

SOCIAAL
JAARVERSLAG
GISPEN B.V.

1 JANUARI 1973 - 31 MAART 1974

INHOUD

1. Voorwoord
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 1974

VOORWOORD

In de CAO-C in de metaalindustrie staat in het artikel over sociaal beleid op bladzijde 19, dat de werkgever verplicht is, daar waar de Wet op de O.R. van toepassing is, tenminste éénmaal per jaar schriftelijke gegevens te verstrekken, het zogenaamde sociaal jaarverslag.

Voor Gispen is het de eerste maal, dat er een dergelijk verslag gemaakt wordt. Op deze manier wordt men genoodzaakt zoveel mogelijk gegevens op sociaal gebied het gehele jaar door te registreren, zodat men aan het einde van de periode een duidelijk overzicht krijgt van hetgeen er gebeurd is en niet gebeurd is.

Juist dit laatste is belangrijk. Telkens moeten we onszelf afvragen of we het wel goed genoeg gedaan hebben, opdat er zonodig bijgestuurd kan worden. En met "we" wordt beslist niet bedoeld directie of P. Z., maar elke medewerker bij Gispen.

Het is ons aller taak een optimaal sociaal beleid te voeren, d.w.z. wat in de huidige situatie maximaal mogelijk is. Hopelijk zal dit verslag hiertoe een steentje bijdragen.

Culemborg, juni 1974.

ARBEIDSVOORWAARDEN

1. Invoering Harmonisatie
2. C. A. O. verhogingen
3. Vakantie en vakantietoeslag
4. Regeling Groene Map
5. Overwerk

Invoering Harmonisatie

In overleg met de vakverenigingen en werkgeversverenigingen is op 1 november 1973 de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden geïntroduceerd.

Dat betekent, dat er vanaf die datum één CAO-C is voor handarbeiders en beambten.

Volledige informatie hierover is destijds verstrekt in het oranje harmonisatie-boekje.

CAO-verhogingen

Ondanks de moeilijkheden rondom het afsluiten van de nieuwe CAO Grootmetaal 1973, waarbij ook in ons bedrijf in de maand maart gestaakt werd, is men er toch in geslaagd een formule te vinden die inhield, dat per 1 januari een salarisverhoging werd toegepast van 1,25% + f 20,- per maand, met een minimum van f 38,75.

De prijscompensaties bedroegen in 1973 per 1 januari 3,97% en per 1 juli 3,88%.

Per 1 januari 1974 werd een CAO-verhoging vastgesteld van f 30,- per maand en een prijscompensatie van 3,13%.

Vakantie en Vakantietoeslag

Tengevolge van de uitbreiding van de vakantie 1973 met twee dagen is in overleg met de gezamenlijke O.R. voor de gehele L & G - groep een nieuwe vakantieregeling vastgesteld, waarvan alle medewerkers op de hoogte zijn gebracht. De vakantietoeslag werd in 1973 verhoogd van 7,4% tot 8%, met een minimum van f 1296,-.

Regeling Groene Map

In april 1973 werden de regelingen in de groene map vernieuwd, c.q. aangepast.

Nieuwe ingevoegde regelingen zijn:

- Reglement ideeënbuss en Berekeningsmethode
- Introductie procedure nieuw personeel
- Pensioenregeling
- Studiekostenregeling
- Vakantieregeling
- Werving en selectie
- Winstuiteringsreglement.

Overwerk

In de periode 1973-01-01 t/m 1974-03-31 werden door de Arbeidsinspectie in totaal 37 vergunningen tot het verrichten van overwerk verleend.

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

Plaatwerkerij I	4x
Lakkerij I	4x
Montage I	1x
Montage IV	5x
Lakkerij IV	7x
Plaatwerkerij IV	5x
Persers IV	1x
Centraal Magazijn	2x
Expeditie	2x
Fabriek II	1x
Galvanische afdeling	1x
Lassers Fabriek I	3x
Drukkerij	1x

OVERLEG

1. De overlegstructuur bij Gispen
2. De ondernemingsraad
3. Werkplaatsoverleg

De overlegstructuur bij Gispen

Overleg vormt een noodzakelijk onderdeel van een goed bedrijfsbeleid, ook al lijkt het soms dat "al dat gepraat" maar tijdverlies is.

Het kan ondermeer bevorderen dat:

- a. veel onduidelijkheid met betrekking tot bepaalde zaken wordt weggenomen;
- b. een grotere betrokkenheid bij het werk verkregen wordt;
- c. weloverwogen beslissingen genomen worden;
- d. de communicatie tussen de verschillende afdelingen en nivo's verbeterd wordt.

