

# Kenniscentrum GOC

## Jaarverslag 2008

Kenniscentrum GOC is er voor Onderwijs, Arbeidsmarkt en Training & Advies in de grafmediabranche. 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 VBG1 gegevens opgenomen.

# *Inhoudsopgave*

	Bladzijde
Van het bestuur	3
Van de directie	4
Bestuursverslag Kenniscentrum GOC / VBGI	5
Organisatiestructuur	7
Onderzoek en Productontwikkeling	8
Bedrijfsadvisering	14
Training & Consultancy	16
Marcom (marketing en communicatie)	18
Services	19
Interne Organisatie	20
Personeel & Organisatie	21
Bijlage 1: Financieel overzicht	
Bijlage 2: Bestuur, commissies, personeel	
Bijlage 3: Opleidingen en cursussen	

# *Van het bestuur*

## **Op weg naar Dienstverlener voor de Creatieve industrie**

Zo wil ik het jaar 2008 voor Kenniscentrum GOC typeren.

“Typeren” wil dus niet zeggen dat er geen andere belangrijke zaken in 2008 hebben gespeeld, maar dat betreffen onderwerpen die al jarenlang tot de core business van Kenniscentrum GOC behoren. De creatieve industrie is echter als een positieve nieuwe uitdaging verder “opgepakt” om niet alleen nieuwe kansen te benutten, maar om ook in praktische zin een logische link te leggen met de bestaande sectoren waarvoor Kenniscentrum GOC al jaren de dienstverlener bij uitstek is. Die link, of noem het samenhang, is er immers.

Thans vinden we het toch ook niet meer als logisch dat pre press, press en after press als één sector een samenhang hebben, terwijl er amper grenzen zijn te trekken en die namen feitelijk ook nog niet eens zo’n lang leven hebben.

Creatie van steeds weer een uniek mediaproduct is de “rode lijn” in de hiervan afgeleide door Kenniscentrum GOC te leveren producten en diensten op het terrein van arbeidsmarkt en opleidingen.

Het lijkt dan ook logisch om in het verlengde van deze ontwikkeling de naamgeving van onze organisatie aan te passen. In 2008 zijn hiervoor de eerste aanzetten gedaan, maar eenvoudig is dat niet, gelet op de doelgroepen die wij “bedienen”. De huidige naamsbekendheid is in de grafische sector zeer groot, een sector waaraan nog steeds het overgrote deel van onze middelen en activiteiten wordt besteed. Overigens, gelijktijdig een sector die steeds meer onderdeel gaat uitmaken van de overkoepelende sector “creatieve industrie”.

Het zoeken en vinden van een juiste balans in onze uitstraling is dan de opgave om ons enerzijds niet te vervreemden van het overgrote deel van onze huidige “klantenkring”, en tegelijkertijd herkenbaar te zijn naar andere en vooral nieuwe “klanten” in de creatieve industrie.

Indirect hebben de stappen die zijn en worden genomen om tot verbreding van het werkterrein te komen ook een relatie met de financiering van de activiteiten.

Via een onderliggend besluitvormingsproces heeft Kenniscentrum GOC tot op heden altijd middels een tekortfinanciering haar activiteiten kunnen uitvoeren. Die tekortfinanciering werd en wordt gevoed door het A&O Fonds, een fonds dat kon en kan beschikken uit premieopbrengsten uit de grafische CAO.

In 2008 zijn door het A&O Fonds de eerste stappen gezet om met die tekortfinanciering te stoppen en de financiering te baseren op activiteiten die zij wil (onder-)steunen. Naar verwachting zal dit vanaf 2010 van toepassing zijn.

2010, Volgens deskundigen nog steeds een jaar waarin we met de consequenties van de eind 2008 opkomende crisis te maken hebben. Consequenties zijn onder meer een hogere werkloosheid en dus ontslagen in ook de grafische bedrijfstak.

Dezelfde deskundigen zeggen ook dat het na 2010 wel weer zal aantrekken.

Enerzijds weten we ook dat we in de nabije toekomst nieuwe jonge vakmensen nodig hebben, mede omdat de vergrijzing toeslaat. Die behoefte wordt alleen maar groter als de vakmensen, die nu en straks worden ontslagen, straks ook niet meer terugkeren. Een dilemma.

Wim Visser,  
voorzitter

## *Van de directie*

De grafimediabranche is volop in beweging. Waar het vroeger ging om gedrukte media is multimediale toepassing nu aan de orde van dag. De grafische bedrijfstak verschuift van gedrukte media voor de grafimediabranche naar diverse media voor de creatieve industrie. Naast het gedrukte medium in de vorm van tal van producten zoals papier, textiel, plastic, billboards, verpakkingen, waardepapier wordt in de bedrijfstak nu immers gewerkt aan computergames, internetpagina's, downloads voor mobiele telefoons, etc. etc.

Deze veranderingen in de grafische branche vinden plaats onder sturing van de werkgevers- en werknemersorganisaties. Zij zien toe op de veranderingen en zorgen met een goed stelsel van afspraken voor een wijze waarop deze veranderingen plaatsvinden, daarbij rekening houdend met de personeelsleden in de branche; met de huidige maar ook met de toekomstige personeelsleden. Van oudsher is de CAO Grafimediabranche een CAO die borg staat voor goede en eerlijke afspraken. Door de afspraken die gemaakt zijn over verbreding van de markt wordt de teruggang in gedrukte media ruimschoots gecompenseerd met de activiteiten voor multimedia en voor internet.

Het grafisch onderwijs is gericht op de gehele branche. Naast drukken en nabewerken - wat onder de opleiding Printmedia valt - is er ook veel aandacht voor vormgeven, gaming, mediatechnologie, podium- en evenemententechniek en zelfs voor artiest. Maar ook drukken en nabewerken zelf bestaat uit zoveel meer dan alleen gedrukte media. Hierdoor is een opleiding in deze branche nooit een doodlopende weg. Er liggen uitstekende kansen binnen de opleiding Printmedia. Het niveau van de opleiding ligt zowel op niveau 2 - uitvoerend - maar ook op de opleidingsniveaus 3 en 4. Niveau 4 heeft een aansluiting met het HBO zodat de cursist op dit niveau toegelaten zal worden op een HBO instelling. De niveaus 2 en 3 kunnen ook in een zogenaamde BBL variant worden gevolgd. De BBL variant staat voor beroepsbegeleidende leerweg en houdt in: één dag per week naar school en vier dagen lerend werken bij een bedrijf.

De grafische branche heeft tevens een viertal eigen "vakscholen" in de steden Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Eindhoven. Deze relatief kleine scholen, in vergelijking met de grote ROC's, zorgen voor een plezierig klimaat en voor een veilige (leer)omgeving. Er is voldoende ruimte om de leerlingen te begeleiden. Deze scholen hebben aandacht voor het ondernemerschap van mensen, zodat toekomstige personeelsleden bagage meekrijgen voor het mogelijk starten van een eigen bedrijf. In Nederland zijn er naast de grafische scholen op MBO-niveau 17 VMBO scholen die de vooropleiding verzorgen voor het MBO. Bovendien kun je jezelf in de grafimediabranche door vakgerichte trainingen en cursussen altijd blijven ontwikkelen.

Zoals in vele branches die samenhangen met techniek, bestaat er in de grafimediabranche een tekort aan technisch personeel, zoals gespecialiseerde drukkers en nabewerkers op alle niveaus. Door dit tekort is de kans op een goede baan na de opleiding haast een vanzelfsprekendheid. De branche komt wel uit de techniek voort maar is door de digitalisering steeds meer een branche met kenmerken van de computerindustrie. Het beeld van vuil werk van vroeger heeft plaatsgemaakt voor een creatieve, schone en milieuvriendelijke bedrijfstak. Zo wordt papier gemaakt uit productiebossen die speciaal aangelegd zijn voor de papierindustrie en die bij het kappen onmiddellijk weer aangeplant worden. Behalve het werken met de computer, staan het klantencontact, het beheersen van kleuren en 'de wensen van de klant vertalen naar goede producten', centraal. Elke dag maak je mooie, zichtbare en herkenbare producten. De branche weet dat er bij de Nederlandse bevolking geen juist beeld bestaat van de grafimediabranche en is daarom een aantal activiteiten gestart om voorlichting te geven over de branche en om de instroom van vooral drukkers en nabewerkers te bevorderen.

Kenniscentrum GOC geeft in dit jaarverslag aan welke bijdrage zij binnen al deze ontwikkelingen heeft geleverd aan het beleid en uitvoering op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs.

Directie en medewerkers wensen u veel leesplezier.

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 2008 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 2008 antwoord kunnen geven op 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, nieuwe investeringen en de gevolgen van de huidige financiële crisis. Aan de andere kant zal er op termijn door natuurlijk verloop een tekort ontstaan aan nieuwe instroom in de bedrijfstak. Het is en zal 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 in de toekomst 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 2008 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**

Ondanks de financiële crisis die zich in het laatste kwartaal manifesteerde in de andere delen van de economie is de omzet over heel 2008 boven de begroting uitgekomen. De vooruitzichten voor 2009 zijn niet heel positief ondanks de naar beneden bijgestelde begroting.

## **Bedrijfsadvisering**

Door VBGi kenniscentrum is in samenwerking met de andere kenniscentra, via COLO en het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap in 2008 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.

## **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 werkgeversorganisaties KVGGO, 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 2008 viermaal bijeengekomen.

In 2008 heeft het bestuur het strategisch plan 2008-2012 vastgesteld. Dit plan geeft in vier doelen weer waar wij als organisatie willen staan in 2012.

De vier doelen zijn:

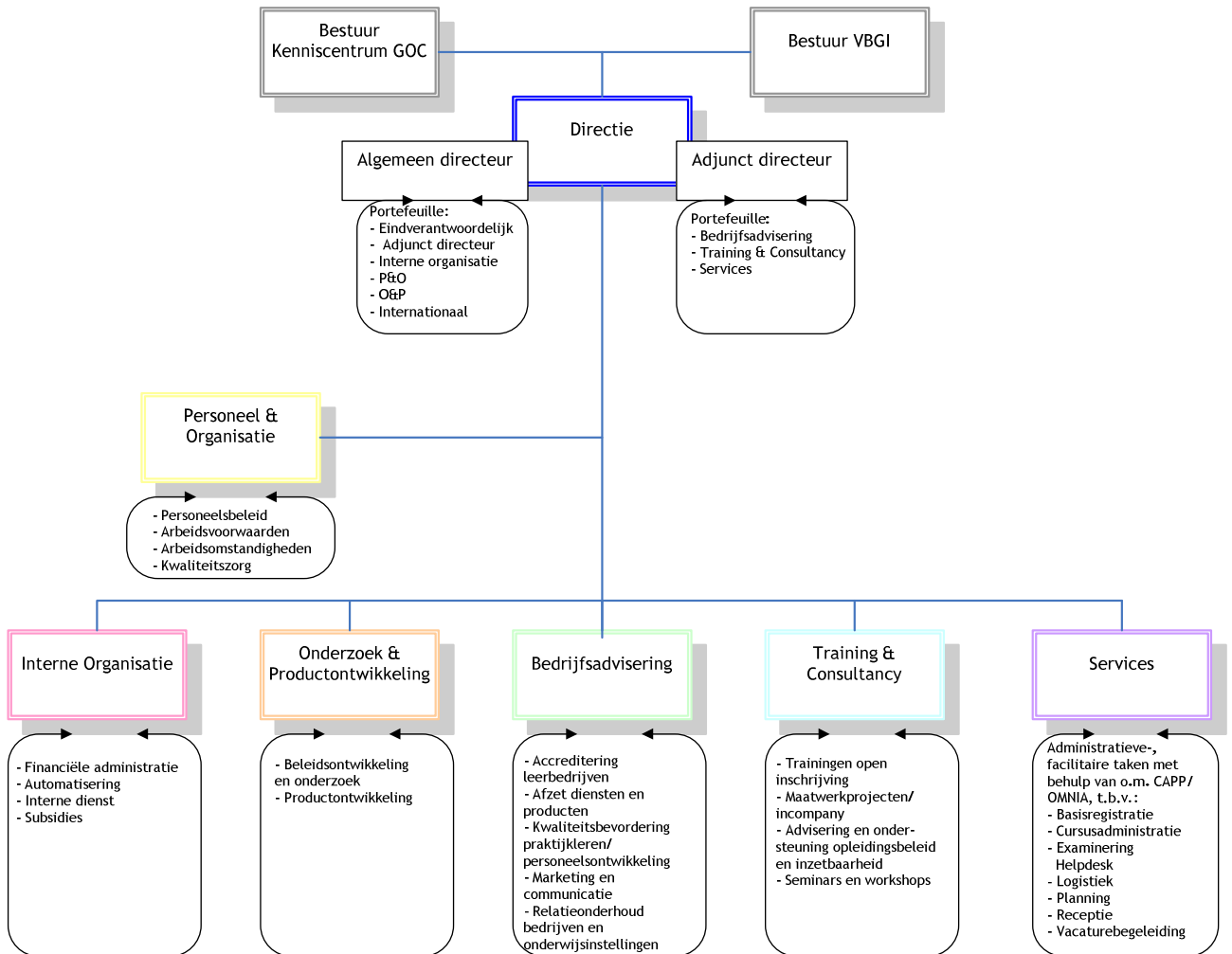
- Doel 1: Sociale innovatie bij bedrijven
- Doel 2: Bewust personeelsbeleid
- Doel 3: Leven lang leren
- Doel 4: Eén kwalificatiestructuur voor de gehele (KCM) creatieve industrie

In de verslaggeving in dit rapport wordt verwezen naar deze vier doelen.

