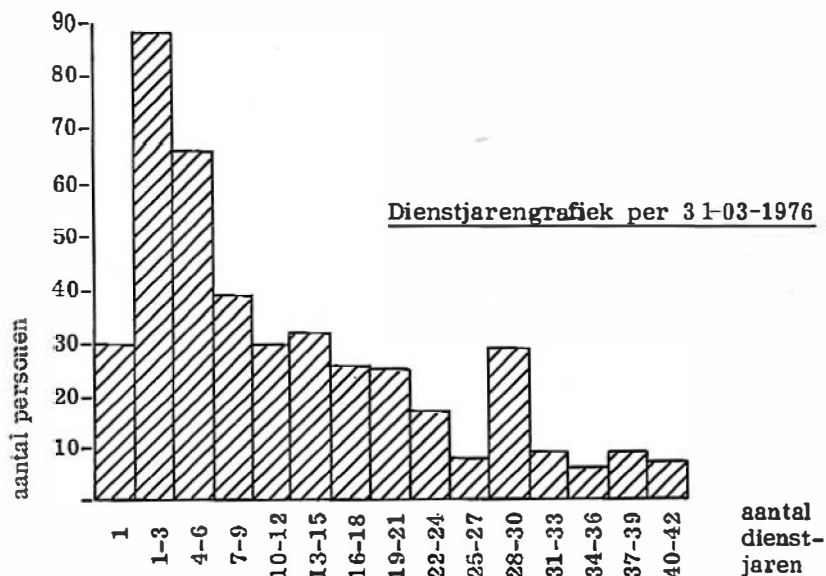
In de verslagperiode zijn er weer een aantal stagiaires bij Gispén werkzaam geweest:

<u>School</u>	<u>Afdeling</u>	<u>Aantal</u>
H. T. S. - Enschede	Technische Dienst	1
M. T. S. - Utrecht	Technische Dienst	6
Bouwcentrum International Education	Kwaliteitsdienst	1
Academie Industriële Vormgeving	Constructiebureau	1
T.H. - Delft	Technische Dienst	1
T.H. - Enschede	Technische Dienst	1
M.E.A.O.	Administratie	2
Sociale Academie Hengelo	P.Z.	1

PERSONEELSBESTAND EN MUTATIES

- Grafieken leeftijdsopbouw 31-03-1975 en 31-03-1976
- Bezetting
- Dienstjarengrafiek
- Uitzendkrachten
- Buitenlandse werknemers
- Vakantiewerkers
- Redenen van vertrek
- Werving
- Selectie
- Introductie

In vergelijking met vorig jaar zijn wel wat verschuivingen opgetreden, maar er kan niet gesproken worden van grote veranderingen; de gemiddelde leeftijd is namelijk van 38,2 naar 37,5 jaar verschoven.



Bezetting

Op 31 maart 1975 was het totale personeelsbestand 447.

Op 31 maart 1976 was het totale personeelsbestand 421.

In deze periode kwamen 37 personen in dienst en verlieten 63 medewerkers het bedrijf.

In vergelijking met het vorige verslagjaar zijn er weer minder in- en uitdienst-tredingen geweest. Dit zal gedeeltelijk zijn oorzaak vinden in de situatie op de arbeidsmarkt, maar hopelijk heeft het werkklimaat bij Gispen hier ook enige invloed op. Het grote aantal langdurige dienstverbanden kan erop wijzen, dat het werkklimaat door velen als prettig wordt ervaren. Zie hiervoor de dienstjarengrafiek.

Uitzendkrachten

In de verslagperiode is het af en toe noodzakelijk gebleken gebruik te maken van uitzendkrachten.

