

Kenniscentrum GOC

Jaarverslag 2006

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

In het jaarverslag zijn ook de VBGI gegevens opgenomen.

Inhoudsopgave

	Bladzijde
Van het bestuur	3
Van de directie	5
Organisatieaanpassingen	6
Activiteiten op het gebied van Arbeidsmarkt	13
Activiteiten op het gebied van Onderwijs	15
Activiteiten op het gebied van Training & Consultancy	17
Communicatie & Marketing	19
Interne Organisatie	21
Personeel en Organisatie	22
Bijlage 1: Financieel overzicht	
Bijlage 2: Bestuur, commissies, personeel	
Bijlage 3: Opleidingen en cursussen	

Van het bestuur

Draagvlak

Je hebt mensen die onderwijs organiseren en mensen die onderwijs geven. Dan hebben we het ook nog eens over mensen die hierover een invloedrijke mening hebben of mensen die bijvoorbeeld vanuit politieke overwegingen vinden dat het onderwijs moet veranderen en het beleid aansturen. In het beroepsonderwijs is het niet anders.

Oh ja, we hebben ook nog te maken met werkgevers en werknemers die vooral uitvoering moeten geven aan wat al die hiervoor genoemde mensen hebben gedaan of bedacht. Het klinkt cynisch en het is misschien “een beetje kort door de bocht”, maar ik kan me niet aan de indruk onttrekken dat er bij deze mensen, waarvoor het beroepsonderwijs is bedoeld, een vorm van “gelatenheid” ontstaat als het beroepsonderwijs aan de orde is. Inderdaad, dit zou “kort door de bocht” moeten zijn, want iedere werkgever en werknemer heeft immers direct of indirect zeggenschap over zijn of haar eigen beroepsonderwijs. Op papier is het allemaal bijna perfect geregeld. We leven tenslotte in een democratie!

De praktijk is weerbarstiger. Werkgevers en werknemers hebben nog meer te doen dan alleen met onderwijs bezig te zijn en laten allerlei zogenaamde vernieuwingen en veranderingen veelal maar over zich heen komen. Ze zien door de bomen het bos niet meer en worden geconfronteerd (als dat al het geval is) met termen en afkortingen, waarvan ze hoogstwaarschijnlijk nog nooit gehoord hebben en die hun interesse nu ook niet direct opwekken. Gek hè, voor hen doen die beleidsmakers, organisatoren en onderwijsgevers het juist allemaal.

Ziet u de metafoor? De vaandeldrager die op straat voorop loopt en het fanfareorkest dat volgt. De vaandeldrager maakt tempo en slaat linksaf, terwijl hij voor het orkest uit beeld is. Het orkest ziet hem dus niet meer en loopt daarom maar rechtdoor. Soms is het daarom beter om te temporiseren of zelfs een paar stapjes terug te doen om vervolgens weer vooruit te gaan. Voor het (beroeps)onderwijs en de ontwikkeling hiervan is het niet anders. Het gaat tenslotte primair om het doel (goed door iedereen “gedragen” beroepsonderwijs) waarbij het te kiezen middel alleen maar een voorwaardenscheppende functie heeft.

Waarom zeg ik dit nu allemaal? Immers, ook dat moet een doel hebben!

Vergrijzing en ontgroening.

Als een onderneming nu nog niet met de gevolgen hiervan in zijn personeelsbestand te maken heeft, kan hij er op rekenen dat hij binnenkort aan de beurt is.

Ondernemingen beseffen dat over het algemeen wel en klagen dan ook veelal “steen en been” dat het oude vertrouwde Leerlingwezen er niet meer is. Toen konden ze immers zelf leerlingen in dienst nemen en in de praktijk opleiden. Voor de theoretische begeleiding gingen die leerling-werknemers toentertijd één dag in de week naar school. In het bedrijf heerste in het kader van gezond eigen belang nog een opleidingscultuur. Die opleidingsweg is voorbij? Nee dus! Het kan nog steeds en heet tegenwoordig BBL (Beroepsbegeleidende leerweg).

Praktisch gezien is dit hetzelfde als het Leerlingwezen, waarbij sprake is van een overeenkomst tussen een werkgever en leerling-werknemer. De werkgever moet werven.

Een andere leerweg is de BOL (Beroepsopleidende leerweg). Dit is een fulltime schoolopleiding, waarbij sprake is van een overeenkomst tussen de school en de leerling en waarbij de leerling stages in het bedrijfsleven doet. De school zal werven.

Door de nieuwe mogelijkheid van de BOL in het kader van de WEB (Wet Educatie en Beroepsonderwijs/1995) zijn onze bedrijven de BBL-mogelijkheid vergeten en hebben het misschien wel als een zegen ervaren dat “nu” werknemers direct van school komen. In de praktijk moeten ze misschien nog een beetje worden bijgeschoold, maar zijn wel redelijk snel direct inzetbaar. Vergeet dat “nu” en vergeet deze mogelijkheid ook voor de nabije toekomst.

Waarom? Voorbeeld: Oudere gekwalificeerde drukkers en afwerkers verlaten de bedrijven en moeten vervangen worden door jonge mensen. Dat geldt uiteraard ook voor andere beroepen, maar het is amper de vraag waar de werving zich het meest gaat wreken. Scholen, die ook te maken krijgen met ontgroening, zullen in steeds mindere mate (als dat al het geval is) drukkers en afwerkers gaan opleiden via “hun” BOL-systeem.

De leerling heeft immers ook keuzevrijheid en zal mogelijk bij een grote vraag naar andere beroepen niet zo snel kiezen voor een opleiding als drukker of afwerker. Nee, de grafische bedrijven moeten zelf weer leerling-werknemers gaan werven in bijvoorbeeld de kring van VMBO-schoolverlaters en hen een leer-arbeidsovereenkomst aanbieden. Het BBL-traject dus.

Via die leerweg kwamen tot 10 jaar geleden nog jaarlijks 1000 tot 1200 leerlingen onze bedrijven binnen. Thans nog ongeveer 80.

Ja, die onderwijsvernieuwingen en veranderingen hebben dus niet altijd het gewenste effect op de lange termijn en op ieder terrein, zeker niet als in de praktijk blijkt dat het draagvlak amper of helemaal niet aanwezig is.

Nu maar hopen dat er niet weer een totale “verbouwing” gaat plaatsvinden omdat bijvoorbeeld politici zich zonodig moeten bewijzen.

Laten we a.u.b. eerst eens gaan zorgen dat we gaan uitvoeren wat we eerder hebben afgesproken en dat dus ook de BBL (Leerlingwezen) een fantastische leerweg is om een grafisch beroep te leren.

