

# Kenniscentrum GOC

## Jaarverslag 2007

Kenniscentrum GOC is er voor Onderwijs, Arbeidsmarkt en Training & Advies in de grafimediabranche. Wij bevorderen de kwaliteit van het beroepsonderwijs en het leren in de praktijk. Verder doen wij arbeidsmarktonderzoek en ondersteunen ondernemers bij hun personeelsbeleid en medewerkers in hun loopbaan. Tevens biedt Kenniscentrum GOC vele actuele cursussen die in ons trainingscentrum, incompany of via e-learning gevolgd kunnen worden. Een groot deel van onze activiteiten voeren we uit in opdracht van sociale partners, KVGGO, NDP, FNV-Kiem en CNV Dienstenbond. In het jaarverslag zijn ook de VBGI gegevens opgenomen.

# *Inhoudsopgave*

	Bladzijde
Van het bestuur	3
Van de directie	4
Bestuursverslag Kenniscentrum GOC / VBGI	5
Organisatiestructuur	7
Onderzoek en Productontwikkeling	8
Bedrijfsadvisering	12
Training & Consultancy	14
Services	16
Interne Organisatie	17
Communicatie & Marketing	18
Personeel en Organisatie	19
Bijlage 1: Financieel overzicht	
Bijlage 2: Bestuur, commissies, personeel	
Bijlage 3: Opleidingen en cursussen	

# *Van het bestuur*

## Good governance

In 2007 hebben de gezamenlijke kenniscentra onder de vlag van hun gezamenlijke organisatie Colo een gedragscode ontwikkeld, genaamd “Good governance”.

Kenniscentra werken ook met publiek geld aan maatschappelijke taken. De code voor goed bestuur, toezicht en verantwoording is een instrument om de kwaliteit en deugdelijkheid van de taakuitoefening te bevorderen, om de transparantie te bevorderen en het vertrouwen van de overheid en bedrijfsleven in kenniscentra te behouden en te versterken.

Andere bedrijven en instellingen van maatschappelijk belang waren reeds voorgegaan met het ontwikkelen van een dergelijke code. Het op een eenvoudige manier kopiëren hiervan was en is echter niet aan de orde. Kenniscentra hebben namelijk ook hun “eigenaardigheden”, die om een eigen aanpak vragen.

Het gaat dan vooral om de betrokkenheid van werkgevers- en werknemersorganisaties alsmede onderwijsinstellingen, die - als zij namens organisaties bestuurlijke functies vervullen - op gespannen voet kunnen staan met het uitgangspunt van onafhankelijkheid.

Dit geldt dan met name voor de publieke functie van Kenniscentrum GOC. In formele zin wordt die functie uitgeoefend in een deel van Kenniscentrum GOC, feitelijk Kenniscentrum VBGI. Dit is een Vereniging in plaats van een Stichting. Wij vormen hierop een uitzondering in vergelijking met andere kenniscentra. Het bestuur van die vereniging wordt gevormd door vertegenwoordigers van sociale partners en onderwijsinstellingen en primair moet dus door de werkorganisatie verantwoording worden afgelegd aan dat bestuur en indirect aan de algemene vergadering van de vereniging en secundair legt het bestuur de publieke verantwoording overeenkomstig de gedragscode af.

Wij hebben uitgesproken dit ook zo te willen behouden omdat wij een heel directe formele relatie met sociale partners van eminent belang vinden voor de realisering van de taken van Kenniscentrum GOC.

Werkgevers- en werknemersorganisaties en hun leden moeten weten en kunnen zeggen dat Kenniscentrum GOC in de meest brede zin van hun is en zij moeten in staat zijn in directe of indirecte zin invloed of zeggenschap uit te oefenen.

Deze één-op-één-relatie heeft - of kan - een meer dan toegevoegde waarde (hebben). Sociale partners willen en kunnen zich - zeker op termijn - niet vervreemden van hun Kenniscentrum GOC en beschouwen de taken van hun kenniscentrum ook als hun taken.

Uiteraard ontslaat deze uitzonderingssituatie Kenniscentrum GOC niet van het overeenkomstig de gedragscode afleggen van publieke verantwoording. Alleen de weg is dus iets anders. Kenniscentrum GOC en Kenniscentrum VBGI zijn zelfstandige organisaties. Binnen één (hybride) werkorganisatie voeren we zowel publieke en private taken uit. Publieke taken die met belastinggeld worden uitgevoerd en private taken die met “eigen” geld worden uitgevoerd. Juist in verband met de uitvoering hiervan “onder één dak” ontstaat er toegevoegde waarde van die taken ten opzichte van elkaar en in relatie met elkaar en kan je spreken van een hybride organisatie. Logisch: Het zou toch te gek zijn als er bijvoorbeeld in één huis tegelijkertijd twee keer een arbeidsmarktonderzoek zou plaatsvinden naar dezelfde doelgroepen.

Toch moet terecht alleen al in verband met de financiering van taken in de verantwoording onderscheid worden aangebracht in de publieke en private taken. De financiers zijn immers andere rechtspersonen.

Om dat onderscheid in de praktijk te realiseren, moet daarom ook een groot deel van de private taken worden verantwoord overeenkomstig de gedragscode Good Governance.

Dit is terecht omdat ieder gremium recht heeft op een transparant inzicht in de verantwoording. Kenniscentrum GOC moet en wil naar het bedrijfsleven en de overheid transparant zijn over haar beleid, hoe het is ingericht, wat het doet en wat het presteert.

Wim Visser,  
voorzitter

# *Van de directie*

## **Marktdenken en de kenniscentra**

Als Kenniscentrum GOC en VBGI Kenniscentrum zijn wij een brancheorganisatie, maar ook een door de overheid bekostigde instelling. Door onze jarenlange ervaring weten we daar goed mee om te gaan.

Als brancheorganisatie, bestuurd door de sociale partners, zijn we vanzelfsprekend een marktpartij die opdrachten uitvoert voor de branche en voor de individuele bedrijven binnen die branche. Dit gebeurt in vrije concurrentie met andere partijen en de prijs/kwaliteitsverhouding speelt daarbij een belangrijke rol. Het is daarnaast ook zaak voor het kenniscentrum de infrastructuur van kennis en kunde voor de bedrijfstak veilig te stellen en ook af te breken. We moeten ons realiseren dat alles wat afgebroken is niet meer één twee drie is op te bouwen, omdat kennis zal wegvloeien. Die kennis is daarna met veel moeite en geld misschien wel weer op te bouwen, maar een tijdelijk gebrek aan kennis zal voelbaar zijn in de activiteiten voor de branche. Marktwerving is een goede zaak als de kennis op meer plaatsen te verkrijgen is. Is dat niet het geval dan is continuïteit belangrijk en zal het niet uitsluitend met een kosten/batenafweging op korte termijn bekeken kunnen worden.

Het is verheugend te constateren dat het kenniscentrum al sinds jaar en dag samen met vertegenwoordigers uit de branche die afweging op een goede manier maakt. Niet een automatische piloot voor de activiteiten, maar ieder jaar weer kijken naar de situatie in de branche en dan bepalen welke activiteiten er uitgevoerd moeten worden om de situatie bij bedrijven en voor werknemers te verbeteren.

De samenwerking met ROGB (Raad voor Overleg in de Grafimedia Branche), het A&O Fonds Grafimedia, sociale partners en onderwijsinstellingen, in de verschillende besturen is constructief en open. Wat naar ons idee garandeert dat wij producten leveren die de markt graag van ons ziet.

Voor het deel dat de overheid financiert is de situatie niet anders. De kaders van de overheid voor het beroepsonderwijs en het praktijkleren zijn gestoeld op afspraken die de politiek maakt met de vereniging Colo als spreekbuis van de kenniscentra maar ook met de MBO Raad als spreekbuis van de MBO onderwijsinstellingen. De belangen van kenniscentra en van onderwijsinstellingen zijn niet altijd gelijk. Het is zaak dat de instituutbelangen ondergeschikt zijn en blijven aan de belangen van leerlingen en van bedrijven, die de jong volwassenen straks aannemen voor een baan in onze branche. Marktdenken is belangrijk. Marktdenken, dat dus echt verder moet gaan dan het belang van organisaties. Leerlingen, bedrijven en de overheid hebben daar recht op. Zij zijn immers onze gezamenlijke markt.

Als VBGI Kenniscentrum hebben we voor wat betreft het grootste deel van onze leerlingen te maken met de grafische vakscholen. Dat deze scholen met VBGI werken aan een verbreding van de markt, is een voorbeeld van innige samenwerking die ons beide sterker maakt en voor de grafische branche zelf mogelijkheden biedt om daar gebruik van te maken. Tal van voorbeelden hebben dit aangetoond in onze activiteiten die we in 2007 hebben uitgevoerd en die verderop in dit jaarverslag worden gemeld.

Door onze ISO-certificering voor alle onderdelen van onze organisatie worden wij gedwongen om via tevredenheidsonderzoeken te vragen aan onze markt hoe onze dienstverlening wordt beoordeeld. Het is goed om ons te realiseren dat die onderzoeken een instrument zijn om onze dienstverlening op een hoger peil te brengen. Deze onderzoeken zijn in het kader van kwaliteitszorg een uitgelezen mogelijkheid om verbeteringen door te voeren.

Dat is pas echt marktdenken.

Henk van der Eem,  
Algemeen directeur

Henk Vermeulen,  
Adjunct directeur

# *Bestuursverslag Kenniscentrum GOC / VBGI*

## **Taken en activiteiten Kenniscentrum GOC**

Kenniscentrum GOC is de overkoepelde naam van Kenniscentrum GOC als stichting en van VBGI kenniscentrum als vereniging. VBGI verzorgt alle wettelijke taken en activiteiten die door het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap aan de kenniscentra zijn opgedragen door middel van de WEB (Wet Educatie en Beroepsonderwijs). VBGI heeft daarvoor een zelfstandig bestuur, een aparte begroting en een aparte jaarrekening. Het bestuur is tripartiet ingericht met vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en het onderwijs.

Kenniscentrum GOC is een brancheorganisatie op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt. Deze stichting wordt bipartiet bestuurd door vertegenwoordigers van werkgevers- en van werknemersorganisaties. De stichting voert een aantal taken uit voor deze sociale partners met financiering via het A&O fonds. Daarnaast voert het beperkt voor eigen rekening en risico activiteiten uit voor de markt.

Hoewel het dus twee zelfstandige organisaties zijn worden de werkzaamheden uitgevoerd in een hybride werkorganisatie. De lasten en baten worden doorberekend aan de verschillende rechtsvormen.

Ook in 2007 bleek weer dat het voor de branche goed is als dit soort activiteiten worden uitgevoerd door een werkorganisatie. De meerwaarde zit in tal van activiteiten zoals de herkenbaarheid voor de markt, de informatie-uitwisseling, kostenbesparingen en de innovatiekracht.

Door een terugtrekkende overheid bij de reguliere taken maar ook een overheid die in toenemende mate extra activiteiten bij de kenniscentra neerlegt, hebben wij in 2007 antwoord kunnen geven aan de veranderende vraag en markt.

## **Situatie bedrijfstak**

Zoals wij in ons vorig verslag al aangaven zijn er als gevolg van structurele en conjuncturele ontwikkelingen, problemen bij de werkgelegenheid in de grafimediabranche. De komende jaren zal de werkgelegenheid krimpen als gevolg van stijging van de arbeidsproductiviteit en nieuwe investeringen, maar aan de andere kant zal er door natuurlijk verloop een tekort ontstaan aan nieuwe instroom in de bedrijfstak. Het is en zal op termijn moeilijk zijn om voldoende instroom te krijgen vooral bij nabewerking en drukken. Door de sociale partners is aan Kenniscentrum GOC de opdracht gegeven om de komende jaren activiteiten te ontplooiën om de instroom van vooral drukkers en nabewerkers te stimuleren.

De in 2007 gestarte vacaturekracht.nl is een goed voorbeeld van een creatieve maatregel om bedrijven in de branche behulpzaam te zijn bij het aantrekken van nieuwe mensen.

## **Publicaties**

Ook in 2007 zijn er publicaties uitgebracht door Kenniscentrum GOC, vaak in samenwerking met andere partijen.

