

Kenniscentrum GOC

Jaarverslag 2005

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 Media.

In het jaarverslag zijn ook de VBGI gegevens opgenomen.

Inhoudsopgave

	Bladzijde
Van het bestuur	3
Van de directie	5
Arbeidsmarkt	6
Onderwijs	12
Training en Advies	14
Communicatie	17
Interne Organisatie	18
Personeel en Organisatie	19
Bijlage 1: Financieel overzicht	
Bijlage 2: Bestuur, commissies, personeel	
Bijlage 3: Opleidingen en cursussen	

Van het bestuur

De "bedrijfstaking"

Feitelijk is Kenniscentrum GOC een dienstverlenende organisatie voor de grafimedia bedrijfstaking, maar welke ondernemingen vormen eigenlijk die bedrijfstaking?

Wordt dat bepaald door de omvang van de georganiseerde ondernemingen en werknemers, waarop de grafimedia of aanverwante CAO van toepassing is of door de omvang van de werkterreinen waarop (ook niet-georganiseerde) ondernemingen en werknemers werkzaam zijn en er soms zelfs geen CAO van toepassing is?

Het antwoord is simpel: beiden, maar er moet wel verschil gemaakt worden tussen de private en publieke functie van Kenniscentrum GOC.

Voor de publieke functie op het terrein van onderwijs (indirecte opdracht van de overheid) voert Kenniscentrum GOC haar taak voor "heel Nederland" uit, voor zover het beroepen betreffen die gekwalificeerd zijn als grafimedia-beroepen.

Voor de private functies op het terrein van arbeidsmarkt en eigen trainingen is Kenniscentrum GOC primair alleen actief voor de georganiseerde ondernemingen en werknemers. Zij betalen tenslotte deze taak.

Tot midden jaren '70 was dat verschil er niet of amper. Je wist waar de grafische industrie begon en waar het eindigde en bijna iedere onderneming en werknemer was wel georganiseerd. Was dat incidenteel niet van toepassing, dan bepaalde de CAO wel of je tot de grafische industrie behoorde. "Prachtige tijd" wordt soms gedacht en uitgesproken, ook voor Kenniscentrum GOC. Als echter de werkingsfeer van die toenmalige CAO nog steeds van toepassing zou zijn op de grafimedia branche en dus op het werkterrein van Kenniscentrum GOC, dan zou de omvang van de branche/industrie thans wel heel erg klein zijn.

"Ach en wee" wordt er soms geroepen over die omvang, alsof de grafimedia branche het einde der tijden nadert. Is dat nu zo? Leren we dan niks? Ja, als er iets is wat we leren van de geschiedenis is het dat we niets leren van de geschiedenis. Ook de vroegere grafische industrie was regelmatig verbrokkeld. Steeds zijn weer nieuwe grenzen getrokken. Veelal duurde dat wel "even", maar uiteindelijk vonden ondernemingen en ook werknemers elkaar om telkens weer vanuit gezond eigenbelang gezamenlijk binnen een nieuwe organisatorische eenheid op te trekken. Zo werd iedere keer weer een nieuwe branche gevormd.

Ja, toen was steeds voornamelijk de techniek en het proces en in mindere mate de markt aanleiding om samen te werken. Thans moet je dit als aanleiding omdraaien als er sprake is van gezond eigenbelang voor mogelijke samenwerking in nieuwe organisatorische eenheden.

De markt van de informatie- en communicatiebranche groeit thans tegen de klippen op en de grafimedia branche maakt hiervan deel uit. Op dit moment is de organisatorische eenheid van die nieuwe branche nog ver te zoeken, maar de eerste aanzetten zijn toch zichtbaar.

"Geduld is een schone zaak" is een gezegde dat niet zomaar uit de lucht is komen vallen. Onze voorgangers zullen dat geduld waarschijnlijk ook niet uit vrije wil hebben gehad, maar uiteindelijk heeft het telkens weer resultaat opgeleverd.

Telkens, want het was toen en zal ook nu steeds weer een proces van voortdurende verandering zijn. Stilstaan kon niet en kan niet. Veranderingen mogen geen bedreiging te zijn, maar moeten als uitdaging worden opgevat.

Let in dat veranderingsproces dan niet alleen op onderwerpen die vermeend verkeerd gaan, maar benadruk juist zaken die dat proces ten goede komen.

Kenniscentrum GOC kan ook in dat veranderingsproces een dienstverlenende en faciliterende rol spelen.

Iedere individuele onderneming en werknemer heeft behoefte aan onderwijs, scholing en training.

Iedere individuele onderneming wil dat doen vanuit een productieperspectief binnen een arbeidsmarkt en iedere individuele werknemer vanuit een arbeidsmarktperspectief.
Iedere individuele onderneming en werknemer weet dat zij dat niet kunnen waarmaken zonder hiervoor ingerichte faciliteiten en toegespitste dienstverlening.
Iedere individuele onderneming en werknemer zal geen behoefte hebben "tweemaal het wiel te gaan uitvinden".
Voldoende aanleiding om vooral zoveel mogelijk gezamenlijk op te trekken, ook op de terreinen van arbeidsmarkt, onderwijs, scholing en training.

Wim Visser,
voorzitter

Van de directie

Veranderen met de omgeving

Als we voor Kenniscentrum GOC naar het afgelopen jaar kijken dan mogen we best trots zijn op wat we hebben gerealiseerd. In een moeilijke economische markt hebben wij onze doelstellingen voor het jaar 2005 gehaald. Er is sprake van een moeilijke economische situatie bij de bedrijven in de grafische branche en in aanpalende markten.

Er wordt nu gefluisterd dat het economisch beter gaat maar dat zal in 2006 moeten blijken. Laten we het hopen zodat bij onze bedrijven weer aandacht komt voor scholing en arbeidsmarktzaken. Bij onze opdrachtgevers als Colo en OC&W wordt met regelmaat onze inspanning als voorbeeld genomen, met alle zaken die gespeeld hebben en die spelen bij de kwalificatiestructuur. Samenwerking met andere partners, of het nu andere kenniscentra zijn of andere ketenpartners als vmbo en hbo en ook de kwalitatief goede producten zijn dan de onderwerpen die worden aangehaald. Ook de producten die we aanbieden vanuit arbeidsmarkt krijgen een positief onthaal bij tal van afnemers. Dat de financiering van dit soort producten voor de toekomst ongewis is maakt de waardering daarvoor niet minder.

Ten slotte zijn bij Training & Advies in 2005 positieve ontwikkelingen te melden. Wellicht geholpen door de Esf 3 subsidie voor kleinere bedrijven hebben we de omzet zien toenemen tot boven het begrote bedrag.

Beleidsmatig zijn er positieve punten te melden bij het praktijkleren waarbij de rol van kenniscentra een grotere en kwalitatief betere zal worden voor de bedrijven

Een bijzonder vermelding dit jaar is de audit van kwaliteitszorg. De verlenging van het ISO-certificaat is afgegeven zonder een enkele opmerking van het externe auditbureau. Een felicitatie aan een ieder in de organisatie.

Tevreden dus als we terugkijken naar 2005 maar tevredenheid is niet genoeg voor 2006, omdat de wijzigingen die op ons afkomen van buiten dusdanig zijn dat we moeten meebewegen met die wijzigingen. In 2006 zullen we gezamenlijk met bestuur en medewerkers verder werken aan een gezond en kwalitatief goed kenniscentrum.

In de volgende hoofdstukken vindt u per unit aangegeven welke activiteiten er zijn uitgevoerd en wat de specifieke punten voor dit verslagjaar waren.

Ook dit jaar kan ik weer melding maken van een constructieve en plezierige samenwerking zowel met de ondernemingsraad als met de besturen. Maar ook bij de samenwerking met de onderwijspartners, de grafische en andere (vak)scholen en de partners in COLO-verband bij het vele ontwikkelwerk dat we gezamenlijk uitvoeren.

Henk van der Eem,
Algemeen directeur

Arbeidsmarkt

De unit Arbeidsmarkt bestaat uit de clusters Arbeidsmarkt en BPV (praktijkleren)

Arbeidsmarktonderzoek

In februari en september zijn weer vacatureonderzoeken uitgevoerd. Publicatie heeft door middel van één onderzoek in oktober plaatsgevonden. Vanaf 2006 zal jaarlijks één onderzoek in het najaar worden uitgevoerd. Naast de informatie die dit voor intern en extern gebruik oplevert over de grafische arbeidsmarkt worden de vacatures die bij dit onderzoek naar voren komen (met toestemming van de betreffende bedrijven) doorgegeven aan het Servicepunt Grafimedia. Zij proberen deze vacatures te vervullen, waardoor tevens uitstroom uit de WW kan worden gerealiseerd.

Als afronding van het project 'Age Unlimited' zijn twee kleine publicaties gemaakt met de resultaten van het deelproject 'lerend netwerk' en van een onderzoek naar best practices. Dit kan bedrijven handvaten geven om aan de slag te gaan met leeftijdsbewust personeelsbeleid. Titels zijn: 'Innovatie en vergrijzing' en 'Best practices - innovatie en vergrijzing'.

In januari is het 'Arbeidsmarktonderzoek Grafimediabranche' gepubliceerd, dat eens in de twee jaar wordt gehouden. Hierin worden ontwikkelingen geschetst met betrekking tot werkgelegenheid en economische activiteit in de sector met daarbij prognoses voor het jaar erop.

Arbeidsmarktactiviteiten

Een groot deel van de arbeidsmarktactiviteiten is gericht geweest op leeftijdsbewust personeelsbeleid en het vergroten van employability. Veel daarvan is uitgevoerd binnen het meerjarige gesubsidieerde project 'Age Unlimited', dat per 1 mei 2005 is afgerond. Een aantal van deze activiteiten is daarna als reguliere activiteit opgenomen in het productaanbod voor werkgevers en werknemers.

Het gaat hierbij om op werkgevers gerichte activiteiten als: 'het leren maken van opleidingsplannen' en adviesgesprekken over inzetbaarheid en verandering. Het boekje 'Geschikt voor alle leeftijden' is een handige gids met tips voor managers over personeelbeleid. Dit boekje wordt aan grafische bedrijven, op verzoek, persoonlijk aangeboden met een gesprek over de personeelssituatie in het bedrijf.

Voor werknemers bestaat de mogelijkheid tot begeleiding bij een Persoonlijke Ontwikkelings Plan (POP), en is de Vraagbaak beschikbaar, waarbij zij telefonisch en via de mail terecht kunnen met loopbaanvragen.

Voorjaar 2005 is ter afronding van het project een conferentie met diverse workshops georganiseerd onder de titel 'Jonge honden, slimme vossen'.

Voor werkgevers blijft de Elektronische Personeelsmanager (EPM) die via de GOC-site beschikbaar is een actuele informatiebron op het terrein van personeelsbeleid.

Het loopbaanmagazine Futura voor werknemers is in 2005 weer drie maal verschenen, met als thema's 'Brede inzetbaarheid', 'Leeftijd en loopbaan' en 'Stress'.