## **Vaststelling jaarrekening voorgaand boekjaar**

Het bestuur van de stichting heeft de jaarrekening 2007 in de bestuursvergadering van juli 2008 vastgesteld.

## Organisatiestructuur



# Onderzoek en Productontwikkeling (O&P)

In grote lijnen zijn binnen de afdeling Onderzoek en Productontwikkeling de volgende gebieden te onderscheiden:

- onderzoek
- activiteiten op het gebied van personeelsontwikkeling
- ontwikkeling en onderhoud cursusaanbod
- onderwijsontwikkeling en -onderhoud ten behoeve van de beroepskolom

Op basis van de beleidskaders van de ROGB, de wettelijke taken ingevolge de WEB en subsidies, zijn in 2008 de volgende project- en reguliere activiteiten uitgevoerd.

## Onderzoek

Om informatie te krijgen over de economische en arbeidsmarktontwikkelingen in de creatieve industrie worden de volgende onderzoeken periodiek uitgevoerd:

- Arbeidsmarktonderzoek (tweejaarlijks)
- Vacatureonderzoek (jaarlijks)
- Schoolverlatersonderzoek (driejaarlijks)

Daarnaast wordt jaarlijks de Onderwijs- en arbeidsmarkt rapportage opgeleverd ten behoeve van het mbo.

Om de beroepscompetentieprofielen (en in het verlengde daarvan de kwalificaties van de competentiegerichte kwalificatiestructuur en ons cursusaanbod) actueel te houden, worden de verschillende werkgebieden periodiek onderzocht door middel van marktmonitoring en beroepenonderzoeken.

Voor 2008 waren twee onderzoeken gepland: een beroepenonderzoek in de audiovisuele branche en een marktmonitor voor het vakgebied mediamanagement. Aanvankelijk was het de bedoeling om ook onderzoek te doen naar freelancers, maar om redenen van doorlooptijd en kosten is er voor gekozen dit onderzoek door te schuiven naar 2009.

Het grootste deel van het onderzoek van Kenniscentrum GOC wordt uitgevoerd in opdracht van de ROGB. Het arbeidsmarktonderzoek en het vacatureonderzoek dragen ten dele ook bij aan de informatievoorziening ten behoeve van het mbo. Het schoolverlatersonderzoek en de Onderwijs- en arbeidsmarkt rapportage dragen hoofdzakelijk bij aan de informatievoorziening ten behoeve van het mbo.

De onderzoeken die binnen het onderzoeksprogramma worden uitgevoerd ondersteunen alle strategische doelen in meer of mindere mate. De marktmonitor en het beroepenonderzoek dragen vooral bij aan strategisch doel 4 'een competentiegerichte kwalificatiestructuur voor de KCM sector'.

In 2008 zijn het vacatureonderzoek en het schoolverlatersonderzoek uitgevoerd, in 2009 wordt het arbeidsmarktonderzoek weer uitgevoerd.

Het rapport van het vacatureonderzoek is in oktober 2008 opgeleverd.

De rapportage van het schoolverlatersonderzoek wordt in 2009 uitgebracht. Dit omdat er in 2008 veel tijd besteed is om zoveel mogelijk mbo-scholen in het onderzoek te laten deelnemen. Zonder deelname van de scholen is het onderzoek niet uitvoerbaar en steeds meer scholen (29) bieden een opleiding uit de 'grafimedia'-kwalificatiestructuur aan. Vanwege de representativiteit van het onderzoek is het dus belangrijk om meer scholen aan dit onderzoek te laten deelnemen, maar in de praktijk is dat niet eenvoudig te realiseren. In het onderzoek van 2008 namen de vier grafische vakscholen en twee ROC's deel. Zij vertegenwoordigen echter wel 90% van de huidige schoolverlaters.

De Arbeidsmarkt- en onderwijsrapportage voor 2008 zou eind december 2008 uitkomen, maar gezien de huidige economische ontwikkelingen en de onzekerheid over de arbeidsmarktproblematiek is er voor gekozen deze publicatie pas uit te brengen na het vacatureonderzoek mei 2009. Zonder actuele arbeidsmarkt informatie is het onverantwoord een uitspraak te doen over de afstemming tussen de vraag op de arbeidsmarkt en het aanbod vanuit de beroepsopleiding.

Naast de reguliere onderzoeken is in 2008 een eenmalig onderzoek uitgevoerd naar de bedrijven- en werkgelegenheidsstructuur in de creatieve industrie, met als doel om in diverse publicaties (Trends in Grafimedia en Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie) een verbredingslag te kunnen realiseren. Het beroepenonderzoek in de audiovisuele branche is voor de zomervakantie uitgevoerd. Een cruciale vraag was in hoeverre functies in elkaar overlopen. Dit bleek het geval te zijn voor de vakgebieden licht en geluid. Maar de vakgebieden camera en editing bleken overwegend gescheiden voor te komen. Voor het vakgebied beeldtechniek gaf het onderzoek geen uitsluitsel, dus dat zal nader onderzocht moeten worden.

Voor de marktmonitor mediamanagement bleek het lastig te zijn om voldoende respondenten te vinden. In de mediabranche opereren veel kleine en middelgrote bedrijven. Werkzaamheden op het gebied van mediamanagement worden, vooral bij kleinere bedrijven, niet door aparte medewerkers uitgevoerd maar men 'doet dit erbij'. Een paar opmerkelijke uitkomsten: veel bedrijven verwachten meer aandacht te gaan besteden aan signaleren van kansen in de markt, promoten van het bedrijf, netwerkvaardigheden en onderhouden van klantcontacten. Verwacht wordt dat het inkopen van diensten voor een deel zal teruglopen.

Naast onderzoeksrapporten is het resultaat van onderzoek terug te vinden in de jaarlijkse publicaties 'Trends in Grafimedia' en 'Grafimedia in Cijfers'.

In mei 2008 is het tweede trendrapport 'Trends in Grafimedia' gepresenteerd, waarin op basis van onze eigen onderzoeksresultaten en onderzoeksgegevens van anderen trends worden geduid die voor de grafimediabranche van belang zijn. De publicatie van 2008 heeft als ondertitel 'Groei, verandering en vernieuwing' meegekregen en heeft personeelsvoorziening als thema.

Begin juli 2008 is in samenwerking met het KVGGO de jaarlijkse publicatie Grafimedia in cijfers uitgebracht.

Ook voor deze publicaties geldt dat er gewerkt wordt aan een verbreding naar de gehele creatieve industrie.

### **Activiteiten op het gebied van personeelsontwikkeling**

Om de bedrijven in onze branche te kunnen ondersteunen op het gebied van arbeidsmarkt en bewust personeelsbeleid worden diverse activiteiten uitgevoerd die zich vooral richten op personeelsvoorziening, employability en flexibiliteit.

De activiteiten op het gebied van personeelsontwikkeling worden uitgevoerd in opdracht van de ROGB. Waar aanvullende subsidie gevonden kan worden, worden extra activiteiten opgepakt. In 2008 gold dit voor het project Langer, gezonder, slimmer werken en voor het project Leeftijdsegericht Personeelsbeleid - Uitgeverijsector. Voor het project Instroom drukkers & nabewerkers zijn vanuit het A&O Fonds extra middelen ter beschikking gesteld.

De activiteiten op het gebied van personeelsontwikkeling dragen met name bij aan de realisatie van strategisch doel 2 'bewust personeelsbeleid'.

In 2008 is het project Instroom drukkers & nabewerkers gestart. Beoogd wordt het tekort aan technisch personeel op korte en langere termijn terug te dringen. Producten die in 2008 zijn opgeleverd zijn een wervingsbrochure en DVD Grafimedia, Beroepen in Beeld, website the crew, ontdek de drukwereld, boekje 'kom in het leerbedrijf' over kansrijke beroepen met hierin de medewerker drukkerij. Verder wordt een Arbeidsmarktproject in West Brabant ondersteund (verloopt moeizaam) en het project duurzaam en integraal praktijkleren in de grafimedia (beroepencarrousel lintstage) in Amsterdam en Haarlem. Het project verloopt conform planning en loopt door tot halverwege 2010.

In samenwerking met Grafisch Lyceum Utrecht heeft het Tulpenproject plaatsgevonden. Met als doel om jongeren van Turkse komaf te interesseren voor een opleiding en werk als drukker/nabewerker. Dit door stagemogelijkheden in Turkije te bieden en voorlichtingsbijeenkomsten voor jongeren te organiseren. De activiteiten gericht op Turkse jongeren worden in 2009 opgenomen in het Instroomproject drukkers & nabewerkers.

In 2008 is deelgenomen aan het project Onbeperkt Grafimedia. In opdracht van SBCM (A&O fonds sociale werkvoorziening) wordt beoogd de kansen voor SW medewerkers in de grafimediabranche te verbeteren. Opdrachtnemer is KVGGO Dienstencentrum. Er is een directe link met instroom aan de onderkant van de arbeidsmarkt en dus met personeelsvoorziening, strategisch doel 2. Ter afsluiting van het project is een integrale rapportage opgeleverd. Als vervolg wordt de mogelijkheid van een pilot in een regio gezocht.

Ook in 2008 is personele capaciteit geleverd voor ondersteuning van de reïntegratie-activiteiten van Servicepunt Grafimedia. Deze activiteiten richten zich op grafici in de WAO/WIA. Resultaat: 532 personen met plaatsingsplannen, waarvan 24% inmiddels een arbeidscontact heeft en 3% een proefplaatsing. De doelgroep van de re-integratieactiviteiten is eind 2008 verbreed met grafici die een aanvulling krijgen uit het ASF garantiefonds als gevolg van faillissement/reorganisatie. Vacaturekracht is een belangrijk instrument in het kader van personeelsvoorziening. Er heerst tevredenheid over bezoekersaantallen, aantal geplaatste vacatures en profielen van werkzoekenden. De uitvoering van de activiteiten valt onder de afdeling Services; de evaluatie is uitgevoerd door O&P.