Het afgelopen jaar is, naast de rapporten over de situatie op de arbeidsmarkt, de macrodoelmatigheidsrapporten voor het onderwijs, met daarin waar groei mogelijk is voor nieuwe instroom, en het inmiddels vertrouwde 'Grafimedia in cijfers', ook het rapport 'Trends in Grafimedia' uitgebracht. In dit rapport zijn de belangrijkste ontwikkelingen in de grafimedia omschreven. Samen met de cijfermatige gegevens uit 'Grafimedia in cijfers' geeft dit een goed beeld van de bedrijfstak.

Bij de publicaties mogen zeker de Connectkrant, die aandacht schenkt aan de aansluiting tussen het MBO en HBO, en de publicatie "de creatieve sector in beeld" niet ongenoemd blijven. De laatste geeft een overzicht van de branches die werkzaam zijn in de creatieve sector.

## **Cursusactiviteiten**

Vooraf in de eerste helft van 2007 is de omzet achtergebleven bij de begrote omzet. De omzet in de tweede helft van het jaar heeft dit voor een belangrijk deel goed gemaakt en geeft wat ons betreft goed aan dat opleiden van medewerkers nog zeer conjunctuurgevoelig is. Voor 2008 zijn de verwachtingen wat betreft omzet goed en het ziet er naar uit dat we alle zeilen moeten bijzetten om geen wachtlijsten te laten ontstaan.

## **Bedrijfsadviesing**

Door VBGI kenniscentrum is in samenwerking met de andere kenniscentra, via COLO en het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap in 2007 verder vormgegeven aan een nieuwe manier van begeleiding van bedrijven en praktijkopleiders. Meer de rol van adviseur voor het gehele personeelsbeleid bij de ondernemingen en minder de rol van controleur in het kader van erkenning van leerbedrijven. Er is veel inspanning geleverd door de betrokken collega's en door het management om deze andere rol kwalitatief goed in te vullen.

## **Onderzoek en productontwikkeling**

Binnen deze afdeling wordt gewerkt aan de kwalificatiestructuur voor het reguliere onderwijs maar ook aan het ontwikkelwerk voor het eigen cursusaanbod dat Kenniscentrum GOC aanbiedt aan de markt. Daarnaast verricht zij werkzaamheden voor de sociale partners en bedrijven op het gebied van arbeidsmarktonderzoek en een vorm van sociale innovatie.

In 2007 hebben we een aantal activiteiten uitgevoerd die gesubsidieerd worden door de overheid. Het betreft EVC trajecten en levenlang leren.

## **Samenstelling bestuur en overige informatie**

Het bestuur van stichting Kenniscentrum GOC is bipartiet samengesteld uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers.

50% Van de leden wordt voorgedragen door de werknemersorganisaties KVGO, NDP en VRN.

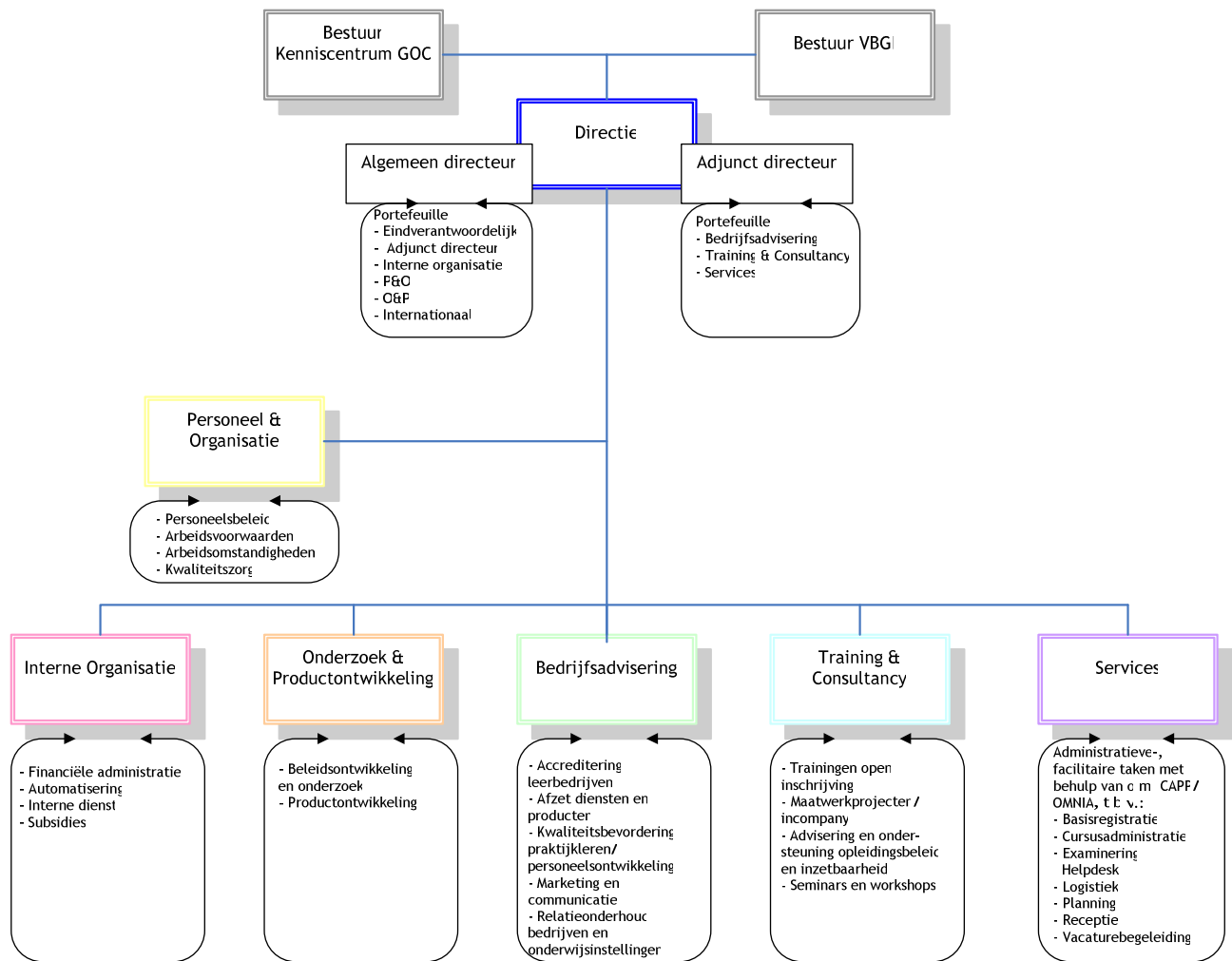
50% Van de leden wordt voorgedragen door de werknemersvertegenwoordigers van FNV Kiem en CNV Media.

Het voorzitterschap is toegekend aan een onafhankelijke bestuurder die wordt benoemd door ROGB. Het bestuur is in 2007 vijfmaal bijeengekomen.

## **Vaststelling jaarrekening voorgaand boekjaar**

Het bestuur van de stichting heeft de jaarrekening 2006 in de bestuursvergadering van juli 2007 vastgesteld.

# Organisatiestructuur



# Onderzoek en Productontwikkeling

Binnen de afdeling Onderzoek en Productontwikkeling zijn de volgende gebieden te onderscheiden:

- onderzoek
- onderwijsontwikkeling en -onderhoud t.b.v. de beroepskolom
- productontwikkeling en -onderhoud

In 2007 zijn de volgende project- en reguliere activiteiten uitgevoerd.

## Onderzoek

In 2007 is een onderzoeksprogramma uitgevoerd, waar de volgende onderzoeken deel van uitmaakten:

### Marktmonitor

In 2007 zijn twee marktmonitor onderzoeken uitgevoerd. Uit meerdere voorgaande onderzoeken die in het kader van marktmonitoring zijn gehouden is gebleken dat er in de branche vraag is naar mensen op vmbo-niveau. Om die vraag te lokaliseren en vast te stellen om welke werkzaamheden het gaat is in het kader van de markt een onderzoek uitgevoerd naar de lagere functies. De uitkomsten zijn van belang voor de lagere kwalificaties uit onze competentiegerichte kwalificatiestructuur (CKS).

Daarnaast is een onderzoek naar het werkgebied Gaming uitgevoerd als onderdeel van de marktmonitor cyclus ten behoeve van het up-to-date houden van de kwalificaties van de CKS.

### Arbeidsmarktonderzoek

Het arbeidsmarktonderzoek 2007 heeft vertraging opgelopen doordat de feitelijke uitvoerder van het onderzoek (KVGGO Dienstencentrum) in verband met gebrek aan gegevens uit eigen onderzoek uitstel heeft gevraagd. Naar verwachting wordt het rapport in april 2008 opgeleverd. Als deze datum gehaald wordt, kan de informatie benut worden voor de rapportage Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2008-2009 die moet worden opgeleverd via het Colo aan het Ministerie OCW. De informatie zal ook benut worden om bedrijven en werknemers bewust te maken van bepaalde ontwikkelingen en problemen en bij adviesgesprekken.

### Onderzoek brancheverbreding

In de rapportage Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie 2007-2008, die in oktober 2007 is opgeleverd, zijn nu ook de ontwikkelingen in media en communicatie in brede zin meegenomen.

### Vacatureonderzoek

Het Vacatureonderzoek Grafimedia arbeidsmarkt 2007 is opgeleverd in juni 2007. De uitkomsten van dit onderzoek geven cijfers over de delen van de branche waar vraag en aanbod verschillen.

### Trends in Grafimedia 2007

In 2007 is voor het eerst het trendrapport 'Trends in Grafimedia' gepresenteerd. Het is de bedoeling dat dit een jaarlijkse uitgave wordt, waarin op basis van een veelheid aan onderzoeksgegevens belangrijke trends worden geduurd die voor de grafimediabranche van belang zijn. In deze eerste publicatie ligt de nadruk op de ontwikkelingen in het beroepsonderwijs en de problematiek rond vergrijzing en inzetbaarheid.

### Grafimedia in cijfers

In juni 2007 is in samenwerking met het KVG0 de jaarlijkse publicatie Grafimedia in cijfers uitgebracht. In deze rapportage worden verschillende cijfers gepubliceerd over samenstelling van de branche en over

## **Onderwijsontwikkeling en -onderhoud ten behoeve van de beroepskolom**

### **Onderhoud en implementatie Competentiegerichte Kwalificatiestructuur (CKS)**

Ook in 2007 heeft het omzetten van de kwalificatiedossiers in het vernieuwde format en de jaarlijkse indiening bij Coördinatiepunt Colo veel tijd en energie gekost. Alle negen dossiers zijn goedgekeurd en ingediend bij het ministerie van OCW.

Daarnaast is een nieuwe uitstroom op het gebied van gamedevelopment wel volledig ontwikkeld in samenwerking met onderwijs en bedrijfsleven, maar nog niet door de goedkeuringsprocedure heen gekomen. Hierop wordt in 2008 actie ondernomen.

Het overleg met de afdeling bedrijfsadviesing over de consequenties van de nieuwe kwalificatiedossiers en het competentiegerichte onderwijs voor het praktijkleren is in 2007 voortgezet.

Op het gebied van implementatie is ook dit jaar deelgenomen aan de bijeenkomsten van de experimenteerclusters die in het mbo zijn ingericht.

De samenwerking met de kenniscentra waarmee kwalificatiedossiers gedeeld worden, zijn in 2007 gecontinueerd. Het platform mbo-kunst heeft in 2007 met een zeer geslaagde conferentie zijn werkzaamheden afgerond. In het verlengde hiervan zal met ingang van 2008 een portal voor het MBO in de creatieve sector worden ingericht om de implementatie van de kwalificatiedossiers op het terrein van de creatieve sector (met name het profiel Artiest) te ondersteunen.

### **Aansluiting vmbo-mbo**

In 2007 is deelgenomen aan de programmacommissie die verantwoordelijk is voor onderhoud en beheer van het examenprogramma. Tevens wordt een adviseurschap vervuld ten behoeve van de CEVO vaksectie grafimedia die adviseert over de centrale examens vmbo.

De routekaart die in 2006 is ontwikkeld om op de GOC website de aansluiting tussen mbo en hbo inzichtelijk te maken, is in 2007 aangevuld met de aansluiting tussen vmbo en mbo.

### **Aansluiting mbo-hbo**

In 2007 zijn de activiteiten op een wat lager pitje gezet op basis van interne prioriteitstelling.