Bestuur, directie en personeel van Kenniscentrum GOC zijn paraat om onze bedrijven hierbij van dienst te zijn.

Wim Visser,
voorzitter

Van de directie

De breedte in

Voor onze organisatie is in 2006 het thema “de breedte in” één van de belangrijkste thema’s geweest. Ook de komende jaren zal dit een actueel onderwerp blijven. Zo speelt dit thema niet alleen een belangrijke rol bij onze stakeholders zoals de werkgeversorganisaties, maar ook bij de werknemersorganisaties, scholen en individuele bedrijven.

De markt is constant in beweging en partijen, ook onze organisatie, moeten zich aanpassen aan de wijzigende markt. Een voorbeeld van zo een aanpassing is het opgaan van de grafische branche in de grafimediabranche. Maar deze constatering alleen is niet voldoende. Er is veel meer aan de hand. De partijen in de grafimediabranche zitten in verschillende ontwikkelingsfasen. De visie op de ontwikkelingen in de branche, de strategische keuzes die men vervolgens maakt en de voortvarendheid van het veranderingsproces, dit alles speelt een rol.

Grafisch in multimedia, grafisch in de creatieve industrie, grafisch in de communicatie-industrie, de plaats van grafisch in de productieketen. Het zijn onderwerpen die binnen onze eigen organisatie spelen, maar ook bij de bedrijven en de organisaties om ons heen. ‘De breedte in’ is meer dan een uitspraak alleen. Het is ook een activiteit die wij verder zullen moeten invullen. Zo is de verbreding van het grafische beroepsonderwijs in volle gang en heeft bij ons geleid tot nieuwe kwalificatieprofielen voor het MBO. Verbreding in de onderwijsberoepskolom komt tot uiting in onze bemoeienissen met zowel het VMBO als het HBO. En ook onze taken die wij uitvoeren voor het Ministerie van OCW gaan de breedte in. En niet alleen wat de bedrijven betreft die activiteiten uitvoeren in het brede scala van grafimedia-activiteiten; van nabewerking tot zeefdruk en van webdesign tot gaming.

Tot 2006 beperkte de werkzaamheden van onze bedrijfsadviseurs zich formeel tot leerlingen en stagiaires. In het afgelopen jaar is er echter druk gewerkt aan verbreding naar een adviesfunctie voor zowel de nieuwe instroom bij een bedrijf als voor het zittende personeel. In het afgelopen jaar hebben we onze organisatie aangepast aan de genoemde wijzigende (markt)omstandigheden. Een dergelijke wijziging gaat gepaard met een korte periode waarin de blik meer intern gericht is. Eind 2006 werden de eerste signalen duidelijk dat de verbreding door onze stakeholders positief werd ontvangen met als gevolg dat de blik weer volop naar buiten gericht is.

Ook dit jaar is het heel plezierig dat melding gemaakt kan worden van de goede en constructieve samenwerking bij de vele wijzigingen met zowel de ondernemingsraad, de besturen, de paritaire commissie, de onderwijspartners in het algemeen, maar speciaal met de grafische vakscholen en de partners in Colo-verband.

Henk van der Eem
Algemeen directeur

Henk Vermeulen
Adjunct directeur

Organisatieaanpassingen Kenniscentrum GOC/VBGI

Taken en activiteiten Kenniscentrum GOC

Binnen de besturen van Kenniscentrum GOC en VBGI is in 2005/2006 een discussie gevoerd over de taken en activiteiten van Kenniscentrum GOC.

Enerzijds zijn er de activiteiten van de VBGI (de uitvoerder van de wettelijke taken die voor een belangrijk deel bekostigd worden door de rijksoverheid - Ministerie OCW -); anderzijds worden door Kenniscentrum GOC activiteiten uitgevoerd die bekostigd worden door de bedrijfstak en zijn er activiteiten die beperkt voor eigen rekening en risico worden uitgevoerd.

Geconcludeerd werd dat het goed is voor een bedrijfstak als er een organisatie is die activiteiten uitvoert op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs. Dit wordt de laatste jaren versterkt doordat de overheid steeds meer taken doorschuift naar branches en naar individuele bedrijven, wat voorlichting, sturing en hulp vereist bij de bedrijfsvoering.

Voeg daarbij ook nog de technologische innovatie en de steeds belangrijker wordende sociale innovatie (hoe kan ik in mijn organisatie de innovatie implementeren en daarbij ook de organisatie stroomlijnen zodat de innovatie beklijft).

Dit vergt van een brancheorganisatie als Kenniscentrum GOC een aanbod van producten en diensten dat aan de vraag van bedrijven kan tegemoetkomen. Tevens kan zo'n organisatie behulpzaam zijn bij het voorbereiden van het beleid op de gebieden van onderwijs en arbeidsmarkt voor de sociale partners in onze branches.

Hierna geven wij een situatieschets van de bedrijfstak in 2006 en van de consequenties voor Kenniscentrum GOC, mede door een wijzigende opdracht vanuit de overheid.

Daarna geven wij aan welke wijzingen in de organisatie in 2006 zijn doorgevoerd.

Situatieschets bedrijfstak

Als gevolg van conjuncturele en structurele problemen zal de werkgelegenheid in de grafimediabranche gedurende de komende jaren verder krimpen. De omzetgroei stagneert, de arbeidsproductiviteit stijgt door nieuwe investeringen. Tegelijkertijd staan de prijzen en marges onder druk door toenemende concurrentie. Er is overcapaciteit. De komende jaren staat innovatie hoog op de agenda van bedrijven. Veel grafimediabedrijven hebben ervoor gekozen om sterk te focussen op efficiëntieverbeteringen, kostenreductie en kwaliteitsbeheersing. Reorganisaties en fusies zijn het gevolg. Voor de korte termijn is er een overschot aan personeel; aan de andere kant ontstaan op langere termijn tekorten aan vakpersoneel (het is moeilijk om aan een stagiaire/leerling drukken of nabewerken te komen). Omdat de werkgelegenheid afneemt, zetten ontgroening en vergrijzing verder door. Naast efficiencyverbetering is er ook een ontwikkeling richting aanpalende markten. Vanuit het oogpunt van mediacommunicatie zal 'papier' slechts één van de kanalen zijn naast andere. Een deel van de grafimediabranche wil zich van grafisch bedrijf ontwikkelen tot mediabedrijf.