Met subsidie van SZW en in samenwerking met het Erasmus Medisch Centrum is in 2008 het project Langer Gezonder Slimmer werken in de grafische industrie uitgevoerd. Het project bestond uit twee delen. Het eerste deel was gericht op communicatie en bewustwording over leeftijdsbewust personeelsbeleid door middel van advertenties/advertorials, videofilmjes met best practices, deskundigheidsbevordering van de GOC bedrijfsadviseurs, bedrijfsbezoeken en workshops voor bedrijven. In het tweede deel is het experiment met de workability index (WAI) uitgevoerd, een onderzoek naar verminderd werkvermogen bij 3 bedrijven met 292 deelnemende werknemers, gevolgd door beleidsadviezen aan de bedrijfsleiding.

Het interesseren van bedrijven voor leeftijdsbewust personeelsbeleid bleek een moeizame zaak. De bedrijven die meededen, waren verder met personeelontwikkeling dan gemiddeld. De boodschap spreekt niet zo aan bij bedrijven die hiermee weinig actief zijn. Het onderwerp moet zeker op de agenda blijven. De toonzetting moet aangepast worden aan de economische realiteit.

Op verzoek van het Branchebureau Uitgeverijbedrijf (BTB) heeft GOC het projectleiderschap op zich genomen van het project Leeftijdsefasegericht Personeelsbeleid (LPB) - Uitgeverijsector.

De doelstelling van dit door SZW gesubsidieerde project was bewustwording bij bedrijven en werknemers over het thema LPB. Hiertoe zijn de volgende activiteiten uitgevoerd: enquête onder bedrijven, nieuwsbrieven, ontwikkeling van informatiemateriaal, productie van 4 videofilms (best practices), ontwikkeling van een loopbaanscan, organisatie van roadshows voor bedrijven (5x), verzorgen van de eindrapportage. De 4 CD's zijn heel leuke testimonials geworden, van werknemers die de positieve effecten van LPB hebben ervaren en P&O-ers die het bedrijfsbeleid toelichten.

## **Ontwikkeling en onderhoud aanbod**

Om een breed en kwalitatief goed leeraanbod te doen, ontwikkelt en onderhoudt Kenniscentrum GOC niet alleen cursussen voor zittend personeel in de grafimediabranche, maar wordt ook gezocht naar mogelijkheden om zowel vorm als inhoud van het aanbod te vernieuwen.

Ontwikkeling en onderhoud van het reguliere aanbod gebeurt in opdracht van ROGB.

Waar aanvullende subsidie gevonden kan worden, worden extra activiteiten opgepakt. In 2008 gold dit voor de afrondende fase van het meerjarige project van Vakman tot Voorman.

Omvangrijke ontwikkelactiviteiten voor maatwerk worden bij de klant in rekening gebracht.

De ontwikkeling en onderhoud van het leeraanbod draagt in hoge mate bij aan strategisch doel 3, Leven lang leren. In dit kader is in 2008 een start gemaakt met de uitwerking van onze onderwijskundige visie en ons dienstverleningsmodel voor het faciliteren van leren en is er een schets gemaakt van ons ideale aanbod in 2012. Ook het ontwikkelen van (verdere) beeldvorming op het gebied van simulatie als leermiddel, de branchekwalificatiestructuur, EVC, het e-learningstelsel en blended learningmodellen maakt hier deel van uit.

Het door Senter-Novem gesubsidieerde project van Vakman tot Voorman is in 2008 succesvol afgesloten. Op basis van de resultaten is cursusaanbod voor leidinggevend ontwikkeld. Ook hebben de resultaten invloed op de visie op het faciliteren van leren die in ontwikkeling is in het kader van strategisch doel 3 Leven lang leren.

In afwachting van de visie op het faciliteren van leren, die in het kader van strategisch doel 3 Leven lang leren wordt ontwikkeld, is er op het gebied van EVC en het ervaringscertificaat pas op de plaats gemaakt. De recente landelijke ontwikkelingen en de activiteiten die tot nu toe zijn uitgevoerd zijn in kaart gebracht (inclusief een gapanalyse van kwalificerende cursussen en EVC-procedures). Dit vormt de basis voor het plan van aanpak dat in 2009 in uitvoering genomen kan worden.

### *nieuw cursusaanbod*

In 2008 is al het materiaal dat in 'mens' trainingen werd gebruikt verwerkt in 12 trainingsmodules. Dit materiaal gaat Talent & Result gebruiken bij de uitvoering van trainingen voor GOC. De ontwikkeling van de nieuwe cursus Procesoperator is zo ver gevorderd dat hij in 2008 van start is gegaan. De rest van de materialen wordt gefaseerd opgeleverd en zal in januari 2009 klaar zijn. De cursus Grafimedia systeembeheerder is wat cursistenmateriaal betreft klaar, de docentenmap en het examen zijn nog in ontwikkeling en niet in 2008 gereed gekomen. Ook de cursussen Crossmedia adviseur en Crossmedia trafficmanager zijn begin 2008 gereed gekomen. De cursussen Leidinggevende A en B zijn in 2008 gereed gekomen en van start gegaan.

### *onderhoud cursusaanbod*

De cursus Intro DTP is in 2008 aangepast aan de laatste ontwikkelingen. De e-learningpakketten Photoshop, Illustrator en Indesign zijn geüpdate naar de CS3 versie. Ook de cursus Webdesign is flink aangepast naar de nieuwste werkwijze. Na jaren van uitstel is de certificerende cursus Diepdruk in lijn gebracht met de andere certificerende drukkerscursussen. Het materiaal van de Basistraining Praktijkopleider is aangepast en is in december in een pilot uitgevoerd. Ten behoeve van de itembank zijn de toetsvragen over nabewerken gecontroleerd en zijn nieuwe vragen ontwikkeld. Het bijstellen van de praktijktoetsen is niet gebeurd in 2008 en zal worden meegenomen in de totale bijstelling van de drukkerscursussen in 2009.

### *Maatwerktrajecten*

Ook in 2008 heeft de afdeling O&P veel ondersteuning gegeven aan de afdeling Bedrijfsadviesing bij het uitbrengen van scholingsvoorstellen en offertes. In samenwerking met andere afdelingen wordt gewerkt aan het verbeteren van het offertetraject. Hiervoor zijn in 2008 ongeveer 20 blokkendozen voor de standaardcursussen drukken en nabewerken ontwikkeld, een systeem dat het mogelijk maakt om maatwerktrainingen sneller en transparanter in te zetten. In 2009 zal dit vervolgd worden.

Daarnaast is door O&P een training voor aankomende gastdocenten van GOC verzorgd.

Voor onderstaande maatwerktrajecten is cursusmateriaal ontwikkeld:

- *Wegener*: voor 170 medewerkers op 6 vestigingen is een 0-meting ontwikkeld en afgenomen en is gestart met een bij de testresultaten aansluitend trainingsaanbod dat nog in de komende jaren doorlopen zal worden.
- *Elopak*: er zijn twee 0-metingen ontwikkeld. De eerste 0-meting is bedoeld om de basiskennis en ervaringen van de drukkers te meten op het gebied van FlexoRotatie. De tweede 0-meting is gemaakt voor Flexodrukkers die in het verleden de certificerende opleiding hebben gevolgd.
- *Drent Goebel*: er is een 0-meting ontwikkeld die de basiskennis meet op het gebied van Offset rotatie voor drukkers die ervaring hebben met een andere druktechniek. Op basis van de uitslag zijn aansluitend een 1-5 daags programma en de bijpassende cursusmaterialen ontwikkeld in het Nederlands en Engels.
- *OCE*: er is een dagprogramma samengesteld voor consultants en sales-medewerkers waarin op een actieve manier een introductie in de wereld van grafimedia gegeven kon worden. Hierbij is voor Engels achtergrondmateriaal en docentenmateriaal gezorgd.
- *Quark*: in ons eigen aanbod zit geen cursus Quark meer. Op verzoek van een klant is naast 3 dagen CS een programma ontwikkeld voor 2 dagen Quark. De deskundigheid om deze cursus te geven is van buiten gehaald.
- Cursussen bij: Remmelt Dekker, Forbo Flooring, Goss Ecocool, Komori, Impress, Remmert/dekker, Huig Haverlag, Misset, PCM, Amcor en Nimax.

### **Onderwijsontwikkeling en -onderhoud t.b.v. de beroepskolom**

Om invulling te geven aan de wettelijke taak ingevolge de WEB, ontwikkelt en onderhoudt Kenniscentrum GOC de competentiegerichte kwalificatiestructuur (CKS) voor de creatieve industrie. Ter ondersteuning van de verbreding van ons werkerrein is de portal creatieve industrie gelanceerd. Om de kwalificatiedossiers de komende jaren actueel te kunnen houden, is in 2008 een start gemaakt met de vernieuwing van de beroepscompetentieprofielen (bcp's) die hieraan ten grondslag liggen. De bcp's vormen ook input voor de ontwikkeling en het onderhoud van het

cursusaanbod van Kenniscentrum GOC. Verder wordt, in het verlengde van het ontwikkeling en onderhoud van de kwalificatiestructuur, aandacht besteed aan de versterking van de beroepskolom (vmbo-mbo-hbo). Ter ondersteuning van onze andere wettelijke taak, kwaliteitsbevordering praktijkleren, draagt de afdeling O&P bij aan de ontwikkeling van activiteiten voor praktijkopleiders.

Het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiestructuur en de ontwikkeling van activiteiten voor praktijkopleiders gebeurt in opdracht van het ministerie van OCW. Voor een deel van de activiteiten voor praktijkopleiders kan gebruik gemaakt worden van aanvullende subsidie (stagebox). De activiteiten voor de versterking van de beroepskolom zijn enkele jaren geleden gestart met aanvullende subsidie van OCW en worden nu met instemming van ROGB in afgeslankte vorm voortgezet. Ook hierbij is gebruik gemaakt van stageboxmiddelen voor het project leerwerken online.

De activiteiten die in het kader van onderwijsontwikkeling en -onderhoud ten behoeve van de beroepskolom worden uitgevoerd dragen bij aan de strategische doelen Leven lang leren (doel 3) en Eén kwalificatiestructuur voor de creatieve industrie (doel 4).

In het kader van het onderhoud van de CKS zijn de kwalificatiedossiers in 2008 conform voorschriften opnieuw ingediend (en vastgesteld), inclusief de nieuwe uitstroom Gamedeveloper in het kwalificatiedossier Mediatechnologie. De samenwerking met de kenniscentra waarmee sinds 2004 kwalificatiedossiers worden ontwikkeld en onderhouden, is gecontinueerd. Voor beide samenwerkingsverbanden (Savantis-PLMF-Kenniscentrum GOC en Ecabo-Kenniscentrum GOC-Calibris) is een stuurgroep actief die verantwoordelijk is voor onderhoud en beheer van de kwalificatiedossiers.

O&P heeft ook actief bijgedragen aan de implementatie van de dossiers in het mbo door deel te nemen aan vaste commissies van het experimentencluster, aan diverse platforms van COLO en door alle dossiers te evalueren in bijeenkomsten met onderwijsinstellingen.

Er zijn succesvolle klankbordgroepbijeenkomsten geweest voor de dossiers Podium- en evenemententechniek en Printmedia. Voor AV-productie zijn bedrijven geworven. De overige klankbordgroepen zullen in de eerste helft van 2009 voor het eerst bij elkaar komen.

In 2008 is gestart met het actualiseren van de beroepscompetentieprofielen in de werkgebieden AV productie en Podium- en evenemententechniek. Dit is noodzakelijk om de CKS (en ons cursusaanbod) in de toekomst actueel te kunnen houden. Op basis van de beroepenanalyse van 2006, de uitkomsten van de marktmonitoronderzoeken en bedrijfsbezoeken worden de bcp's bijgesteld. Het project loopt door tot halverwege 2010.