Evenals voorgaande jaren is de Connectkrant uitgebracht, waarin onder meer aandacht is geschonken aan de bredere mediacompetenties. Ook is de jaarlijkse werkconferentie georganiseerd.

### **Ontwikkeling en actualisering instrumentarium praktijkleren**

De bedrijfsscan die enkele jaren geleden is ontwikkeld, is eind 2007 geactualiseerd opgeleverd. Daarnaast is het instrumentarium uitgebreid met een bedrijfsscan specifiek voor kleine bedrijven. Begin 2008 zullen beide scans worden geëvalueerd en na eventuele bijstelling in gebruik genomen.

## **Productontwikkeling en -onderhoud**

### **Ontwikkeling en onderhoud cursusaanbod**

In opdracht van de directie en in afstemming met de afdelingen bedrijfsadviesing en training en consultancy is het ontwikkel- en onderhoudsplan 2007 opgesteld en in uitvoering genomen. Op het gebied van vormgeven, crossmedia en printmedia is nieuw aanbod ontwikkeld. Voorbeelden zijn de opleidingen Grafimedia-adviseur, Grafimedia productiemanager en Grafimedia systeembeheerder. Ook is in 2007 een start gemaakt met de ontwikkeling van de cursus Procesoperator druktechniek (werktitel). Onderhoud heeft plaatsgevonden aan een deel van het bestaande printmedia-aanbod en DTP.

### **Project van Vakman tot voorman**

Eind 2005 is het project van Vakman tot Voorman gestart. Dit project loopt door tot en met 2008.

In 2006 is de opleiding ontwikkeld en in 2007 getest bij een groep van circa 30 deelnemers. In 2008 vindt de implementatie plaats. Daar wordt nu hard aan gewerkt. Het project heeft twee opleidingen opgeleverd, te weten leidinggevende a en leidinggevende b en een introductiecursus leidinggevende. De bedoeling is dat de resultaten van het project in mei/juni gecommuniceerd worden. Het project wordt eind augustus afgesloten.

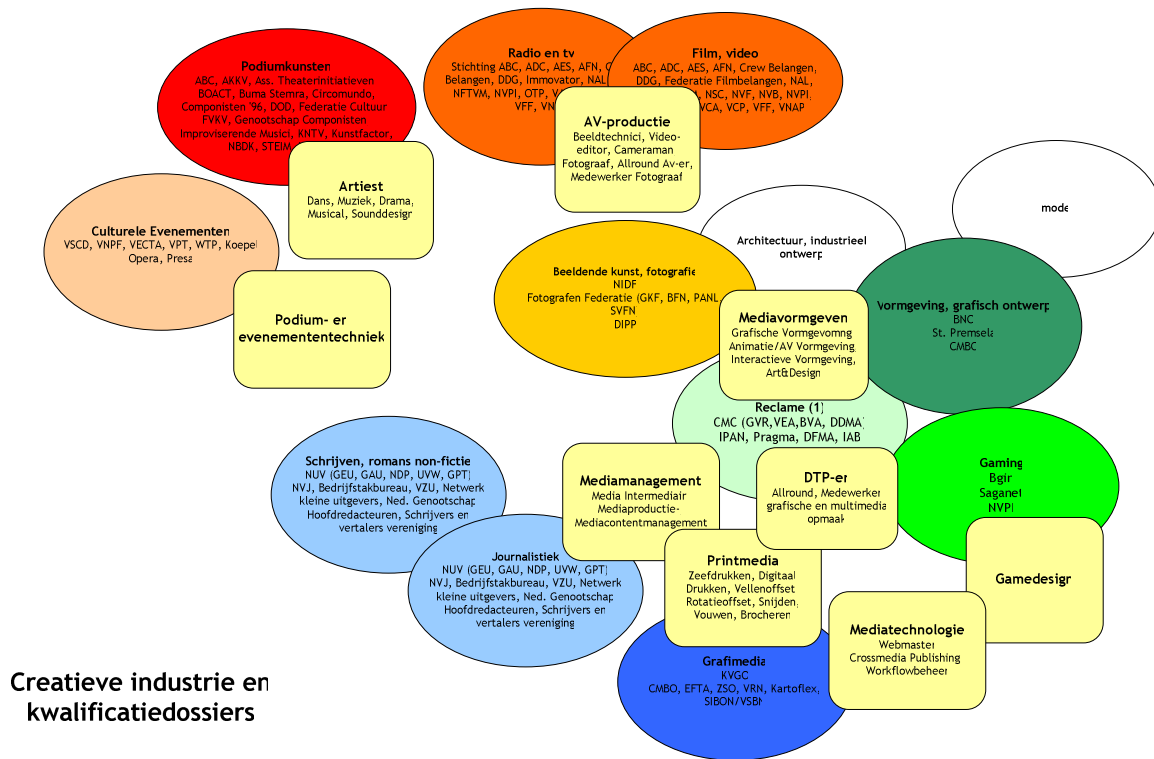
### EVC (eerder verworven competenties)

In 2007 zijn de bestaande EVC-procedures vergeleken met de branche-erkende kwalificaties en met de nieuwe mbo-kwalificaties. Op basis van een gap-analyse is bepaald welke bijstellingen noodzakelijk zijn. Begin 2008 wordt advies uitgebracht over noodzakelijke aanpassingen en mogelijke ontwikkeltrajecten. Afhankelijk hiervan zal een besluit genomen worden of EVC door Kenniscentrum GOC

### Programma creatieve sector

De grafimediabranche maakt onderdeel uit van de creatieve sector en heeft daarbinnen met name te maken met een toenemende vervlechting van media-, uitgevers- en communicatiebranche. In 2006 is door het bestuur de notitie “De creatieve industrie, transformatie en nieuwe kansen” met bijbehorende aanbevelingen vastgesteld. Op basis hiervan is het programma ‘Kenniscentrum GOC in de creatieve sector’ ontwikkeld.

Aan dit programma is in 2007 uitvoering gegeven, o.a. door het organiseren van een aantal crossover meetings zowel intern als met een aantal bedrijven. Ook is het netwerk van brancheorganisaties in de sector onderzocht. In april 2007 zijn een evaluatie en aanbevelingen aangeboden aan directie en afdelingshoofden. De uitkomsten zijn met name benut bij het opstellen van het strategisch plan, de (interne) publicatie ‘De creatieve sector in beeld’ en de Arbeidsmarkt- en onderwijsrapportage.



## **Programma sociale innovatie**

In 2007 is een start gemaakt met het programma sociale innovatie. Op basis van literatuuronderzoek zijn enkele interne notities geleverd, die onder meer als input hebben gediend voor het strategisch plan 2008-2012. In het kader van strategisch doel 1 Innovatie, zullen de activiteiten op dit gebied in 2008 voortgezet worden.

Naast het bovengenoemde deskresearch hebben we in 2007 het thema bij onze klanten concreet maken met de uitvoering van verschillende activiteiten op het gebied van World Class Manufacturing.

Binnen het thema sociale innovatie is tevens het gesubsidieerde project 'Langer, gezonder, slimmer werken' gestart, dat zal doorlopen tot in 2008.

# Bedrijfsadvisering

## Aanbod

Ontwikkeling van medewerkers en leeftijdsbeleid is een onderwerp dat inmiddels bij een groot deel van de bezoeken aan bedrijven door bedrijfsadviseurs aan de orde komt, ook op initiatief van bedrijven zelf. Regelmatig wordt hiervoor een vervolgspraak gemaakt om dieper in te zoomen op de problematiek. De stap naar het afnemen van het product Opleidingsplan, waarbij bedrijven leren om binnen hun bedrijf gestructureerd een plan te maken, is nog groot. Slechts een enkeling zet deze stap.

Wel is merkbaar bij de commerciële maatwerktrajecten dat vaker een training communicatie/samenwerken en/of coachingsgesprekken werden afgenomen.

Het 'Personeel in beeld'-gesprek is het afgelopen jaar niet prominent neergezet, veelal kwamen deze onderwerpen in de hierboven genoemde bredere vervolgsprekken op tafel. Eind 2007 is hier een nieuwe impuls aan gegeven door middel van het gesubsidieerde project: Langer slimmer en gezonder werken. Door middel van een kaartenactie is het onderwerp opnieuw onder de aandacht gebracht bij een aantal bedrijven en zijn een aantal bedrijven rechtstreeks benaderd. Doel is met deze bedrijven in gesprek te komen over leeftijdsbeleid. Daarnaast worden in de tweede helft van 2008 een aantal trainingen leeftijdsbeleid aangeboden aan P&O-ers, leidinggevenden en directeurs van grafimediabedrijven en uitgeverijen.

Ter ondersteuning van praktijkopleiders is de, in 2006 ingrijpend gewijzigde, informatiemap actief onder de aandacht van praktijkopleiders gebracht. In deze map wordt ruim aandacht besteed aan Competentiegericht Onderwijs (CGO) en wat dit voor de praktijkopleider betekent. Voor zijn nieuwe rol als coach krijgt de praktijkopleider ook handvatten aangereikt. In 2007 is verder een nieuwe brochure voor leerbedrijven uitgebracht waarin het belang van het beschikbaar stellen van stageplaatsen wordt benadrukt. Hierbij wordt ook gewezen op een mogelijk voordeel voor een bedrijf van stagiaires en leerlingen als potentiële werknemer. De basistraining voor praktijkopleiders is in 2007 door 118 praktijkopleiders gevolgd. Het gesubsidieerd aanbieden van deze training blijkt goed te werken. De geplande regiobijeenkomsten voor praktijkopleiders, die samen met een onderwijsinstelling in de regio worden georganiseerd, lopen minder goed. Alleen in Rotterdam heeft in samenwerking met Grafisch Lyceum Rotterdam een bijeenkomst plaatsgevonden.

Inmiddels wordt door 33 onderwijsinstellingen onderwijs gegeven vanuit de grafimediakwalificatiestructuur. Met al deze scholen wordt inmiddels door de betreffende bedrijfsadviseur in de regio contact onderhouden, waarbij de mate waarin, nog zeer verschillend is. Dit zal in 2008 verder worden uitgebouwd.

In het kader van versterking van de relatie met onderwijsinstellingen, is een start gemaakt met het regionaal organiseren van bijeenkomsten over praktijkleren en competentiegericht onderwijs. Deelnemers zijn de onderwijsinstellingen en Kenniscentrum GOC. Dit loopt door tot eind 2008.

Ook in 2007 zijn meerdere eendaagse trainingen rond employability uitgevoerd, zoals Beter communiceren met collega's en leidinggevenden, Groeien in je loopbaan, Opkomen voor jezelf en Stress de baas.

Daarnaast zijn met derden gesprekken opgestart met als doel te komen tot een volwaardig aanbod op dit gebied dat via de werkgever aangeboden zal worden.

Op het vlak van de certificerende technische trainingen zijn in 2007 een aantal trainingen aan ons aanbod toegevoegd. Dit betreft trainingen op het gebied van webdesign, digital printing en een tweetal cross mediale trainingen, te weten grafimedia adviseur en grafimedia productiemanager. Een derde training op dit gebied, grafimedia systeembeheerder, is in ontwikkeling genomen en zal in 2008 van start gaan.

Voor wat betreft de opleidingen voor procesoperator is besloten deze breder te trekken dan oorspronkelijk de bedoeling was. Gekozen is voor een opleiding procesoperator grafische druktechnieken. Deze training omvat daarmee tevens flexo-, diepdruk- en uiteindelijk mogelijk ook printtechnieken. Met deze opleiding wordt straks aan reeds geschoolde en gecertificeerde drukkers de mogelijkheid geboden om door te groeien. Deze opleiding zal medio 2008 van start gaan.

## **Organisatiestructuur**

Het afgelopen jaar is voor het eerst gewerkt binnen de nieuwe organisatiestructuur. De bedrijfsadviseur is een allrounder geworden. Voor de markt is hij het aanspreekpunt voor alle vormen van dienstverlening van Kenniscentrum GOC. Een nieuwe regio-indeling is gemaakt. Vacatures zijn ingevuld en iedere bedrijfsadviseur heeft hard gewerkt aan het leren kennen van zijn regio. De eerste resultaten hiervan zijn vastgelegd in marktbeveiligingsplannen per regio. Hiermee is ook de eerste stap gezet naar het planmatig (be-)werken van regio's.