Beide strategieën hebben niet alleen grote invloed op de kwantiteit maar vooral ook op de kwaliteit van het personeelsbestand. In een efficiencyomgeving prevaleert het kundig operatorschap, in een mediabedrijf domineren creativiteit, IT en veelzijdigheid. Het vereiste competentieniveau zal steeds meer uiteen gaan lopen. In beide situaties zijn - veelal klassiek geschoolde - werknemers onzeker over eigen werkgelegenheid en arbeidsmarktpositie. De attitude van werknemers is veelal behoudend en afwachtend ten aanzien van eigen ontwikkeling; ze zouden meer met hun eigen talenten moeten 'ondernemen'. Een organisatie als Kenniscentrum GOC kan, namens sociale partners, daarbij behulpzaam zijn.

Situatie binnen Kenniscentrum GOC/VBGI

T&A "... meer dan alleen technologie."

We realiseerden ons dat de toegevoegde waarde van de unit Training & Advies niet langer zou bestaan uit de exploitatie van een louter grafisch-technisch aanbod.

Sterker, we bemerkten bij onze afnemers een groeiende behoefte aan scholingstrajecten waarbij óók 'mens- en organisatiegerichte componenten' van belang zouden zijn. Onderwerpen als Certified

Offsetdrukken, Technische Kadercursus, Digitale Workflow, World Class Manufacturing, Vormgeven, Mediamaster, Media Adviseur, Mediavormgever, Web2Print, bleken steeds meer ons speelveld te bepalen.

Kenmerkend voor deze thema's was dat – naast nieuwe technische competenties – ook niet-technische competenties van medewerkers (en management) een rol speelden.

Bedrijven zoeken in GOC een partner die méér biedt dan het leveren van pasklare, louter technische trainingen. We wilden dan ook betrokken raken bij dit veranderingsproces.

Het betekende een andersoortige en betere dialoog met het bedrijf, andere vormen van communicatie voor bewustwording, een ander aanbod en mogelijk een andere scholingsweg (integratie van 'mens' en 'techniek').

Uiteindelijk zou T&A ook moeten ophouden met de exploitatie van trainingen die in de markt al kwalitatief goed en tegen - voor de bedrijfstak - lagere kosten beschikbaar zijn en op dat terrein, indien gewenst, een adviserende rol moeten hebben (een makelaarsrol).

Samenwerking met de unit Arbeidsmarkt werd in dit veranderingsproces zeker nuttig en in voorkomende gevallen zelfs noodzakelijk gevonden voor het slagen van complexe informatie-, acquisitie- en opleidingstrajecten.

GOC Arbeidsmarkt

Gestructureerd opleiden, inzetbaarheid en leeftijdsbewust personeelsbeleid waren de speerpunten waar wij ons als Arbeidsmarkt op moesten richten voor werkgevers en voor werknemers.

Bewustwording van de problematiek was toegenomen, maar vroeg nog steeds om herhaling van de boodschap. De stap van bewustwording naar actie werd moeilijk gezet, vaak omdat men niet wist hoe dit praktisch aangepakt kon worden. De tot dan toe ontwikkelde instrumenten werden bij meer bedrijven ingezet om betrokkenen tot vervolgacties te bewegen. Hierbij ging het in principe om producten en diensten die niet (in deze vorm) op de markt werden aangeboden.

COLO/Ministerie van OC&W

Na invoering van de WEB in het midden van de jaren negentig, is zelfs na evaluatie van deze wet, een aantal zaken onduidelijk gebleven en is door de wijziging in het onderwijsprogramma naar competentiegericht onderwijs, ook de rol van de kenniscentra veranderd.

Het meest onduidelijk waren de werkzaamheden van BPV. Niet alleen de naam BPV werd bij de 19 kenniscentra anders gebruikt (en is door de markt niet te begrijpen), ook de activiteiten die werden uitgevoerd waren per kenniscentrum verschillend.

De afstemming met de onderwijsinstellingen was door de verschillen per kenniscentra en de verschillen per ROC/vakinstelling heel diffuus. Dit was dan ook aanleiding voor de Algemene Rekenkamer om een onderzoek te starten naar de werkzaamheden BPV, zowel bij kenniscentra als onderwijsinstellingen.

De kenniscentra in Nederland zijn in een vergadering begin november 2005 overeengekomen dat de wijzigingen binnen BPV op korte termijn gestalte moesten krijgen. Het accent op erkenning leerbedrijven en ondersteuning BPV moest worden veranderd in activiteiten die meer gericht zouden zijn op kennis van de arbeidsmarkt van het betreffende kenniscentrum en op activiteiten die de personeelsontwikkeling betreffen. Onderdelen als leven lang leren, employability en langer doorwerken moesten daarvan onderdeel gaan uitmaken.

De rol van BPV is minder controlerend en meer ondersteunend en adviserend geworden.

Voor ons als Kenniscentrum GOC gaf dat de mogelijkheid om de lijn die we met arbeidsmarktproducten richting bedrijven uitzetten, verder vorm te geven.

Voor de werkzaamheden aan de kwalificatiestructuur zou meer dan tot dan toe samengewerkt gaan worden met andere organisaties. Zowel OCW als Colo waren niet uit op verplichte fusies maar om deze discussie voor te zijn zou samenwerking op andere manieren met betrekking tot onderwijsactiviteiten aan de orde zijn.

Wijzigingen in 2006 doorgevoerd

Juist door de wijzigingen bij de wensen van Colo/OCW hebben we onze blik op de hele organisatie gericht. Hierdoor zijn wij gekomen tot het stroomlijnen van afdelingen/units en het aanpassen van onze producten aan de wensen van sociale partners, onderwijsinstellingen en klanten.

In grote lijnen zijn de volgende zaken doorgevoerd:

BPV/praktijkleren

Het zwaartepunt van BPV (beroepspraktijkvorming) lag in het verleden op de erkenning/accreditering van leerbedrijven (met een grote administratieve last voor BPV-ers). De overheid heeft aangegeven dat een erkenning voor 4 jaar in plaats van 3 jaar afgegeven zou moeten worden om de administratieve last voor bedrijven te verlichten. Daarnaast is de houding van kenniscentra meer en meer van controlerend naar adviserend overgegaan. Advisering ook nog als ondersteuning van bedrijven, als het gaat om competenties van medewerkers en stagiairs, en ondersteuning door middel van een actieve rol bij de personeelsontwikkeling in bedrijven, bijvoorbeeld door het opstellen van een opleidingsplan (= meer dan een scholingsplan), stimuleren van praktijkleren, employability en EVC.

Door deze, door Kenniscentrum GOC zeer toegejuichte ontwikkeling, is de kwaliteit van BPV toegenomen en kon de aandacht gericht worden op het hele personeelsbestand in plaats van alleen leerlingen en stagiairs.