Nadat overleg met Ecabo en Calibris over het gezamenlijk openen van een loket als vervolg op de website voor het kunstvakonderwijs niet tot resultaat leidde, is Kenniscentrum GOC ertoe overgegaan om vooralsnog eenzijdig de portal [www.mbocreatieveindustrie.nl](http://www.mbocreatieveindustrie.nl) te lanceren. In KVGGO, CNV Media en FNV Kiem zijn welkomte nieuwe partners gevonden. De website wordt een informatie- en communicatiemiddel voor onderwijs en brancheorganisaties in de creatieve industrie. In 2009 wordt een en ander uitgebouwd met een redactieraad en werkgroep die het concept creatieve industrie verder ontwikkelt. De portal ondersteunt het streven van versterking van de positie van GOC in de creatieve industrie en de totstandkoming van een samenhangende kwalificatiestructuur (doel 4). Wat betreft de aansluiting vmbo-mbo is het vmbo-netwerk op basaal niveau onderhouden, om verdere afstemming tussen vmbo en mbo te kunnen blijven bevorderen. De programmacommissie, verantwoordelijk voor onderhoud en beheer van het examenprogramma, is door personele wisselingen in 2008 minder actief geweest. Dit laat onverlet dat Kenniscentrum GOC hierin een ondersteunende rol speelt. Ook is het 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-site de aansluiting tussen mbo en hbo inzichtelijk te maken, is in 2008 onderhouden en verder aangevuld met de aansluiting tussen vmbo en mbo.

Naar aanleiding van een wens van vmbo-scholen is het pakket leerwerken online in 2008 opnieuw aangepakt. Het resultaat is een digitaal lespakket waarmee vmbo-leerlingen en mbo-leerlingen niveau 1 en 2 zelfstandig kunnen leren/oefenen met situaties uit de wereld van de Printmedia.

Wat betreft de aansluiting mbo-hbo zijn activiteiten in de eerste plaats gericht op het instandhouden en uitbouwen van het in de voorgaande jaren ontwikkelde netwerk en het uitwisselen van informatie. Langere termijn doel is om tot afstemming van mbo- en hbo-

programma's te komen. Gezien de aard en complexiteit van het hbo zal dit de komende jaren aandacht blijven vragen.

Ook in 2008 is de Connectkrant uitgebracht met als thema "Bruggenbouwers" met o.a. aandacht voor de vmbo-mbo2 experimenten en de ontwikkelingen op het gebied van de Associate Degree. De jaarlijkse werkconferentie wordt begin 2009 georganiseerd.

In 2008 is in samenwerking met de afdeling bedrijfsadvisering en marcom een format ontwikkeld voor praktijkleidersbijeenkomst nieuwe stijl. Kern van de vernieuwing is dat wordt gestreefd naar een prikkelend onderwerp dat gebracht wordt door een professional. Als eerste thema is gekozen voor het onderwerp Generatie Einstein. Ofwel: Hoe kun je als praktijkleider omgaan met de jongeren van nu? Er is een pilotbijeenkomst georganiseerd die goed is bezocht en zeer positief is beoordeeld. In 2009 zullen er nog 4 bijeenkomsten plaatsvinden in de rest van het land. Op basis van dit format zullen in de komende jaren meer thema's worden ontwikkeld.

Tenslotte is in het kader van preventie voortijdig schooluitval, in samenwerking met Grafisch Lyceum Rotterdam een film ontwikkeld voor praktijkleiders.

### **Overige activiteiten**

De grafimediabranche maakt deel uit van de creatieve sector en heeft daarbinnen met name te maken met een toenemende vervlechting van media-, uitgevers- en communicatiebranche. In 2008 is in opdracht van KVGGO, NUV en CMC fase 1 van het project Mediacompetenties uitgevoerd.

Opbrengsten van fase 1, onderzoek, zijn een toekomstverkenning (visie op de toekomst, bouwstenen voor raamwerk en strategievorming sector en bedrijven), een overzicht van de huidige mediadiploma's (overzicht, knelpuntenanalyse), het raamwerk mediacompetenties (open en flexibel model, voor drie branches, ten behoeve van bedrijven en opleiders inclusief ontwerpeisen en casus ter illustratie) en een plan voor fase 2, ontwikkeling.

Eind 2008 zijn de financiële middelen gevonden om in 2009 uitvoering te kunnen geven aan fase 2. Ook is een plan ontwikkeld om bedrijven te ondersteunen bij strategische keuzes en inzicht te verschaffen in de noodzakelijke sociale innovaties. De uitvoering van dit 'branchecontract' ligt bij TNO.

Het project Mediacompetenties ondersteunt de versterking van personeelsontwikkeling (strategisch doel 2), een leven lang leren (strategisch doel 3) en de vormgeving van crossovers in beroepsprofielen (strategisch doel 4).

In 2008 zijn activiteiten gestart om sociale innovatie in de branche op de kaart te zetten. Dit in het kader van strategisch doel 1. Innovatie verloopt binnen veel bedrijven moeizaam, doordat men de deskundigheid/faciliteiten niet heeft en/of doordat een evenwichtige strategie bij zowel het streven naar efficiencyverbetering als de overgang van grafisch naar mediabedrijf ontbreekt. Gelijktijdige vernieuwing van producten en diensten, van techniek en organisatie, van verbetering van kennis, houding en vaardigheden van personeel is een complex managementprobleem. Bij veel innovaties in de grafimediabranche worden medewerkers onvoldoende betrokken en hun competenties onvoldoende benut/ontwikkeld, waardoor innovaties te traag of niet tot stand komen. De versterking van de relaties met branches vindt hoofdzakelijk plaats via de opzet en uitbouw van klankbordgroepen (zie Onderwijsontwikkeling en -onderhoud ten behoeve van de beroepskolom). Daarnaast is gewerkt aan het tot stand komen van een creatieve industrie breed 'brancheberaad', waarin brancheorganisaties op hoofdlijnen invloed kunnen uitoefenen op de ontwikkelingen in de kwalificatiestructuur. De eerste bijeenkomst in december was met 22 aanwezige brancheorganisaties uit alle delen van de creatieve industrie een succes. Er is een draaiboek gemaakt dat toewerkt naar een bijeenkomst in het najaar van 2009.

## Bedrijfsadvisering

Rond de werkprocessen is duidelijkheid geschapen, waarbij o.a. met behulp van een extern trainingsbureau het accent gelegd is op ieders rol in het geheel en de verantwoordelijkheid die je elkaar moet laten om die rol goed te vervullen. Daarna was voldoende ruimte om met de trainingsblokkendoos aan de slag te gaan bij maatwerktrajecten. Januari 2009 is dit van start gegaan.

Voor de afzetplannen van 2009 kon gebruik gemaakt worden van de verbeterde informatievoorziening vanuit de verschillende afdelingen van de organisatie.

Op basis van een interne evaluatie van nut en noodzaak van onze relaties met onderwijsinstellingen is een aanpak afgesproken met de bedrijfsadviseurs die elk in hun eigen regio de contacten onderhouden. Deze activiteit uit het sectorplan praktijkleren wordt stapsgewijs op de rails gezet, inmiddels zijn met ongeveer 50% van de onderwijsinstellingen die opleidingen aanbieden uit onze kwalificatiestructuur, contacten over praktijkleren. Tevens is intern een start gemaakt met de afstemming tussen contacten in het kader van de kwalificatiestructuur en die in het kader van praktijkleren.

De overheid heeft eind vorig jaar een versnelling aangebracht in de invoering van BRON, waarbij onderwijsinstellingen leerlinginformatie gekoppeld aan stages bij erkende leerbedrijven moesten aanleveren. Bij een aantal onderwijsinstellingen leidde dit tot een opschoning van hun eigen bestanden met leerbedrijven, waarbij een stevige hausse aan voordrachten van leerbedrijven bij GOC terecht kwam. Hierbij is meteen grootschaliger met het nieuwe format voor voordrachten gewerkt en is de voor onderwijsinstellingen benodigde code leerbedrijf digitaal naar hen teruggekoppeld. Vanaf januari 2009 wordt dit nu structureel gebruikt.

De uitbreiding van contacten met leerbedrijven, zoals vermeld in het sectorplan praktijkleren is in 2008 nog niet opgepakt. In 2008 zijn een aantal nieuwe Adviseurs Praktijkleren aangenomen en een medewerker Binnendienst Praktijkleren. Nu deze zijn ingewerkt wordt in 2009 gestart met adviesgesprekken met praktijkopleiders en met telefonische terugkoppeling naar leerbedrijven die een stagiaire hebben gehad.

In het plan 2008 werd aangekondigd dat aan sociale vaardigheidstrainingen, ook wel menstrainingen genoemd, extra aandacht gegeven zou worden. Besloten is dit te doen door o.a. de uitvoering van deze trainingen bij een gespecialiseerde externe partij neer te leggen en hierbij ook inhoudelijke samenwerking te zoeken. Inmiddels is dit gebeurd door te gaan samenwerken met Talent & Result, is een gezamenlijk aanbod gemaakt, trainingen zijn uitgewerkt en vanaf januari 2009 wordt dit aanbod opgenomen in de planning.

Adviesgesprekken met bedrijven waarin gestructureerd opleiden en personeelsontwikkeling hoofdonderwerp waren hebben bij 65 bedrijven plaatsgevonden.

### Praktijkleren

Al een aantal jaren worden in de regio informatieve bijeenkomsten voor praktijkopleiders georganiseerd. Eind 2008 is een nieuw thema gekozen, de Generatie Einstein. Met een lezing door Inez Groen, co-auteur van het gelijknamige boek en een MSN-sessie met leerlingen van de Eindhovense School. Met als doel dat deelnemende praktijkopleiders aan het van de bijeenkomst weten:

- hoe de jongere van nu eruit ziet
- hoe je daar als praktijkopleider mee kunt omgaan
- hoe je deze leerlingen kunt begeleiden tijdens de stage.

Na afloop konden de deelnemers een exemplaar van het boek meenemen.

De 50 beschikbare plaatsen waren binnen enkele dagen vol.

Op basis van deze ervaring is besloten om in 2009 een dergelijke bijeenkomst nogmaals te organiseren in 4 regio's.

De basistraining praktijkopleiders is in 2008 verder aangepast met een verdieping op het terrein van competentiegericht onderwijs. Daarnaast heeft een verschuiving plaatsgevonden van theorie naar

wat meer oefenen met elkaar. In 2008 hebben 12 trainingen op 5 verschillende locaties plaatsgevonden met in totaal 112 deelnemers.

# Training & Consultancy

## Omzetbegroting

De begrote omzet voor 2008 bedroeg netto 2 miljoen Euro. Deze bestond voor 950.000 Euro uit omzet uit maatwerk en voor 1.050.000 Euro uit omzet uit open inschrijvingen. Dit budget is in positieve zin overschreden. De totaal gerealiseerde maatwerk omzet bedroeg € 925.000 en de gerealiseerde omzet open inschrijvingen € 1.135.000,--. Samen met de omzet voor praktijkexamens, een kleine € 70.000,--, komt de totale netto omzet uit op € 2.130.000,--. Circa 6,5% boven budget. Het aantal trainingsdagen dat hiervoor ingezet is, is in totaal 1.130 dagen geweest. Dit aantal is minder dan de begroting van 1320 dagen. De gemiddelde bezetting is hoger uitgekomen dan gebudgetteerd, hetgeen betekent dat er in minder uren meer omzet is gedraaid. Wel zijn 110 dagen besteed aan opleidingen. Het aantal eigen instructeurs is in 2008 afgenomen met 2 medewerkers en bedraagt nu 4. Hierdoor is en was het nodig te investeren in opleiding van gastdocenten. Concreet betekent dit dat gastdocenten bij trainingen door eigen docenten hebben meegelopen om zo het werk te leren. Deze dubbele bezetting leidt tot de genoemde 110 dagen. Voor het plan van 2008 was uitgegaan van een gemiddeld KVGGO kortingspercentage van 12%. In werkelijkheid is deze iets lager uitgevallen namelijk 11,4%. (Henk E: deze zin er wel in zetten?)

## Kostprijsberekening

Een eerste aanzet is gemaakt om te komen tot gedifferentieerd prijsbeleid. Dit geldt zowel voor verkoop- als kostprijs.