In de loop der jaren is bij Gispen een vorm van overleg ontstaan waarbij alle nivo's van het bedrijf betrokken worden. De directie bespreekt wekelijks de gang van zaken met de staf; de stafleden overleggen met hun chefs/bazen; de betreffende chefs/bazen geven de informatie door aan hun voorliden en de voorliden bespreken die met hun medewerkers.

De Ondernemingsraad

Op 16 januari 1974 is een nieuw reglement O.R. samengesteld. Enkele belangrijke hoofdpunten hieruit zijn:

De ondernemingsraad is een orgaan van overleg, advies, informatie en communicatie binnen de onderneming.

De O.R. heeft tot taak:

- bij te dragen tot het goed functioneren van de onderneming;
- de belangen te behartigen van allen die in de onderneming werkzaam zijn;
- de O.R. streeft zijn doelstellingen na onder erkenning van de eigen taak en functie, die enerzijds voor de directie, anderzijds voor de gekozen leden als vertegenwoordigers van het personeel bestaan.

In totaal is de Ondernemingsraad in de periode 1973-01-01 t/m 1974-03-31 tien maal bijeen geweest.

Ten gevolge van de staking werd in de maanden maart en april niet vergaderd. In deze O.R. zijn heel wat zaken ter tafel gekomen.

Een greep uit de vele onderwerpen:

Werkplaatsoverleg, overlijdensuitkering, oudejaarsbijeenkomst, ziekenbezoek, Ideeenbus, overwerk, functieclassificatie, verplichte snipperdagen, ruimtevaart, Fabrieksfluit, melkgeld, viering 12½-jarige jubilea, kiesgroep, inlenen nieuw personeel en uitbesteden, vormingsdag, beroepscommissie functieclassificatie, harmonisatie, bijeenkomsten kader, winstdelingsspaarregeling, korting vakantiedagen en vakantietoeslag,

groene map, export office, werktijdverkorting, B.G.D., ziektekostenverzekering, personeelsverkoop, verkiezing O.R., kinderkamp/sinterklaasmiddag, jongerencommissie, veiligheidscommissie, glijdende werktijden, snipperkaarten, jaarverslag W.P.O., overwerkpercentage en ploegentoeslag, carenzdagen, secundaire arbeidsvoorwaarden, ziektebegeleidingscommissie, ploegendienst.

Op 13 februari 1974 zijn verkiezingen gehouden voor een nieuwe ondernemingsraad.

Samenstelling vóór de verkiezing

Mej. S. Smits	afdeling Verkoop	Industriebond N.V.V.
J. J. Romijn	afdeling Planning	Industriebond N.V.V.
G. J. van Doorn	afdeling Montage II	Industriebond N.V.V.
J. van Zanten	Gereedschapmakerij	Industriebond N.V.V.
C. Hulskes	Loonadministratie	Industriebond N.V.V.
A. den Hertog	Plaatwerkerij IV	Industriebond N.V.V.
J. Verschoor	Plaatwerkerij I	Industriebond N.V.V.
N. D. den Hartog	Intern Transport	Industriebond N.V.V.
W. Hol	Technische Dienst IV	Industriebond N.V.V.
G.A.C.v. Rooyen	Technische Dienst I	Industriebond N.K.V.
J. R.A. de Ridder	afdeling Montage IV	Industriebond N.K.V.

Nieuwe Ondernemingsraad

Mej. S. Smits	afdeling Verkoop	Industriebond N.V.V.
J. J. Romijn	afdeling Planning	Industriebond N.V.V.
G. J. van Doorn	afdeling Montage II	Industriebond N.V.V.
J. van Zanten	Gereedschapmakerij	Industriebond N.V.V.
C. Hulskes	Loonadministratie	Industriebond N.V.V.
A. den Hertog	Plaatwerkerij IV	Industriebond N.V.V.
J. Verschoor	Plaatwerkerij I	Industriebond N.V.V.
P. van Zuylen	afdeling Montage I	Industriebond N.K.V.
J. W. Kievit	Constructiebureau	Industriebond C.N.V.
C. J. Verheyde	afdeling Planning	Unie B.L.H.P.
H. J. van der Kroef	Product Manager	N. C. H. P.

Kleine Commissie O.R.