Voor onze medewerkers vroeg dit om een scholingstraject, waarbij het op voorhand al duidelijk was dat er over het geheel gezien discrepantie zou ontstaan tussen eisen en mogelijkheden. Door het weghalen van administratieve werkzaamheden bij de buitendienstfunctionaris is ruimte ontstaan. Deze ruimte is ingevuld met de taken die liggen op het gebied van personeelsontwikkeling. Ook is bekeken welke activiteiten die tot dan toe door Arbeidsmarkt en verkoop T&A werden uitgevoerd in de nieuwe situatie als (VBGI) BPV-activiteit aangemerkt zouden kunnen worden. De administratieve werkzaamheden worden uitgevoerd binnen een nieuwe (interne) afdeling 'services'.

Bedrijfsadviseurs

Bij BPV zagen we dat er breed opgeleide en breed functionerende medewerkers moesten gaan ontstaan die bedrijven over nieuw en zittend personeel kunnen adviseren. Voor de verkoop buiten is bekeken of zij deze rol ook aankunnen omdat de verkoop van alleen T&A-activiteiten te kostbaar en inefficiënt is. Het idee was dat er één groep bedrijfsadviseurs (accountmanager/adviseur praktijkleren) zou ontstaan, die de bedrijven boven de 10 medewerkers binnen een rayon gaat bedienen voor alle activiteiten die wij aanbieden. Daarnaast zouden ook andere vormen van segmentering van bedrijven bepalend kunnen zijn in de keuze bedrijven te bezoeken en te ondersteunen.

Services

Het verschillend definiëren van de markt door verschillende onderdelen van het kenniscentrum gaf voor onze klanten een verwarrend beeld. Zij verwachtten één kenniscentrum GOC en kregen signalen van twee, soms drie units die een andere boodschap zonden. Ook was de backoffice van de units zo georganiseerd dat er overloop en in een aantal gevallen ook leegloop, ontstond. Een aantal taken van interne afdelingen zijn samengevoegd binnen één afdeling. Hierdoor moest enerzijds de boodschap naar buiten eenduidiger zijn en anderzijds zou er een fors efficiencyvoordeel ontstaan. Te denken viel o.a. aan (delen van) verkoop binnen, bedrijfsbureau, examenbureau, helpdesk, receptie, interne dienst. Het was in deze opzet vanzelfsprekend dat de eerder genoemde administratieve werkzaamheden zoals bureauboordeling van geaccrediteerde bedrijven op deze afdeling zouden kunnen plaatsvinden.

Arbeidsmarkt en instructeurs

Een deel van de werkzaamheden van het cluster Arbeidsmarkt bestond uit taken die onder BPV/praktijkleren waren gebracht. Een ander deel was het verzorgen van niet technische trainingen. Onder de voorwaarde dat dit als activiteit in onze portfolio blijft was het voor de hand liggend om de trainers en instructeurs in één werkverband te brengen. Niet alleen vanwege het 'uitvoerende werk' maar ook vanwege de kruisbestuiving en het in toenemende mate leveren van opleidingen/projecten waarin meer dan alleen de technische of alleen de arbeidsmarkt disciplines een rol spelen.

Daarnaast is de uitvoering van het brede scala aan arbeidsmarktproducten voor werkgevers en

werknemers vanuit de opdracht uit de beleidskaders tevens in dit werkverband ondergebracht.

Onderwijs en Productontwikkeling

De organisatie moest keuzes maken tussen ontwikkelwerk aan de ene kant en uitvoerend (praktijkleren) werk aan de andere kant. De wensen van de overheid over het werk van kenniscentra was hier leidend in. Standpunten over items als: een leven lang leren, het employabel houden van mensen en de EVC-trajecten speelden daarbij een rol. Vormen van samenwerking met andere kenniscentra waren niet uit te sluiten.

Daarnaast is productontwikkeling op alle terreinen van de organisatie binnen dit werkverband samengevoegd.

Unitstructuur

Om bovengenoemde projecten vorm te geven is de unitstructuur met clusters afgebouwd en is een afdelingsstructuur opgezet waar bovengenoemde wijzigingen goed tot hun recht zouden komen.

Afdelingen

De hierboven genoemde wijzigingen hebben tot consequentie dat we een andere organisatievorm hebben gekregen met vijf afdelingen.

Uitgangspunten hierbij waren:

- marktgericht in plaats van productgericht
- duidelijkheid wat de rol van de afdeling is
- harmoniseren van de activiteiten
- splitsing in frontoffice- en backoffice-activiteiten
- één buitendienst naar de markt
- aansluiting bij de wijzigende opstelling van OCW voor wat betreft praktijkleren
- ontstaven waar mogelijk is

De organisatie is zo ingedeeld dat we afdelingen hebben gekregen met een afdelingshoofd, die aangestuurd worden door een directieteam van 2 personen.

De afdelingen zijn:

Onderzoek en Productontwikkeling

De medewerkers van de afdeling Onderzoek en Productontwikkeling verzorgen verschillende redelijk specialistische activiteiten. In grote lijnen zijn de volgende taakgebieden te onderscheiden: arbeidsmarkt- en beroepenonderzoek, beleidsontwikkeling en ontwikkeling en onderhoud van de competentiegerichte kwalificatiestructuur en van het brede productaanbod van Kenniscentrum GOC.

Alle medewerkers hebben een takenpakket gekregen dat één of meer taakgebieden omvat. Zij zullen de activiteiten in samenwerking met collega's binnen en buiten de afdeling uitvoeren. Vanwege de complexiteit van de taken is onderlinge uitwisselbaarheid maar zeer ten dele mogelijk. Om die reden zullen op ieder taakgebied minimaal twee mensen deskundigheid bezitten.

Activiteiten:

Beleidsontwikkeling, productontwikkeling, onderhoud producten, onderwijsondersteuning.

Training & Consultancy

De medewerkers van Training & Consultancy verzorgen activiteiten die betaald worden door de markt of door sociale partners. Daarbij kan het gaan om training en consultancy, maar ook om coaching van individuele werknemers.

Zij zijn niet alleen verantwoordelijk voor de uitvoering van die activiteiten, maar ook voor de terugkoppeling van de resultaten daarvan naar de bedrijfsadviseurs of andere afdelingen binnen Kenniscentrum GOC.

Intern wordt gebruik gemaakt van hun deskundigheid in het eigen vakgebied. Maar ook extern worden zij als deskundig gezien in hun vak en ingeschakeld als spreker of als publicist in de vakpers.