Werknemers die willen nadenken over hun loopbaan kunnen zelf aan de slag met het werkboek 'Loopbaancompas'

Daarnaast worden verspreid over het jaar een aantal goedkope eendaagse trainingen op het terrein van communicatie, samenwerking en solliciteren aangeboden die als opstapje voor werknemers bedoeld zijn en waarvoor zij op eigen initiatief kunnen inschrijven.

Op het terrein van preventie en reïntegratie heeft Kenniscentrum GOC een ondersteunende rol naar de Branche Begeleidings Commissie. In het kader van het Arboplusconvenant worden een aantal meerjarige projecten (mede)uitgevoerd. Belangrijkste hiervan is het project Grafici weer aan het werk, waarbij in samenwerking met het GBF, UWV, reïntegratiebedrijven en het Servicepunt Grafimedia, WAO-ers worden gestimuleerd. Ook wordt een bijdrage geleverd aan het project 'Ondersteuning privaat opdrachtgeverschap'.

Voor grote bedrijven wordt faciliterend opgetreden om ESF-3 subsidie te verwerven voor scholingsactiviteiten. Ten behoeve van kleine bedrijven is een branche-aanvraag voorbereid zodat ook deze bedrijven, onder voorwaarden, subsidie kunnen krijgen voor hun scholingsactiviteiten.

Bekostigd onderwijs

Adviseurs Beroepspraktijkvorming bezoeken leerbedrijven om hen te kunnen opnemen in het Register van Leerbedrijven. Daarbij wordt bij bedrijven met meer dan 10 werknemers wiens registratie verlengd moet worden een bedrijfsscan afgenomen. Doel is bedrijven meer na te laten denken over gestructureerd opleiden en hen, waar sprake is van KVGGO/NDP-lidmaatschap, handvaten te leveren in de vorm van bovengenoemde arbeidsmarktproducten.

Overzicht van de activiteiten van de Unit Arbeidsmarkt

Activiteiten en producten in alfabetische volgorde

Accreditering leerbedrijf

Het behandelen van voordrachten van onderwijsinstellingen en het vernieuwen van registraties van leerbedrijven door middel van bedrijfsbezoeken. Bedrijven worden in het register van leerbedrijven geregistreerd met de kwalificaties waarin ze kunnen, maar ook willen, opleiden. Bij de bezoeken wordt aandacht besteed aan kwaliteitsbevordering van de leerplaats en ondersteuning van de praktijkopleider.

Acquisitie leerbedrijven

Door groei van het aantal deelnemers in het onderwijs en door uitbreiding van de stageperiode door de onderwijsinstellingen dreigt een tekort aan het aantal leerplaatsen te ontstaan. Dit vraagt afstemming met onderwijsinstellingen over het gebruik van het register. Daarnaast is mogelijk sprake van gerichte acquisitie door Kenniscentrum GOC voor bepaalde kwalificaties.

Actieplanner

Met de Actieplanner kunnen ondernemers snel een inventarisatie maken van hun huidige personeelsbeleid.

Arbeidsmarktonderzoek Grafimedia

Eén maal per twee jaar uit te voeren onderzoek naar ontwikkelingen in werkgelegenheid en economische activiteit in de grafimediabranche. Met een prognose van deze ontwikkelingen voor een jaar.

Bedrijfsscan BPV

Instrument dat bedrijven samen met adviseur BPV invullen om te kijken waar ze staan met betrekking tot gestructureerd opleiden in hun bedrijf. Op basis hiervan kan bedrijf zelf vervolgstappen zetten of andere producten van het GOC afnemen. Bij bedrijven met meer dan 10 medewerkers wordt deze scan bij de verlenging van de accreditering afgenomen.

BPV infodesk

Telefonische bereikbaarheid voor bedrijven, onderwijsdeelnemers en onderwijsinstellingen met vragen over opleiding en scholing en BPV in het bijzonder.

Branche Begeleidings Commissie

Advisering aan in de commissie.

Branche verbredingsonderzoek

Onderzoek naar de huidige stand van zaken met betrekking tot beschikbare kennis over ontwikkelingen op het brede multimedia terrein als vervolg op voorgaande onderzoeken. Technologische ontwikkelingen en gevolgen voor werkgelegenheidsontwikkeling, kwalificaties etc. komen hierbij aan de orde.

Bijeenkomsten intermediairs

Verzorgen van halfjaarlijkse bijeenkomsten voor uitvoerenden van het arboplus-convenant. Bedoeld als deskundigheidsbevordering en binding aan de sector.

Cursus grafische intermediairs

Verzorgen van een jaarlijkse update van grafimedia kennis bij medewerkers van intermediaire organisaties op de arbeidsmarkt waardoor de dienstverlening ten behoeve van de sector verbetert.

Elektronische Personeelsmanager (EPM)

De EPM is een digitaal verlengstuk van het personeelsbeleid. De EPM is te vinden op de website www.goc.nl. Vanaf hun eigen werkplek kunnen werkgevers belangrijke informatie over diverse onderwerpen downloaden. De EPM biedt tips en trucs, modelbrieven, formulieren, testen en checklisten. Ook is er een vraagbaak waarmee de specialisten van Kenniscentrum GOC kunnen worden geraadpleegd.

Employability Scan

Met dit instrument krijgen werkgevers in korte tijd zicht op de inzetbaarheid van hun medewerkers. De uitkomsten van de "scan" kunnen als uitgangspunt dienen bij de inspanningen om de inzetbaarheid en flexibiliteit van medewerkers te versterken.

Futura

Loopbaanmagazine dat drie maal per jaar wordt uitgebracht. Bedoeld om werknemers te informeren en aan het denken te zetten over hun loopbaanmogelijkheden.

Gouden Z leerbedrijf

Enthousiasmeren van bedrijven die opleiden en een opleidingsbeleid hebben om zich te aan te melden voor deelname.

Grafici weer aan het werk

GOC als aanjager van het project, in het kader van het arboplus-convenant, van Agens en UWV-GAK waarin grafische WAO-ers worden geactiveerd tot terugleiding naar werk binnen of buiten de sector.

Infomap praktijkopleiders

Ondersteunend materiaal voor praktijkopleiders bij de begeleiding van leerlingen en stagiaires bij de praktijkcomponent van hun opleiding.

Knelpuntenanalyse

Beknopte analyse van één of meer landelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die van invloed zijn op de toekomstige ontwikkelingen binnen de sector.

Korte trainingen

Snel kennis bijspijkeren voor slechts € 23,- per dag (voor niet-vakbondsleden € 46,-). Hier komen de korte trainingen van Kenniscentrum GOC op neer. De trainingen zijn in hoofdzaak gericht op sociale vaardigheden en het vergroten van persoonlijke effectiviteit.

- *Beter communiceren met collega's en leidinggevenden*
- *Het functioneringsgesprek*
- *Solliciteren*
- *Opkomen voor jezelf*
- *Omgaan met conflicten*
- *Leren leren*
- *Leeftijd en loopbaan*

Leeftijdsbewust opleiden

Het boekje 'Leeftijdsbewust opleiden' en de daarbij behorende checklists helpt bedrijven vast te stellen of de scholing die zij oudere werknemers aanbieden wel geschikt is voor die doelgroep. Ook kunnen bedrijven hiermee onderzoeken hoe zij leren kunnen stimuleren voor alle werknemers

Loopbaankompas

Een boekje om zelfstandig door te lopen en om zelf een actieplan op te stellen. Hiermee kunnen werknemers zelf een uitgebreidere inventarisatie maken van hun huidige positie. Ook helpt het

Loopbaan Kompas de weg te vinden in de mogelijkheden voor de eigen loopbaan. Het boekje biedt tips en trucs om niet te verdwalen.

Loopbaanspel

Grafmediawerknemers een spel bieden bestaande uit opdrachten waarmee ze individueel met loopbaanontwikkeling aan de slag kunnen. Het spel is ontwikkeld in het kader van 'Age Unlimited' en wordt bij deelname aan trainingen of anderszins uitgereikt.

Macrodoelmatigheidsonderzoek

Bedoeld als advies vanuit het COLO om onderwijsinstellingen van informatie te voorzien met betrekking tot de arbeidsmarktperspectieven voor hun schoolverlaters, uitgesplitst naar de verschillende kwalificaties.

Managementgids

Boekje voor leidinggevendenden waarin herkenbare praktijksituaties met betrekking tot leeftijdsbewust personeelsbeleid worden behandeld. Samengesteld op basis van informatie uit de diverse projecten van Age Unlimited.

Matching arbeidsmarkt

Stimuleren dat het Servicepunt grafimedia zich ook in gaat zetten voor begeleiding van WAO-ers waarvan is vastgesteld dat zij niet terug kunnen naar hun eigen werkgever.

Meetlat

Met behulp van de Meetlat krijgen werknemers snel een beeld van hun huidige situatie en de mate waarin zij voorbereid zijn op de toekomst.

Micro functiegid

Overzicht van functies met beschrijving op basis van het 'Handboek Functie-indeling Grafimedia'. Bedoeld voor gebruik door intermediairs ten behoeve van reïntegratieactiviteiten voor WW-ers en WAO-ers.

Monitoring REA

Jaarlijks bezoeken van REA-instellingen om resultaten van de reïntegratietrajecten te bespreken en vacatures via GOC-onderzoeken ter beschikking te stellen.

Nederlands op de werkvloer

Lesmateriaal dat zich richt op de specifieke vaktaal voor de beroepen drukken en nabewerken. Om in het bedrijf, met praktische oefeningen, de communicatie en het begrip tussen allochtone en autochtone werknemers op de werkvloer te verbeteren.

Ondersteuning Privaat Opdrachtgeverschap (OPO)

Monitoring van het project dat in het kader van het arboplus-convenant wordt uitgevoerd.

Op Kleur

Bijdrage aan het magazine voor WAO-ers 'Op Kleur'.

Opleidingsplan met resultaat

Dit instrument biedt de mogelijkheid de opleidingsbehoefte van de medewerkers in kaart brengen. Ook leert het hoe een opleidingsplan voor een afdeling of het hele bedrijf gemaakt kan worden.

Personeel in beeld, adviesgesprek over inzetbaarheid en verandering

Hoe leeftijdsbewust is het personeelsbeleid van de onderneming. Belangstelling wekken van bedrijven in de branche voor de winst die gehaald kan worden met inzet van medewerkers van alle leeftijden. Ondernemers wijzen op de noodzaak van hun bijdrage daarin, zeker gezien de arbeidsmarktontwikkeling. In het persoonlijke contact komen tot advies en concrete activiteiten.

Personeelsbenchmark

Voor ondernemers zichtbaar maken van relatie tussen personeelsbeleid en kostenbesparing. Door middel van aantal vragen en antwoorden op internet worden handvaten aangereikt. Tegelijkertijd worden de resultaten afgezet tegen het gemiddelde in de sector.

Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)

Samen met een loopbaanadviseur een Persoonlijk Ontwikkelingsplan opstellen.

Op basis van een aantal gesprekken met een GOC-adviseur krijgen deelnemers inzicht in zowel de kansen als de beperkingen van hun huidige baan. Samen komen zij erachter wat de deelnemer belangrijk vindt in zijn of haar baan en hoe eventuele wensen kunnen worden vervuld. Zo ontdekken de deelnemers of zij nog op de juiste plek zitten.