Voor de kostprijs zijn analyses gemaakt om te komen tot een kostprijs per groep trainingen. Doorvoering hiervan kan met ingang van 1-9-2009 plaatsvinden tegelijkertijd met de jaarlijkse prijsaanpassing.

Voor het verkoopprijsbeleid is een start gemaakt met de afdeling bedrijfsadviesing om te komen tot een gedifferentieerd verkoopprijsbeleid voor maatwerk en te komen tot een cultuur waarbij ook geleverde dienstverlening naast het concrete trainingsaanbod (in de periferie) betaald wordt.

## Productaanbod onderhoudscyclus

De aangekondigde formule voor het in de markt zetten van ons aanbod, te weten seminar/workshop/training, is toegepast bij o.a. het onderwerp JDF. Hierbij is in samenwerking met Syntens en andere marktpartijen een seminar verzorgd. Vervolgens zijn op een aantal dagen in het land workshops gegeven. Daarnaast is voor deze zelfde opzet gekozen bij prepress software Adobe CS4.

## Managementinformatie

Aangekondigd in het plan 2008 was o.a. een analyse van de doorlooptijd en tijdsinvestering om te komen tot offertes.

Op basis van de jaarcijfers zijn analyses gemaakt over doorlooptijd en scoringspercentage offertes. Het gemiddeld aantal dagen om van een scholingsvoorstel tot een getekende offerte te komen bedraagt 39. Het gemiddelde scoringspercentage van de offertes bedraagt circa 75%. Nadere analyses naar onderliggende categorieën bijvoorbeeld vakgebied en/of bedrijfsadviseur, hebben niets opgeleverd. De hoeveelheid gegevens om hier betrouwbare uitspraken over te doen was namelijk te klein en te divers.

## Trainingscentrum

Zoals al genoemd, is het aantal eigen docenten afgenomen. Hierdoor is een grotere arbeidsflexibiliteit ontstaan en kan er in de toekomst beter ingespeeld worden op omzetfluctuaties. Onze eigen docenten zijn begonnen om meer een mentorschapsrol ten opzichte van de grotere groep gastdocenten op te pakken.

Veel tijd is ook geïnvesteerd in gezamenlijke deskundigheidsbevorderingsdagen.

De tijd-voor-tijd-constructie is aangepakt met als doel de opgebouwde tijd-voor-tijd-reserves grotendeels weg te werken.

De samenwerking met de EFTA heeft zich uitgebreid op het gebied van het gezamenlijk initiatief Standflex. Een groep die zich richt op de standaardisatie binnen de flexo-industrie en daarbij voor het creëren van draagvlak voor hiervoor noodzakelijke opleidingen en sociale innovatie.

De aangekondigde assessments bij de eigen docenten heeft plaatsgevonden en tevens is een start gemaakt met de pilot rond de 'careerplanner' van Schouten & Nelissen. Dit instrument wordt gebruikt om te komen tot competentie management voor de groep eigen instructeurs.

Er is binnen het trainingscentrum geïnvesteerd in digitale schoolborden. Het onderzoek naar de benodigde investering in simulatiesoftware en de vervanging van persen is opgestart.

### ***Marcom (marketing en communicatie)***

In 2008 heeft een aantal onderzoeken plaatsgevonden met betrekking tot marketing en communicatie. Zo is er een onderzoek uitgevoerd door de firma Ithaka rond het imago en de uitstraling van GOC en de inzet van de informatiemiddelen. Op basis van dit onderzoek is gekomen tot de definitie van een viertal nieuwe kernwaarden (innovatief, flexibiliteit, slagvaardigheid en brutaliteit). Tevens is besloten de twee periodieken die wij zelf uitgaven te weten Outline en Futura, niet meer uit te geven en te komen tot een nieuw communicatieplan. Voor praktijkleren is gekozen om samenwerking te zoeken met het blad "Praktijk", dat al door een 3-tal kenniscentra gezamenlijk wordt uitgegeven.

Hierdoor ontstaat in de markt een éénduidiger beeld op praktijkleren. De onderzoeken naar imago en de persoonlijkheidskenmerken van GOC hebben tevens de basis gevormd voor het ontwikkelen van de nieuwe huisstijl en website. Deze zijn beiden in 2008 ingevoerd.

Een onderwerp dat in het jaarplan werd genoemd, namelijk analyse van 'lost orders' heeft nog niet plaatsgevonden.

## Services

Bij Services is in 2008 veel aandacht besteed aan de back-up regeling binnen de afdeling. Voor alle functies geldt dat meerdere personen deze inmiddels kunnen uitvoeren.

Veel aandacht is ook gegaan naar de basisadministratie rond leerbedrijven. Via vacaturekracht zijn bedrijven in staat gesteld door middel van inlogcodes zelf hun gegevens te wijzigen. Ook heeft er screening van het totale klantenbestand plaatsgevonden, waarbij alle 7000 relatierecords zijn doorgelicht en daar waar nodig aangepast.

In het laatste kwartaal heeft de eerder genoemde actie van de overheid, waarbij de BRONcodes van studenten gekoppeld werden aan leerbedrijfcodes ook bij Services voor een hausse aan extra werk gezorgd. Een overloop hiervan zal tot in het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2009 plaatsvinden.

Tot slot is er, zoals al eerder vermeld, aandacht besteed aan het zoeken en trainen van gastdocenten.

## *Interne Organisatie*

In het algemeen kan geconcludeerd worden dat de samenwerking tussen de verschillende onderdelen van de Interne Organisatie is verbeterd. Ook hebben we met gebruikmaking van nieuwe technieken de werkprocessen efficiënter kunnen inrichten. Bij de afdeling financiële administratie ging het daarbij om het gebruik van rapportagetools. Bij de interne dienst ging het om de installatie van nieuwe repro apparatuur. Per saldo kon de formatie van de interne organisatie met 0,5 fte worden verminderd. In het vervolg zullen per afdeling de activiteiten over het afgelopen jaar worden toegelicht

### *Interne dienst*

In overleg met de afdelingen Services en O&P is de procedure voor het beheer van het cursusmateriaal in 2008 verbeterd. De onduidelijkheid rond het versiebeheer van documenten is opgelost. Door de nieuwe repro apparatuur is het eenvoudiger geworden om samengestelde lespakketten te vervaardigen.

Met het besluit van de afdeling communicatie om meer werk via de interne dienst te laten lopen is de productie op de afdeling flink omhoog gegaan.

Op het gebied van het milieubeheer is besloten om de evaluatie van de milieuprocedures door SIMZ door te schuiven naar 2009. Gezien de afnemende milieurisico's in het trainingscentrum zal dan ook bekeken worden of dit nog wenselijk is

### *Informatievoorziening/relatiebeheersysteem,*

Begin juni 2008 is er een 'opschoonactie' gestart waarbij onze relaties is gevraagd de door ons vastgelegde relatiegegevens te controleren. In de eerste fase is een formulier opgestuurd. De bedrijven die het formulier niet geretourneerd hebben zijn door een extern bureau nagebeeld. Om het systeem in de organisatie breder in te zetten zijn nieuwe handleidingen gemaakt, instructies verzorgd en de inrichting van het pakket aangepast.

### *Automatisering*

Op het gebied van de hard- en software is het afgelopen jaar veel geïnvesteerd.

In het tweede kwartaal zijn de notebook computers van de buitendienst volgens plan vervangen. Verder zijn later in het jaar de uit 2001 daterende centrale Unix/Oracle servers vervangen. In het trainingscentrum zijn enkele lokalen opnieuw ingericht. Op de Apple apparatuur kan op deze wijze met zowel cursussoftware onder Windows als onder het OS van Apple gedraaid worden. De vervanging van de computers voor de kantooromgeving is doorgeschoven naar begin 2009. Met deze vervanging volgt ook de overgang naar Windows Vista.

### *Financiële administratie*

Om de verantwoording van wettelijke en niet wettelijke taken te verbeteren is per 1 januari 2008 over de hele organisatie een systeem van urenverantwoording ingevoerd. In de lijn is er vanuit de administratie nieuwe managementinformatie opgeleverd die inzicht geeft in de gerealiseerde uren VBGI-GOC. Deze verantwoording zal ook in de jaarrekening over 2008 meegenomen worden.

Met het oog op een betere kostenbeheersing van de cursusactiviteiten is in 2008 het kostprijsproject voor T&C uitgevoerd. Het resultaat hiervan was een nieuw kostprijsmodel waarmee een betere toerekening van kosten kan plaatsvinden.

### *Subsidiecoördinatie*

In verband met de afwikkeling van een groot aantal subsidieaanvragen over 2006 en 2007 (Raad van State aanvragen), is door de projectadministratie in het eerste kwartaal veel werk verzet. Begin april waren alle einddeclaraties ingediend bij het Agentschap waarvan het grootste deel in 2008 zonder correcties is beschikt. Naast de ESF aanvragen kenden we ook nog de afwikkeling van het project Flevoland, Leeftijdbeleid, Communicatiehuis en het project van Senter Novem.

Voor 2009 zijn in oktober 2008 voor de nieuwe ESF regeling 2007-2013 twee nieuwe aanvragen ingediend. Deze beide aanvragen zijn door het Agentschap beschikt.

Naast dit subsidieproject is er in 2008 een subsidie goedgekeurd voor het vervolg van het project Mediacompetenties.

## *Personeel & Organisatie*

In het jaarverslag over het jaar 2008 worden de belangrijkste ontwikkelingen binnen de organisatie weergegeven op het gebied van personeel-, organisatie- en arbobeleid en is te beschouwen als sociaal jaarverslag. In dit jaarverslag wordt een aantal kengetallen aangegeven, die inzicht geven in de ontwikkelingen van het personeelsbestand. Waar mogelijk wordt een vergelijking gemaakt met voorgaande jaren.

### **Bronzen Award voor Beste werkgever van Nederland**

In 2007 heeft Effactory, op verzoek van de directie en in overleg met de Ondernemingsraad, een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden.

Op maandagmiddag 23 juni 2008 maakten Effactory en Volkskrant Banen bekend welke organisaties zich een jaar lang de Beste Werkgevers van Nederland mochten noemen. Van de 315 deelnemende organisaties kwalificeerden er 154 zich als Beste Werkgevers in de categorieën goud, zilver of brons. Kenniscentrum GOC behoort tot de categorie brons.

Het was de 7e keer dat Effactory de titel Beste Werkgever uitreikte. De jaarlijkse verkiezing is de grootste en meest betrouwbare in zijn soort. Ruim 150.000 medewerkers gaven een oordeel over de bedrijfscultuur, werkzaamheden, leidinggevendend, arbeidsomstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden van hun organisatie. De resultaten van het onderzoek zijn gepubliceerd in de Beste Werkgevers Gids 2008. In deze gids leest u wie de Beste Werkgevers van 2008 zijn, op welke onderwerpen ze goed scoren en misschien wel het belangrijkste: waarom hun medewerkers ze een aantrekkelijke werkgever vinden.

### **Projectbeleid opleiden & ontwikkelen / Deskundigheidsbevordering instructeurs**

Om onze markten optimaal te kunnen blijven bedienen dient de rol van onze instructeurs te verbreden. In 2009 wordt een start gemaakt met deze verbreding in de richting van consultant. In 2008 zijn 3 functieprofielen ontwikkeld. Daarin worden de verantwoordelijkheden genoemd en de competenties die nodig zijn om deze nieuwe rol op te pakken en in te vullen. Om deze reden zijn wij eind 2008 een pilot gestart met de Careerplanner van Schouten en Nelissen. De Careerplanner is een online applicatie en wordt gebruikt als sturings- en ontwikkelingstool op het gebied van competentie management. Hierin kunnen loopbaandoelen worden gesteld en kan concreter sturing worden gegeven aan de ontwikkeling i.v.m. de heldere gedragsvoorbeelden.