De kleine commissie bestaat uit 5 leden van de O.R. onder wie de secretaris, die tot taak hebben de agenda voor de vergaderingen op te stellen en de nodige voorbereidingen voor de vergaderingen te verrichten. De kleine commissie stelt zich tijdig bij de leden van de O.R. op de hoogte van de punten, welke zij eventueel op de agenda geplaatst willen zien.

In bepaalde gevallen kan de voorzitter met de kleine commissie overleg plegen en omgekeerd.

Samenstelling: Mej.S. Smits
G. van Doorn
J. J. Romijn
J. van Zanten
P. van Zuylen

Werkplaatsoverleg

We hebben in de inleiding van dit hoofdstuk al gezegd dat het belangrijk is, dat alle nivo's van het bedrijf betrokken worden bij het bedrijfsgebeuren.

Werkplaatsoverleg is het overleg binnen de afdeling tussen leidinggevende en uitvoerende werknemers over technische, organisatorische en sociale kanten van het werk.

Ongeveer 2 jaar geleden is men gestart met de huidige vorm van het W.P.O.

Zes groepen namen daaraan deel te weten:

- Groep 1: Plaatwerkerij I
2: Plaatwerkerij IV
3: Fabriek II
4: Lakkerij, Montage, Serviceafdeling I
5: Gereedschapmakerij en Technische Dienst
6: Expeditie en Centraal Magazijn

Begin 1973 zijn ook de afdelingen Montage en Lakkerij IV (7) Verkoop (8), Planning, Werkvoorbereiding, Constructiebureau (9) en Administratie met W.P.O. begonnen.

De samenstelling van het W.P.O.:

- leden behorende tot de afdeling (ca. 8);
- voorzitter is chef afdeling/ hoofd van dienst;
- buiten de vaste voorzitter rouleren de leden van het W.P.O.
- in principe is steeds een vertegenwoordiger van de afdeling P. Z. aanwezig;
- agendering en verslaggeving geschiedt door P. Z.

Eénmaal per maand wordt 1 uur vergaderd.

De deelneming geschiedt op vrijwillige basis.

De zittingsduur van de leden is 3 bijeenkomsten.

Deelnemers wisselen volgens rooster.

OPLEIDING EN VORMING

1. Inleiding
2. Werkbesprekingen leidinggevenden
3. Nederlandse taal voor buitenlandse werknemers
4. Jongerencommissie
5. Partiële leerplicht
6. Bedrijfsschool
7. Externe cursussen
8. Stagiaires

Inleiding

Opleiding en vorming zijn een wezenlijk onderdeel van het bedrijfsgebeuren. De werknemer moet in de gelegenheid worden gesteld om zijn bekwaamheden verder te ontwikkelen door middel van studie.

Dit kan intern, zoals bijvoorbeeld een cursus leidinggeven, en extern door deelname aan een avondcursus.

Wij zullen nu op een aantal interne cursussen, zoals die bij Gispén worden gegeven, nader ingaan.

Daarna volgt een overzicht van het aantal werknemers dat een avondstudie volgt.

Werkbesprekingen leidinggeven

De chefs/bazen hebben een zeer bijzondere positie in de onderneming, omdat zij de verbindingsschakel vormen tussen enerzijds het hogere kader en anderzijds het uitvoerende personeel. Daarom is het belangrijk dat zij op de hoogte blijven van opvattingen die zich ook op het terrein van leidinggeven ontwikkelen.

Twee elementen voor het goed uitvoeren van de functie zullen steeds sterker naar voren treden:

- 1- inzicht en vakkennis
- 2- het motiveren van de medewerkers

Mede vanuit een vraag uit de Ondernemingsraad om training te bevorderen voor chefs en bazen werd begin 1973 een bijeenkomst gehouden over het onderwerp 'Personeelsbeleid'. Het bleek dat er zeer zeker interesse was om in de toekomst meer van dergelijke samenkomsten te houden, hetgeen resulteerde in een 15-tal werkbesprekingen over het onderwerp 'Leidinggeven' door de heer B.J. de Nooyer.

Nederlandse taal voor buitenlandse werknemers

De buitenlandse werknemer voelt zich in Nederland vaak een beetje geïsoleerd. Dit is vooral te wijten aan het feit dat hij de taal niet kan verstaan en spreken. Door de taal kan hij gemakkelijker contacten leggen, kranten lezen, kortom in de Nederlandse samenleving worden opgenomen.

Om hier iets aan te doen is in januari 1974 begonnen met een tweetal cursussen Nederlands ten behoeve van Marokkaanse en Turkse werknemers in ons bedrijf, die wekelijks worden gegeven door de heer F. Yurgalar voor de Turken en de heer Halbertsma voor de Marokkanen.