Activiteiten:

Trainingen gericht op techniek, persoonlijke effectiviteit en management. Cursussen, seminars, workshops, maatwerktrajecten.

Bedrijfsadvisering

De bedrijfsadviseurs onderhouden contact met (potentiële) klanten in hun eigen regio. Klanten kunnen bedrijven zijn, maar ook organisaties of (scholings)instituten. Voor deze klanten zijn zij aanspreekpunt voor alle producten en diensten (van erkenning leerbedrijf tot maatwerkpakketten op het gebied van mens en techniek) van Kenniscentrum GOC. Daarbij denken de bedrijfsadviseurs actief mee met de klant en zijn zij voor de klant een belangrijke sparringpartner als het gaat om ontwikkelingen op uiteenlopende gebieden als bedrijfsprocessen, HRM, praktijkleren en technologische ontwikkelingen. Daarbij weten zij zich gesteund door gespecialiseerde kennis die bij andere medewerkers van Kenniscentrum GOC aanwezig is.

De bedrijfsadviseurs zijn op de hoogte van de ontwikkelingen in de branche en in hun regio. Kansen en bedreigingen die zij daarbij signaleren vormen belangrijke input voor de ontwikkelstrategie van het aanbod binnen Kenniscentrum GOC.

Activiteiten:

Accrediteren, kwaliteitsbevordering, personeelsontwikkeling bedrijven, verkoop, marketing, communicatie, relatie met onderwijsinstellingen in verband met praktijkleren.

Services

Taak:

Medewerkers van services zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het uitvoeren van een breed scala aan administratieve en ondersteunende activiteiten. Er zijn verschillen in vaardigheden en interesses tussen de medewerkers, maar ieder is in staat een aantal activiteiten uit het pakket zelfstandig uit te voeren.

Eigen toko's bestaan niet en werk kan en wordt van elkaar overgenomen.

Activiteiten:

Alle activiteiten die te maken hebben met het 'klant- en relatiesysteem' van Kenniscentrum GOC. Administratie (niet de financiële), aanmaken documenten met betrekking tot cursussen, onderhoud klantcontacten (backoffice), onderhoud beheer Capp/Omna relatiesysteem, les- en leermiddelen, administratie examinering, receptie en helpdesk.

Interne organisatie

Taak:

De medewerkers van deze afdeling zijn verantwoordelijk voor de interne gegevensverwerking op het gebied van financiën, voor een goed lopend automatiseringssysteem, subsidieaanvragen en de interne dienst, zoals catering en huisvesting.

Activiteiten:

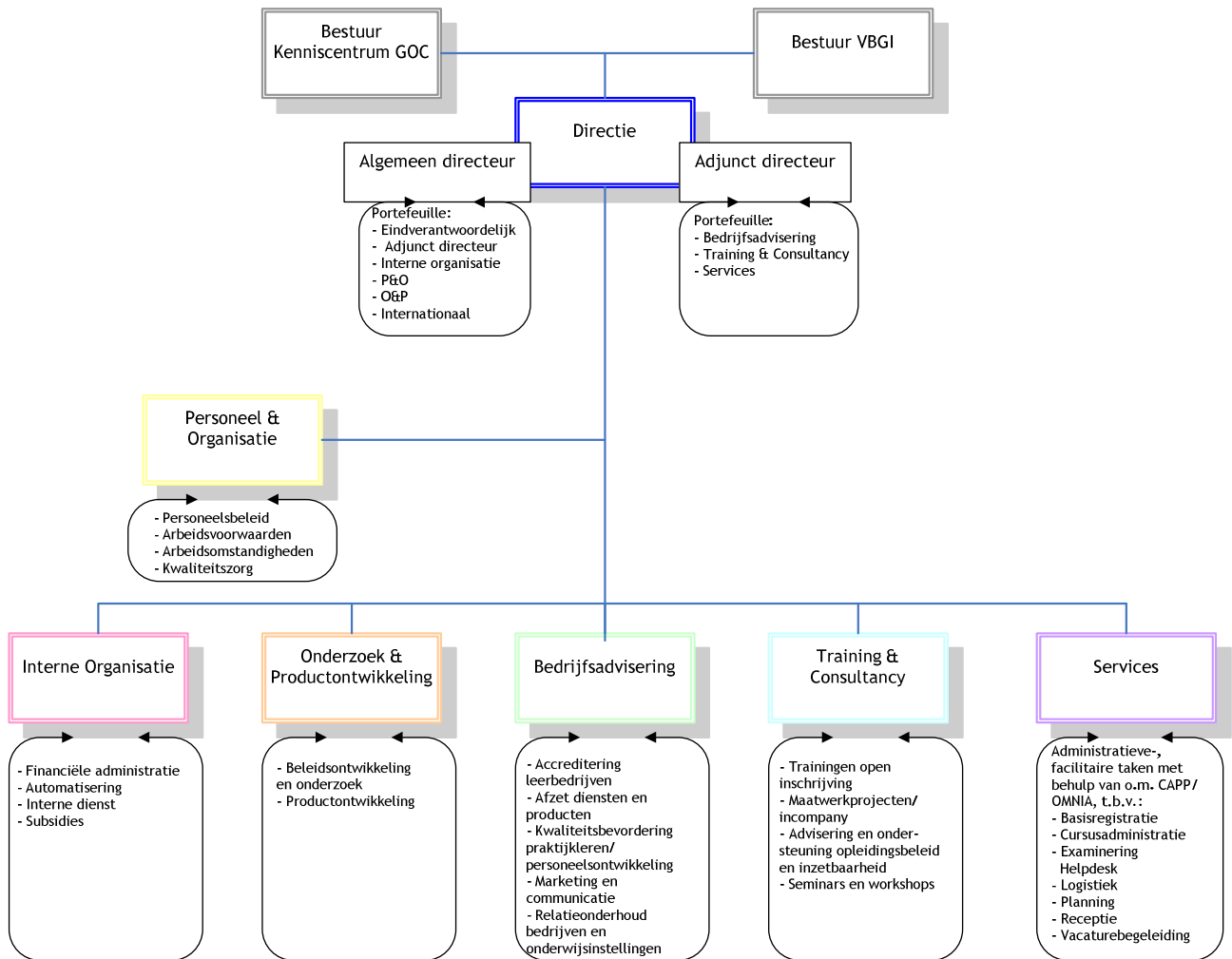
Financiële administratie, automatisering, interne dienst, subsidies.