### **Beaufort**

In 2008 hebben beide P&O medewerkers deelgenomen aan een basistraining van Beaufort. Hierdoor is meer zicht op de werking van het systeem. Dit heeft helaas niet opgeleverd op basis van deze training dat wij een goede schatting kunnen maken welke onderdelen kunnen gaan gebruiken. Daarnaast heeft installatie van het huidige systeem en toegang tot het systeem lang op zich laten wachten in 2008. Dit heeft voor vertraging gezorgd.

### **Kennismanagement P&O en deskundigheidsbevordering**

In 2008 heeft kennisoverdracht plaatsgevonden rondom het kwaliteitsmanagementsysteem ISO o.a. interne audits, opstellen van managementreview, begeleiden en monitoren actiepunten en de externe audit. Daarnaast is een planning & voortgangssysteem ontwikkeld om de vele acties rondom P&O en KMS te blijven monitoren.

### **Kwaliteitsmanagementsysteem**

De groep interne auditoren is een goede afspiegeling van de medewerkers uit de organisatie. Uit alle afdelingen zijn medewerkers vertegenwoordigd. 3 nieuwe auditoren zijn getraind in september 2008.

In 2008 zijn de verschillende interne thema audits uitgevoerd. De thema's waren: tevreden klant / strategie, kwaliteit & beleid / de loyale klant binnen de competentiegerichte kwaliteit en beroepscompetentieprofielen / juiste persoon op de juiste plek. Ook zijn een aantal procedures opnieuw beschreven en is een richtlijn opgesteld rondom de kwaliteitsborging van de gastdocenten, examinatoren, assessoren ontwikkelaars. Het ISO certificaat is in december voor de jaar verlengd.

De externe auditor van DNV heeft een aantal aandachtspunten benoemd voor het jaar 2009 waar hij gericht naar wil kijken.

Alle actiepunten zowel vanuit de interne en externe audits als uit het managementreview 2008 worden maandelijks in het operationeel overleg besproken tussen directie en leidinggevenden van een afdeling zodat voortgang en de afronding wordt bewaakt.

### **Medewerkertevredenheidsonderzoek 2007: Project samenwerken tussen afdelingen en project verbeteren werkprocessen**

Het Samen Sturen-traject is een vervolgactie van het medewerkertevredenheidsonderzoek 2007 en is gestart in juli 2008 en afgerond eind 2008. Het traject heeft betrekking op het organisatiebrede knelpunten van het MTO 2007: verbeteren samenwerking tussenafdelingen en verbeteren werkprocessen. Directie en leidinggevenden zijn gezamenlijk een traject 'Samen sturen' ingegaan onder begeleiding van Meerkat (training, coaching en advies)

Het doel van het traject Samen Sturen was tweeledig:

- Het uitbouwen van wederzijds begrip tussen leidinggevenden op relationeel niveau, zodat er een klimaat is waarin iedereen zich wil committeren aan elkaars doelen en elkaar ook kan en durft aan te spreken op een effectieve manier
- Het uitbouwen van het systeemdenken om bestaande problemen effectief te benaderen en toekomstige stappen adequaat te doordenken in hun concrete consequenties.

Het traject heeft opgeleverd dat meer wederzijds begrip is ontstaan en goede onderlinge afspraken zijn gemaakt over samenwerking.

### **Verbeteren werkprocessen**

Het traject van Biljart tot Snooker heeft een verbetering beoogd in de samenwerking tussen medewerkers van de afdelingen bedrijfsadviesing, binnendienst bedrijfsadviesing, onderzoek & productontwikkeling en services beoogd. Dit traject is opgestart naar aanleiding van MTO 2007. In dit onderzoek kwam het werkproces als een knelpunt naar voren. De doelen waren ketenbewustzijn en veranderingsnoodzaak, eigenaarschap, de rol van binnendienst als regiehouder en wederzijds vertrouwen.

Dit traject heeft wisselend gewerkt. Er is een duidelijke communicatie verbetering tussen Services en binnendienst bedrijfsadviesing. Dit heeft als neveneffect een positieve bijdrage te hebben bij de ontwikkeling van instrumenten ten behoeve van de verkoop.

Werkprocessen zijn ook op andere wijze aangepakt door het monitoren en oppakken van de kwaliteitsmanagement acties.

### **Risico Inventarisatie en Evaluatie**

In maart 2008 heeft de actualisatie en completering van de RI&E 1998 plaatsgevonden. De RI&E is in samenwerking met de OR, P&O en een arbeidshygiënist van de Arbo Unie uitgevoerd. De officiële rapportage is tot stand gekomen. Vanuit de RI&E zijn geen dringende zaken naar voren gekomen. De actiepunten worden in 2009 opgepakt.

## **ARBEIDSVORWAARDEN**

### **Arbeidsovereenkomsten**

Op 31 december 2008 waren 72 medewerkers, met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd, werkzaam bij Kenniscentrum GOC. 51% van de medewerkers heeft een fulltime dienstverband en 49% een parttime dienstverband, respectievelijk 37 en 35 personen, 12 van deze medewerkers hebben, vanwege oude rechten, de VBGI-rechtspositie.

Tien medewerkers gingen een arbeidsovereenkomst met het kenniscentrum aan, terwijl negen medewerkers de organisatie hebben verlaten. Vijf medewerkers hebben op eigen verzoek de organisatie verlaten en 4 medewerkers verlieten het KC GOC door de OBU/FPU regeling. De verdeling mannen - vrouwen is als volgt: 50 % man tegenover 50% vrouw.

### **Collectieve Arbeids Overeenkomst**

Voor Stichting Kenniscentrum GOC is de CAO-kenniscentra beroepsopleiding 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, buitengewoon verlof en de ZAR-kenniscentra. Zoals aangegeven in de CAO KBB is in 2008 de CAO verhoging van 2,1% toepast per 1 oktober 2008 en in december is de eindejaarsuitkering verhoogd van 6,11% naar 7,22%.

#### **Aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden**

In aanvulling op de Cao Kenniscentra 2007-2010 zijn een aantal arbeidsvoorwaarden van toepassing. Deze arbeidsvoorwaarden kunnen per functiegroep verschillen zoals voor onze medewerkers die veelal in de buitendienst werken. De verschillende regelingen die gelden, vallen binnen de context van het GOC, en doen zoveel mogelijk recht aan de specifieke situatie van onze medewerkers.

#### **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 bijvoorbeeld extra verlof, extra inkomen, de aanschaf van een fiets, extra reiskostenvergoeding en spaarloon. Het aantal deelnemers aan het arbeidsvoorwaarden keuzemenu 2008 is 15 personen.

#### **Ouderschapsverlof**

In 2008 is er door één medewerker gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot het opnemen van betaald ouderschapsverlof. In totaal ging het hierbij om 44,4 uur betaald verlof.

#### **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 4 medewerkers gebruik van de regeling. In de leeftijdscategorie vanaf 56 jaar maakten 8 medewerker gebruik van de regeling.

### **INSTROOM, DOORSTROOM EN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING**

#### **Vacatures en uitzendkrachten**

Totaal zijn 6 vacatures voorzien door interne sollicitatie/doorstroom en 7 vacatures zijn voorzien door extern aangetrokken medewerkers. In 2008 is gebruik gemaakt van in totaal 13 tijdelijke ingeleende krachten. De uitzendkrachten zijn ingezet op de afdelingen services, O&P en interne organisatie en secretariaat.

#### **Stagiaires**

In 2008 hebben wij ruimte geboden aan 4 stagiaires. Eén HBO stagiair bij de afdeling Communicatie & Marketing en 2 MBO stagiaires op de afdeling Automatisering en een VMBO stagiaire bij de interne dienst.

#### **Deskundigheidsbevordering**

Kenniscentrum GOC vindt het belangrijk dat zijn medewerkers ten behoeve van een goede vervulling van hun taken goed zijn opgeleid. 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 2008 hebben verschillende deskundigheidsbevorderingstrajecten plaatsgevonden zoals de trajecten 'Van Biljart tot snooker' (verbetering interne samenwerking primaire proces), 'Samen sturen' (verbetering samenwerking management en scholing in systeemdenken t.b.v. verbetering werkprocessen), Adviesvaardigheden, Teambuilding (afdeling Services) en BHV. Meerkat -training coaching en advies heeft een groot deel van deze trajecten verzorgd. Aan deze trajecten hebben medewerkers deelgenomen uit verschillende afdelingen van het GOC. Daarnaast hebben medewerkers ook individueel training/scholing gevolgd.

Voor de gehele organisatie was een scholingsbudget beschikbaar van in totaal € 114.000,-. In 2008 is € 144.602,55,- uitgegeven aan deskundigheidsbevorderende activiteiten die zowel intern als extern hebben plaatsgevonden. 5,9% van het bestede scholingsbudget heeft binnen het scholingscentrum van Kenniscentrum GOC plaatsgevonden, ter waarde van € 8.525,88.

### **Functioneringsgesprekken**

Afgesproken is dat medewerkers één keer per jaar een functioneringsgesprek hebben met hun leidinggevende. In 2008 heeft het grootste deel van de medewerkers een gesprek gehad met de leidinggevende over zijn/haar functioneren en ontwikkelen. Voornamelijk de medewerkers van de interne organisatie hebben dit jaar geen functioneringsgesprek gehad met hun leidinggevende. In het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2009 worden deze gesprekken afgerond. De resultaatgerichte afspraken die zijn gemaakt in deze gesprekken zijn gemonitord door leidinggevende als door P&O.

## **ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN**

### **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.

In 2008 waren er 97 verzuimmeldingen t.o.v. 53 verzuimmeldingen in 2007. 95,53% van de medewerkers heeft zich in 2008 niet ziek gemeld. De gemiddelde ziek meldingsfrequentie in 2008 bedraagt 1,28. Ziekteverzuimpercentage excl. zwangerschap bedroeg over 2008 4,47%. In 2008 zijn verschillende interventies gedaan zoals o.a. bedrijfsmaatschappelijk werk en bedrijfspsycholoog.

Monitoring van zieke medewerkers en preventie werd besproken in het Sociaal Medisch Team. Bedrijfsarts, P&O adviseur en soms in overleg met de leidinggevende werd aanpak van reïntegratie van de medewerker in het kader van het poortwachtertraject besproken.

### **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 hebben medewerkers gebruik gemaakt van deze regeling. 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.

### **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. In 2008 heeft de vertrouwenspersoon één melding gerapporteerd van treitergedrag. De vertrouwenspersoon heeft geïnformeerd of P&O of het management actie kon ondernemen voor deze medewerker. Dit bleek niet nodig en deze melding wordt hiermee als afgerond beschouwd.

### **VGWM commissie**

Met de VGWM commissie is de RI&E besproken en doorgenomen.

Door initiatief van de directie en in overleg met de OR is de VGWM commissie opgeheven. Indien nodig kan de OR via directie een gesprek aanvragen met de P&O Adviseur rondom het onderwerp Arbo.

### **Gebruiksvergunning Gemeente Veenendaal**

De gebruiksvergunning is afgegeven aan het Kenniscentrum GOC, maar dit blijft een continu proces als wij de vergunning willen behouden.

De eisen voor deze vergunning 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 meest recente ontruimingsplan aanwezig zijn volgens de norm NTA-8112. In het ontruimingsplan is o.a. de organisatie van de bedrijfshulpverlening vastgelegd.
- Een kopie van bewijs van deelname van de BHV training wordt naar de brandweer gestuurd.
- De brandmeldinstallatie wordt beheerd, gecontroleerd en onderhouden 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). Op dit moment is dat medewerker van de interne dienst.

### **Brandmeldcentrale**

De centrale is enkele keren gedeeltelijk uitgeschakeld geweest i.v.m. werkzaamheden, en er zijn twee brandmeldingen geweest. Deze meldingen bleken later niet door brand te zijn veroorzaakt. Verder zijn er maandelijks periodieke controles gehouden. In november 2008 is op de brandmeldcentrale onderhoud gepleegd. Voor de centrale is een nieuw certificaat afgegeven, die geldig is tot januari 2010.