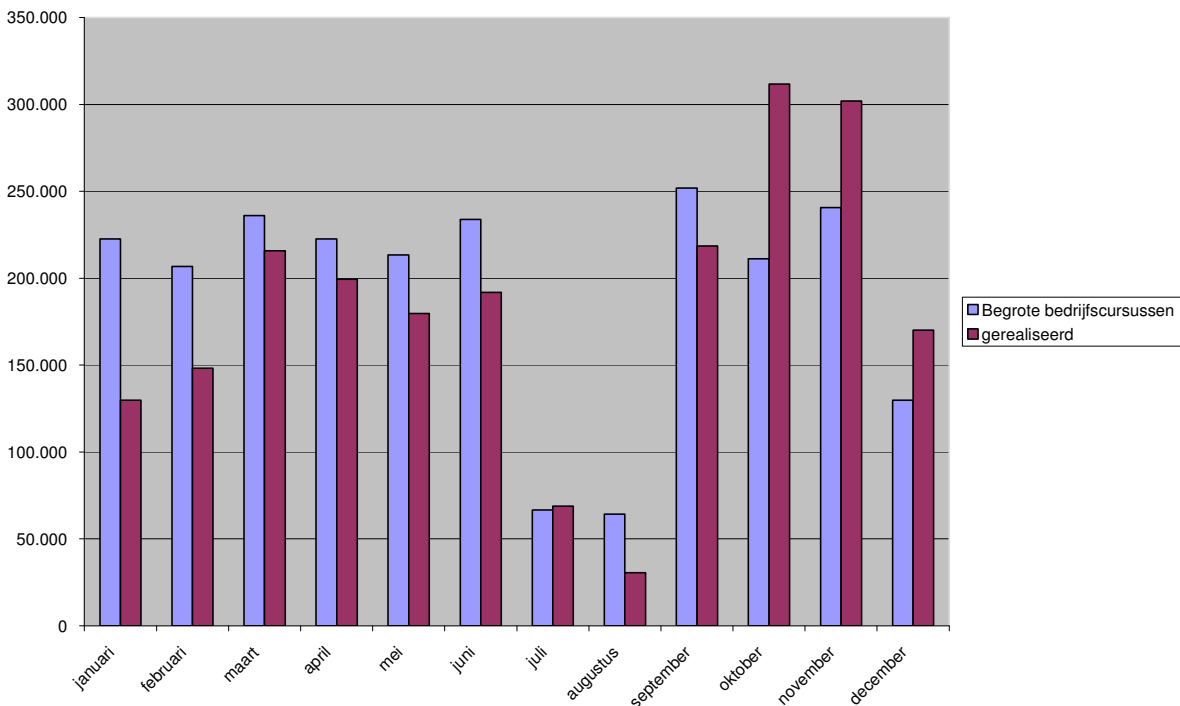
## **Opleiding**

Binnen de afdeling bedrijfsadviesing heeft in 2007 de professionalisering van de bedrijfsadviseurs een centrale rol gespeeld. Het team is in 2007 als zodanig van start gegaan. Mensen die voorheen op drie verschillende afdelingen werkten en met verschillende achtergronden (arbeidsmarkt, BPV - beroepspraktijkvorming - en account management) zijn samengesmeed tot een team. Dit vereiste allereerst van iedereen een investering in zijn eigen ontwikkeling aangezien iedereen zich een of meerdere deskundigheidsgebieden moest eigen maken. Maar daarnaast was het ook noodzakelijk als een team te opereren binnen nieuw te vormen structuren. Om dat allemaal in goede banen te leiden is sterk geïnvesteerd in opleiding.

# Training & Consultancy

## Omzet en omzetsamenstelling

De totale omzet over 2007 is achtergebleven bij de begrote omzet. Vooral in de eerste helft van het jaar bleef de gerealiseerde omzet beduidend achter. Gelukkig werd dit voor een aanzienlijk deel goedgehaakt door een sterker najaar dan begroot was. De totale realisatie kwam daarmee uiteindelijk uit op 94%. De belangrijkste oorzaak lijkt te zijn, dat ondanks de aantrekkende economie grafimediabedrijven langzaam op gang kwamen met het investeren in de helaas ook dit keer weer, conjunctuurgevoelige opleidingen.



Binnen de omzet is er over de afgelopen jaren een duidelijke verschuiving van de samenstelling te constateren. De hoeveelheid maatwerk neemt toe in het totaal van de behaalde omzet. Bedroeg het aantal maatwerkdagen in 2004 nog 37% van het totale aantal trainingdagen, inmiddels is dit gegroeid naar 48%, een stijging van bijna 30%. Daarbovenop neemt het absolute aantal maatwerkdagen nog forser toe, namelijk met ruim 45% over diezelfde periode. Het ziet er naar uit dat deze tendens zich verder doorzet. Bedrijven kiezen steeds vaker voor een opleiding met minimaal verlet, hetgeen zij bereiken door in-company trainingen.

Dit heeft belangrijke consequenties voor het bedrijfsresultaat en voor de bedrijfsvoering bij Kenniscentrum GOC. Op basis van analyses over 2007 van de gemiddelde opbrengsten per trainingdag voor maatwerk en voor een open inschrijving in Veenendaal blijkt dat een maatwerkdag circa 20% minder opbrengt dan een open inschrijvingdag. Dit drukt daarmee het bedrijfsresultaat omdat meer maatwerk dan begroot een negatieve invloed heeft op de omzet. Daarnaast heeft deze verschuiving ook in de bedrijfsvoering consequenties gehad. Voor het behalen van dezelfde omzet heeft men meer en harder moeten lopen. Dit geldt niet alleen voor de acquisitie, maar ook voor de gehele begeleiding (binnendienst, O&P, services) en after sales (bedrijfsadviseurs). Verder is in de markt steeds vaker de behoefte aan specifiek maatwerk te constateren. Maatwerk werd daarmee steeds minder een 'open inschrijving bij de klant' en vereiste een extra inspanning van GOC-organisatie.

## **Algemeen**

De eerder genoemde verschuiving van open-inschrijvingsdagen naar maatwerkdagen heeft belangrijke consequenties voor het eigen corps. Op maatwerktrajecten willen wij zoveel mogelijk eigen docenten inzetten. Dit is ook in 2007 gebeurd. Hierdoor neemt de druk op de eigen instructeurs fors toe. Veel reistijd betekent immers niet alleen meer 'tijd voor tijd' en daarmee minder beschikbare trainingdagen, maar ook is het zwaarder om twee weken van huis maatwerktrajecten te draaien dan open inschrijvingen in Veenendaal.

## **Gastdocenten**

Aan de uitvoeringskant zijn in 2007 belangrijke stappen gezet om de pool van gastdocenten uit te breiden. Uitgangspunt is hierbij het afbreukrisico voor de organisatie te beperken en ruimte te creëren voor deskundigheidsbevordering van het eigen corps. Op bijna alle vakgebieden zijn vervangende gastdocenten gevonden. Hierdoor is tevens ruimte ontstaan om eigen instructeurs breder inzetbaar te maken door hen op andere vakgebieden te scholen. Alleen op het gebied van vellenoffset is dit momenteel nog niet gelukt. Hier speelt de langdurige ziekte van een van de twee eigen instructeurs offset een grote rol. De langdurige ziekte van de instructeur nabewerking hebben we door middel van het inzetten van een nieuwe gastdocent goed kunnen opvangen. Voor de 'menstrainingen' is samenwerking gezocht met een nieuw bureau op dit gebied dat in 2007 reeds enkele trainingen voor ons heeft kunnen uitvoeren.

## **Opleiding**

Binnen de afdeling training & consultancy is begonnen met het deskundigheidsbevordering project van de eigen instructeurs. Kenniscentrum GOC wil autoriteit zijn op een aantal technische gebieden en wil daartoe dienstverlening aanbieden in de vorm van training, maar ook consultancy (t&c) op een hoog niveau. Hiertoe zijn er functieprofielen en competentiebeschrijvingen opgesteld inclusief gedragsvoorbeelden. Deze functieprofielen zijn besproken en aan de hand hiervan zullen er in 2008 assessments plaatsvinden en zullen er persoonlijke opleidingsplannen geschreven worden voor de komende jaren. Dit alles moet leiden tot een verdere professionalisering van de afdeling t&c.

# Services

## Algemeen

De afdeling services staat ten dienste van het primaire proces. De activiteiten van de afdeling volgen daarmee de activiteiten die elders in de organisatie ontplooid worden. Binnen services zelf heeft in 2007 een intern opleidingstraject plaatsgevonden waardoor elke taak door twee medewerkers en een back-up kunnen worden uitgevoerd. Ook hiermee is het afbreukrisico beperkt. Daarnaast is de functie van 'vacaturebegeleider' aan de afdeling toegevoegd.

## Vacaturekracht.nl

In 2007 heeft Kenniscentrum GOC op verzoek van sociale partners een website voor vraag en aanbod van grafimediapersoneel gelanceerd. Belangrijkste aanleiding was en is de moeilijke arbeidsmarkt in de grafimediabranche. Vacaturekracht.nl is ontwikkeld op verzoek van de sociale partners in de grafimediabranche. Van werkgevers en werknemers kwamen steeds meer signalen dat er behoefte was aan een centrale plek waar bedrijven en werkzoekers elkaar konden vinden.

Het is de bedoeling dat werkgevers en werkzoekers elkaar zelfstandig vinden via de site. Lukt het werkgevers niet hun vacature vervuld te krijgen dan kunnen zij de hulp inschakelen van de vacaturebegeleider van Kenniscentrum GOC. De vacaturebegeleider begeleidt en ondersteunt de werkgever bij zijn wervingsacties. Deze functie is ondergebracht binnen de afdeling services.

# Interne Organisatie

## Interne Organisatie

Naar aanleiding van de reorganisatie uit 2006 is ook binnen de interne organisatie aandacht besteed aan de samenwerking tussen de verschillende onderdelen van de interne organisatie. Door onder andere een teambuildingsdag, afdelingsbijeenkomsten en persoonlijke doelstellingen verwachten we daarvan in 2008 de resultaten te zien. De doelstelling van dit project is vooral ook om de totale capaciteit van de interne organisatie efficiënter in te zetten. Onderstaand is verder per onderdeel een overzicht gegeven van de belangrijkste zaken uit 2007.

### Automatisering

In het kader van de versterking van het praktijkleren zijn er binnen ons relatiebeheersysteem diverse verbeteringen aangebracht. Mede door de indiensttreding van een aantal nieuwe medewerkers is extra aandacht geschonken aan het beschrijven van de procedures en het maken van handleidingen. Vanuit het project van kennismanagement zijn diverse leerlijnen uitgezet om het gezamenlijke gebruik van het relatiebeheersysteem te stimuleren.

Voor wat betreft het systeem- en netwerkbeheer is in 2007 een begin gemaakt met het zogenaamde consolideren van de servers door middel van virtualisatie. Voordeel hiervan is dat we kunnen volstaan met minder servers, dus lagere beheerskosten, en minder kwetsbaar zijn bij storingen. In het trainingscentrum zijn in verband met het nieuwe Adobe CS3, een groot aantal Mac computers vervangen of uitgebreid. Tenslotte is vanuit de afdeling energie gestoken in de ontwikkeling en implementatie van 'vacaturekracht'. Daarbij is vooral aandacht geschonken aan de relatie met het relatiebeheersysteem Omnia en het register leerbedrijven.

### Interne dienst

Door de toename van het aantal cursussen in de tweede helft van 2007 is bij de interne dienst veel tijd besteed aan het voorbereiden van cursusmateriaal. In het algemeen is de hoeveelheid te reproduceren materiaal in 2007 enorm toegenomen. In verband met de afloop van het contract voor de kopieermachines heeft eind 2007 een leveranciersselectie plaatsgevonden. Het resultaat is dat Xerox in 2008 opnieuw de machines mag leveren. Door verbeteringen in de techniek en scherpere contractafspraken zal er in 2008 sprake zijn van lagere kosten per kopie. Tevens kan meer rekening gehouden worden met de toenemende vraag naar kleurenkopieën en andere papierformaten. Eind 2007 is een nieuwe brandmeldingscentrale geïnstalleerd. De centrale is gecertificeerd door de brandweer en voldoet aan de voorwaarden van de nieuwe gebruikersvergunning voor het kantoor en trainingscentrum.