Jongerencommissie

Na hun schooltijd gaan veel jongeren direct aan het werk. Zij krijgen dan vaak geen enkele scholing meer, tenzij ze een avondcursus volgen, of nog partiëel leerplichtig zijn. Het bedrijf kan deze leemte gedeeltelijk opvullen door zelf iets te organiseren, bijvoorbeeld in de vorm van maandelijks bijeenkomsten, die in de eerste plaats leerzaam moeten zijn. 27 maart 1974 is er een bijeenkomst gehouden voor jongeren t/m 20 jaar, waar deze mogelijkheden besproken zijn. Voorlopig is gekozen voor het onderwerp: gespreks- en vergadertechniek, waarmee op korte termijn gestart gaat worden.

Partiële leerplicht

Sinds augustus 1972 is iedereen, die in het 10e of 11e leerjaar géén volledig dagonderwijs volgt, partiëel leerplichtig. Alle partiëel leerplichtigen moeten één dag onderwijs per week volgen.

Bij Gispén volgen momenteel 3 meisjes en 1 jongen een vormingscursus in het kader van de leerplichtwet.

Bedrijfsschool

In 1973 hebben 3 leerlingen van de bedrijfsschool hun opleiding voltooid en zijn geslaagd voor het examen Bemetel.

Externe cursussen

Naast de genoemde interne cursussen neemt ook een aantal werknemers deel aan externe cursussen. Zij kunnen hierbij gebruik maken van de studiekostenregeling die Gispén kent. De tegemoetkoming in de studiekosten bedraagt 50%.

Hieronder volgt een overzicht van het aantal cursisten in de periode 1/1/'73 t/m 31/3/'74.

<u>Cursus</u>	<u>Instituut</u>	<u>Aantal candidaten</u>
Lascursus	Techn. School Culemborg	4
Industriële Elektronica	Stichting Nederl. Techn. School	1
Monteur V. E. V.	Techn. School Gorkum	1

<u>Cursus</u>	<u>Instituut</u>	<u>Aantal candidaten</u>
Lascursus	Techn. School Tiel	2
Onderh. bankw. I	1e Chr. Techn. School	1
Onderh. bankw. II	1e Chr. Techn. School	1
Pneumatiek A en Hydrauliek	S.B.C.	2
Sterkstroommonteur	V.E.V.	2
Werktuigbouwkunde	M. T. S. Utrecht	1
* Tekeninglezen	L. O. I.	7
Machinaal Plaatbewerker	T.N.O.	1
Adspirant Werktuig- bouwkundig tekenaar	L.O.I.	2
Alg. basis verpakking	NIVE	1
Mavo	Scholengem. C'borg	1
Alg. Vorming	P.B.N.A.	1
Elementaire Wiskunde	P. B.N.A.	1
Typecursus		3
Steno	Gem. Handelsavondschoon	1
M.B.A.	Praehev	1
SPD II	Praehev	1
SPD I	L. O. I.	1
Basiscursus Computerkennis		3

* Deze cursus wordt door de heer Van Kranenburg verzorgd in de Bedrijfsschool.

<u>Cursus</u>	<u>Instituut</u>	<u>Aantal candidaten</u>
Reclamecursus + Marketing	Stichting Reclame	1
Architectonische Vormgeving	Kunstacademie Artibus	1
Nederlands	Schoevers	1
Engels	Haags Talen Practicum	1
Franse Bedr. Corresp.	P.B.N.A.	1
Ned. Hand. Corresp.	Handelsavondschool	1

Totaal aantal studenten: 45.

In 1973 hebben 16 studerenden hun diploma behaald.

Stagiaires

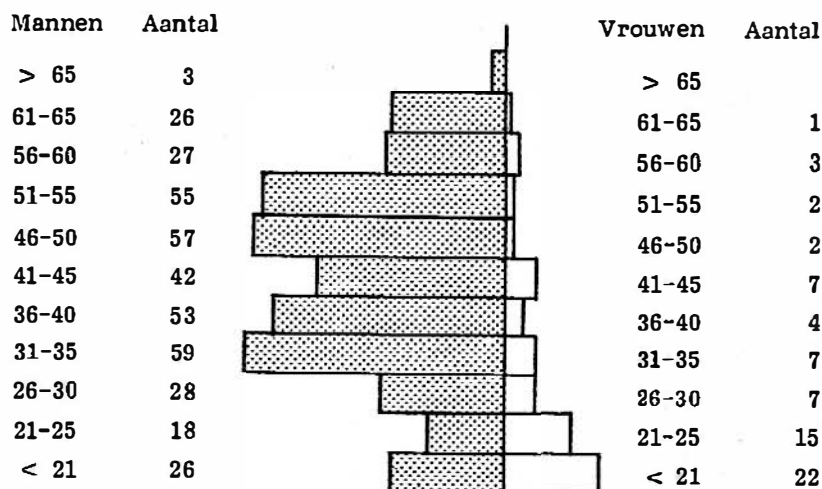
Het aantal stagiaires in het tijdvak 1/1/'73 - 31/3/'74