### **Bedrijfshulpverlening**

Bij Kenniscentrum GOC zijn er 7 medewerkers met een bedrijfshulpverlener certificaat werkzaam. 6 BHV-ers zijn op herhalingscursus bedrijfshulpverlener gegaan, en 1 BHV-er heeft de volledige cursus bedrijfshulpverlener gedaan. Deze cursussen vinden plaats onder begeleiding van Ricas Bedrijfshulpverlening uit Ede.

In juli 2008 is er een ontruimingsoefening gehouden. Daarvan is een verslag van uitgebracht, waarop opmerkingen en veranderingen zijn aangegeven. Een gedeelte is in 2008 verholpen, enkele veranderingen worden in 2009 opgelost.

### **AED**

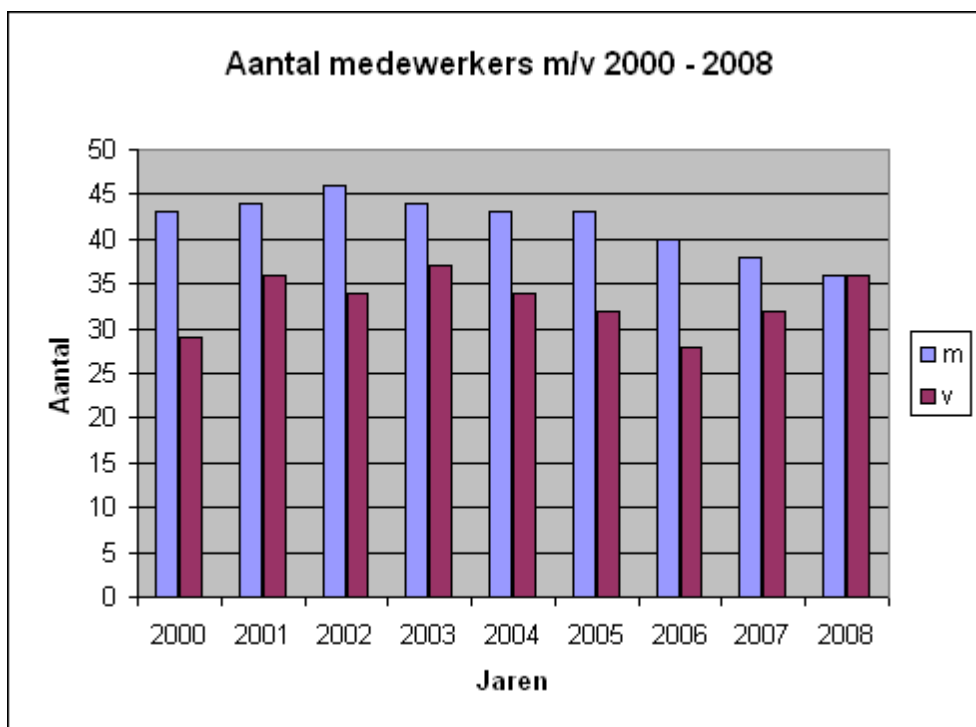
Bij het Kenniscentrum GOC zijn in april 2008 7 medewerkers op herhalingscursus geweest voor Reanimatie met AED, die dus een BLS/AED certificaat hebben. Deze cursussen zijn door de Arbo Unie uitgevoerd. Het AED apparaat is aanwezig bij de receptie van het Kenniscentrum.

## STATISTIEKEN

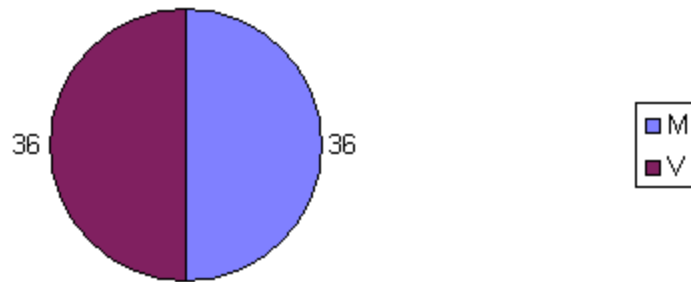
In de volgende overzichten wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling in de personele formatie bij Kenniscentrum GOC. In de overzichten wordt steeds uitgegaan van de situatie per 31 december 2008. Het aantal medewerkers in 2008 is in vergelijking met 2007 toegenomen van 70 medewerkers naar 72, verdeelt over 36 vrouwen en 36 mannen.

### Aantal medewerkers m/v 2000 - 2008

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
2008	36	36	72

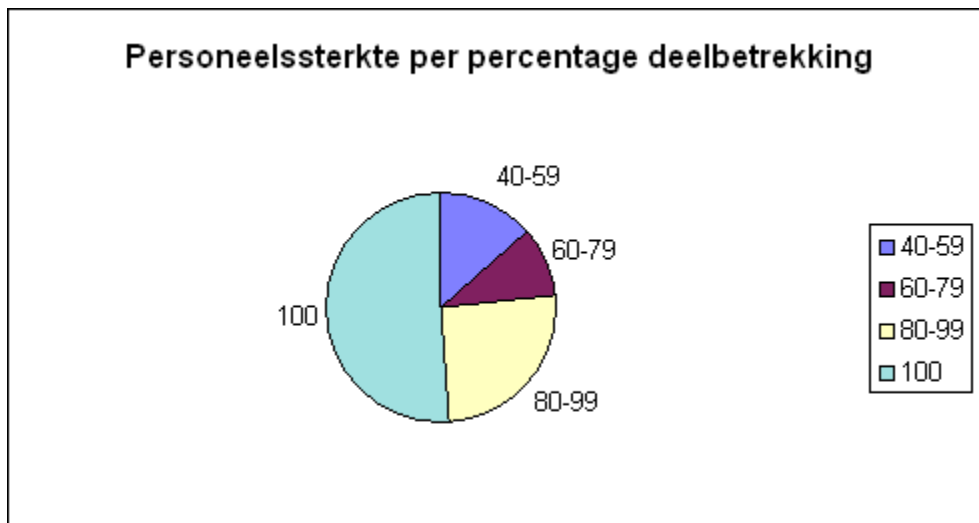


### Aantal medewerkers



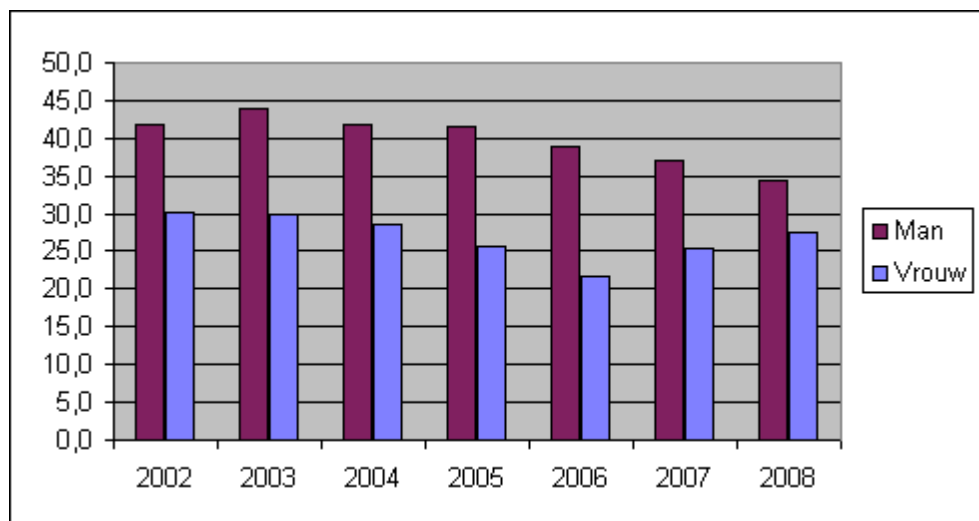
**Deeltijdcategorie    Aantal DVB**

40-59	10
60-79	7
80-99	18
100	37
Totaal	72



### Aantal fte's verdeeld over man/vrouw

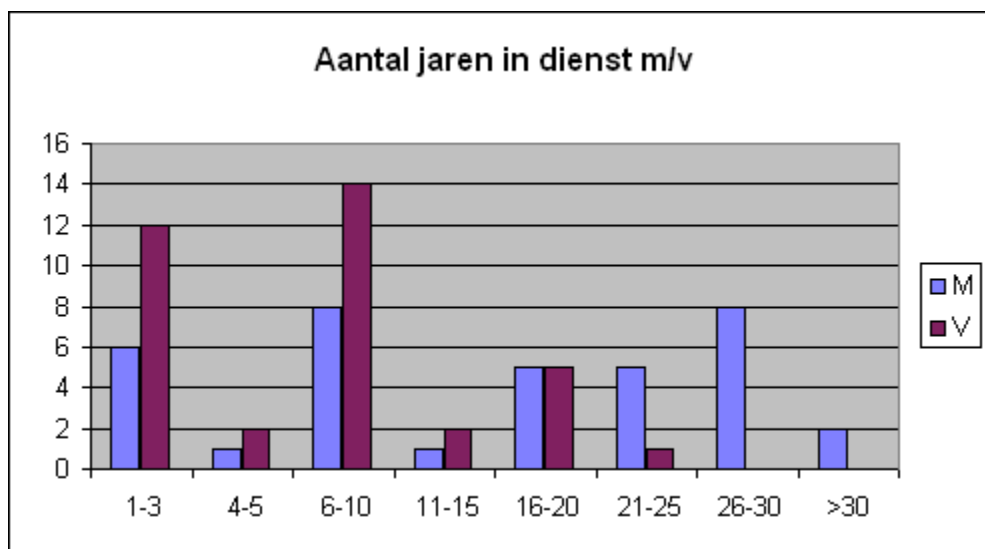
jaar	Man	Vrouw	Totaal
2002	41,9	30,1	72,0
2003	44,0	30,0	74,0
2004	41,7	28,7	70,4
2005	41,7	25,8	67,4
2006	38,8	21,6	60,4
2007	37,0	25,5	62,4
2008	34,5	27,6	62,1



### Jaren in dienst

	M	V	Totaal
1-3	6	12	18
4-5	1	2	3
6-10	8	14	22
11-15	1	2	3
16-20	5	5	10
21-25	5	1	6
26-30	8		8
>30	2		2
	36	36	72

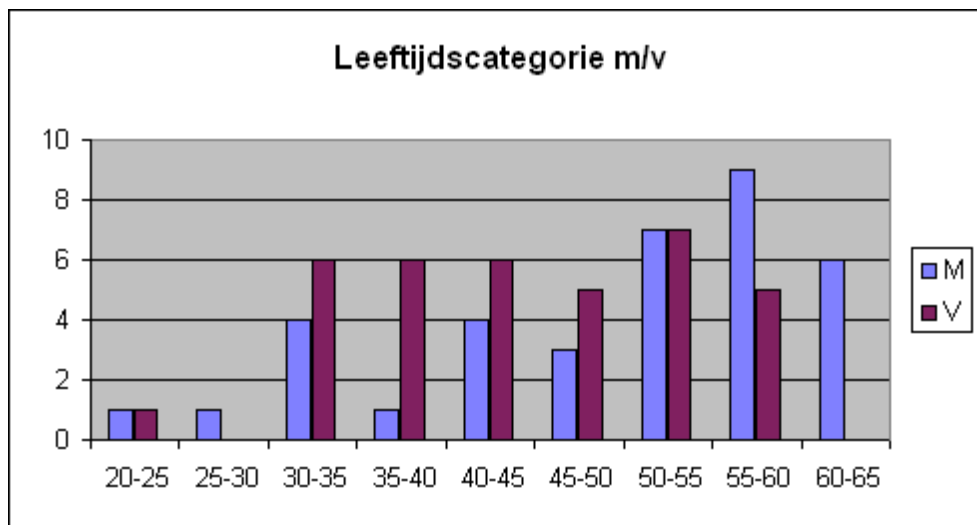
Selectiecriteria :  
Gemiddeld 12 jaar  
(was 13,4)