### Financiële administratie

Bij de financiële administratie hebben we het afgelopen jaar te maken gehad met het vertrek van de senior medewerker/coördinator van de afdeling. Deze vacature is intern opgevuld. Door een herverdeling van taken en een efficiëntere wijze van werken is de verwachting dat de capaciteit van de afdeling in 2008 kan verminderen. Op verzoek is de managementinformatie in 2007 verder verbeterd. Samen met p&o is aandacht besteed aan verbetering van de controle op de uit te voeren personeelsmutaties.

### Subsidiecoördinatie

Via het A&O fonds, maar ook vanuit Kenniscentrum GOC zijn in 2007 weer diverse subsidietrajecten uitgevoerd. In het kader van de regeling Leeftijdsbewust beleid zijn voor zowel Kenniscentrum GOC als voor de uitgevers twee subsidieaanvragen gedaan. Beide zijn door het Agentschap gehonoreerd. De uitvoering van beide projecten loopt door in 2008.

Voor activiteiten in het kader van het 'Communicatiehuis' is subsidie via het Bedrijfsfonds voor de Pers aangevraagd en ook ontvangen. Als vervolg op ESF3 is in februari 2007 een subsidieaanvraag voorbereid in het kader van de eerste tranche van de nieuwe ESF regeling 2007-2013. Het A&O fonds heeft die aanvraag ingediend en in september 2007 een beschikking gekregen. De uitvoering zal plaatsvinden van 1 oktober 2007 tot 1 oktober 2008. Voor de tweede tranche zijn ook twee subsidieaanvragen ingediend, hiervan is één aanvraag toegekend en één begin 2008 afgewezen.

# Communicatie & Marketing

## Afdeling

2007 was een onrustig jaar voor de afdeling communicatie & marketing. Met name de eerste helft kende met het vertrek van de adviseur een hobbelige start. De functie stond per januari vacant en is pas per 1 juli weer volledig ingevuld. De tussenliggende periode is ad interim opgevuld waarbij zo veel mogelijk aandacht is gegaan naar de lopende zaken.

Pas in de tweede helft van het jaar is er weer volop aandacht gekomen voor het structureel communiceren van Kenniscentrum GOC aan haar doelgroepen.

## Organisatie

Een van de belangrijkste veranderingen in 2007 was de start van een veranderende manier van communiceren naar buiten. Hierbij stonden een tweetal zaken voorop: duidelijk communiceren en met de uitstraling die past bij ons eigen kennisniveau. Dit heeft geresulteerd in een “verlichte” vorm van onze uitingen. Met als kenmerk veel wit en sterke beelden. De nieuwe uitstraling is vooral te zien in advertenties, maar is ook doorgevoerd in de bestaande website. In 2008 zal de nieuwe vorm verder in de uitingen van de organisatie worden doorgevoerd.

## Vacaturekracht.nl

Veel aandacht is in de tweede helft van 2007 gegaan naar een nieuwe activiteit van Kenniscentrum GOC, de banensite [vacaturekracht.nl](http://vacaturekracht.nl). Deze site is een verzamelplek voor werkgevers en werkzoekenden in de grafimedia. Met een kick-off meeting tijdens het jubileum van het Grafisch Lyceum Utrecht ging ook de communicatie naar werkgevers en werknemers van start. Met mailingen en adverteren werd de nieuwe site kenbaar gemaakt aan de doelgroep, met als resultaat een vliegende start voor deze site.

## Beurzen en evenementen

In 2007 heeft Kenniscentrum GOC deelgenomen aan de Grafische Vakbeurs in Gorinchem. Met 14 februari als een van de beursdagen is gekozen voor het thema Valentijnsdag. Middels uitdagende berichtjes werden bezoekers opgeroepen om de stand te bezoeken. Zoals iedere beurs was ook deze beurs een uitstekend moment om bestaande relaties te verwelkomen en bij te praten over de ontwikkelingen binnen het kenniscentrum.

Het afgelopen jaar bracht voor het Skills Masters evenement een nieuwe uitdaging. Op deze dagen was er niet alleen aandacht voor jonge instroom in de branche, maar tijdens het nieuwe evenement Grafimedia Masters was er ook ruimte om de beste praktijkopleider en het beste leerbedrijf te eren. Deze eerste editie is zeer succesvol verlopen en zal ook zeker in het komende jaar herhaald worden.

## Overige uitgaven

In 2007 zijn de jaarlijkse uitgaven Grafimedia in cijfers (in samenwerking met het KVGGO) en de Connectkrant wederom uitgegeven. Beide uitgaven zijn ook dit jaar weer positief ontvangen en laten de diversiteit van de kennis, welke bij ons aanwezig is, zien.

# Personeel & Organisatie

In het jaarverslag over het jaar 2007 worden de belangrijkste ontwikkelingen binnen de organisatie weergegeven op het gebied van personeels- en arbobeleid en is te beschouwen als sociaal jaarverslag.

Gebruik is gemaakt van een aantal kengetallen, die inzicht geven in de ontwikkelingen van het personeelsbestand. Waar mogelijk wordt een vergelijking gemaakt met voorgaande jaren.

## Arbeidsovereenkomsten

Op 31 december 2007 waren 70 medewerkers, met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd, werkzaam bij Kenniscentrum GOC 53% van de medewerkers heeft een fulltime dienstverband en 47% een parttime dienstverband, respectievelijk 37 en 33 personen. Twaalf van deze medewerkers hebben, in verband met pensioenrechten, de VBGI-rechtspositie.

Zeven medewerkers gingen een arbeidsovereenkomst met het kenniscentrum aan, terwijl 5 medewerkers de organisatie hebben verlaten. De verdeling mannen - vrouwen is als volgt: 54% man tegenover 46% vrouw.

## Collectieve Arbeids Overeenkomst

Voor Stichting Kenniscentrum GOC is de CAO-kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (KBB) vertrekpunt voor de arbeidsvoorwaarden. Sommige onderwerpen uit CAO-KBB kunnen, vanwege (wettelijke) regelgeving, niet worden overgenomen. Er zijn geen functionarissen die boven de WOPT (Wet Openbaarmaking uit Publieke Middelen gefinancierde Topinkomens) worden betaald.

CAO KBB is in oktober 2007 opnieuw afgesloten voor de periode 1 februari 2007 tot 1 februari 2010.

In deze CAO KBB hebben de partijen afspraken gemaakt betreffende inkomensontwikkelingen, onkostenvergoedingen, scholing en loopbaanbeleid, doorvertaling wijziging WW in het BWR-kenniscentra (Bovenwettelijke Wachtgeld Regeling Kenniscentra), buitengewoon verlof en de ZAR-kenniscentra (Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Kenniscentra).

## Aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden

Buitendienstmedewerkers hebben de directie verzocht een aantal specifieke secundaire arbeidsvoorwaarden te onderzoeken. De directie is bereid geweest dit te doen en er zijn regelingen afgesloten. De verschillende regelingen die zijn gemaakt om zoveel mogelijk recht te doen aan de specifieke situatie van buitendienstmedewerkers, vallen binnen de context van het GOC. Dat wil niet zeggen dat deze regelingen alleen op deze groep medewerkers betrekking hebben. De regelingen zijn GOC-breed geworden en ingevoerd bij alle collega's die met dezelfde omstandigheden te maken hebben. Sommige regelingen zijn van kracht geworden in 2007, andere worden van kracht per 1 januari 2008. De regelingen hebben betrekking op:

- Aangepaste regeling reis- en verblijfkosten bij dienstreizen
- Aangepaste regeling onkostenvergoeding buitendienstfunctionarissen
- Regeling Winterbanden + bijbehorende overeenkomst
- Regeling Preventief Medisch Onderzoek
- Regeling Aanschaf Meubilair
- Verzekeringen
- TomTom 720 is beschikbaar gesteld
- Rijvaardigheidstraining

## Jubilea

In 2007 vierden bij het kenniscentrum drie medewerkers hun 20-jarige jubileum, een medewerker vierde zijn 25-jarig dienstverband en een medewerker vierde zijn 30-jarig jubileum. Op passende wijze is aan de diverse jubilarissen aandacht geschonken.

## Stages

In 2007 hadden we twee stagiaires, een bij de afdeling de afdeling Communicatie & Marketing en een bij de afdeling Automatisering.

## **Uitzendkrachten**

In 2007 is gebruik gemaakt van in totaal 14 tijdelijke krachten. Het betrof facilitaire taken, receptiewerkzaamheden, personele en adviseursactiviteiten, administratieve taken, beleidsmatige en onderwijskundige activiteiten en managementtaken.

## **Werkervaring**

In 2007 is 1 werkervaringsplaats ingevuld.

## **Functioneringsgesprekken**

Afgesproken is dat medewerkers één keer per jaar een functioneringsgesprek hebben met hun leidinggevende. In 2007 heeft bijna het voltallige personeel een functioneringsgesprek gevoerd. De resultaatgerichte afspraken die zijn gemaakt in deze gesprekken zijn gemonitord door leidinggevende als door p&o. Een klein deel van de bedrijfsadviseurs heeft niet in 2007 een functioneringsgesprek gevoerd. Oorzaak hiervan lag mede bij het in gang gezette scholingstraject. Deze gesprekken worden begin 2008 alsnog gevoerd.

## **Ouderschapsverlof**

In 2007 is er door 4 medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot het opnemen van betaald ouderschapsverlof. In totaal ging het hierbij om 627 uur betaald verlof. Van de mogelijkheid tot onbetaald ouderschapsverlof is geen gebruik gemaakt.

## **Ouderenverlof**

In de CAO-KBB bestaat de mogelijkheid om deel te nemen aan de regeling ouderenverlof. In de leeftijdscategorie 52 t/m 55 jaar maakt 5 medewerkers gebruik van de regeling. In de leeftijdscategorie vanaf 56 jaar maakten 10 medewerker gebruik van de regeling.

## **Keuzemenu arbeidsvoorwaarden**

Jaarlijks wordt aan alle medewerkers van het kenniscentrum een keuzemenu arbeidsvoorwaarden aangeboden. De medewerker kan een deel van zijn arbeidsvoorwaardenpakket, met behulp van het keuzemodel, zelf samenstellen. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan het feit dat iedere medewerker specifieke wensen heeft als het gaat om arbeidsvoorwaarden. Bronnen zoals geld en tijd, in de vorm van vrije dagen of overwerkuren, kunnen worden ingezet voor doelen, zoals extra verlof, extra inkomen, de aanschaf van een fiets, extra reiskostenvergoeding en spaarloon. Het aantal deelnemers aan het arbeidsvoorwaarden keuzemenu is 32 personen (45%).

## **Deskundigheidsbevordering**

Kenniscentrum GOC vindt het belangrijk dat zijn medewerkers ten behoeve van een goede vervulling van hun taken goed zijn opgeleid en goed zijn gemotiveerd. Daarom is in het sociaal beleid opgenomen dat medewerkers ruimte en gelegenheid krijgen om zich op tal van gebieden te scholen. Een groot aantal cursussen in het kader van bij- en nascholing wordt intern vorm gegeven, of door eigen medewerkers of door deskundigen die extern worden aangetrokken. In verband met de organisatiewijziging is bijzondere aandacht besteed aan om- en bijscholing in verband met veranderde/nieuwe functies.

Voor de gehele organisatie was een scholingsbudget beschikbaar van in totaal € 138.000,- (exclusief verletkosten). In 2007 is € 118.451,- uitgegeven aan deskundigheidsbevorderende activiteiten die zowel intern als extern hebben plaatsgevonden. 11,6% van het bestede scholingsbudget heeft binnen het eigen scholingscentrum van Kenniscentrum GOC plaatsgevonden.

## **Medewerkerstevredenheidsonderzoek**

In mei 2007 is medewerkerstevredenheidsonderzoek binnen Kenniscentrum GOC gehouden in samenwerking met Effectory, een organisatie die leidende speler is in managementinformatie. Doelstelling was een beeld te krijgen hoe medewerkers aankijken tegen de organisatie en in hoeverre verbeteringen zichtbaar waren ten opzichte van het vorige onderzoek. Onderwerpen die aan bod zijn gekomen zijn: werkzaamheden, arbeidsomstandigheden, collega's, leidinggevende,

organisatie, ontwikkelingsmogelijkheden en beloning. Uit het onderzoek is gebleken dat de algemene tevredenheid van de medewerker gelijk is gebleven aan het vorige onderzoek nl. 7,1 (rapportcijfer) en gelijk is aan de Nationale Tevredenheidindex. Het management heeft in antwoord op het onderzoek ervoor gekozen twee organisatiebrede projecten op te starten. Daarnaast heeft ieder hoofd van een afdeling samen met de medewerkers afdelingsdoelen gesteld.