Onderstaand staatje geeft een overzicht van de betrokken afdelingen en het gemaakte aantal werkdagen.

werden geplaatst op de volgende afdelingen:

Metaalbewerking I	-	7
Oppervlaktebehandeling	-	8
Montage	-	22
Technische Dienst	-	1
Centraal Magazijn en Magazijn I	-	5
Expeditie	-	7
Verhuizing/Schoonmaak fabriek II	-	3
Reparatie en Service afdeling	-	3
Constructiebureau	-	1
Drukkerij	-	4
Planning	-	10
Bedrijfsadministratie	-	1
Inkoop	-	1
		<u>73</u>

Reden van vertrek

De redenen voor dienstverlating waren in het verslagjaar als volgt:

<u>Op eigen verzoek</u>		<u>Op verzoek bedrijf</u>	
Proeftijd	1	Proeftijd	2
Positieverbetering	5	Niet (op tijd) terug	
Terug naar Marokko of		van vakantie	2
Turkije	4	Onrechtmatig verzuim	2
Verhuizing	1	Wegens reorganisatie	2
Emigratie	1		<u>8</u>
Voor of na bevalling	3		
Verder studeren	2		
Huiselijke omstandigheden	3		
Gezondheidsredenen	1		
Onbekend	4		
	<u>25</u>		

Overige redenen/oorzaken

Pensionering	5
W.A.O.	6
Militaire dienst	4
Overlijden	3
Tijdelijk dienstverband	1
Afvloeiingsregeling	8
Overgegaan naar Firma	
Vink	3
	<u>30</u>

dat medewerkers verschillende soorten werkzaamheden gaan doen.

Met betrekking tot de selectie verdienen kandidaten die hier-toe in staat en bereid zijn over het algemeen de voorkeur.

Introductie

De introductie-procedure is dit jaar ongewijzigd gebleven omdat deze over het algemeen goed bleek te voldoen. Nog steeds geldt het uitgangspunt dat een groot deel van de introductie plaats vindt binnen de afdeling waar men komt te werken.

Het andere deel wordt verzorgd door de afdeling Personeels-zaken: algemene informatie op de 1e dag en een rondleiding en informatie over het Personeelsfonds op een later tijdstip.

Bovendien wordt indien nodig een individueel introductie-programma opgesteld.

Omdat er dit verslagjaar minder mensen in dienst kwamen dan voorgaande jaren zijn er ook minder rondleidingen (3 maal) en introductie-programma's (3) gemaakt.

In de zgn. follow-up gesprekken aan het einde van de proef-tijd blijkt steeds weer dat een goede introductie noodzakelijk is voor een zo goed mogelijke inpassing in de nieuwe werk-situatie.

Afvloeiingsregeling

In verband met de reorganisatie hebben de volgende heren tussen 60 en 65 jaar ons bedrijf verlaten:

S. de Vroedt,	N. W. Jansen
F. J. C. Hamilton	A. J. C. Wamsteeker
G. Westerdaal	J. M. de Boef
E. van Walsum	H. A. M. van Emden

De hieraan verbonden afvloeiingsregeling is in nauwe samen-werking met de vakbonden, ondernemingsraad en arbeids-bureaus vastgesteld.

- Medewerkers die door dokter Wolters hiertoe werden uitgenodigd;
- Medewerkers met vragen of opmerkingen over medische zaken, samenhangend met het werk of de werkomstandigheden;
- Medewerkers met vragen over medische zaken die naar de eigen huisarts werden doorverwezen.

Op 31 oktober zijn 112 medewerkers ingeënt tegen griep, de jaarlijks terugkerende "griepsput".

Op 16 december 1975 zijn 332 Gispn medewerkers doorgelicht. Drie personen werden doorverwezen naar een consultatiebureau.

In februari 1976 zijn een aantal medewerkers van de afdeling Oppervlaktebehandeling medisch onderzocht, om mogelijke invloeden van de werkomstandigheden op de gezondheid in een zo vroeg mogelijk stadium op te sporen.

Tevens is op veelvuldig verzoek aan het einde van de verslagperiode een begin gemaakt met de periodieke geneeskundige onderzoeken bij medewerk(st)ers van 50 jaar en ouder.

Ziekteverzuim

Het gemiddeld ziektepercentage over 1975/76 bedroeg voor de fabriek 14% en voor de beampten 6,9%.