Directieteam bestaat uit twee functionarissen met een algemeen directeur voor de eindverantwoording en in zijn portefeuille P&O, interne organisatie, ontwikkeling, internationaal. Daarnaast een adjunct directeur die in zijn portefeuille heeft de afdelingen, bedrijfsadvies, training en consultancy en services.

De externe gerichtheid zal bij de adjunct directeur liggen op bedrijven/klanten en bij de directeur op sociale partners, besturen, OCenW, Colo

Met deze indeling is recht gedaan aan de uitgangspunten en is ook continuïteit verzekerd.

Organisatiestructuur



Activiteiten op het gebied van Arbeidsmarkt

Arbeidsmarktonderzoek

In mei is het jaarlijks vacatureonderzoeken gepubliceerd (in het verleden 2x per jaar). 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. Het onderzoek vervult ook een belangrijke rol bij de monitoring van branche-informatie ten behoeve van de kwalificatiestructuur en onderwijsinstellingen.

Het in 2005 uitgevoerde Schoolverlatersonderzoek is in februari 2006 gepubliceerd. Hierin wordt in kaart gebracht waar schoolverlaters met een grafimediaberoepsopleiding terecht komen (werkzaam in welke functies, doorstromen naar vervolgoopleidingen, etc.) en hoe zij terugblikken op hun opleiding.

Het boekje 'Grafimedia in cijfers' is weer gepubliceerd en blijkt te voldoen aan regelmatige vragen over kengetallen van de branche.

Gewerkt is aan een bundeling van bij Kenniscentrum GOC aanwezige onderzoeksinformatie, actualisering hiervan en bewerking tot een handzame publicatie waarin de belangrijkste trends binnen de grafimediabranche in beeld worden gebracht. Publicatie vindt in maart 2007 plaats.

Arbeidsmarktactiviteiten

Met betrekking tot onze activiteiten in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid en het vergroten van employability is in 2006 sprake geweest van een voortzetting van het aanbod dat ook in 2005 beschikbaar was.

Het gaat hierbij om op werkgevers gerichte activiteiten als: 'het leren maken van opleidingsplannen' en adviesgesprekken over inzetbaarheid en verandering. Daarnaast vormt de Elektronische Personeelsmanager (EPM) die via de GOC-site beschikbaar is een actuele informatiebron op het terrein van personeelsbeleid.

Voor werknemers bestaat de mogelijkheid tot begeleiding bij een Persoonlijke Ontwikkelings Plan (POP), het volgen van een aantal eendaagse trainingen en is de Vraagbaak beschikbaar, waarbij zij telefonisch en via de mail terecht kunnen met loopbaanvragen. Daarnaast is het loopbaanmagazine Futura een belangrijk instrument om bewustwording op gang te brengen.

Op het terrein van preventie en reïntegratie heeft Kenniscentrum GOC wederom een ondersteunende rol vervuld naar de Branche Begeleidings Commissie. In het kader van het Arboplusconvenant wordt 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.

Met behulp van een speciale subsidie van het Ministerie van SZW is gewerkt aan het project Intersectorale Mobiliteit. Hierin zijn instrumenten ontwikkeld die kunnen bijdragen aan de mobiliteit van oudere werknemers binnen en buiten de branche. Tevens zijn met 15 personen loopbaangesprekken gevoerd waarin de instrumenten zijn toegepast. Omdat sprake was van een veelvoud aan aanmeldingen is de 'afvallers' een workshop Leefstijl & Loopbaan of een POP-gesprek aangeboden.

Bekostigd onderwijs

Met betrekking tot praktijkleren (het vroegere beroepspraktijkvorming) zijn in Colo-verband veel afspraken gemaakt om tot een gezamenlijke aanpak te komen op vele terreinen. Dit om de zichtbaarheid van kenniscentra te vergroten, actiever te opereren op terrein van jeugdwerkloosheid en meer samenwerking te creëren in de regio met diverse partijen. Vertaling hiervan naar consequenties voor en keuzes van Kenniscentrum GOC zijn een belangrijk onderwerp in 2006 geweest.

Daarnaast heeft de organisatie wijziging met name op deze activiteiten flink doorgewerkt.

Alle bedrijven die leerbedrijf willen zijn en hiervoor geschikt zijn worden ingeschreven in het Register van Leerbedrijven zodat zijn een stagiaire of leerling kunnen plaatsen in hun bedrijf. Ook worden de praktijkopleiders in de leerbedrijven gestimuleerd een basistraining voor praktijkopleiders te volgen en deel te nemen aan regionale bijeenkomsten. Bij bedrijven met meer dan 10 medewerkers (of kleinere die hiervan gebruik wensen te maken) wordt regelmatig contact onderhouden om gestructureerd opleiden en personeelsontwikkeling te kunnen stimuleren.

Activiteiten op het gebied van Onderwijs

Competentiegerichte Kwalificatiestructuur

In 2006 is veel tijd en energie gestoken in het omzetten van de kwalificatiedossiers in het vernieuwde format dat in de eerste helft van het jaar door Colo is opgeleverd. Vijf van de 8 dossiers zijn omgezet en zullen begin 2007 ingediend worden bij het ministerie van OC&W.

De overige 3 dossiers zullen in 2007 omgezet worden. Naast deze omzettingsoperatie is in opdracht van de paritaire commissie en in samenwerking met het bedrijfsleven en het onderwijs een beroepscompetentieprofiel Gamedesigner en een kwalificatiedossier Gaming ontwikkeld en ingediend bij het ministerie.

Het overleg met het cluster BPV over de consequenties van de nieuwe kwalificatiedossiers en het competentiegerichte onderwijs voor de beroepspraktijkvorming is in 2006 voortgezet.

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

De contacten met het platform MBO-kunst en de samenwerking met de kenniscentra waarmee kwalificatiedossiers gedeeld worden, zijn in 2006 gecontinueerd.

Grafimedia VMBO

In 2006 is een bijdrage geleverd aan het onderhoud van het VMBO-examenprogramma en de verdere ontwikkeling van het schoolexamen. Een medewerker van kenniscentrum GOC maakt als adviseur deel uit van de CEVO-vaksectie en speelt tevens een ondersteunende rol in de programmacommissie VMBO-MBO.

Aansluiting MBO-HBO Grafimedia

In 2006 is de derde Connect krant uitgegeven.

Er is een digitale routekaart MBO-HBO op de website van Kenniscentrum GOC geplaatst als de praktische uitwerking van de behoefte van scholen aan meer overzicht. Er is een database en zoekmachine ontwikkeld met informatie en bekendheid via Connect leverde aanvullingen op. Er is een concept onderhoudscyclus gemaakt, die in de komende jaren zal worden geïmplementeerd. In december heeft een geslaagde bijeenkomst van MBO-HBO vertegenwoordigers plaatsgevonden.