### **Kwaliteitsmanagementsysteem**

De organisatiewijziging die eind 2006 is doorgevoerd heeft geleid tot verregaande aanpassing van het KwaliteitsManagementSysteem in 2007. Kenniscentrum GOC heeft hierbij een extern bureau ingeschakeld.

Een drietal nieuwe interne auditors zijn benoemd. Omdat de interne audits het karakter van thematische audits hebben gekregen zijn alle interne auditors (bij)geschoold.

De externe audit heeft in het najaar plaatsgevonden. Bijzonder hierbij was dat ook de EVC werkwijze is beoordeeld, zodat erkenning door Kenniscentrum EVC kon worden aangevraagd. Het ISO certificaat is weer afgegeven met daarbij een positieve voordracht aan het Kenniscentrum EVC voor erkenning voor de uitvoering van EVC.

De Colo monitor, voor de wettelijke taken en een aantal instellingsaspecten, is in ook in 2007 keer door alle kenniscentra uitgevoerd.

## **ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

### **Verzuimbeleid**

In overleg met de relatiebeheerder van de Arbo-dienst Arbo Unie is een dienstverleningsplan opgesteld. Daarin is opgenomen welke diensten de Arbo-dienst verricht op het gebied van verzuimpreventie en verzuimbegeleiding in het Poortwachtertraject. Onderdelen zijn het spreekuur dat de Arbo-arts houdt met medewerkers die langer dan 21 dagen ziek zijn of op indicatie vervroegd worden opgeroepen, (beknopte) probleemanalyse, plan van aanpak, de 13e weekmelding bij het UWV, de eerste jaarsevaluatie e.d.

Ziekteverzuimpercentage excl. zwangerschap bedroeg over 2007 6,5%. In 2007 heeft 27,4% van de medewerkers zich in 2007 niet ziek gemeld. De gemiddelde ziekmeldingfrequentie in 2007 bedraagt 1,6 en de gemiddelde verzuimduur is 20,59 dagen. De stijging van de verzuimduur heeft te maken met een aantal langdurig zieke medewerkers. In 2007 zijn verschillende interventies gehouden in het kader van reïntegratie, dit betrof o.a. bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfspsycholoog.

### **SMT (Sociaal Medisch Team)**

Met de Arbo-arts van de dienst Arbo Unie is door de adviseur p&o 5 maal overleg geweest in het SMT. De medewerkers die langer dan 3 weken verzuimen, worden in het overleg besproken. De Arbo-arts adviseert ten aanzien van de werkhervatting en de eventuele aanpassingen in de werksituatie. De adviseur p&o koppelt de bevindingen uit het overleg terug naar de managers die passende maatregelen treffen. Op indicatie is de manager aanwezig geweest bij het SMT.

### **Preventief Medisch Onderzoek**

Aan het einde van 2007 is aan alle personeelsleden een preventief medisch onderzoek aangeboden bij de Arbodienst Arbo Unie. Ook in 2008 kan de medewerker op eigen initiatief een afspraak maken met de Arbodienst. In het preventief medisch onderzoek wordt aandacht gegeven aan de volgende onderzoeken:

- Algemene klachten vragenlijst
- Beeldscherm visustest
- Body Mass Index: lengte/gewicht; risico Obesitas - lifestyle
- Bloeddruk meten
- Bloedonderzoek - suikerziekte en cholesterol
- Longfunctie - capaciteit longen
- Gehoortest
- Voor medewerkers vanaf 45 jaar ECG hartfilmpje

De medische informatie is vertrouwelijk en wordt alleen gecommuniceerd met de medewerker.

### **Gebruiksvergunning Gemeente Veenendaal**

Begin 2007 zijn er maatregelen genomen om een gebruiksvergunning te krijgen. Per 1 januari 2007 is de vergunning verplicht gesteld door de gemeente (brandweer) Veenendaal als er meer dan 50 personen aanwezig zijn in een gebouw. De gebruiksvergunning is afgegeven aan Kenniscentrum GOC, maar dit blijft een continu proces als wij de vergunning willen behouden. De eisen zijn onder andere:

- De in het gebouw aanwezige brandmeldinstallatie moet voorzien zijn van een geldig certificaat van het centrum voor criminaliteitspreventie en veiligheid (CCV)
- Er moet een nieuw ontruimingsplan worden geschreven volgens de norm NTA-8112. In het ontruimingsplan is o.a. de organisatie van de bedrijfshulpverlening vastgelegd.
- Van elke BHV-er moet er een kopie van elke BHV training naar de brandweer gestuurd worden.
- De brandmeldinstallatie moet beheerd, gecontroleerd en onderhouden worden conform NEN 2654-1. Daarvoor moet een persoon (personen) zijn aangewezen die is opgeleid en geïnstrueerd in het beheer, de controle en het onderhoud van de brandmeldinstallatie (beheerder brandmeldinstallatie). Deze opleiding heeft Arnold de Groot met goed gevolg afgerond.

In september 2007 heeft de brandmeldcentrale onderhoud gehad, en in november is de centrale aangepast voor de certificering. De centrale is enkele keren gedeeltelijk uitgeschakeld geweest i.v.m. werkzaamheden. Verder zijn er maandelijks periodieke controles geweest.

### **Bedrijfshulpverlening**

Bij Kenniscentrum GOC zijn 7 medewerkers met een bedrijfshulpverleners certificaat werkzaam. Alle BHV-ers zijn op herhalingscursus bedrijfshulpverlener gegaan. Deze herhalingsoefeningen vonden plaats onder begeleiding van Ricas Bedrijfshulpverlening uit Ede. In 2007 is er geen ontruimingsoefening gehouden.

### **AED**

Bij Kenniscentrum GOC zijn in februari 2007 5 medewerkers op herhalingscursus gegaan voor Reanimatie met AED, en 3 medewerkers hebben de volledige training gevolgd. Totaal zijn 8 medewerkers met een BLS/AED certificaat aanwezig binnen het Kenniscentrum. Deze cursussen zijn door de Arbo Unie uitgevoerd. Een AED apparaat is aanwezig bij de receptie van het Kenniscentrum.

### **VGWM commissie**

Met betrekking tot de veiligheid heeft het hoofd BHV de cursus voor de brandcentrale in 2007 met goed gevolg doorlopen. En is er een Goedkeuringscertificaat voor de brandmeldcentrale verstrekt. De BHV organisatie is inmiddels aangepast aan de huidige situatie en het ontruimingsplan is geactualiseerd.

In het kader van welzijn is begin 2007 de laatste fase gestart en afgerond voor de vernieuwing van het kantoormeubilair en het vervangen van het tapijt.

Over het milieu kan worden gemeld dat het energieverbruik beter in kaart is gebracht. In 2007 is het energieverbruik met ongeveer 8% afgenomen t.o.v. 2006. Dit komt doordat de drukpersen minder uren draaiden en een groot aantal scholingsprojecten buiten de deur waren ingepland. Ons contract voor de kopieermachines liep af dit jaar. Bij het aanschaffen van andere machines is rekening gehouden met zowel de gebruiksvriendelijkheid als de toepasbaarheid van de machines. Maar ook is rekening gehouden met de milieubelasting van deze apparaten.

### **Vertrouwenspersoon/ klachtencommissie**

Voor de medewerkers is een vertrouwenspersoon beschikbaar. Deze persoon is belast met de behandeling van ingediende klachten van werknemers die geconfronteerd worden met discriminatie en/of ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie gedurende de werktijd of in verband met het werk. De regelgeving is vastgelegd in een klachtenregeling. Indien problemen niet via tussenkomst

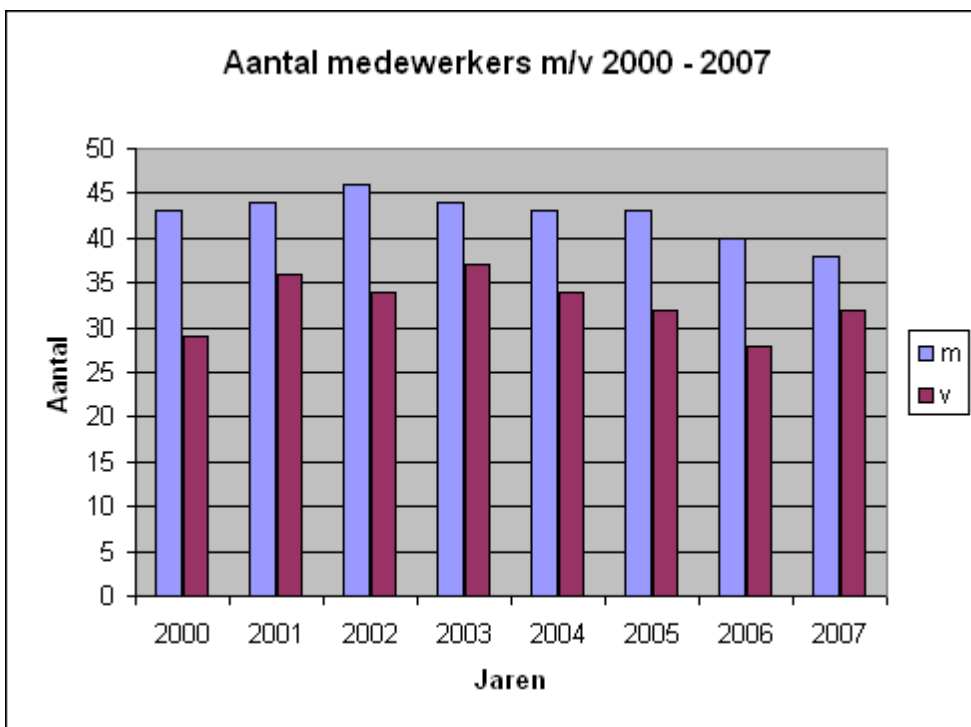
van de vertrouwenspersoon kunnen worden opgelost, kan behandeling door een klachtencommissie plaatsvinden. De externe invulling van deze klachtencommissie vindt plaats door de Arbo Unie. De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks verslag uit van de werkzaamheden aan de algemeen directeur.

## STATISTIEKEN

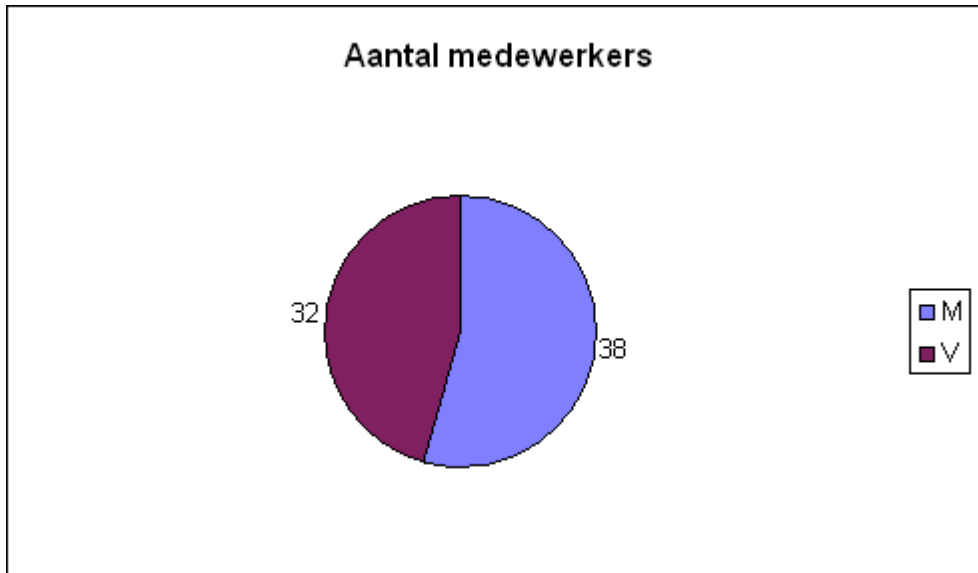
In de volgende overzichten wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling in de personele formatie bij Kenniscentrum GOC. In de overzichten wordt steeds uitgegaan van de situatie per 31 december 2007. Het aantal medewerkers in 2007 is in vergelijking met 2006 toegenomen van 68 medewerkers naar 70, verdeeld over 32 vrouwen en 38 mannen.