<u>School</u>	<u>Afdeeling</u>	<u>Aantal</u>
M. E. A. O. Utrecht	Planning/verkoop	2
Kunstacademie Artibus	Constructiebureau	1
M. T. S. Utrecht	Technische Dienst IV	3
	Constructiebureau	1
Bouwcentrum Intern. Education	Kwaliteitsdienst	1
T. H. Delft	Technische Dienst IV	1
	Montage IV	1

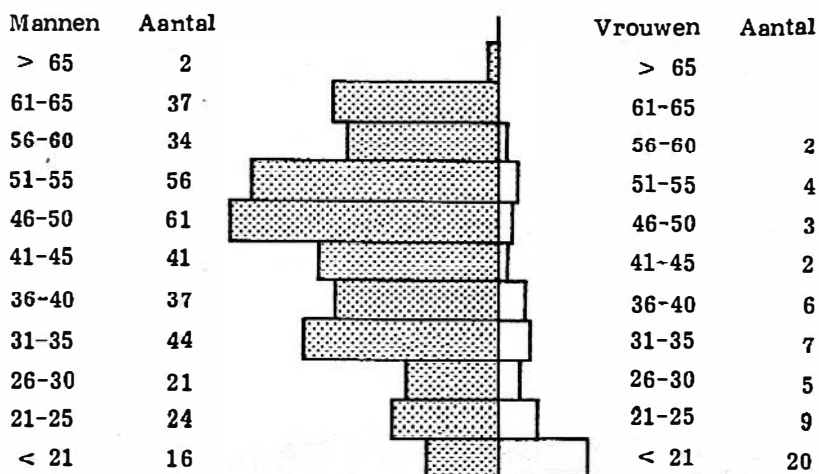
PERSONEELSBESTAND EN MUTATIES

1. Overzicht leeftijdsopbouw per 1/3/'73 en per 31/3/'74
2. Bezetting per 1/1/'73 en 31/3/'74
3. Ontslagredenen bij dienstverlating van 1/1/'73 t/m 31/3-'74
4. Werving
5. Selectie
6. Introductie

Leeftijdsofbouw totale personeel per 31 maart 1974



Leeftijdsofbouw totale personeel per 31 maart 1973



Personeelsbestand per 1/1/'73 en 31/3/'74

Op 1 januari 1973 was het totale personeelsbestand: 425

Op 31 maart 1974 was het totale personeelsbestand: 446

In dienst in de periode 1/1/'73 - 31/3/'74: 126

Uit dienst in de periode 1/1/'73 - 31/3/'74: 105

Ontslagredenen bij dienstverlating van 1/1/'73 t/m 31/3/'74

Eigen verzoek:

- binnen proeftijd	5
- medische reden	3
- zomaar weggebleven	5
- financiële verbetering	10
- positieverbetering	14
- functieverbetering	6
- geboorte baby	5
- huwelijk	2
- staking	1
- niet terug na vakantie	6
- thuis helpen	1

Militaire Dienst	5
Pensionering	9
WAO	4
Overleden	1
Opheffing Export Office Amsterdam	6
Over naar Staalmeubel	1
	<u>84</u>

Verzoek Bedrijf:

- binnen proeftijd	8
- via Gewestelijk Arbeidsbureau	1
- ongeschikt	1
- niet op tijd terug van vakantie	6
- wil binnen vastgestelde termijn met vakantie	4
- wegens ziekte	1
	<u>21</u>
	<u>84</u>

Totaal: 105 uit dienst

Werving

In het achterliggende tijdvak bleek het moeilijk om fabriekspersoneel te werven. Een belangrijke rol speelt hierbij het geringe werkloosheidscijfer in Culemborg en omgeving.

Mogelijke oorzaak is ook de beloning bij Gispen, maar dit argument is bij de invoering van de harmonisatie achterhaald.

Het aanbod van buitenlandse werknemers is wel groot geweest. Vooral in de maanden september/oktober en januari/februari.