Regio-bijeenkomsten praktijkkopleiders

Jaarlijks worden in diverse regio's in samenwerking met de grafische lycea bijeenkomsten voor praktijkkopleiders georganiseerd om ze te informeren over ontwikkelingen in het beroepsonderwijs en op de arbeidsmarkt.

Managementtraining rond leeftijdsbewust personeelsbeleid

Wat voor beelden bestaan er rond oudere werknemers bij werkgevers en hoe werkt dit door op het personeelsbeleid van de onderneming. Hoe kan werving en selectie leeftijdsneutraal worden uitgevoerd.

Scholingssubsidie helpdesk

Bedrijven, op verzoek, telefonisch informeren over diverse subsidiemogelijkheden waar ze gebruik van kunnen maken bij het scholen van medewerkers binnen het bedrijf.

Schoolverlatersonderzoek / uitvalonderzoek

Onderzoek naar waar schoolverlaters terecht komen na hun opleiding en in hoeverre hun opleiding aansluit bij een baan of vervolgstudie. Uitbreiding van het onderzoek naar redenen van tussentijdse uitval en wat dit voor een vervolg betekent.

Servicepunt Grafimedia

Adviseursrol van het Servicepunt Grafimedia.

Vereniging praktijkkopleiders

Het voeren van het secretariaat van de vereniging en het organiseren van een klankbordgroep om input te genereren vanuit praktijkkopleiders voor BPV-activiteiten.

Vacatureonderzoek

Jaarlijks onderzoek waarbij (moeilijk vervulbare) vacatures regionaal in beeld worden gebracht. Deze vacatures worden (bij toestemming van het bedrijf) doorgegeven aan het Servicepunt Grafimedia die een match tot stand probeert te brengen.

Vraagbaak routiniers

Werknemers een telefonische en elektronische vraagbaak bieden waar zij terecht kunnen met loopbaanvragen.

Onderwijs

De Unit Onderwijs bestaat uit het cluster Onderwijs en het cluster Examens.

Cluster Onderwijs

In het cluster Onderwijs zijn in 2005 de volgende project- en reguliere activiteiten uitgevoerd.

Competentiegerichte Kwalificatiestructuur

Begin 2005 is conform de planning het laatste kwalificatiedossier van de in totaal 8 dossiers ingediend bij het ministerie van OC&W. Met de indiening is het project afgerond.

In 2005 is overleg gevoerd met het cluster BPV over de benodigde aanpassingen van de BPV als gevolg van de nieuwe kwalificatiedossiers.

Op het gebied van implementatie is deelgenomen aan de bijeenkomsten van de experimenterclusters die in het MBO zijn ingericht.

Het in 2005 door Colo in gang gezette traject om te komen tot vergaande bijstelling van het format kwalificatiedossier heeft veel tijd en energie gekost. Dit traject zal in de eerst helft van 2006 een nieuw format opleveren.

De contacten met het platform mbo-kunst en de samenwerking met de kenniscentra waarmee kwalificatiedossiers gedeeld worden, zijn in 2005 gecontinueerd.

Grafimedia VMBO

In 2005 is een bijdrage geleverd aan het onderhoud van het VMBO-examenprogramma en de verdere ontwikkeling van het schoolexamen. Een medewerker van kenniscentrum GOC is als adviseur toegevoegd aan de CEVO-vaksectie en speelt tevens een ondersteunende rol in de programmacommissie vmbo-mbo.

Aansluiting MBO-HBO Grafimedia

In 2005 is de tweede Connect krant uitgegeven. Daarnaast is een drietal aansluitingsdocumenten opgeleverd, die inhoudelijk goed aangeven waar op programmatisch niveau overeenkomsten en verschillen zitten tussen mbo en hbo. Op 23 november was er een geslaagde bijeenkomst van mbo-hbo vertegenwoordigers, waar onder meer de aansluitingsdocumenten aan de orde zijn geweest. De wensen van de deelnemers zijn uitgangspunt voor de werkplanning 2006.

EVC (eerder verworven competenties)

In 2005 zijn de pilottrajecten voor drukken en nabewerken afgerond. Op basis van deze pilots is de EVC procedure voor drukken en nabewerken opgenomen in het aanbod van Kenniscentrum GOC. In de pilot is het aantal trainingen van assessoren geïntensiveerd, zodat we nu over een assessorenpool van voldoende omvang beschikken. Eind 2005 zijn enkele aanvragen voor EVC-procedures in behandeling genomen.

Daarnaast is in 2005 een pilottraject prepress gestart, dan in het voorjaar van 2006 afgerond zal worden.

Marktmonitor

De twee marktmonitoren die dit jaar zijn uitgevoerd hadden betrekking op mediavormgeving (oktober) en op de beroepen in de printmedia (november). De rapportages zullen op termijn worden verwerkt in de beroepscompetentieprofielen en de kwalificatiedossiers.

Naast de twee marktmonitoren is in 2005 een heranalyse uitgevoerd over alle monitoren die in de afgelopen jaren zijn uitgevoerd. Deze heranalyse heeft veel informatie opgeleverd over de samenhang tussen de verschillende werkgebieden en over de gehanteerde onderzoeksmethodiek.

Ontwikkeling cursusmateriaal voor de unit Training & Advies

In 2005 is het materiaal voor Digital Printing Sign en de Technische Kadercursus opgeleverd. Ook is een bijdrage geleverd aan de cursus Grafische Vormgeving. Met het opleveren van cursus Offset

Vellen is een begin gemaakt met de omvorming van WEB-certificaten naar het branche-erkende GOC-certificaat. De ingezette lijn zal in 2006 voortgezet worden.

Cluster Examens

Het cluster Examens heeft in 2005 de volgende project- en reguliere activiteiten uitgevoerd.

Organisatie examens

De organisatie van examens, zowel voor de WEB-certificaten, de GOC-certificaten als het kenniscentrum GOC Praktijkcertificaat is een reguliere taak van het cluster examens.

In 2005 zijn de volgende toetsen afgenomen:

Praktijktoetsen:	122
praktijkcertificaten:	5
theorietoetsen:	142

Het cluster Examens heeft dit jaar een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling en uitvoering van EVC-procedures in het project EVC Drukken, nabewerken en prepress. Aanvragen voor EVC-procedures zullen door het examenbureau afgehandeld worden.

Onderhoud itembank en toetsontwikkeling

Onderhoud van de elektronische itembank is een regulier taak van het examenbureau. Jaarlijks wordt 20 % van de items vernieuwd.

Gekoppeld aan de ontwikkeling van nieuwe GOC-certificerende cursussen en de omzetting van WEB-certificerende cursussen naar branche-erkende cursussen draagt het examenbureau zorg voor het ontwikkelen van toetsen en portfolio's.

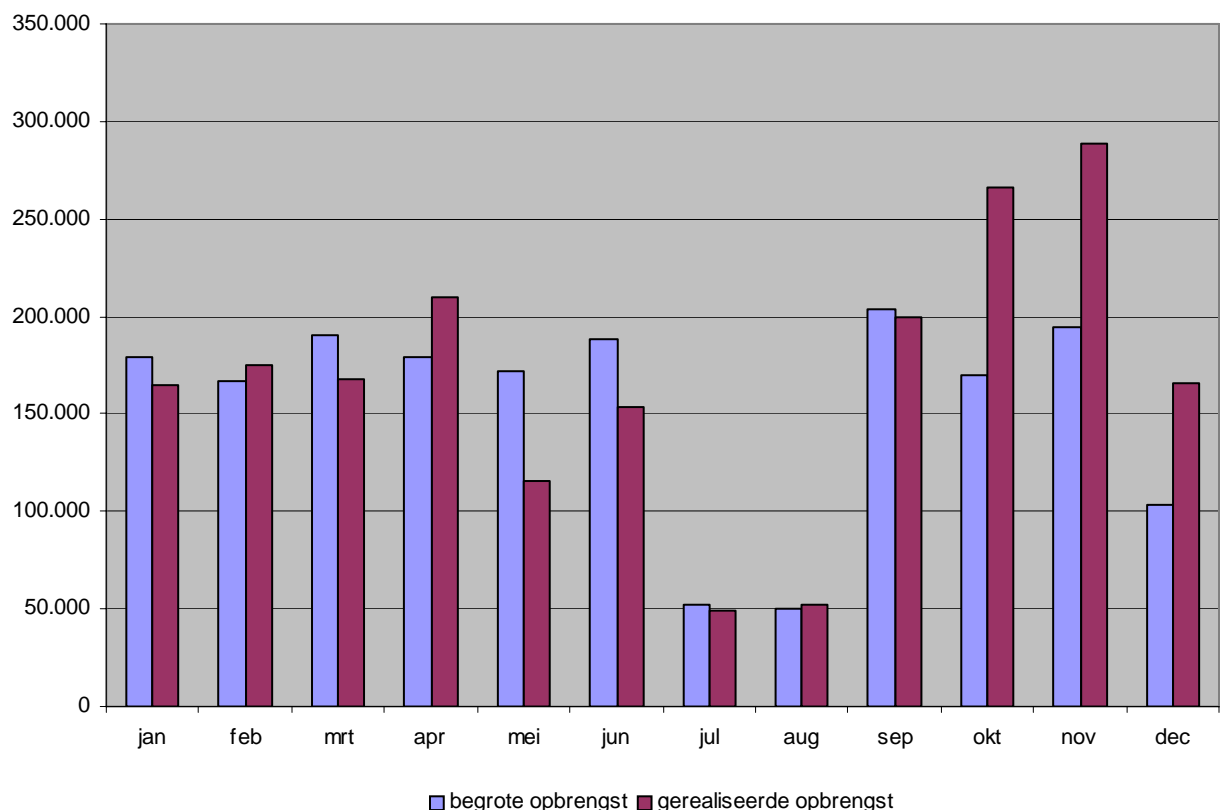
Training en Advies

Algemeen

De idee dat de eind 2004 ingezette opwaartse trend in de opbrengsten zich in 2005 zou voortzetten leek in het eerste halfjaar van dat jaar al gelogenstraft te worden. Slechts tweemaal - in februari en april - kon de toch al behoudend begrote maandomzet gerealiseerd worden.

In het laatste kwartaal van het jaar maakte de mineurstemming plaats voor gepast optimisme. Gepast, omdat we ons realiseerden dat de toenemende vraag naar opleidingen noch uitsluitend te danken was aan adequaat aanbod noch aan beduidend positieve veranderingen in de conjunctuur of in de arbeidsmarkt, maar vooral aan het feit dat de inmiddels opgestarte ESF3-subsidieregeling de scholingsvraag aanzienlijk aanblies en Kenniscentrum GOC daarvoor over een goed productenassortiment bleek te beschikken.