### Aantal medewerkers m/v 2000 - 2007

jaar	m	v	totaal
2000	43	29	72
2001	44	36	80
2002	46	34	80
2003	44	37	81
2004	43	34	77
2005	43	32	75
2006	40	28	68
2007	38	32	70



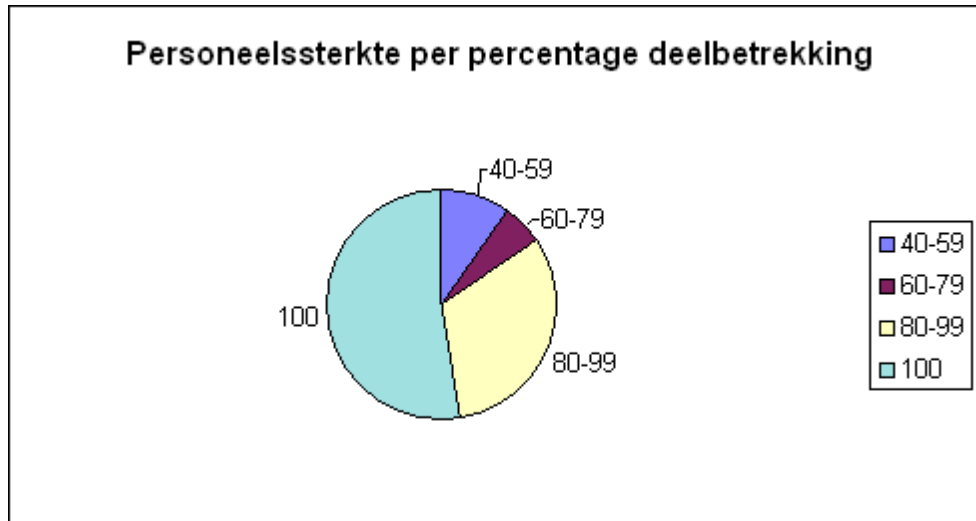
Soort arbeidsrelatie	M	V	Totaal
	38	32	70



### Gemiddelde betrekkingsovervang

Op 31 december 2007 werkte 53% van de medewerkers fulltime en 47% parttime.

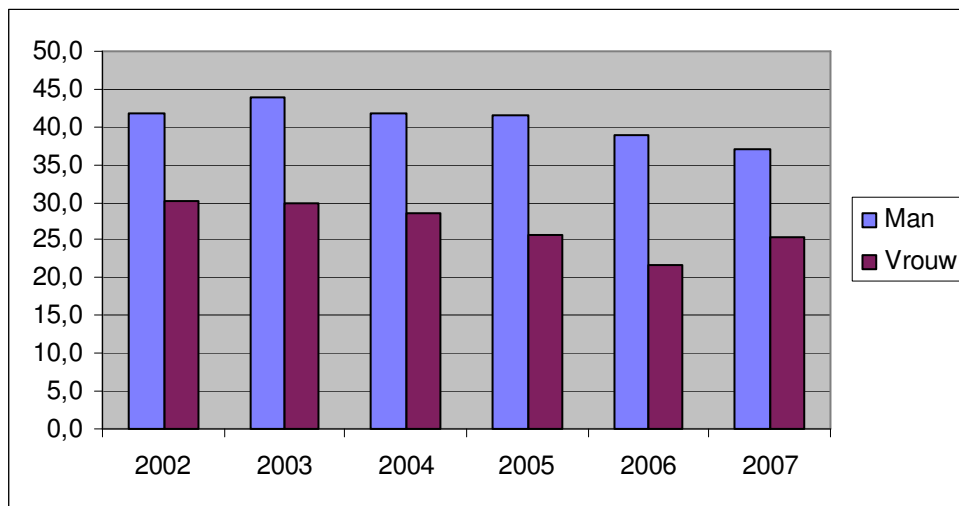
Deeltijdcategorie	Aantal DVB
40-59	7
60-79	4
80-99	22
100	37
Totaal	70



### Verhouding man/vrouw

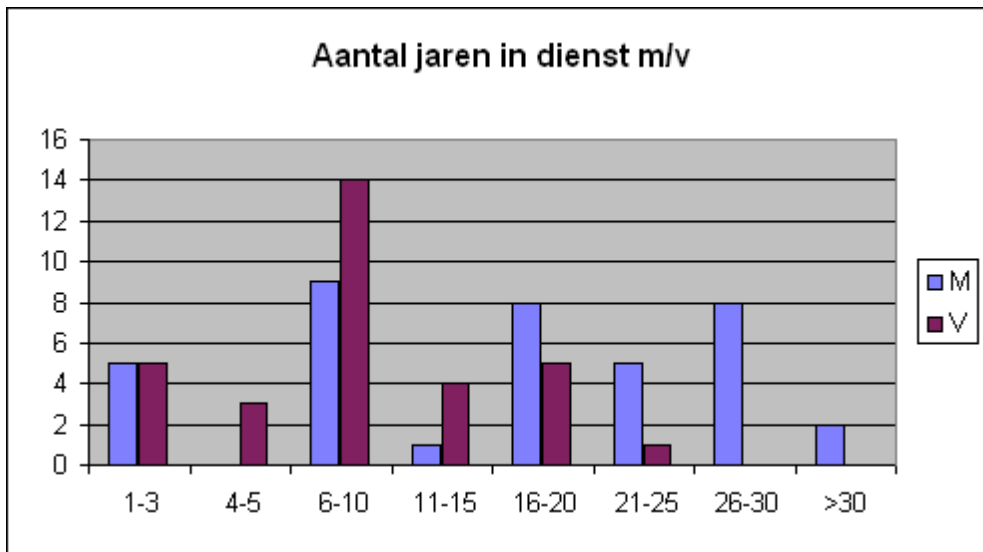
Het aantal vrouwelijke en mannelijke medewerkers op basis van fte's is over de afgelopen 5 jaren redelijk stabiel gebleven. Het aantal vrouwen is iets meer toegenomen ten opzichte van de mannelijke collega's.

jaar	Man	Vrouw	Totaal
2002	41,9	30,1	72,0
2003	44,0	30,0	74,0
2004	41,7	28,7	70,4
2005	41,7	25,8	67,4
2006	38,8	21,6	60,4
2007	37,0	25,5	62,4



## Jaren in dienst

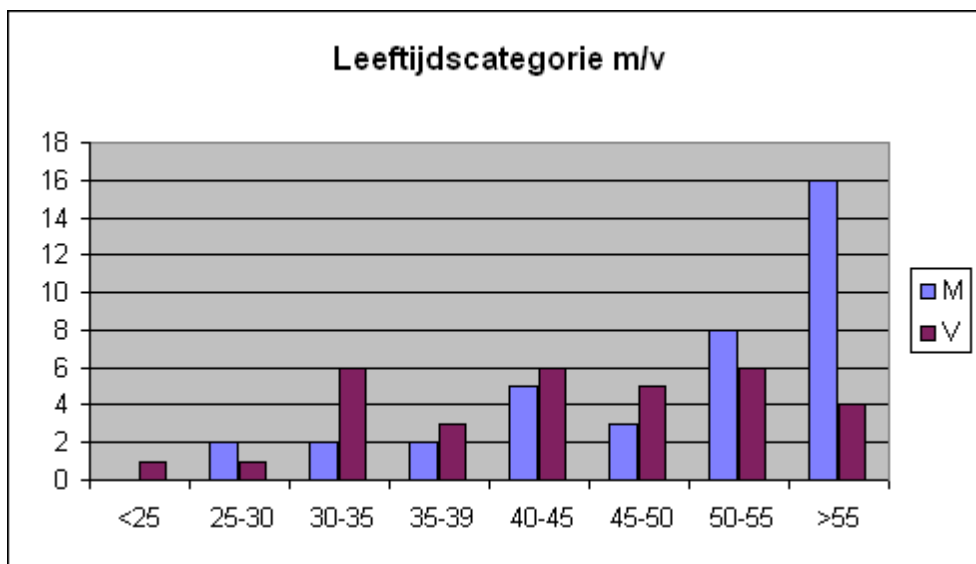
Jaren in dienst	M	V	Totaal
1-3	5	5	10
4-5		3	3
6-10	9	14	23
11-15	1	4	5
16-20	8	5	13
21-25	5	1	6
26-30	8		8
>30	2		2
	38	32	70
<b>Gemiddeld 13,4 jaar</b>			



### Leeftijdsofbouw

In de grafiek is te zien dat 20 medewerkers ouder dan 55 jaar zijn. Dit is 29% van het totaal aantal medewerkers. Het aantal medewerkers van 40 jaar en ouder is 33 ofwel 47%. Het aantal medewerker van 25 tot 40 jaar is 16 ofwel 23%. 1 persoon is jonger dan 25 jaar ofwel 1%.

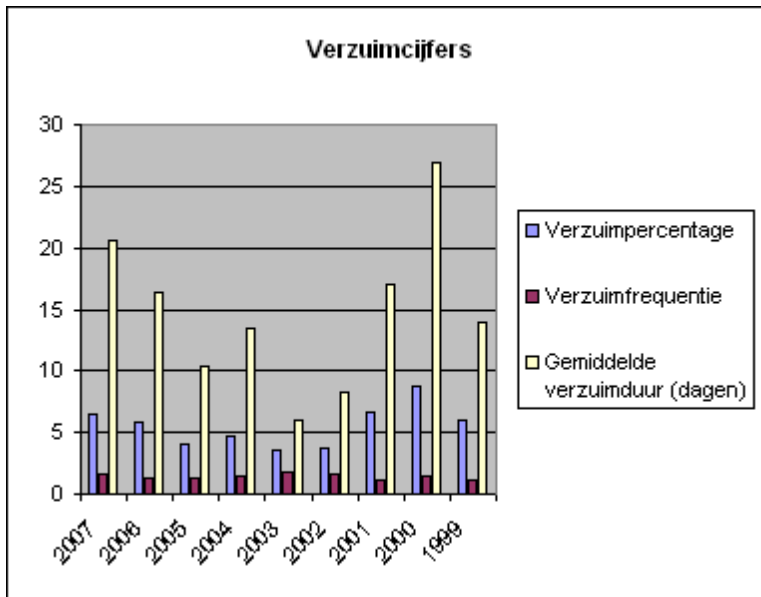
Leeftijdscategorie	M	V	Totaal
<25		1	1
25-30	2	1	3
30-35	2	6	8
35-39	2	3	5
40-45	5	6	11
45-50	3	5	8
50-55	8	6	14
55-60	12	4	16
> 60	4		4
	38	32	70
Gemiddeld 47 jaar			



### Ziekteverzuimgegevens

In het overzicht is te zien dat het verzuimpercentage van 2007 is gestegen (6,5%) ten opzichte van 2006 (5,77%). De frequentie is toegenomen van 1,28 naar 1,6. Ook de gemiddelde verzuimduur laat een stijging zien: van 16,45 in 2006 naar 20,59 in 2007.