Het gemiddelde percentage voor het totale personeel was 11,5%, terwijl het landelijk gemiddelde van de Metaalindustrie 9,5% bedroeg (gegevens Nederlands Instituut voor Preventieve Geneeskunde).

Onderstaand overzicht geeft een beeld van het ziekteverzuim per kwartaal:

	1/4-1975 t/m 1/7-1975	1/7-1975 t/m 1/10-1975	1/10-1975 t/m 1/1-1976	1/1-1976 t/m 1/4-1976
Productie- personeel	12,99%	13,62%	14,41%	14,21%
Beampten	6,66%	6,37%	8,28%	9,70%
Totaal	10,65%	11,01%	12,12%	12,29%

Ongevallen

In 1975 hebben 15 personen een bedrijfsongeval gehad, wat in totaal 191 verzuimdagen tot gevolg had. In vergelijking met vorig jaar zijn we erop vooruitgegaan. In 1974 waren er 17 bedrijfsongevallen met in totaal 216 verzuimdagen.

Dit is een verheugende ontwikkeling, maar ook in de toekomst zullen we attent moeten blijven op veiligheidsaspecten om de

weken ziek was een fruitbakje of een bloemetje werd overhandigd, bedroegen in de afgelopen periode 156 in totaal.

Jubilea en Pensioneringen

In de afgelopen tijd zijn er weer een groot aantal jubilea gevierd.

De jubilarissen waren:

12½ jaar in dienst:

J. A. Latumahina, J. Saghy, en mej. M. G. van Kraanen.

25 jaar in dienst:

M. G. Lommers, J. J. Romijn en J. H. Verkerk.

40 jaar in dienst:

A. van Gasteren, E. Th. Romijn, M. Mouthaan, J. D. Peterse en A. H. Bonouvrië.

De 40-jarige jubilea werden in december gezamenlijk in de Open Hof gevierd.

In het verslagjaar zijn er 4 mensen gepensioneerd te weten:

H. F. Jung, A. Schouten, W. F. Buitenweg en D. J. de Haas.

Open Huis

Op donderdag 27 november 1975 gaf Gispen een open dag (avond) voor alle medewerkers met hun huisgenoten, de gepensioneerden en overige bedrijven en/of instanties waar Gispen contacten mee onderhoudt. Op deze avond werd o.a. gedemonstreerd hoe het Gispen-produkt tot stand komt. In totaal waren er ca. 800 bezoekers.

Nieuwjaarsbijeenkomst

Op 5 januari werd de traditionele nieuwjaarsbijeenkomst gehouden, ditmaal in de nieuwe kantine. Met een drankje en een korte toespraak van de directie werd het nieuwe jaar begroet.

Kinderkamp

Aan het jaarlijkse kinderkamp, gehouden van 9 tot 16 augustus 1975 te Noordwijkerhout, hebben 24 kinderen deelgenomen. Dit lage aantal is o.a. te wijten aan de bijna niet vast te stellen week voor het kamp, door de keuze van de fabrieksvakantie en doordat niet alle scholen uit de omgeving gelijktijdig met vakantie gaan.

In het najaar is voor veel belangstellenden (132) de van het kamp gemaakte film in de kantine vertoond.

Gepensioneerden

De gepensioneerden van Gispen zijn op 26 augustus 1975 een dag uit geweest. Deze keer ging de tocht naar Harderwijk, Apeldoorn en Doesburg.

Er waren 100 deelnemers.

Op de gepensioneerdennmiddag in december konden zij o.a. de film die van die reis gemaakt werd, komen bekijken.

Tevens werd hen een kerstpakket aangeboden.

Sport

Op velerlei terrein zijn er door Gispen-medewerkers weer sportieve prestaties geleverd:

Voetbal

In de jaarlijkse wedstrijd tussen fabriek en kantoor is de fabriek erin geslaagd een overwinning te behalen.

Hierdoor kon net op tijd voorkomen worden dat de wisselbeker voorgoed op kantoor zou blijven.