Opbrengsten 2005



Activiteiten 2005

Nadat het GOC Bestuur in mei akkoord was gegaan met een daartoe strekkend voorstel, werden in de tweede helft van 2005 de voorbereidingen gestart voor de overgang per 1 januari 2006 van een systeem van kwalificerende opleidingen met WEB-certificaten naar een systeem van kwalificerende opleidingen met branche-erkenning en GOC-certificaten. De bestaande situatie voor het grafische beroepsonderwijs, gebaseerd op de oude kwalificatiestructuur, zal worden vervangen door een nieuwe, competentiegerichte kwalificatiestructuur (CKS), die wordt gekenmerkt door brede

beroepskwalificaties die in termen van competenties zijn beschreven. Deelkwalificaties bestaan niet meer. Veel kwalificatieprofielen zullen geen certificeerbare eenheden kennen. De kenmerken van de CKS maken het voor het Kenniscentrum GOC onmogelijk om zelf delen van de mbo-structuur te blijven uitvoeren.

Door middel van publicaties in de vakpers, brochures, mailingen en contacten van de buitendienst met direct betrokken bedrijven, werden de veranderingen kenbaar gemaakt. Met de Inspectie van het Onderwijs en met KCE werd overleg gevoerd over de formele beëindiging van de relatie.

Gestart werd met de aanpassing van de kwalificerende opleidingen aan de nieuwe structuur. Het volgende aanbod komt in 2006 beschikbaar:

Categorie	Cursusnaam	Certificaat
Algemeen Grafisch	IT Grafimedia	IT Grafimedia
Vormgeven	Grafisch Vormgeven	Grafisch Vormgever
Premedia	DeskTop Publishing WebDesign Projectmanager Mediaproductie Adviseur Grafimedia	DTP-operator WebDesigner Projectmanager Mediaproductie Adviseur Grafimedia
Drukken/Printen	Digital Printing Offset Vellen Offset Rotatie Flexo Rotatie Diepdruk Rotatie	Printoperator Offset Vellendrukker Offset Rotatiedrukker Flexo Rotatiedrukker Diepdruk Rotatiedrukker
Nabewerken	Vellenbewerken Snijden Vellenbewerken Vouwen Brocheren	Machinevoerder Snijden Machinevoerder Vouwen Machinevoerder Brocheren
Persoonlijke ontwikkeling	Technische Kadercursus Opleiden op de werkvloer	Technisch Kader Grafimedia Praktijkopleider

Een deel van de grafische activiteiten is niet langer uitsluitend voorbehouden aan de grafimediabranche en wordt uitgevoerd in onder meer de corporate markt. Inmiddels hebben we ook een aantal klanten uit laatstgenoemde markt. Uitgangspunt daarbij is dat we in deze markt bestaande producten aanbieden of nieuwe producten in de vorm van maatwerk, waarbij de ontwikkelkosten worden doorberekend.

In 2005 is een kwalitatief onderzoek gedaan binnen de corporate omgeving in de doelmarkt 'gemeenten' naar de activiteiten die worden uitgevoerd op het gebied van de grafimedia en naar het daarbij horende opleidingsbeleid. De resultaten van dit onderzoek rechtvaardigen het beleid om terughoudend te opereren met betrekking tot acquisitie in deze markt.

Crossmedia bleef ook in 2005 een veel gebruikte term. Echter, een concrete invulling van het begrip bleek in veel gevallen weerbarstig.

Onderzoek bij een aantal grafimediabedrijven dat zich met crossmedia bezighoudt, leverde op dat vooralsnog behoefte was aan de ontwikkeling van opleidingen 'Projectmanager Mediaproductie' en 'Adviseur Grafimedia', beide gefocust op crossmediale technieken.

De toenemende aandacht voor scholing met betrekking tot productieverbetering door het inzetten van zogenaamde verbeter technieken, inspireerde tot het succesvolle concept *World Class Manufacturing* (WCM). Diverse seminars over dit onderwerp vormden de *teasers* voor aansluitende workshops voor leidinggevenden en voor praktische cursussen voor uitvoerenden.

De formule 'seminar → workshop management → cursussen uitvoerenden' zal ook met betrekking tot andere thema's toegepast worden.

Internationaal was de unit T&A, samen met het Dienstencentrum KVGGO, betrokken bij het inmiddels succesvol afgesloten Euregioproject Rijn-Maas-Noord. Strategieontwikkeling in grensoverschrijdende samenwerking werd door T&A ondersteund met een seminar WCM en diverse maatwerktrainingen bij deelnemende KVGGO/NDP-bedrijven.

Communicatie

Het jaar 2005 was voor de afdeling Communicatie met name in het eerste half jaar druk met evenementen en campagnes. Daarna vroeg vooral de nieuwe website veel van onze aandacht.

Imagocampagne

Medio 2005 hebben we afscheid genomen van de imagocampagne die een beter beeld binnen de branche en meer bekendheid 'aanpalend' beoogde. De campagne heeft ons de mogelijkheid geboden om ons meer eigentijds te profileren. Echter het gevecht tegen het imago van 'alleen opleider zijn' is iets van de lange adem. En de bekendheid in aanpalende sectoren hangt vooral van strategische product-marktkeuzes af. Bovendien zijn de budgetten niet langer toereikend om bovenop productcommunicatie intensief corporate campagne te voeren. Wel blijft de pay-off 'Weten werkt' gehanteerd en hebben meer uitingen, zoals advertenties en folders, dezelfde uitstraling gekregen.

Beurzen en evenementen

Met name het eerste half jaar van 2005 was een drukke periode op het gebied van evenementen. In februari was onze eerste deelname aan de Grafische Vakbeurs in Hardenberg. Mede gezien de geringe kosten en inspanningen die deze contactbeurs met zich meebrengt, is zo'n deelname al snel een succes. En dat was het dus ook door de vele nuttige contacten met bestaande en nieuwe relaties. Verder heeft de afdeling Communicatie een grote bijdrage geleverd aan het succesvolle Age Unlimited evenement Jonge honden & slimme vossen, dat Kenniscentrum GOC eind april in Résidence Rhenen hield. En natuurlijk was er in mei de Grafivak, waarop we onszelf omdoopten tot Kenniswinkel en op die manier voor, tijdens en na de beurs op veel belangstelling voor onze producten mochten rekenen. Hoewel veel contacten relatief oppervlakkig waren, hebben we qua attentiewaarde zeer goed gescoord. Tenslotte heeft Kenniscentrum GOC op 8 juni deelgenomen - en belangrijker nog: grafimediabedrijven aangespoord mee te doen - aan 'Kom in het leerbedrijf'. Dit was de eerste landelijke open dag voor leerbedrijven, geïnitieerd door de Taskforce Jeugdwerkloosheid.

Online

In de eerste maanden van 2005 is het intranet vervangen door een nieuwe versie (Sharepoint). De look & feel is veranderd en ook de structuur. De ontstane 'portal' biedt bovendien veel mogelijkheden voor meer interne informatie-uitwisseling en -opslag in de toekomst. Verder heeft een usability-expert in het voorjaar samen met klanten van Kenniscentrum GOC onze website onder de loep genomen. Mede op basis van die bevindingen hebben we onze website 'gerestyled', compleet met een sterk verbeterde navigatie. Gezien de omvang van deze operatie heeft de lancering van het vernieuwde goc.nl begin 2006 plaatsgevonden.

Skills

Ook de samenwerking met de grafische lycea ter promotie van grafimedia-opleidingen en -beroepen is in 2005 gecontinueerd. In maart vond voor de eerste keer het beroepenevenement Skills Masters plaats. Samen met de lycea hebben we daar de mbo-beroepenwedstrijden Grafisch Vormgeven, Webdesign en Drukken georganiseerd. Daarnaast waren er voor de jeugdige bezoekers informatiematerialen en doe-activiteiten om nader kennis te maken met grafimedia. Mede door het slechte weer tijdens het evenement was het nog geen unaniem succes, maar het positieve gevoel over Skills Masters overheerste. De winnaars van de wedstrijden zijn vervolgens afgevaardigd naar de World Skills in Helsinki, alwaar Renate Langenhuijsen van de Eindhovense School ook nog brons op het onderdeel Grafisch Vormgeven veroverde. Verder is samen met de grafische lycea het magazine 'Discover the world of Media, Design & Technology' ontwikkeld en verspreid. Dit alles ter vergroting van de bekendheid van grafimediaberopen en de positionering van de vakscholen.

Interne organisatie

Interne Organisatie

Informatievoorziening

In het kader van een betere uitwisseling van informatie (kennis) over klanten en relaties is in 2005 de zogenaamde bedrijfskaart uit het relatiebeheersysteem Omnia in 2005 aangepast. Verder heeft er, naar aanleiding van de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur, een aanpassing plaatsgevonden in de module voor Beroepspraktijkvorming. De verschillende differentiaties zijn op deze wijze ook onder de nieuwe benaming per bedrijf op te vragen en via het internet zichtbaar te maken.

Automatisering

Voor wat betreft het systeem- en netwerkbeheer stond 2005 in het teken van het terugdringen van de hoeveelheid data op de verschillende Windowsservers. Deze doelstelling is voor een deel gehaald, vandaar dat het onderwerp ook in 2006 de aandacht blijft houden. Met de invoering van Sharepoint Portalserver is een begin gemaakt met de invoering van een zogenaamd document managementsysteem. Ook dit proces zal in 2006 verder gaan. Met het oog op het efficiënter inrichten van het systeembeheer is het aantal mogelijkheden om op afstand pc's te beheren uitgebreid. Verder heeft er binnen de Unix omgeving een opwaardering plaatsgevonden van de Oracle database. Tenslotte is in het trainingscentrum de oude plaatbelichter vervangen door een Afga Acento CtP systeem. Voor de besturing van de machine is de oude software vervangen door moderne Workflowsoftware.

Interne dienst

Na het afstoten van de hallen en het verhuizen van de apparatuur naar het gebouw van het trainingscentrum was 2005 een rustig jaar voor wat betreft het onderhoud aan de huisvesting. Zaken die wel aan de orde kwamen waren onder andere: het op voorschrift van de verzekering aanpassen van de elektrische installaties aan de actuele NEN normen. We hebben daarbij direct van de mogelijkheid gebruik gemaakt om alle tekeningen van de installaties te laten digitaliseren. Daarnaast is een deel van verlichting vervangen door energiezuinige verlichting vervangen, is de vloerbedekking van de gang en trap vervangen en een aantal kamers van nieuwe bureaus en kasten voorzien. Tenslotte is nog de nodige tijd besteed aan de selectieprocedure voor de nieuwe cateraar.

Financiële administratie

Bij de financiële administratie staan is gewerkt aan verbetering van de managementinformatie, zowel inhoudelijk als wel in de wijze van presentatie. De informatie wordt niet meer op papier maar via het intranet digitaal aan de budgethouders beschikbaar gesteld. Bij het onderdeel salarisadministratie is in de tweede helft van 2005 hard gewerkt aan de voorbereidingen voor alle wetswijzigingen per 1 januari 2006.

Kwaliteitszorg

In 2005 is de ontwikkeling van het kwaliteitsmanagementsysteem in een eindstadium gekomen. De resultaten van de interne en externe audits laten dit zien. De frequentie van het houden van interne audits is aangepast. Gezocht wordt naar een werkwijze waarbij het houden van deze audits zijn waarde behoud.

De bijdrage aan het Platform Publieke Verantwoording van het Colo heeft in 2005 geleid tot een monitor. Deze 0-meting is door alle kenniscentra uitgevoerd voor de wettelijke taken en een aantal instellingsaspecten. De resultaten zijn openbaar gemaakt op de Colo website. In 2006 zal deze monitor verder ontwikkeld worden.