EVC (eerder/elders verworven competenties)

In 2006 is het een pilottraject prepress afgerond en zijn de producten opgenomen in het reguliere aanbod van Kenniscentrum GOC. In opdracht van ZSO is gestart met een EVC-ontwikkeltraject voor zeefdruk. Dit traject zal doorlopen in 2007.

Project van Vakman tot voorman

Eind 2005 is het project van Vakman tot Voorman gestart. In 2006 is een EVC-procedure ontwikkeld en is gestart met de uitvoering, die tot begin 2007 doorloopt. 34 deelnemers, afkomstig van 20 bedrijven nemen deel aan deze pilot.

Naast de EVC-procedure zijn in 2006 de materialen ontwikkeld ten behoeve van het scholingstraject dat hoofdzakelijk in 2007 zal worden uitgevoerd. Dit project loopt door tot en met 2008.

Marktmonitor

De Marktmonitor 2006 bestond uit twee onderdelen, een beroepenanalyse, die actuele informatie over de ontwikkeling van de beroepen in de grafimediabranche heeft opgeleverd, en een onderzoek naar taalbeheersing, dat een antwoord moet geven op de vraag welke mate van beheersing van de Nederlandse en de moderne vreemde talen noodzakelijk is binnen de branche.

De beroepenanalyse is in december 2007 afgerond; de rapportage wordt opgeleverd in januari 2007. Het taalbeheersingsonderzoek heeft lichte vertraging opgelopen. De rapportage staat nu gepland in maart 2007.

Ontwikkeling cursusmateriaal voor de unit Training & Advies

In 2006 is voortgegaan met de omvorming van WEB-certificaten naar het branche-erkende GOC-certificaat. Alle WEB-cursussen zijn zodanig aangepast dat ze afgesloten kunnen worden met het GOC-certificaat.

Cluster Examens

Het cluster Examens heeft in 2006 onderstaande project- en reguliere activiteiten uitgevoerd. Per 11 september 2006 is het Examenbureau grotendeels opgegaan in de nieuwe afdeling Services. Hier vinden sindsdien de taken rond organisatie van examens en het uitvoeren van EVC-procedures plaats. De taken rond ontwikkeling en onderhoud van examens zijn ondergebracht in de nieuwe afdeling Onderzoek en productontwikkeling.

Organisatie examens

De organisatie van examens, zowel voor de branche-erkende GOC-certificaten als voor de WEB-certificaten (die in 2006 voor het laatst afgegeven zijn) is een reguliere taak van het cluster examens.

In 2006 zijn de volgende toetsen afgenomen:

Praktijktoetsen: 246

Theorietoetsen: 241

Daarnaast zijn er drie reguliere EVC-procedures uitgevoerd.

Onderhoud itembank en toetsontwikkeling

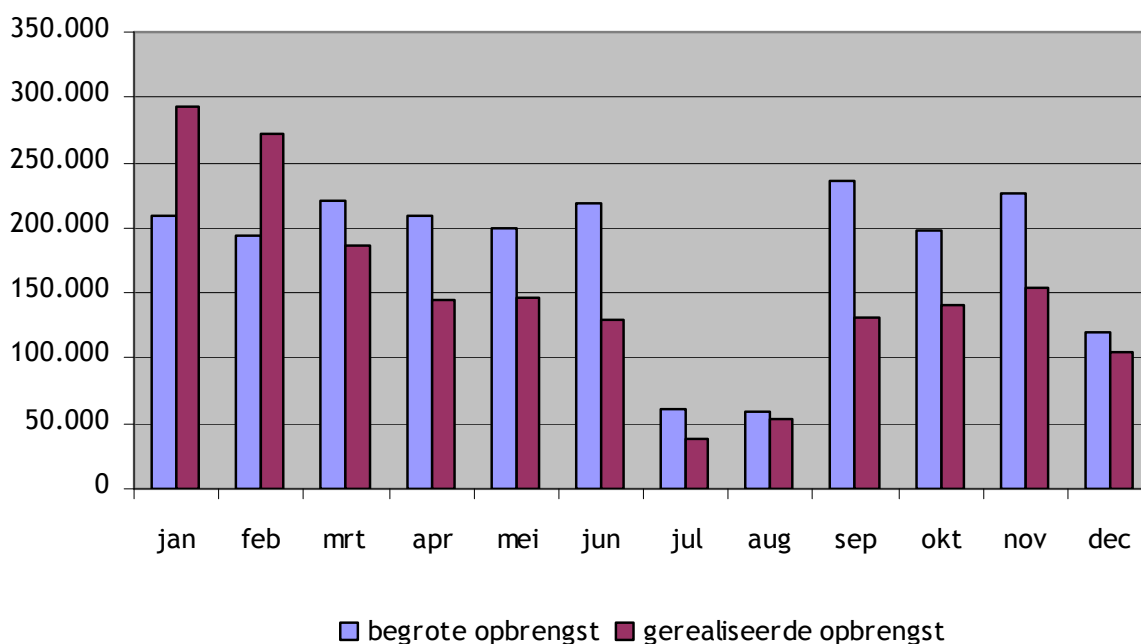
Onderhoud van de elektronische itembank is een reguliere taak van het examenbureau. Jaarlijks wordt 20 % van de items vernieuwd.

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

Activiteiten op het gebied van Training & Consultancy

Opbrengsten

Het eerste kwartaal van 2006 begon in dezelfde lijn als het laatste kwartaal van 2005: opwaarts, met een overtuigende maandelijkse meeropbrengst dan begroot. De subsidies vanuit de ESF3-regeling, aangegaan in scholingsovereenkomsten tot 28 oktober 2005, hebben hier zeker toe bijgedragen. De sluiting van het ESF3-loket op genoemde datum heeft er net zo zeker toe voortgekomen uit het kannibaliserende effect op later geplande trainingen en cursussen - veel eerder plaats vond dan begroot.¹ Op alle fronten – open trainingen en bedrijfsprojecten – daalde de afname vanaf maart 2006 aanzienlijk.



Activiteiten 2006

De overgang per 1 januari 2006 van een systeem van kwalificerende trainingen met WEB-certificaten naar een systeem van kwalificerende opleidingen met bedrijfstakerkenning en GOC-Certificaten, verliep probleemloos. De ruime aandacht die aan deze verandering was besteed had bedrijven en deelnemers voldoende voorbereid op de consequenties en de kwaliteitsborging van de nieuwe regeling binnen het Examenbureau van Kenniscentrum GOC bleek verzekerd.