Voor de werving van personeel werd gebruik gemaakt van advertentiecampagnes en wervingsavonden (3x). Daarnaast zijn voor enkele vacatures brieven aan leerlingen van L. T. S., Mavo- en Havoscholen gezonden.

In totaal werden 79 advertenties geplaatst in het tijdvak 1/1/'73 t/m 31/3-'74.

Onderverdeeld naar functie:

- 2 x expeditiemedewerker
- 1 x constructeur-ontwerper
- 3 x CO2/lasser/puntlasser/plaatwerker
- 8 x algemene advertentie fabriek
- 2 x meisje voor drukkerij
- 9 x jongeman met commerciële aanleg binnendienst
- 4 x jongeman met commerciële aanleg buitendienst
- 3 x medewerkers voor stoffeerderij en montage
- 2 x constructeur Bedrijfsmechanisatie
- 2 x assistente publiciteit
- 3 x algemene advertentie administratie
- 1 x corveeër
- 1 x vakantiewerkers
- 1 x secretaresse export
- 7 x gecombineerde advertentie: secretaresse P. Z.
secretaresse export en
assistente publiciteit
assistente verkoop
- 5 x mannelijk en vrouwelijk productiepersoneel
- 1 x jongens met L. T. S. voor Bemetal
- 2 x assistente export manager + correspondent
- 6 x assistente secretaresse P. Z.
- 2 x commercieel medewerker export
- 2 x productie personeel
- 7 x assistente inkoop
- 1 x werkster
- 4 x administratief medewerker bedrijfsadministratie

De advertenties werden geplaatst in de volgende dag- of weekbladen:

- Culemborgse Courant
- De Gecombineerde
- Utrechts Nieuwsblad
- Elsevier
- Nieuwe Tielse Courant
- De Vijfherenlanden
- Vacaturegids voor militairen
- Nieuws- en Advertentieblad voor Geldermalsen en omstreken
- Tielse Courant

Selectie

In 1973 is een eerste aanzet ondernomen ter verbetering van de sollicitatieprocedure. Een regeling hiervan is in de groene map te vinden.

Belangrijk aspect hierbij is dat de sollicitant zoveel mogelijk informatie over het bedrijf krijgt. Bovendien is het belangrijk dat de sollicitant met de afdeling waar hij komt te werken, kennis maakt.

In totaal hebben in de periode 1/1/73 - 31/3/74 + 480 personen gesolliciteerd, waarvan er 136 in dienst zijn getreden. Er hebben 8 psychotechnische onderzoeken plaatsgevonden, waarvan 3 met positief resultaat.

Voor de vakantieperiode werd, evenals vorige jaren, weer gebruik gemaakt van vakantiewerkers. In de periode van juni t/m september konden daardoor 84 meisjes en jongens in de fabriek en op de kantoren hun vakantiegeld verdienen. In bijzondere gevallen werd de hulp ingeroepen van uitzendkrachten. In totaal 9 voor de afdelingen verkoop en export.

Introductie

Wat de introductie van nieuw personeel betreft, ook hiervoor werd de procedure verbeterd.

De nieuweling gaat niet direct aan het werk, maar wordt eerst ontvangen op de afdeling P.Z., waar hij/zij de noodzakelijke informatie krijgt.

Daarna volgt een kennismaking op de afdelingen waarmee hij/zij bij het werk in aanraking komt.

Voor verschillende functies wordt een uitgebreid introductieprogramma gebruikt.

Eens in de drie maanden vindt er een gezamenlijke bijeenkomst plaats van alle nieuwelingen, waarbij ook een rondleiding door het bedrijf gemaakt wordt. Er zijn in de achterliggende periode 5 rondleidingen gehouden.

Om belangstellenden van buiten het bedrijf, en dan denken wij voornamelijk aan scholieren, een mogelijkheid te geven om het productieproces in een metaalbedrijf te leren kennen, worden er geregeld excursies georganiseerd. Deelnemers waren in 1973 leerlingen van de L. T. S. te Culemborg en in 1974 studenten van de T.H. te Delft en de kunst-academie Artibus te Utrecht.

BEDRIJFSGENEESKUNDIGE DIENST EN BEDRIJFSMAATSCHAPPELIJK WERK

1. **Bedrijfsgeneeskundige Dienst**
2. **Bedrijfs Maatschappelijk Werk.**

Bedrijfsgeneeskundige Dienst

In 1973 heeft de Bedrijfsgeneeskundige Dienst te Dordrecht om de 2 à 3 weken de medische keuringen verricht. Omdat de B. G. D. wekelijks geen spreekuur kon houden is per 1 januari 1974 K. J. J. Wolters, arts, in dienst getreden. Deze houdt iedere woensdagmiddag spreekuur.