Personeel & Organisatie

In het jaarverslag over het jaar 2005 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.

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 wordt voor de salarissen gebruik gemaakt van de BBRA-schalen. Er zijn geen functionarissen die boven de WOPT (Wet Openbaarmaking uit Publieke Middelen gefinancierde Topinkomens) worden betaald.

Arbeidsovereenkomsten

Op 31 december 2005 waren 75 medewerkers, met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd, werkzaam bij Kenniscentrum GOC. 56% Van de medewerkers heeft een fulltime dienstverband en 44% een part time dienstverband, respectievelijk 43 en 32 personen. Veertien van deze medewerkers hebben, vanwege oude rechten, de VBGI-rechtspositie.

Twee medewerkers gingen een arbeidsovereenkomst met het kenniscentrum aan, terwijl 4 medewerkers de organisatie hebben verlaten.

De verdeling mannen - vrouwen is als volgt: 57% man tegenover 43% vrouw.

Jubilea

In 2005 vierde één medewerker haar 10 jarige jubileum bij het kenniscentrum, vier medewerkers waren 25 jaar in dienst en één medewerker 30 jaar. Op passende wijze is aan de diverse jubilarissen aandacht geschonken.

Jubileum

Kenniscentrum GOC bestond 80 jaar in 2005. Dit is gevierd met een bootreisje naar Düsseldorf voor alle medewerkenden en bestuur. Dit vond plaats in het laatste weekend van oktober. Door het mooie weer konden veel activiteiten buiten plaatsvinden.

Stages

In 2005 hadden we één stagiair vanuit het grafisch lyceum op de afdeling automatisering en één junior onderzoeker (Universiteit van Amsterdam).

Uitzendkrachten

Bij de interne dienst is gedurende enkele maanden, ter vervanging van een zieke medewerker, gebruik gemaakt van een uitzendkracht van Randstad. Door de aard van de werkzaamheden, binnen onze organisatie, wordt regelmatig met freelancers gewerkt met name waar het gaat om instructeurs, ontwikkelaars en examinatoren.

Functioneringsgesprekken

Medewerkers hebben één keer per jaar een functioneringsgesprek met hun leidinggevende. In 2005 heeft niet iedere medewerker bij het kenniscentrum een functioneringsgesprek gevoerd. Het percentage gevoerde functioneringsgesprekken komt neer op 90%. Voor een deel is dat terug te voeren op afwezigheid door ziekte bij de medewerkers en anderzijds door veel werkaanbod met strakke deadlines. Inmiddels zijn met de betreffende leidinggevendenden resultaatgerichte afspraken gemaakt over het voeren van functioneringsgesprekken met hun medewerkers. Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat functioneringsgesprekken bij het kenniscentrum goed zijn ingeburgerd en dat een 100% score zeker haalbaar is.

Ouderschapsverlof

In 2005 is er door 7 medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot het opnemen van betaald ouderschapsverlof. In totaal ging het hierbij om 1426 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 maken 4 medewerkers gebruik van de regeling. In de leeftijdscategorie vanaf 56 jaar maakte 6 medewerkers gebruik van de regeling.

Spaarloonregeling

Op 31 december 2005 maakten 52 medewerkers gebruik van de spaarloonregeling. Het percentage is teruggelopen van 76,6% naar 69,2%. De meeste deelnemers doen mee met het maximum bedrag van € 613,- op jaarbasis.

Keuzemenu arbeidsvoorwaarden

Begin 2005 is 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 tijd in de vorm van vrije dagen kunnen worden ingezet voor doelen, zoals de aanschaf van een fiets.

Het aantal deelnemers aan het meerkeuzemenu is 26 personen.

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 2005 zijn de volgende cursussen door één of meer medewerkers gevolgd:

- introductie grafische technieken
- motiveren van teams
- introductie Office 2003 (voor alle medewerkers)
- coaching
- opfris cursus Excel, Capp
- leergang Online Marketeer
- Enneagram
- Kennismanagement

Voor de gehele organisatie was een scholingsbudget beschikbaar van in totaal € 120.000,-.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Verzuimbeleid

In nauw 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. Onderdelen zijn het spreekuur dat de Arbo-arts houdt met medewerkers die langer dan 21 dagen ziek zijn of op indicatie vervroegd worden opgeroepen. In 2005 waren er 104 verzuimmeldingen die in totaal 1038 verzuimdagen telde.

54 Medewerkers hebben zich minstens 1x ziek gemeld. 29 Medewerkers hebben zich niet ziek gemeld.

Verder bestaat het plan uit algemene dienstverlening op het gebied van arbeidsomstandigheden zoals Arbo-advies (afstemming over de voortgang), Arbo-beleid (voortgangsbespreking met OR) en kwaliteitsdienstverlening (procesevaluatie).

RSI- preventie

Kenniscentrum GOC tracht door bewustwording bij haar medewerkers van zowel oorzaken, signalen als gevolgen te voorkomen dat aan RSI gerelateerde klachten een verhoogd risico voor arbeidsongeschiktheid gaan worden.

Er wordt gebruik gemaakt van WorkPace 3.0 om medewerkers blijvend op het risico van langdurig pc-gebruik te attenderen. Dit programma geeft pauze programmasignalen, instructie voor rek- en strekoefeningen en advies hoe RSI te voorkomen.

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 ziek zijn, zijn in dat 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 bij het SMT.

Het verzuimpercentage is teruggebracht van 4,64% naar 4%. Verheugend is verder dat de verzuimfrequentie teruggelopen is van 1,43 naar 1,3.

Bedrijfshulpverlening

Bij Kenniscentrum GOC zijn 8 medewerkers met een bedrijfshulpverlenerscertificaat werkzaam. In het ontruimingsplan is de organisatie van de bedrijfshulpverlening vastgelegd. Volgens het protocol zijn er jaarlijks herhalingsoefeningen. In 2005 is in het najaar een ontruimingsoefening gehouden. De volgende herhalingsoefeningen vonden plaats: reanimatie en ziektebeelden.

De herhalingsoefeningen vinden plaats onder begeleiding van Ricas Bedrijfshulpverlening uit Ede.

VGWM commissie

De commissie bestaat uit de coördinator van de Interne Dienst, een vertegenwoordiger van de OR en de adviseur P&O.

De VGWM commissie (veiligheid, gezondheid, welzijn, milieu) heeft na een inventarisatie van het bestaande beleid met betrekking tot VGWM een jaarplan opgesteld. Dit plan omvat een aantal onderwerpen die tot doel hebben om conform de ARBO-wetgeving het VGWM van de medewerkers te bevorderen.

In 2005 is de commissie vier maal in overleg bij elkaar geweest en zijn de volgende onderwerpen doorgenomen: milieuzorg, BHV-trainingen, ontruimingsprocedure, ontruimingsoefening, evaluatie verzuimbeleid in het kader van de wet poortwachter, werkplekinrichting nieuwe medewerkers. Een aantal werkplekken is opnieuw ingericht met verstelbare bureaus. Dit wordt voortgezet in 2006.

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. In 2005 is een nieuwe vertrouwenspersoon benoemd die de basiscursus vertrouwenspersoon heeft gevolgd.

De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks verslag uit van de werkzaamheden aan de werkgever.

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 2005.

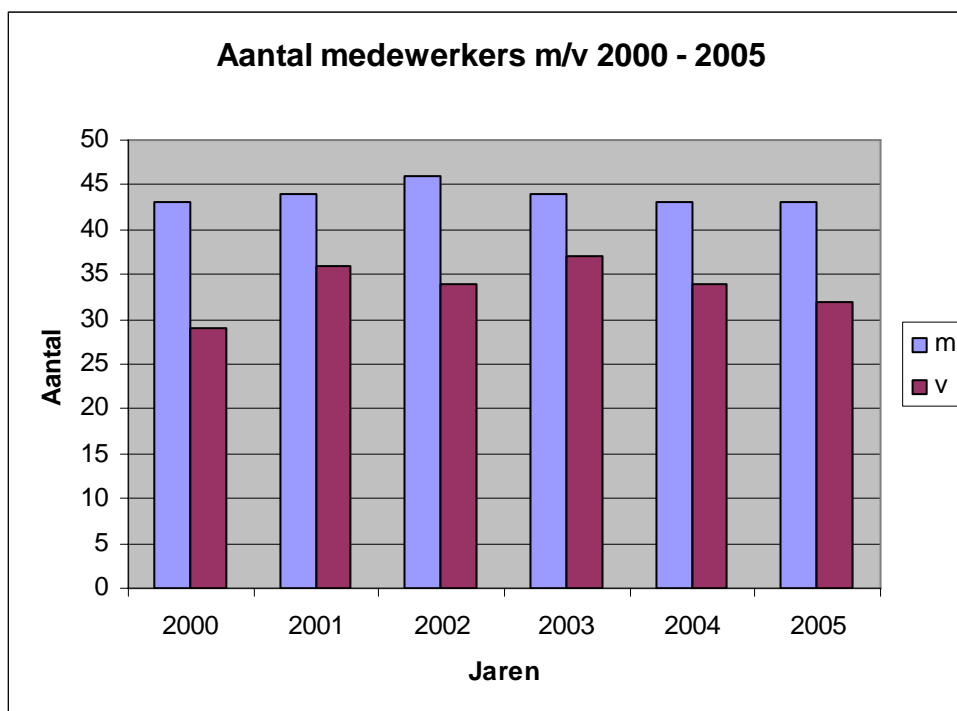
Overzicht aantal medewerkers.

Het totaal aantal medewerkers in dienst bij het kenniscentrum is de laatste jaren redelijk stabiel. Op 31 december 2005 waren er 75 medewerkers in dienst, verdeeld over 43 mannen en 32 vrouwen.