Bij gebrek aan een zomeravond competitie vond er in Culemborg een voetbaltoernooi plaats.

Het Gispen-team heeft de 3e plaats weten te bereiken.

tijd n.l. weer sterker gepropageerd. Het hoogtepunt was op 30-08-1975 de tentoonstelling in het kader van de Kunst en Antiekmarkt. Op deze tentoonstelling kregen we vele leuke reacties.

Het komende jaar hopen we door te gaan met opvoering van onze activiteiten.

Hobbyclub

De ongeveer 90 leden van de hobbyclub zijn ook dit jaar in hun vrije tijd in Gispensverband nijver bezig geweest.

Donderdagsavonds zijn er altijd enkele leden bezig in de Bedrijfsschool van alles te maken. Dit jaar werden er o.a. open haarden, hekwerken en een open trap gemaakt.

Bovendien zijn er plannen voor het gezamenlijk bouwen van een Friese staartklok.

Naast dit "binnenwerk" is men ook actief in de buitenlucht; in totaal worden er n.l. 24 volkstuinen onderhouden.

Personeelfonds

Het bestuur van het personeelfonds is in het verslagjaar 1 april 1975 t/m 31 maart 1976 in totaal 13 maal bijeen geweest.

De uitgaven bestonden in hoofdzaak uit bijdragen voor: huisarts, apotheekkosten, ziekenfondsmiddelen, gezinshulp, sociale bijstand e.d.

Een andere uitgavenpost zijn de geschenken welke namens het personeel, door het personeelfonds werden geschonken bij jubilea, pensionering, huwelijk en geboorte.

Het bestuur bestond in deze periode uit de volgende personen:

A. Anbeek	-	Voorzitter
K. Verweij	-	Administrateur
G. van Doorn	-	Lid
J. W. Kievit	-	Lid
Chr. Verheyde	-	Lid
G. Westerdaal	-	Lid tot 1-7-1975
J. van Zanten	-	Lid vanaf 1-7-1975

Woning-Adviescommissie.

De woning-adviescommissie was als volgt samengesteld:

A. Anbeek	J. Verschoor
K. Verweij	C. Hulskes
H. J. van der Kroef	

Dit jaar heeft deze commissie 4 claimwoningen aan Gispen-medewerkers kunnen toewijzen.

Ideeënbuscommissie

De Ideeënbuscommissie bestond uit de volgende personen:

H. de Ruiter	-	Voorzitter
J. Th. Smorenburg	-	Secretaris
S. Blokland		
J. A. van den Berg		
J. van Zanten		

Het inzendingspercentage ligt thans op ruim 16%, 4% hoger dan het jaar ervoor. Dit resultaat is mede bereikt door het nieuwe voorstelsysteem van de ideeënbuscommissie, terwijl gerichte acties van deze commissie ook invloed gehad hebben. We noemen hier de z.g. kwartaalprijsverlotingen en de reclame via de fabrieksfluit en de mededelingenborden.

De cijfers zijn als volgt:

Ingediende voorstellen	65 stuks
Afgewerkte voorstellen	53 stuks
Beloonde voorstellen	20 stuks

In dit jaar heeft de beroepscommissie geen beroepsgevallen behandeld.

Veiligheidscommissie

De in 1974 geïnstalleerde veiligheidscommissie was als volgt samengesteld:

H. C. Weysenfeld	-	Voorzitter
A. de Bruin	-	secretaris
J. W. Kievit	-	Vice-voorzitter
L. Camijn		
M. van Eck		
J. Verschoor		
P. L. van Zuylen		

In het verslagjaar werd 10 keer vergaderd, waarbij ondermeer de volgende onderwerpen aan de orde kwamen:

- Veiligheidsschoenen
Een regeling m.b.t. veiligheidsschoenen voor het personeel werd ingevoerd.
- De acculaadplaatsen werden verbeterd.
- Er is een onderzoek geweest naar de gevaren van dampen bij het lassen van p.v.c.-doek in de afdeling stoffeerderij; resultaat: ongevaarlijk.
- De verzakkende vloeren bij de afkantpersen zijn en worden hersteld.