## Leeftijdscategorie

	M	V	Totaal
20-25	1	1	2
25-30	1	0	1
30-35	4	6	10
35-40	1	6	7
40-45	4	6	10
45-50	3	5	8
50-55	7	7	14
55-60	9	5	14
60-65	6		6
	36	36	72
<b>Selectiecriteria :</b>			

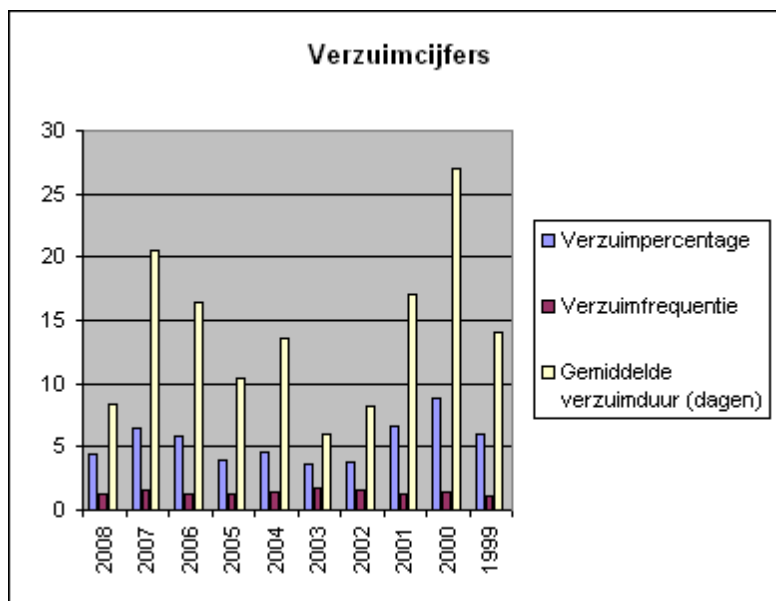
Gemiddeld 47 jaar (was  
47 jaar in 2007)



## Ziekteverzuimcijfers

In het overzicht is te zien dat het verzuimpercentage van 2008 is gedaald (4,47%) ten opzichte van 2007 (6,5%). De frequentie is gedaald van 1,6 naar 1,28. Ook de gemiddelde verzuimduur laat een daling zien van 20,59 naar 8,44 dagen.

	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Verzuimpercentage	4,47	6,5	5,77	4,0	4,64	3,63	3,77	6,6	8,8	6,05
Verzuimfrequentie	1,28	1,6	1,28	1,3	1,43	1,76	1,6	1,2	1,4	1,1
Gemiddelde verzuimduur (dagen)	8,44	20,59	16,45	10,38	13,5	5,97	8,21	17	27	14



**Bijlage 1**

**Overzicht van opbrengsten en kosten 2008 KC GOC en VBGI**  
(alle bedragen x € 1.000)

	2008		2007	
	Kosten	Baten	Kosten	Baten
Personele kosten	4.459		4.181	
Huisvestingskosten	469		468	
Bureaunkosten	316		282	
Kosten inventaris	499		507	
Kosten catering	134		117	
Communicatie- en marketingkosten	613		599	
Kosten productontwikkeling	505		438	
Brancheactiviteiten	142		63	
Uitbesteed en andere externe kosten	833		735	
Interest / Beleggingsresultaat	557			20
Resultaat wettelijke taken*		205		4
Resultaat overige activiteiten		574		0
Ministerrie OC&W		2.666		2.516
Subsidies bedrijfstak		2.600		2.216
Inkomsten uit dienstverlening		2.081		2.129
Subsidies derden		401		505
<b>Totaal</b>	<b>8.527</b>	<b>8.527</b>	<b>7.390</b>	<b>7.390</b>

	2004		2005		2006		2007		2008	
		%		%		%		%		%
Totaal	8005	100,0	8021	100,0	7172	100,0	7366	100,0	7748	100
Ministerie OCW *	2258	28,2	2391	29,8	2466	34,4	2516	34,1	2666	34,4
Inkomsten uit dienst-Verlening	1766	22,1	2025	25,2	2116	29,5	2129	28,9	2081	26,9
Subsidies bedrijfstak **	3053	38,1	2853	35,6	1994	27,8	2216	30,1	2600	33,5
Opbrengst derden ***	928	11,6	752	9,4	596	8,3	505	6,9	401	5,2

\* 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 2008

(alle bedragen x € 1.000)

Activa	2008 €	2007 €	Passiva		2008 €		2007 €
<i>Vlottende activa</i>			<i>Eigen vermogen</i>				
Vorderingen			Algemene reserve		481		685
Rekening-courant St. Kenniscentrum GOC	1.378	1.370	Voorzieningen		252		2
			Kortlopende schulden				
			Belastingen en premies soc. verz.	55		47	
			Overige kortl. schulden	200		195	
			Overlopende passiva	<u>390</u>		<u>441</u>	
					645		683
Totaal activa	1.378	1.370	Totaal passiva		1.378		1.370

### Exploitatierkening 2008

	Werkelijk 2008 €	Begroting 2008 €	Werkelijk 2007 €
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	2.666	2.675	2.516
Baten werk iov derden	<u>157</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Som van de opbrengsten	2.823	2.675	2.516
<b>Lasten</b>			
Personeelskosten	2.004	1.789	1.723
Huisvestingslasten	116	118	135
Overige instellingskosten	<u>945</u>	<u>739</u>	<u>691</u>
	3.065	2.646	2.549
<b>Resultaat</b>	- 242	29	- 33
Doorbelasting overige afdelingen	0	0	0
Financiële baten/lasten	<u>37</u>	<u>29</u>	<u>29</u>
	- 205	29	- 4
<b>Resultaatsbestemming</b>			
Onttrekking aan de algemene reserve	- 205	29	- 4

**BESTUUR, COMMISSIES EN PERSONEEL PER 31 DECEMBER 2008**

**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  
E. Bouwers met ingang van 16 september 2008  
Tj. Pietersma (secretaris)  
Vacature  
Vacature

CNV Dienstenbond  
R. Leloux

**VBGI-BESTUUR**

ROGB  
W. Visser (voorzitter)

KVGO  
Mevrouw mr. G.M. Boomgaard (penningmeester)  
Vacature

FNV Kiem  
Tj. Pietersma (secretaris)

CNV Dienstenbond  
R. LeLoux

Onderwijsorganisaties  
H.P. Willemsen  
Vacature

**COMMISSIES**

Examencommissie  
J.J. Panse, voorzitter  
S. van der Gugten, secretaris  
Mevrouw M. van Delden  
J.H. Huijsing

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

### **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 P.L. van Verseveld (0,54)  
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 M. van Delden  
Drs. J. van Geenen  
Mevrouw drs. M. Kuin (0,86)  
Mevrouw J. Leeflang (0,50)  
Mevrouw drs. J.A. Mackenzie (0,86)  
Mevrouw drs. C.J.F. Marck (0,50)  
Mevrouw drs. H. Mijnen (0,89)  
Mevrouw drs. A.C. Minnen (0,65)  
Mevrouw drs. J.A.G.M. van Overbeek (0,90)  
Mevrouw A.D. de Rover (0,43)  
Drs. J.J.P. Teunen  
S.M. Vastbinder

### **Afdeling Bedrijfsadvisering**

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

#### Secretariaat

Mevrouw B. Bouwman (0,89)

Mevrouw D. Berends (0,86)

Mevrouw G. de Boer

H. van de Craats

A.J. Dekker

Mevrouw G.J. Diepeveen

G. Goorman

D.P. de Jong

J.G. Klinkenberg

M.P. Kuipers (0,97)

P.P. van Leipsig

Mevrouw K. Plasmeijer

B. Post (0,86)

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

M.A.M. Schoots

A.M. Spruijt

F.H. Turksma

Mevrouw J.A.D.M. Veenstra (0,86)

R.H. Vedder

P.J. de Vet

### **Afdeling Training & Consultancy**

H. Vermeulen (hoofd afdeling)

#### Secretariaat

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

C.J.G. Henzen

J.H. Huijsing

C.A.L. van Pinxten

L.C. van der Weert

H.G. Kollee

### **Afdeling Services**

A. Burgler (0,50)

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

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

Mevrouw J. van Mourik (0,89)

Mevrouw I.W. Nederstigt (0,54)

Mevrouw D. Nieboer (0,65)

J.J. Panse

Mevrouw H.G. Rosendaal

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

### **Marketing en Communicatie**

Mevrouw E.M.L. Frankenmolen (communicatieassistent) (0,90)

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

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

#### OR-leden

Drs. J. Teunen (voorzitter)

C.J.G. Henzen (secretaris)

Mevrouw H. van Dijk-Ipenburg  
J. Smit

**Vertrokken tijdens het verslagjaar**

J.L.H. Basters  
Mevrouw A.G.C. van der Steeg  
R.J.B. Slikkerveer  
Mevrouw T. Klein  
Mevrouw M.J.C. Kleyzen  
J.H.N. Brugge  
Mevrouw drs. M.H.G. Bultman  
M. van der Weele

### Bijlage 3

#### Aantal cursussen en cursisten over 2008 in Veenendaal/Groningen

	aantal	man	vrouw	totaal	max. bezet.	In %
Kwalificerende en certificerende cursussen						
04 Management & Leidinggeven	8	74	1	75	80	94
05 Persoonlijke ontwikkeling	1	2	3	5	10	50
06 Praktijkleren	14	108	15	123	140	88
07 Algemeen grafisch	13	52	54	106	130	82
08 Crossmedia	2	9	1	10	20	50
09 Workflow	4	18	6	24	40	60
10 Vormgeven	4	14	10	24	40	60
11 DTP	32	78	72	150	320	46
12 Webdesign	7	21	11	32	70	46
13 Digital Printing	3	5	1	6	30	20
14 Offset	10	89	3	92	100	92
15 Flexo	5	32	0	32	50	64
16 Diepdruk	2	16	0	16	20	80
17 Procesoperating	1	8	0	8	10	80
18 Nabewerken	5	23	6	29	50	58
Totaal	111	549	183	732	1110	66

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Kwalificerende cursussen	95	87	93	134	324	306
Korte cursussen	509	495	546	516	378	302
Afstandsonderwijs	176	185	205	234	291	191
Regionale cursussen	450	608	492	150	76	124
Totaal	1230	1375	1336	1034	1069	923

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

leeftijd	man	vrouw	totaal	
15 - 20		2	0	2
21 - 25		58	17	75
26 - 30		93	32	125
31 - 35		84	33	117
36 - 40		111	39	150
41 - 45		77	32	109
46 - 50		66	14	80
51 - 55		36	8	44
56 - 60		19	7	26
61 - 65		3	1	4
Totaal		549	183	732

### Deelnemers e-learning

Leeftijd	man	vrouw	totaal	
07 Algemeen grafisch		21	18	39
09 Workflow		4	4	8
11 DTP		40	18	58
10 Vormgeven		57	29	86
Totaal		122	69	191

## Opleidingen en cursussen

Overzicht behaalde Kenniscentrum GOC-certificaten	2006	2007	2008
Offset Vellendrukker	3	21	18
Offset Rotatiedrukker	8	14	44
Diepdruk Rotatiedrukker		1	3
Flexo Rotatiedrukker	1	11	7
Flexo planodrukker		0	11
Machinevoerder Vouwen	1	0	6
Machinevoerder Snijden		0	2
Machinevoerder Geniet Brocheren		5	9
DTP-operator		42	32
Webdesigner en -developer		10	4
Grafisch Vormgever		28	8
Technisch Kader Grafimedia		24	10
Stansen			5
Grafimedia Adviseur			5
EVC		2	9
<b>Totaal</b>	<b>13</b>	<b>158</b>	<b>173</b>
BMT-Osat certificaten	13	41	54

De aantallen 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).



## 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
2008	5298	148