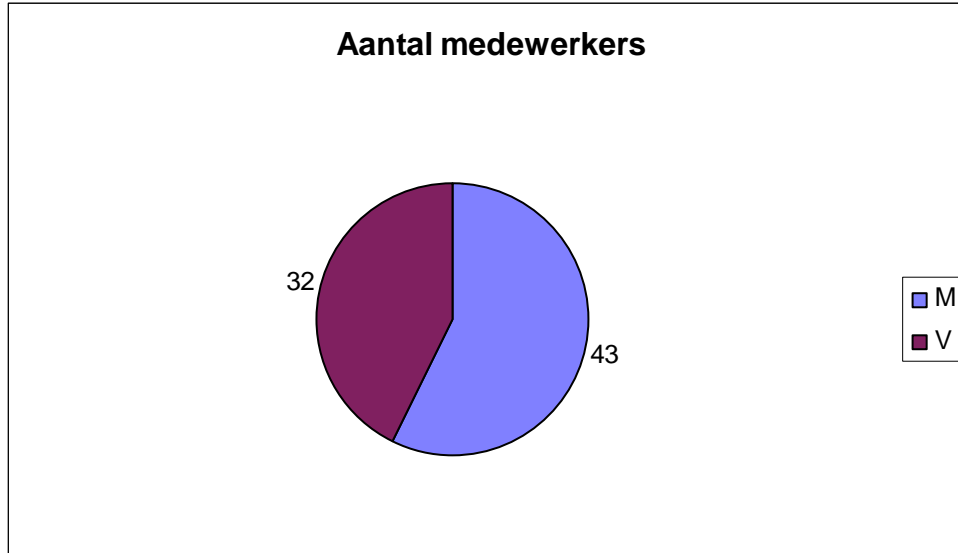
Aantal medewerkers m/v 2000 tot 2005

Aantal medewerkers m/v 2000 - 2005

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



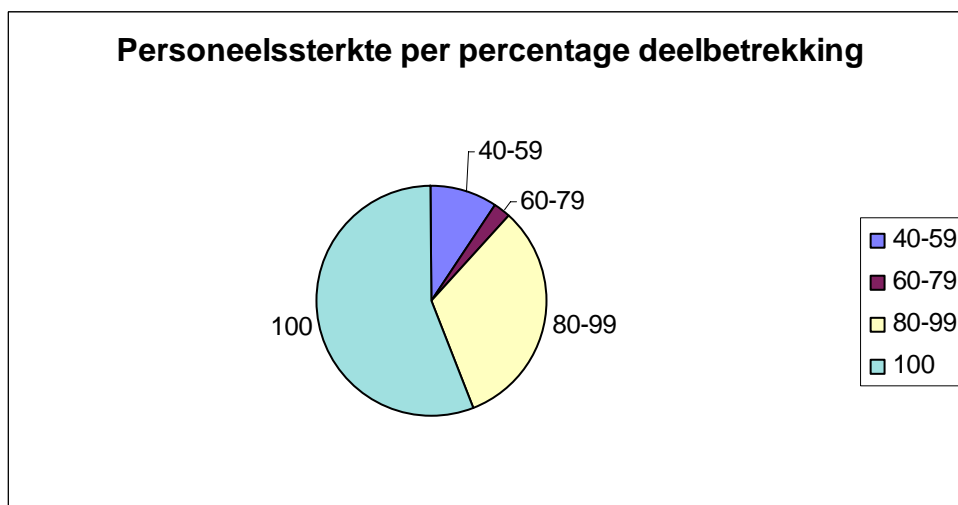
Soort arbeidsrelatie	Man	Vrouw	Totaal
	43	32	75



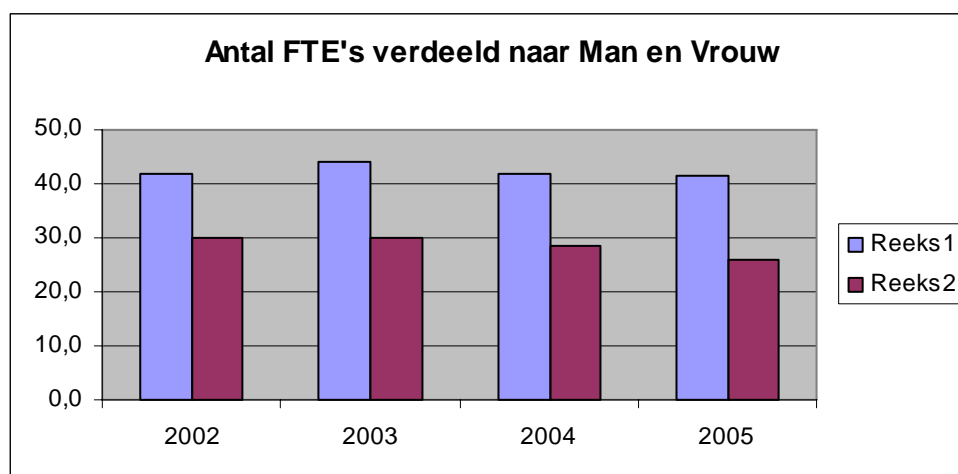
Gemiddelde betrekkingssomvang.

De gemiddelde betrekkingssomvang daalt als er meer mensen in dienst komen met een parttime betrekkingssomvang. De verwachting is dat parttime dienstverbanden zullen toenemen. Op 31 december 2005 werkte 56% van de medewerkers fulltime en 44% parttime.

Deeltijdcategorie	Aantal dienstverbanden
40-59	7
60-79	2
80-99	24
100	42
Totaal	75



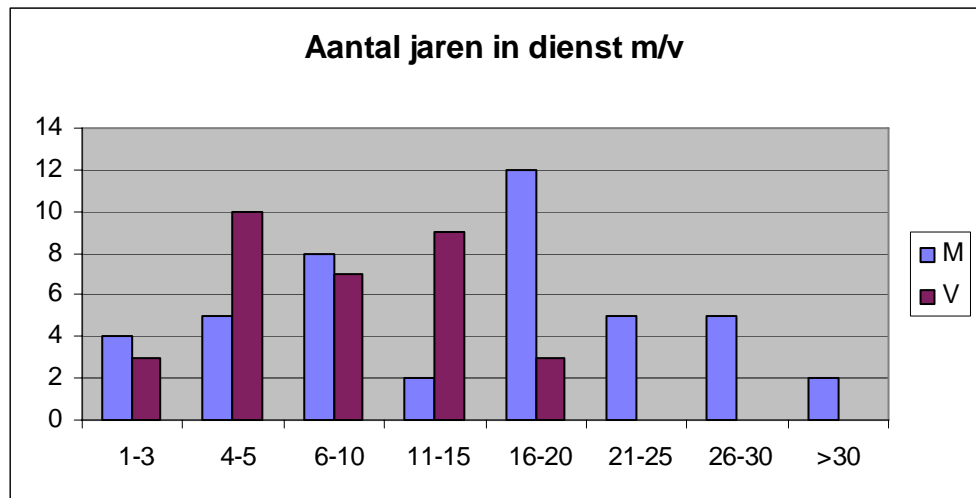
Jaar	man Fte	vrouw Fte	totaal fte
2002	41,9	30,1	72,0
2003	44,0	30,0	74,0
2004	41,7	28,7	70,4
2005	41,7	25,8	67,4



Jaren in dienst.

In de grafiek is te zien dat de meeste medewerkers korter in dienst zijn dan 20 dienstjaren. Het gemiddelde dienstverband bevindt zich tussen de 11 en 15 jaar.

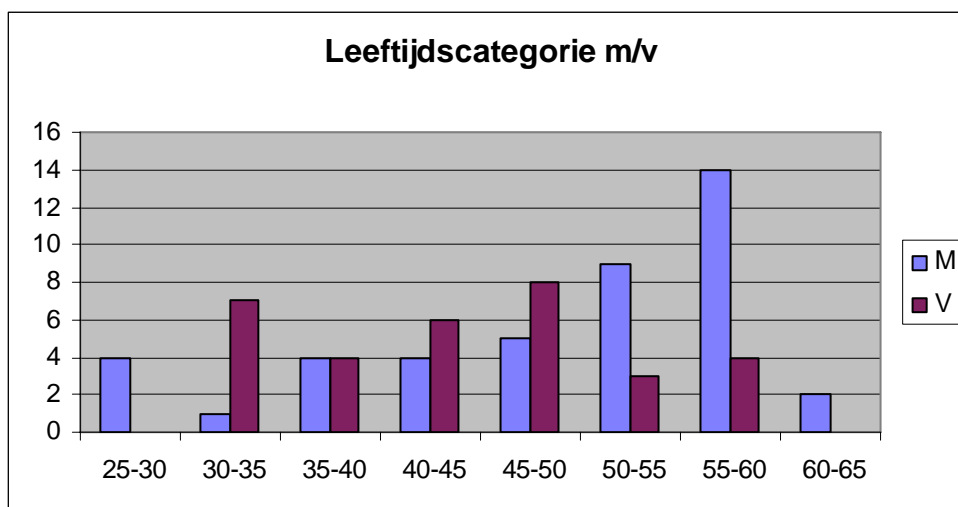
Jaren in dienst	man	vrouw	totaal
1-3	4	3	7
4-5	5	10	15
6-10	8	7	15
11-15	2	9	11
16-20	12	3	15
21-25	5		5
26-30	5		5
> 30	2		2
Totaal	43	32	75



Leeftijdsofbouw.

In de grafiek valt op dat 22 medewerkers 55 jaar of ouder zijn. Gemiddeld ligt de leeftijd op 47,5 jaar en zal de komende jaren omhoog gaan. Het aantal medewerkers jonger dan 30 jaar is laag.

Leeftijdscategorie	m	v	totaal
25-30	4	0	4
30-35	1	7	8
35-40	4	4	8
40-45	4	6	10
45-50	5	8	13
50-55	9	3	12
55-60	14	4	18
60-65	2	0	2
Totaal	43	32	75

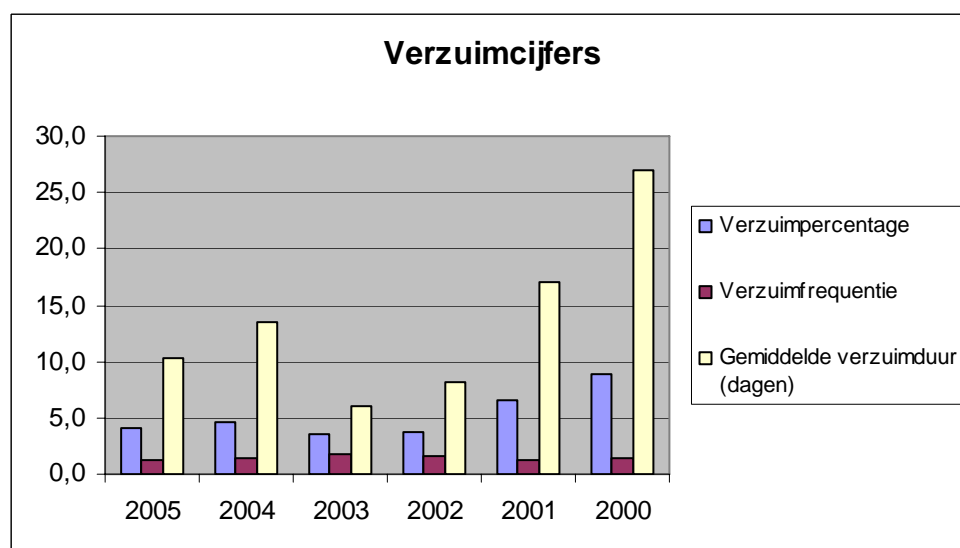


Ziekteverzuim.

In het overzicht is te zien dat het verzuimpercentage is gedaald van 4,64% naar 4%. De frequentie is afgenomen tot 1,3.