In de periode van 1/1/'73 t/m 31/3/'74 zijn in totaal 140 sollicitanten medisch onderzocht.

Er zijn ongeveer 80 werknemers op het spreekuur verschenen.

In 1973 vond ook weer een T.B.C. keuring plaats. Naar aanleiding hiervan is een aantal personen voor nader onderzoek doorverwezen.

Het gemiddelde ziektepercentage over 1973/'74 bedroeg voor de fabriek: 11.3% en voor de beambten 4.9%. Het percentage voor het totale personeel was 9.1%.

De begeleidingscommissie ziekteverzuim functioneert alleen nog op verzoek van de bedrijfsarts.

In 1973 hebben 15 personen een bedrijfsongeval gehad. Deze ongevallen waren gelukkig niet van ernstige aard, maar dat neemt niet weg dat we steeds attent moeten blijven op de bedrijfsveiligheid.

Bedrijfsmaatschappelijk Werk

In totaal zijn er 144 gevallen van bedrijfs-maatschappelijke aard behandeld. In 17 gevallen werd voor gezinshulp gezorgd.

Ziekenbezoek

In de afgelopen periode zijn er, voornamelijk door de chef of baas 159 zieken bezocht, waarbij een fruitbakje werd overhandigd.

ONTSPANNINGSACTIVITEITEN

1. Kinderkamp
2. Bejaardentocht en -middag
3. Sport: voetbal, zwemmen, vissen, etc.

Ontspanningsactiviteiten

Van 30 juni t/m 7 juli 1973 werd weer het jaarlijkse Gispen kinderkamp gehouden in Noordwijkerhout, waaraan 39 kinderen deelnamen. In het najaar werd een film over het kamp vertoond.

Op 21 augustus 1973 zijn de Gispen gepensioneerden een dag uit geweest. De tocht ging dit keer o.m. naar Scheveningen en Drimmelen met 104 deelnemers. Op een voor hen georganiseerde middag in december konden zij o.a. de film, die van de tocht gemaakt werd, bekijken.

In 1973 was Gispen weer bij het bedrijfsvoetbal present. Ondanks de vele problemen om telkens weer een volledig elftal bij elkaar te krijgen, bereikten zij toch nog de vierde plaats.

Tussen de fabriek en kantoor ontstond in augustus een fel gevecht om de voetbalbeker, die uiteindelijk in handen is gevallen van het kantoor.

Het gebruikelijke Gispen zwemfestijn heeft als voorheen in augustus plaatsgevonden. Binnenkort is de toestemming van de zwembond te verwachten over de fusie tussen Gispen's Zwemvereniging en C. R. B. -Sport Culemborg.

De hobby- en fotoclub treden niet zozeer naar buiten, maar dat betekent niet dat zij in 1973 hebben stilgezeten. Ook dit jaar zijn er weer allerlei activiteiten ontplooid.

De tafeltennisvereniging Gispen heeft regelmatig van zich laten horen, getuige de vele verslagen in de Fabrieksfluit en de Culemborgse Courant.

Verder zijn er nog verschillende activiteiten geweest, zoals hengelsport, volleybal, enz.

OVERZICHT BESTUREN EN COMMISSIES

1. Personeelfonds
2. Jubilea en Pensionering
3. Woningadviescommissie
4. Ideeënbuscommissie
5. Gispen-brandweer
6. Fabrieksfluit, nieuwe vorm

Personeelfonds

Het bestuur van het Personeelfonds is in de periode 1/1/'73 - 31/3/'74 16 maal bijeen geweest.

Er kon weer financiële hulp worden verleend bij o. a. : ziekenfondsmiddelen, sociale bijstand, huisarts-apotheekkosten, gezinshulp.

Bovendien werden namens het personeelfonds geschenken aangeboden bij jubilea, pensionering, huwelijk en geboorte.

Het bestuur bestaat uit de volgende personen:

A. Anbeek - voorzitter	J. W. Kievit - lid
K. Verwey - administrateur	Chr. Verheyde - lid
G. Westerdaal - lid	G. van Doorn - lid

Jubilea en Pensionering

In 1973 waren er 18 12½-jarige jubilarissen bij Gispén. In afwijking van de tot dan toe gebruikelijke vorm werd dit jubileum in 1973 tweemaal gezamenlijk gevierd.