	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Verzuimpercentage	6,5	5,77	4,0	4,64	3,63	3,77	6,6	8,8	6,05
Verzuimfrequentie	1,6	1,28	1,3	1,43	1,76	1,6	1,2	1,4	1,1
Gemiddelde verzuimduur (dagen)	20,59	16,45	10,4	13,5	5,97	8,21	17	27	14



Overzicht van opbrengsten en kosten 2007 KC GOC en VBGI  
(alle bedragen x € 1.000)

	2007		2006	
	Kosten	Baten	Kosten	Baten
Personele kosten	4.181		3.922	
Huisvestingskosten	468		483	
Bureaunkosten	282		445	
Kosten inventaris	507		463	
Kosten catering	117		122	
Communicatie- en marketingkosten	599		365	
Kosten productontwikkeling	438		561	
Brancheactiviteiten	63		46	
Uitbesteed en andere externe kosten	735		851	
Interest		20		48
Resultaat wettelijke taken*		4		38
Resultaat overige activiteiten		0		0
Ministerie OC&W		2.516		2.466
Subsidies bedrijfstak		2.216		1.994
Inkomsten uit dienstverlening		2.129		2.116
Subsidies derden		505		596
Totaal	7.390	7.390	7.258	7.258

	2003		2004		2005		2006		2007	
		%		%		%		%		%
Totaal	8475	100,0	8005	100,0	8021	100,0	7172	100,0	7366	100,0
Ministerie OCW *	2047	24,2	2258	28,2	2391	29,8	2466	34,4	2516	34,1
Inkomsten uit dienst-Verlening	1999	23,6	1766	22,1	2025	25,2	2116	29,5	2129	28,9
Subsidies bedrijfstak **	3463	40,9	3053	38,1	2853	35,6	1994	27,8	2216	30,1
Opbrengst derden ***	966	11,4	928	11,6	752	9,4	596	8,3	505	6,9

\* betreft VBGI

\*\* de subsidie bedrijfstak is te beschouwen als tekortfinanciering en loopt via stichting A&O Fonds

\*\*\* opbrengst derden betreft o.a. de subsidies van het ministerie van SZW, die het Kenniscentrum GOC verwerft voor eigen activiteiten

## Jaarrekening VBGi

### Balans per 31 december 2007

(alle bedragen x € 1.000)

Activa	2007 €	2006 €	Passiva		2007 €		2006 €
<i>Vlottende activa</i>			<i>Eigen vermogen</i>				
Vorderingen			Algemene reserve		685		689
Rekening-courant St. Kenniscentrum GOC	1.370	1.231	Voorzieningen		2		4
			Kortlopende schulden				
			Belastingen en premies soc. verz.	47		40	
			Overige kortl. schulden	195		199	
			Overlopende passiva	<u>441</u>		<u>299</u>	
					683		538
Totaal activa	1.370	1.231	Totaal passiva		1.370		1.231

### Exploitatier rekening 2007

	Werkelijk 2007 €	Begroting 2007 €	Werkelijk 2006 €
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	2.515	2.400	2.466
Baten werk iov derden	0	0	64
Som van de opbrengsten	2.515	2.400	2.530
<b>Lasten</b>			
Personeelskosten	1.723	1.794	1.694
Huisvestingslasten	135	117	139
Overige instellingskosten	690	694	753
	2.548	2.605	2.586
<b>Resultaat</b>	- 32	- 205	- 56
Doorbelasting overige afdelingen	0	0	0
Financiële baten/lasten	29	0	18
	- 3	- 205	- 38
<b>Resultaatsbestemming</b>			
Onttrekking aan de algemene reserve	- 3	- 205	- 38

**BESTUUR, COMMISSIES EN PERSONEEL PER 31 DECEMBER 2007**

**GOC-BESTUUR**

ROGB

W. Visser (voorzitter)

**werkgevers**

KVGO

Mevrouw mr. G.M. Boomgaard (penningmeester)

R. van den Berg (vice-voorzitter)

F.J. de Nobel

J.P.L.M. van Berkel

**werknemers**

FNV Kiem

C. Peijster (secretaris) tot 1 november 2007

Tj. Pietersma (secretaris) met ingang van 1 november 2007

Vacature

Vacature

CNV Dienstenbond

R. Leloux

**VBGI-BESTUUR**

ROGB

W. Visser (voorzitter)

KVGO

Mevrouw mr. G.M. Boomgaard (penningmeester)

Vacature

FNV Kiem

C. Peijster (secretaris) tot 1 november 2007

Tj. Pietersma (secretaris) met ingang van 1 november 2007

CNV Dienstenbond

R. LeLoux

Onderwijsorganisaties

H.P. Willemsen

Vacature

**COMMISSIES**

Examencommissie

J.J. Panse, voorzitter

S. van der Gugten, secretaris

Mevrouw drs. M.H.G. Bultman

Mevrouw M. van Delden

J.H. Huijsing

Mevrouw drs. A.H.C. Treffers

Paritaire Commissie  
W. Visser, onafhankelijk voorzitter  
Mevrouw drs. K. Balakirsky, secretaris  
Namens de onderwijsinstellingen (MBO-Raad)  
J.A. de Haas MBA  
R. Rabelink  
F. van Vliet

Namens sociale partners  
H.J. van der Eem  
Mevrouw mr. T.A. Louwes  
Drs. J. Teunen

## PERSONEELSLEDEN

### **Directie**

H.J. van der Eem (algemeen directeur)  
H. Vermeulen (adjunct directeur)

### Secretariaat

Mevrouw B.H. Bouwman (0,89)

### **Gedetacheerd**

J.A.G. Fleer  
M. van der Weele

### **Personeel & Organisatie**

Mevrouw M.G. van der Spruit (p&o adviseur) (0,86)  
Mevrouw A.C. Roos (0,50)

### **Interne organisatie**

A.J.J. Vollebregt MBA (afdelingshoofd)

Mevrouw J.H. Backelandt (0,90)

A.I. Budding

Mevrouw H.P. van Dijk (0,62)

A. de Groot

B.A.H. Liesker

W.C.M. Schaefers

R.G.M. Scheerder

H. de Vries

### **Afdeling Onderwijs en Productontwikkeling**

Mevrouw drs. K. Balakirsky (afdelingshoofd) (0,90)

### Secretariaat

Mevrouw S. van der Gugten (0,67)

H. Beishuizen

Drs. A. de Boer

Mevrouw drs. M.H.G. Bultman (0,86%)

Mevrouw M. van Delden

Drs. J. van Geenen

Mevrouw drs. M.J.C. Kleyzen (0,9)

Mevrouw drs. M. Kuin (0,86)

Mevrouw drs. J.A. Mackenzie (0,86)

Mevrouw drs. C.J.F. Marck (0,50)

Mevrouw drs. H. Mijnen (0,89)

Mevrouw drs. J.A.G.M. van Overbeek (0,90)

Drs. J.J.P. Teunen  
S.M. Vastbinder

### **Afdeling Bedrijfsadviesing**

Mw mr. T.A. Louwes (afdelingshoofd) (0,90)

Secretariaat

Mevrouw B. Bouwman (0,89)

H. van de Craats

Mevrouw G.J. Diepeveen

Mevrouw E.M.L. Frankenmolen (communicatieassistent) (0,9)

G. Goorman

D.P. de Jong

J.G. Klinkenberg

M.P. Kuipers (0,97)

P.P. van Leipsig

Mevrouw drs. A.C. Minnen (0,65)

Mevrouw K. Plasmeijer

Mevrouw M.J.S. de Rooij (0,80)

Mevrouw B.H.M.E. Hierck (communicatie en marketing)

M.A.M. Schoots

J.H.M. Smit (webmaster) (0,80)

A.M. Spruijt

F.H. Turksma

R.H. Vedder

P.J. de Vet

### **Afdeling Training & Consultancy**

J.N.M. Brugge (hoofd afdeling)

Secretariaat

Mevrouw C.W.P. van Bergen (0,50)

J.L.H. Basters (0,80)

C.J.G. Henzen

J.H. Huijsing

H.G. Kollee

C.A.L. van Pinxten

Mevrouw A.H.C. Treffers (0,76)

L.C. van der Weert

### **Afdeling Services**

A. Burgler (0,50)

Mevrouw E.M. van Hardeveld (0,49)

Mevrouw Th. Klein (0,86)

Mevrouw K.L.G.M. Knoop (0,46)

Mevrouw J. van Mourik (0,89)

Mevrouw D. Nieboer (0,65)

J.J. Panse

Mevrouw H.G. Rosendaal

Mevrouw A.J.M. Schreurs (0,90)

Mevrouw A.G.C. van der Steeg (0,50)

OR-leden  
Drs. J. Teunen (voorzitter)  
C.J.G. Henzen (secretaris)  
Mevrouw H. van Dijk-Ipenburg  
Mevrouw drs. R. Kleyzen  
R.J.B. Slikkerveer

Vertrokken tijdens het verslagjaar

M.N. Duijn  
P. van Saane  
J.S. Saedt  
H. van Schaik  
A. Smit

Aantal cursussen en cursisten over 2007 in Veenendaal/Groningen

	aantal	max. bezetting	man	vrouw	totaal	in%
Kwalificerende en certificerende cursussen						
01 Grafimedia adviseur	12	20	7	5	12	60%
02 Vormgeven	48	70	29	19	48	69%
03 Premedia DTP	85	100	60	25	85	85%
03 Premedia Webdesign	51	60	36	15	51	85%
03 Crossmedia	7	10	5	2	7	70%
04 Digital printing	3	10	3	0	3	30%
04 Drukken Flexo	14	20	13	1	14	70%
04 Drukken Diepdruk	6	10	6	0	6	60%
04 Drukken Offset	42	50	38	4	42	84%
05 Nabewerken	18	30	15	3	18	60%
06 Technisch leidinggevend	38	45	24	14	38	84%
Totaal	324	425	236	88	324	76%
Trainingen						
01 Algemeen Grafisch	62	70	37	25	62	89%
02 Vormgeven	5	10	3	2	5	50%
03 Premedia Crossmedia	4	10	4	0	4	40%
03 Premedia DTP	31	50	22	9	31	62%
03 Premedia Webdesign	6	20	4	2	6	30%
03 Premedia Workflow	38	50	26	12	38	76%
04 Drukken Diepdruk	0	0	0	0	0	0%
04 Drukken Digital Printing	9	10	9	0	9	90%
04 Drukken Flexo	11	11	10	1	11	100%
04 Drukken Offset	43	50	39	4	43	86%
05 Nabewerken	4	10	4	0	4	40%
06 Basistraining leidinggeven	82	100	68	14	82	82%
27 Praktijkopleider	119	120	107	12	119	99%
27 Innovatie workshops	40	70	29	11	40	57%
Totaal trainingen	454	581	362	92	454	78%
Totaal	778	1006	598	180	778	77%
* in verband met zij-instromers						

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kwalificerende cursussen	271	144	95	87	93	134	324
Korte cursussen	1102	851	509	495	546	516	378
Afstandsonderwijs	321	142	176	185	205	234	291
Regionale cursussen	748	600	450	608	492	150	76
Totaal	2442	1737	1230	1375	1336	1034	1069

#### Cursusdeelnemers in Veenendaal/Groningen naar leeftijd en geslacht

leeftijd	man	vrouw	totaal
15 - 20	2	2	4
21 - 25	65	24	89
26 - 30	93	43	136
31 - 35	97	26	123
36 - 40	115	31	146
41 - 45	87	29	116
46 - 50	69	13	82
51 - 55	45	6	51
56 - 60	25	5	30
61 - 65	0	1	1
Totaal	598	180	778

#### Deelnemers e-learning naar leeftijd en geslacht

Leeftijd	man	vrouw	totaal
15-20	5	0	5
21-25	11	13	24
26-30	19	10	29
31-35	31	21	52
36-40	30	28	58
41-45	24	23	47
46-50	29	11	40
51 en ouder	26	10	36
Totaal	175	116	291

## Opleidingen en cursussen

Overzicht behaalde Kenniscentrum GOC-certificaten	2006	2007
Offset Vellendrukker	3	21
Offset Rotatiedrukker	8	14
Diepdruk Rotatiedrukker		1
Flexo Rotatiedrukker	1	11
Flexo planodrukker		0
Machinevoerder Vouwen	1	0
Machinevoerder Snijden		0
Machinevoerder Geniet Brochieren		5
DTP-operator		42
Webdesigner en -developer		10
Grafisch Vormgever		28
Technisch Kader Grafimedia		24
EVC		2
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>158</b>
BMT-Osat certificaten	13	41

De aantallen 2007 geven alleen de uitgereikte certificaten aan.

De aantallen 2006 geven de uitgereikte certificaten aan vanaf september 2006 (vanaf deze datum worden geen beroeps- en differentiatiecertificaten meer uitgereikt, alleen nog Kenniscentrum GOC-certificaten).

Voor de huidige cursussen Offsetdrukken, Flexodrukken, Diepdrukken en Vellenbewerken voor het Kenniscentrum GOC-certificaat geldt, dat de theorie 2, 3 of 4 maal per cursus getoetst wordt (de zgn. bloктоetsen).

De overige cursussen bestaan wat examens betreft, alleen nog uit een praktijkgedeelte.

Vergelijken met voorgaande jaren heeft door bovengenoemde geen zin.



## Aantal leerbedrijven

Aantal leerbedrijven		Aantal uitschrijvingen
2000	2750	
2001	3220	
2002	3595	
2003	3744	393
2004	3665	447
2005	3876	325
2006	4164	221
2007	4667	164