Ziekteverzuimcijfers

	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Verzuimpercentage	4,0	4,64	3,63	3,77	6,6	8,8	6,05
Verzuimfrequentie	1,3	1,43	1,76	1,6	1,2	1,4	1,1
Gemiddelde verzuimduur (dagen)	10,38	13,51	5,97	8,21	17	27	14



Bijlage 1

Overzicht van opbrengsten en kosten 2005

	Kosten x € 1000		Baten x € 1000	
	2005	2005	2004	2004
Personele kosten	4436		4433	
Huisvestingskosten	453		596	
Bureaunkosten	293		278	
Kosten inventaris	587		676	
Kosten catering	166		167	
Communicatie/Marketing	418		370	
Kosten onderwijsontwikkeling	176		309	
Kosten subsidieprojecten	147		0	
Bestuurskosten	36		55	
Uitbesteed en andere externe kosten	1098		1298	
Interest	40		- 120	
Resultaat wettelijke taken *	86		-57	
Resultaat overige activiteiten	85		0	
Ministerie OC&W		2391		2258
Subsidies bedrijfstak		2853		3053
Inkomsten uit dienstverlening		2025		1766
Subsidies derden		752		928
Totaal	8021	8021	8005	8005

Overzicht opbrengsten 2001 - 2005

	2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%
Totaal	8772	100,0	7918	100,0	8475	100,0	8005	100,0	8021	100,0
Ministerie OC&W	1940	22,1	1971	24,9	2047	24,2	2258	28,2	2391	29,7
Inkomsten uit dienstverlening	3702	42,3	2994	37,8	1999	23,6	1766	22,1	2025	25,3
Subsidies bedrijfstak **	2495	28,4	2632	33,2	3463	40,9	3053	38,1	2853	35,6
Opbrengsten derden ***	635	7,2	321	4,1	966	11,4	928	11,6	752	9,4

* Betreft reservering 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 en ESF, die Kenniscentrum GOC verwerft voor eigen activiteiten

Bijlage 2

BESTUUR, COMMISSIES EN PERSONEEL PER 31 DECEMBER 2005

GOC-BESTUUR

ROGB

W. Visser (voorzitter)

KVGO

Mw. mr. G.M. Boomgaard (penningmeester)

R. van den Berg (vice-voorzitter)

F.J. de Nobel

FNV KIEM

C.N. Peijster (secretaris)

CNV Media

J. Bleeker

VBGI-BESTUUR

ROGB

W. Visser (voorzitter)

KVGO

Mw. mr. G.M. Boomgaard (penningmeester)

KIEM FNV

C.N. Peijster (secretaris)

CNV Media

J. Bleeker

ONDERWIJSORGANISATIE

Mr. T.H.B. van den Heuvel

COMMISSIES

Examencommissie

J.J. Panse, voorzitter

S. van der Gugten, secretaris

Mw. drs. M.H.G. Bultman

Mw. drs. E.M. Pet

Mw. M. van Delden

H. de Zeeuw

Paritaire Commissie

W. Visser, onafhankelijk voorzitter

Mw. drs. K. Balakirsky, secretaris

Namens de onderwijsinstellingen

J.A. de Haas MBA
F. van Vliet
Mw. A.M.M. Wijgergangs
H.P. Willemsen

Namens sociale partners
Mw. mr. T.A. Louwes
J.A.M. Brugge
H.J. van der Eem
Drs. J. Teunen

PERSONEELSLEDEN

Directie
H.J. van der Eem (algemeen directeur)

Staf- en ondersteunende diensten

Secretariaat
Mw. B.H. Bouwman (0,9)

P & O
P. van Saane

Kwaliteitszorg
Mw. A.C. Roos (0,5)

Communicatie
E. van Schaik (manager)
Mw. E.M.L. Frankenmolen (communicatieassistent) (0,9)
J.H.M. Smit (webmaster) (0,9)

Interne organisatie
A.J.J. Vollebregt MBA (manager)

Financiële administratie
Mw. J.H. Backelandt (0,9)
R. Budding
M. Duijn

Automatisering
Mw. G.G. van den Bosch (0,8)
R.G.M. Scheerder
H. de Vries

Interne Dienst
W.C.M. Schaefers
Mw. D. Nieboer (0,9)
A. de Groot
Mw. H.P. van Dijk (0,6)

Receptie
Mw. K.L.G.M. Knoop (0,7)

Mw. J. van Mourik (0,9) (ook afd. communicatie)

Unit Onderwijs

Mw. drs. K. Balakirsky (manager) (0,9)

Secretariaat

Mw. S. van der Gugten (0,65)

Onderwijs

Mw. M. van Delden

Mw. drs. M. Kuin

Mw. drs. J.A. Mackenzie (0,9)

Mw. drs. H. Mijnen (0,9)

Mw. drs. J.A.G.M. van Overbeek (0,9)

Mw. drs. C.J.F. Apperloo (0,5)

Drs. J. van Geenen

Examenbureau

Mw. A. Blom (0,5)

Mw. A.J.M. Schreurs (0,9)

Mw. A.G.C. van der Steeg

Unit Arbeidsmarkt

Mw mr. T.A. Louwes (manager) (0,9)

Secretariaat

Mw. Th. Klein (0,8)

Arbeidsmarkt

Drs. A. de Boer (ook Internationale zaken)

Mw. drs. M.J.C. Kleyzen (0,8)

Mw. drs. E.M. Pet (0,9)

R.J.B. Slikkerveer (0,9)

Mw. drs. E.A.M. Stevens (0,9)

Drs. J.J.P. Teunen

F. Vogelaar

Beroepspraktijkvorming

D.P. de Jong

J.A.G. Fleer

G. Goorman

Mw. M. de Rooij (0,8)

M.A.M. Schoots

A. Smit

A.M. Spruijt

R.H. Vedder

P.J. de Vet

Mw C. Minnen (ook arbeidsmarkt) (0,9)

Unit Training & Advies

J.N.M. Brugge (manager)

Secretariaat

Mw. C.W.P. van Bergen (0,5)

Productmanagement
Mw. drs. M.H.G. Bultman
Mw. H.A.C. van Osnabrugge (0,9)

Bedrijfsbureau
J.J. Panse
A. Burgler (0,5)
H. van de Craats
Mw. E.M. van Hardeveld (0,5)

Verkoop-buitendienst
J.G. Klinkenberg
P.P. van Leipsig
F.H. Turksma

Verkoop-binnendienst
Mw. G. Diepeveen
J.W. Saedt
M. van Viegen
H. Beishuizen

Instructeurs
J. Basters (0,8)
C.J.G. Henzen
J.H. Huysing
H.G. Kollee
C.A.L. van Pinxten
M. van der Weele (gedetacheerd)
L.C. van der Weert
J.C. de Zeeuw

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

Vertrokken tijdens het verslagjaar
Mw. H. de Kleyn
E.J.M. Brugman
Mw. D. Jansen
Mw. Y. Savi

Opleidingen en cursussen

Aantal cursussen en cursisten over 2005 in Veenendaal

	Aantal cursussen	Maximale bezetting	Man	Vrouw	Bezetting totaal	in %
Kwalificerende en certificerende cursussen						
Vormgeven	1	10	5	4	9	90
Premedia DTP	2	20	19	3	22	110
Premedia Webdesign	1	10	7	3	10	100
Drukken Flexo	1	10	5	1	6	60
Drukken Offset	4	40	28	0	28	70
Nabewerken	5	50	17	1	18	36
Totaal kwalificerende cursussen	14	140	81	12	93	66
Trainingen						
Algemeen Grafische Kennis	16	160	59	41	100	63
Vormgeven	2	20	9	2	11	55
Premedia Crossmedia	7	70	39	2	41	59
Premedia DTP	22	220	87	46	133	60
Premedia Webdesign	5	50	21	13	34	68
Premedia Workflow	7	70	35	8	43	61
Drukken Diepdruk	1	10	9	0	9	90
Drukken Digital Printing	4	40	15	3	18	45
Drukken Flexo	3	30	10	1	11	37
Drukken Offset	15	150	72	2	74	49
Nabewerken	2	20	9	1	10	50
Persoonlijke ontwikkeling	7	70	57	5	62	89
Totaal trainingen	91	910	422	124	546	60
Totaal	105	1050	503	136	639	61

Cursusdeelnemers in Veenendaal naar leeftijd en geslacht

Leeftijd	Man	Vrouw	Totaal
15-20	4	0	4
20-25	29	9	38
25-30	66	26	92
30-35	75	25	100
35-40	88	30	118
40-45	107	24	131
45-50	66	14	80
50-55	43	5	48
55-60	22	3	25
60-65	3	0	3
Totaal	503	136	639

Overzicht regionale cursussen

Locatie	Aantal cursussen	Max. bezetting	Man	Vrouw	Bezetting totaal	In %
Veenendaal	10	100	54	13	67	67
Drachten	7	56	39	25	64	114
Groningen	12	120	48	53	101	84
Haarlem	8	80	47	30	77	96
Zoetermeer	13	104	79	22	101	97
Overige	9	108	76	6	82	76
Totaal	59	568	343	149	492	87

Verloop scholingsovereenkomsten afstandsonderwijs 2005

Totaal 01-01-2004	185
Nieuwe inschrijvingen	166
Geslaagden	110
Voortijdige beëindiging	36
Totaal 31-12-2004	205

Overzicht aantal cursisten naar soort cursus over zeven jaar * (exclusief in-companyprojecten)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Kwalificerende cursussen	146	93	271	144	95	87	93
Korte cursussen	920	1125	1102	851	509	495	546
Afstandsonderwijs	381	348	321	142	176	185	205
Regionale cursussen*	787	758	748	600	450	608	492
Totaal	2234	2324	2442	1737	1230	1.375	1336

* Inclusief deelnemers trainingen Equal (336)

Overzicht behaalde certificaten Kenniscentrum GOC

Getoetst voor Beroepscertificaten in 2005

Beroepscertificaat	Afgenomen toetsen	
	2004	2005
Offsetdrukken	65	49
Diepdrukken	0	5
Flexodrukken	0	21
Vellenbewerken	6	7
Brocheren	8	14
Totaal	79	96

Getoetst voor Kenniscentrum GOC certificaat (theorie) in 2005

GOC certificaat	Afgenomen toetsen	
	2004	2005
Desk Top Publishing	25	37
Webdesign	18	3
Drukken	0	
Galvaniseren	0	
Zelfklevende etiketten	15	
Totaal	58	40

Getoetst voor algemene deelkwalificaties in 2005

Algemene deelkwalificatie	Afgenomen toetsen	
	2004	2005
Grafische Vorming 1	2	1
Totaal	2	1

Getoetst voor Kenniscentrum GOC Certificaat (praktijk) in 2005

GOC Certificaat	Afgenomen toetsen	
	2004	2005
Vellenpers éénkleuren	0	0
Stansen/vouwplakken	1	0
Desk Top Publishing	36	42
Webdesign	18	
Rollen flexo		4
Zelfklevende etiketten		2
Totaal	55	48
Technische kadercursus		11

Getoetst voor differentiatiecertificaten in 2005

Differentiatie	Afgenomen toetsen	
	2004	2005
Vellenpers meerkleuren (offset)	29	17
Rollenillustratiepers (offset)	21	15
Rollenkrantenpers (offset)	12	7
Rollenverpakkingpers (offset)	1	1
Rollenkettingformulierenspers (offset)	1	3
Rollenillustratiepers (diepdruk)	1	1
Rollenverpakkingpers (diepdruk)	8	3
Rollenproefpers (diepdruk)	0	0
Plano/rollenflexokartonnage	4	0
Rollenflexo flexibele materialen	15	1
Snijden	7	6
Vouwen	2	0
Geniet brochieren	11	14
Totaal	112	68