Acht werknemers vierden in 1973 hun 25-jarig jubileum.

Elf medewerkers hebben ons bedrijf wegens pensionering verlaten.

Woningadviescommissie

De Woningadviescommissie is in 1973 8 maal bijeen geweest. Vier claimwoningen zijn vrijgekomen en opnieuw aan Gispén-medewerkers verhuurd.

De commissie bestaat uit:

J. de Boef	J. Verschoor
C. Hulskes	A. Anbeek
H. J. van der Kroef	K. Verwey

Ideeënbus

De Ideeënbuscommissie heeft in 1973 een nieuw jasje gekregen en te zien aan de vele inzendingen blijkt zij wel met de mode te zijn meegegaan.

De nieuwe commissie bestaat uit:

H. de Ruiter - voorzitter
J. Th. Smorenburg - secretaris

S. Blokland - lid
F.A. Ferwerda - lid
J. van Zanten - lid

Gispen Brandweer

De brandweer heeft in 1973 17 maal op Gispen-terrein geoefend, terwijl zij aan 2 wedstrijden heeft deelgenomen.
Op 5 oktober 1973 is het 12½-jarig jubileum van de Brandweer gevierd met een puzzeltocht en een dinertje.

Indeling Bedrijfsbrandweer:

Commandant: J. A. Poutsma
Bevelvoerders: J. J. van Haaren en L. Bosch
Waarn. bevelvoerders: W. van Harten en J. R. A. de Ridder
Er zijn 16 leden.

Fabrieksfluit nieuwe vorm

In 1973 heeft de Fabrieksfluit een nieuw jasje gekregen, zij het dan dat het wat eenvoudiger van snit is geworden. Voorheen was het ondergebracht bij Drukkerij Verschoor en thans bij onze eigen huisdrukkerij.
Met het gevolg een besparing van tenminste de helft van de kosten.

De redactie bestaat uit de heren:
A. Anbeek, L. Bosch, A. de Bruin, D. W. van Logchem,
H. H. Sijbrant, L. Velting en C. van Zanten.

BELEIDSPLAN VOOR 1974

- Glijdende werktijden
- Voorbereiding op pensionering
- Beoordelingssysteem
- Personeelsgids
- Training en vorming
- Loopbaanbeleid
- Werkoverleg
- Buitenlandse werknemers
- Ziekteverzuim

Beleidsplan voor 1974

In de volgende periode moet o. a. aandacht worden besteed aan:

Glijdende werktijden

Hiermee wordt een proef genomen in de afdeling verkoop. Mocht deze slagen, dan zou het systeem ook naar andere afdelingen uitgebreid kunnen worden.

Voorbereiding op pensionering

Ook aan de groep medewerkers tussen de 60 en 65 jaar kon wat meer aandacht besteed worden met het oog op het naderende pensioen.

Na overleg met de bedrijfsarts heeft inmiddels een voorlichtingsbijeenkomst plaatsgehad.

Beoordelingssysteem

In verband met de uitvoering van de harmonisatie zal een nieuw beoordelingssysteem in samenwerking met Lips en Staalmeubel gecreëerd moeten worden. Er zijn uit alle werkmatschappijen al commissies benoemd, bestaande uit: Hoofd P. Z., Hoofd van Dienst, O. R. lid en een werknemer, die gezamenlijk met de F.M.E.-functionarissen trachten tot een ontwerp te komen.

Personeelsgids

Vooraf voor nieuw personeel is het belangrijk dat er een personeelsgids bestaat, waarin zoveel mogelijk informatie over het bedrijf gegeven kan worden.

In de komende periode zal hieraan worden gewerkt.

Training en vorming

Hierop moeten wij steeds attent blijven. Naast de nog lopende cursussen zal ook aandacht worden besteed aan een cursus voor O. R. -leden.

Loopbaanbeleid

Dit zal in de komende periode beter uit de verf moeten komen.

Werkoverleg

Getracht moet worden een vorm te vinden voor het huidige vertegenwoordigende werkoverleg, waarbij de medewerkers zich meer betrokken zullen voelen.

Buitenlandse werknemers

Naast de cursussen Nederlandse taal, zal o.m. gewerkt worden aan verdere opleiding, sociale begeleiding, huisvesting, enz. van de buitenlandse werknemers.

Ziekteverzuim

In samenwerking met de B.G.D. en het G.A.K. zal nog meer aandacht moeten worden besteed aan de bestrijding van het ziekteverzuim.