Naar aanleiding van problemen die zich voordeden bij het lassen van pakketten met plaat werden hijsvoorschriften besproken. Evenals vorig verslagjaar zijn er veel te bespreken punten via het W. P. O. ingebracht.

Brandweer

In verband met de verhuizing werden de twee apart oefenende ploegen van de bedrijfsbrandweer samengevoegd tot één. Na overleg met onze verzekeraars bleek n.l. dat één ploeg met een behoorlijke reserve voldoende was voor eventuele moeilijkheden.

De indeling van de bedrijfsbrandweer was thans als volgt:

Commandant	-	J. A. Poutsma
Bevelvoerders	-	W. van Harten en A.C. van den Heuvel

De bevelvoerders J. J. N. van Haaren en L. Bosch stopten hun brandweerwerkzaamheden op eigen verzoek. In totaal bestaat de brandweer nu uit 17 personen.

In het verslagjaar werd 17 maal geoefend op eigen terrein.

Eén maal werd meegedaan aan de provinciale wedstrijden in

BELEIDSPLAN VOOR 1975/1976

- Beoordelingssysteem
- Personeelsgids
- Training en Vorming
- Loopbaanplanning
- Werkoverleg
- Werkstructurering/Taakverruiming
- Functieclassificatie
- Buitenlandse Werknemers
- Ziekteverzuim
- B. G. D. activiteiten
- Ontspanningsactiviteiten
- Nauwer samengaan Gispen en Staalmeubel

Werkoverleg

Het is moeilijk richting te geven aan een taak waarvan het doel niet helemaal duidelijk is. Dit is met werkoverleg het geval; niet alleen bij Gispen maar ook in vele andere bedrijven. Natuurlijk weet iedereen, dat men met werkoverleg probeert zoveel mogelijk de medewerkers bij het werk te betrekken, maar dan? Dit laatste zichtbaar maken zal niet alleen een taak van Gispen zijn, maar de maatschappij is hier ook sterk bij betrokken. De ontwikkelingen daar dienen scherp in de gaten te worden gehouden.

Werkstructurering/Taakverruiming

Wellicht zouden we het komende jaar hier wat aan kunnen doen, al was het alleen maar een onderzoek naar de mogelijkheid ervan.

Functieclassificatie

We zullen moeten nagaan of ons systeem up-to-date is, vooral ook in verhouding tot andere metaalbedrijven. Zijn er combinatie functies mogelijk? Zo ja, wat heeft dat voor consequenties?

Buitenlandse Werknemers

Regelmatig komen gezinnen van buitenlandse werknemers over naar Culemborg. De gevolgen hiervan zijn dikwijls erg ingrijpend, zodat aan de begeleiding van deze gezinnen nog meer aandacht zal moeten worden geschonken.

Voor Casa Maroc onderzoekt men de mogelijkheden voor een nieuw stenen gebouw en des te eerder dit gerealiseerd kan worden des te beter het is.

Ziekteverzuim

Is een hoog ziekteverzuim de graadmeter voor de sfeer in de onderneming? Is het een geaccepteerde situatie? Zijn we met ons allen minder gezond? Met andere woorden: wat zijn de oorzaken van het stijgende absentiepercentage en hoe kunnen we hierin verbetering aanbrengen?

Overall in den lande wordt hierover gespeculeerd. Wij mogen en moeten ons bij dit hoge ziekteverzuim geenszins neerleggen en moeten ons er op een gepaste en ook medisch verantwoorde wijze mee blijven bezig houden.

B. G. D. -activiteiten

Een slechte sfeer op een afdeling of een hoog ziekteverzuimpercentage zou veroorzaakt kunnen worden door omstandigheden op de werkplek. Een taak voor de B.G.D. is om in samenwerking met zoveel mogelijk groeperingen in het bedrijf