Getoetst voor Praktijkcertificaat in 2005

Praktijkvaardigheid	Afgenomen toetsen	
	2004	2005
Rotatiediepdrukken (illustratie)		1
Vellenoffsetdrukken (meerkleuren)	2	1
Vellenoffset (éénkleur)	0	
Rotatie offsetdrukken (illustratie)	1	
Rotatie offsetdrukken (kranten)	1	
Rotatie diepdrukken (verpakkingen)	7	
Rotatie flexodrukken (flexibele materialen)	4	1
Snijden	11	
Stansen/vouwplakken	15	
Brochieren		1
Vouwen		1
Totaal	41	5

Overzicht leerlinggegevens BBL/BOL

Overzicht BBL-opleidingen naar grafisch lyceum per 31 december 2004

	Deltion	Eindh. school	Friesl. Coll.	GLA	GLR	GLU
Multimedia vormgever Elektronisch voorber. Praktijkopleider/voorl.					15	
Offsetdrukker	9			12	30	6
Diepdrukker					4	
Zeefdrukker	1					
Flexodrukker					4	
Vellenbewerker	3			2		
Brocheerder	2					
Uitgaafbinder	1					
Theatertechn./ inspiciënt				17		
Basisvoorbereider	6	6		8	3	
Basisdrukker	17	20		15	14	6
Basisnabewerker	15	4		4	4	
Verpakkingsoperator Behoudsmedewerker Grafisch assistent	3					
Totaal	57	30		58	74	12

Totaal generaal BBL 2004	231
Totaal generaal BBL 2003	360

Aantal leerbedrijven

Aantal leerbedrijven		Aantal uitschrijvingen
1999	2300	
2000	2750	
2001	3220	
2002	3595	
2003	* 3744	393
2004	3665	447

* waarvan 180 vmbo-leerbedrijven

Overzicht BOL en BBL-leerlingen naar grafisch lyceum (Cfi telling)

Crebo	Niveau	Naam opleiding	De Eindhovense School	Grafisch Lyceum Rotterdam	Grafisch Lyceum Utrecht	Mediacollege Amsterdam Ma	Totaal
10359	1	Grafisch assistent	-	-	10	11	21
10356	2	Basisnabewerker	3	18	20	9	50
10357	2	Basisdrukker	40	16	19	76	151
10358	2	Basisvoorbereider	17	129	61	95	302
90050	2	AV-productie	-	7	-	-	7
90181	2	Dtp-er	-	-	-	-	-
90320	2	Medew. podium- en evenementen- techniek	-	2	-	-	2
10344	3	Audiovisueel medewerker	64	107	-	38	209
10347	3	Brocheerder	-	-	-	-	-
10348	3	Vellenbewerker	2	7	3	-	12
10349	3	Zeefdrukker	5	2	-	1	8
10352	3	Offsetdrukker	26	39	3	18	86
10353	3	Elektronisch voorbereider	88	248	50	5	391
10694	3	Inspicient/ Theatertechn.	57	69	-	18	144
74502	3	AV-productie	-	-	-	-	-
90060	3	AV-productie	-	-	-	30	30
90061	3	AV-productie (allround AV- medewerker)	-	-	-	-	-
90180	3	Dtp-er	-	-	-	-	-
90190	3	Dtp-er	-	-	-	29	29
90191	3	DTP-er (allround dtp-er)	-	-	118	1	119
90330	3	Podium- en evenem. techniek	-	-	-	65	65
10340	4	Grafisch man.	40	100	8	-	148

Crebo	Niveau	Naam opleiding	De Eindhovense School	Grafisch Lyceum Rotterdam	Grafisch Lyceum Utrecht	Mediacollege Amsterdam Ma	Totaal
10341	4	Multimedia vormgever	227	489	81	7	804
10342	4	Grafisch vormg.	280	1323	291	1	1895
10343	4	Grafisch intermediair	47	148	16	-	211
10740	4	IT Mediaproductie	3	257	29	2	291
90030	4	Artiest	-	-	-	-	-
90031	4	Artiest (dans)	-	-	-	-	-
90032	4	Artiest (drama)	-	-	-	-	-
90033	4	Artiest (musical)	-	-	-	-	-
90034	4	Artiest (muziek)	-	-	-	-	-
90070	4	AV-productie	-	-	-	7	7
90071	4	AV-productie (beeldtechnicus)	-	-	-	-	-
90073	4	AV-productie (cameraman)	-	-	-	-	-
90084	4	AV-productie (geluidstechn.)	-	-	-	-	-
90086	4	AV-productie (lichttechn.)	-	-	-	-	-
90340	4	Podium- en evenemententechniek	-	18	-	-	18
90400	4	Mediavormgever	214	-	388	1285	1887
90414	4	Mediavormgever (interact. vormgeving)	-	-	-	-	-
90600	4	Mediamanagem.	20	-	129	106	255
90610	4	Mediatechnologie	85	-	-	53	138
90143	onbek.	Grafisch interm.	-	-	374	-	374
Totaal			1218	2979	1600	1857	7654

Alle 90.000 Crebonummers en hoger zijn opleidingen die niet alleen Kenniscentrum GOC betreffen, maar in wisselende samenstelling met de kenniscentra Savantis, Vapro, Ecabo en OVDB.

Overzicht BOL- en BBL-leerlingen ROC's per 31 december 2005 excl. grafische vakscholen

Crebo	Niveau	Naam opleiding	Landstede	Albeda	Aventus	Da Vinci	DeItion	Friese Poort	Friese college	Kon. Willem I	Midd. Brabant	Midden Ned.	Nijmegen e.o.	Noorderpoortcoll.	A12	Rijn IJssel	Amsterdam	Twente	West Brabant	Zeeland	Totaal
10359	1	Grafisch assistent	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10356	2	Basisnabewerker	-	-	-	-	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
10357	2	Basisdrukker	-	-	-	-	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	39
10358	2	Basisvoorbereider	-	-	-	-	27	17	-	-	-	-	-	-	-	35	-	9	-	-	88
90050	2	AV-productie	-	-	-	-	-	32	-	24	-	-	-	-	25	-	-	-	-	-	81
90181	2	Dtp-er	-	-	-	-	-	22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
90320	2	Medew. podium- en evenementen-techniek	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10344	3	Audiovisueel medewerker	-	-	-	-	53	-	10	-	28	1	-	-	-	-	103	-	-	-	195
10347	3	Brocheerder	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
10348	3	Vellenbewerker	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
10349	3	Zeefdrukker	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
10352	3	Offsetdrukker	-	-	-	-	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
10353	3	Elektronisch voorbereider	-	-	-	-	86	19	-	-	-	-	-	-	-	56	-	6	-	-	167
10694	3	Inspicient/Theatertechn.	-	-	-	-	47	-	51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	98
74502	3	AV-productie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	225	-	-	-	-	-	-	-	-	225
90060	3	AV-productie	-	-	-	-	-	32	159	-	-	-	-	-	7	-	60	-	-	-	258
90061	3	AV-productie (allround AV-medewerker)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65	-	-	-	-	65
90180	3	Dtp-er	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
90190	3	Dtp-er	-	-	-	-	-	72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72
90191	3	DTP-er (allround dtp-er)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90330	3	Podium- en evenem.techniek	-	-	-	-	-	-	32	-	-	-	-	-	-	-	-	27	-	-	59

			Landstede	Albeda	Aventus	Da Vinci	Delton	Friese Poort	Friese college	Kon. Willem I	Midd. Brabant	Midden Ned.	Nijmegen e.o.	Noorderpoortcoll.	A12	Rijn IJssel	Amsterdam	Twente	West Brabant	Zeeland	Totaal
Crebo	Niveau	Naam opleiding																			
10340	4	Grafisch man.	-	-	-	-	46	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	46
10341	4	Multimedia vormgever	60	-	38	-	105	38	32	-	-	-	108	-	-	76	52	106	54	-	669
10342	4	Grafisch vormg.	-	-	-	-	265	54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	319
10343	4	Grafisch intermediair	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10740	4	IT Mediaproductie	-	-	-	-	43	25	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65	134
90030	4	Artiest	-	-	-	-	-	-	-	31	-	-	-	36	-	-	-	-	-	-	67
90031	4	Artiest (dans)	-	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	72	-	-	-	98
90032	4	Artiest (drama)	-	-	-	-	13	-	-	-	51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	64
90033	4	Artiest (musical)	-	-	-	-	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	45	-	-	-	61
90034	4	Artiest (muziek)	-	-	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
90070	4	AV-productie	-	-	-	-	-	107	4	101	29	-	-	-	120	-	-	-	-	-	361
90071	4	AV-productie (beeldtechnicus)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	6
90073	4	AV-productie (cameraman)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	12
90084	4	AV-productie (geluidstechn.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	15
90086	4	AV-productie (lichttechn.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	9
90340	4	Podium- en evenem. techn.	-	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60
90400	4	Mediavormgever	-	-	30	30	-	92	93	-	-	195	-	-	-	-	-	97	109	-	646
90414	4	Medivormgever (interact. vormg.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	7
90600	4	Mediamanagem.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90610	4	Mediatechnologie	-	-	-	-	-	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
90143	onbek.	Grafisch interm.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totaal		60	86	68	30	798	529	382	156	108	470	108	36	152	232	332	245	163	65	4020

Gediplomeerden 2005

Crebo	Niveau	Naam opleiding	Eindhovens e School	Grafisch Lyceum Rotterdam	Grafisch Lyceum Utrecht	Mediacoll. Amsterdam Ma	Aventus	Deltion	Friese Poort	Friesland College	Midden Ned.	Rijn IJssel	ROC Amsterdam	ROC Twente	ROC West Brabant	Totaal
10359	1	Grafisch assistent	-	-	9	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
10356	2	Basisnabewerker	1	6	-	6	-	7	-	-	-	-	-	-	-	20
10357	2	Basisdrukker	7	19	5	26	-	10	-	-	-	-	-	-	-	67
10358	2	Basisvoorbereider	35	19	26	14	-	7	12	-	-	8	-	8	-	129
10344	3	Audiovisueel medewerker	-	31	-	17	-	-	-	-	-	-	37	-	-	85
10347	3	Brocheerder	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
10348	3	Vellenbewerker	1	1	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	5
10349	3	Zeefdrukker	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
10352	3	Offsetdrukker	3	12	6	9	-	8	-	-	-	-	-	-	-	38
10353	3	Elektronisch voorbereider	33	39	31	5	-	34	23	-	-	-	-	6	-	171
10694	3	Inspicient/ Theatertechn.	-	19	-	19	-	-	-	13	-	-	-	-	-	51
74502	3	AV-productie	-	-	-	-	-	-	-	-	43	-	-	-	-	43
10340	4	Grafisch man.	10	7	9	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	34
10341	4	Multimedia vormgever	85	138	57	62	10	20	14	21	-	-	17	22	22	468
10342	4	Grafisch vormg.	91	213	109	106	-	52	18	-	-	-	-	-	-	589
10343	4	Grafisch intermediair	20	14	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51
10740	4	IT Mediaproductie	31	70	16	13	-	18	-	-	-	-	-	-	-	148
Totaal			320	589	285	288	10	169	67	34	43	8	54	36	22	1925