Nog hetzelfde jaar startte Kenniscentrum GOC de eerste besprekingen met opleidingsinstanties die ook geïnteresseerd waren in de mogelijkheid van het uitgeven van bedrijfstakerkende GOC-Certificaten; een mogelijkheid waarvoor het GOC-Bestuur de randvoorwaarden had gedefinieerd. Voor opleidingsinstanties bleek het ook interessant om kwalificerende cursussen met bedrijfstakerkenning integraal op te nemen in het curriculum van dagopleidingen.

Veel energie en middelen zijn gestoken in het moderniseren van de kwalificerende cursussen, zowel vanuit de techniek gezien als vanuit de didactiek. De voor een deel verouderde praktijkopleidingsboeken – behorend bij de ‘oude’ WEB-kwalificerende opleidingen – werden

¹ Overigens stelde de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State op 3 januari 2007 het A&O fonds Grafimedia in het gelijk in de door de laatste aanhangig gemaakte procedure in de ESF3-zaak. Het vonnis betekent het alsnog beschikbaar komen van gelden ten behoeve van aanvragen voor subsidie. Het A&O fonds Grafimedia heeft voor het MKB in 2007 een ESF3 subsidieaanvraag ingediend met daarin opgenomen een heel scala aan opleidingen die voorzien in de meest voorkomende opleidingsvragen.

vervangen door een systeem van portfolio's, passend bij de vernieuwde opzet binnen de bedrijfstakerkende certificering.

Vernieuwd/nieuw ontwikkeld en in uitvoering werden genomen:

Categorie	Cursusnaam	Certificaat
Vormgeven	Grafisch Vormgeven	Grafisch Vormgever
Premedia	DeskTop Publishing	DTP-operator
Crossmedia	<i>Grafimedia Adviseur*</i>	Grafimedia Adviseur
	<i>Grafimedia Productmanager*</i>	Grafimedia Productmanager
	<i>Grafimedia Systeembeheerder*</i>	Grafimedia Systeembeheerder
Webdesign	Webdesign	Webdesigner
Drukken/Printen	Digital Printing	Printoperator
	Offset Vellen	Offset Vellendrukker
	Basis Offset Rotatie**	Basis Offset Rotatiedrukker
	Offset Rotatie	Offset Rotatiedrukker
	Flexo Rotatie	Flexo Rotatiedrukker
	Diepdruk Rotatie	Diepdruk Rotatiedrukker
Nabewerken	Vellenbewerken Snijden	Machinevoerder Snijden
	Vellenbewerken Vouwen	Machinevoerder Vouwen
	Brocheren	Machinevoerder Brocheren
Persoonlijke ontwikkeling	Technische Kadercursus	Technisch Kader
	Van Vakman tot Voorman	Grafimedia Voorman

** ontwikkeld / in ontwikkeling;
worden in 2007 uitgevoerd
** Niveau 2*

In de grafimediemarkt bestaat niet alleen behoefte aan grafisch-technische trainingen, maar in toenemende mate ook aan specifieke trainingen op het gebied van personeelsontwikkeling. In 2006 werd ook gestart met een incompany-opleiding waarvoor volledig geïntegreerde 'mens + techniek'-content werd ontwikkeld.

Al sinds 2003 organiseren Kenniscentrum GOC en EFTA Benelux gezamenlijk seminars/studiedagen voor de flexodrukbedrijven. Deze bijeenkomsten kennen doorgaans een hoge opkomst en dito waardering. De bestaande samenwerking werd in 2006 verder uitgebreid en met een convenant geformaliseerd. Besloten werd om gezamenlijk specifiek op de flexo gerichte trainingen te ontwikkelen, te vermarkten en te exploiteren. Als eerste werd de training 'Workflow in de flexo' ontwikkeld die in januari 2007 voor het eerst werd uitgevoerd.

Communicatie & Marketing

De organisatiewijzigingen hebben in 2006 ook grote invloed gehad op de afdeling Communicatie, qua inhoud, plaats in de organisatie en naam. De voormalige stafafdeling is nu team Communicatie & Marketing onder Bedrijfsadvisering.

Organisatie

Het eerste halfjaar van 2006 was relatief rustig op communicatief gebied. Intern gebeurde er van alles. Na de zomer profileerde Kenniscentrum GOC zich weer intensief. Met één belangrijke toevoeging in de propositie: praktijkleren. Nadat in september de nieuwe organisatie officieel in gebruik werd genomen, hebben we ons aan onze externe relaties gepresenteerd via mailing, website en advertenties. De strekking was en is: Kenniscentrum GOC is uw partner voor praktijkleren en personeelsontwikkeling. En de Bedrijfsadviseur is centrale persoon in de relatie.

Website

Begin februari is de vernieuwde versie van www.goc.nl live gegaan. Aan de inhoud is niet zo veel veranderd. Wel aan de opmaak en structuur. De homepage is nu een soort startpagina met rubrieken waar bezoekers direct hun keuze kunnen maken. Hoewel er geen direct verband met de vernieuwing te leggen is, stijgt het percentage cursisten dat zich online oriënteert en/of inschrijft gestaag. Bovendien is de site eenvoudiger en door meerdere mensen te onderhouden.

Beurzen en evenementen

In 2006 hebben aan zowel de Grafische Vakbeurs in Hardenberg als aan Skills Masters voor de tweede keer deelgenomen. De beurs in Hardenberg is niet meer weg te denken uit de grafimediabranche. En gezien de lage investering en de goede contacten die we daar hadden, was onze deelname wederom succesvol. Ook was er tijdens Skills Masters veel belangstelling voor de Grafimedia-presentatie die Kenniscentrum GOC in Ahoy' samen met de grafische lycea verzorgde. Belangrijkste aandachtspunt is wel dat we de gemiddelde bezoeker in het vervolg meer moeten betrekken bij onze opleidingen en beroepen.

Praktijkleren

Bij de invoering van het competentiegericht onderwijs spelen leerbedrijven een belangrijke rol. Aan praktijkopleiders hebben we die rol getracht duidelijk te maken met een opvallende campagne onder de titel 'Succescoach'.

Marketing

Door de veranderingen in de organisatie is de marketingdiscipline weer tot de afdeling (of eigenlijk: het team) Communicatie gaan behoren. Zo is er (twee-) wekelijks contact over de cursusbezetting en wordt daar via marketingcommunicatie en verkoop op geanticipeerd en gereageerd. Daarnaast is een start gemaakt om marketing ook strategischer in te zetten en op het gebied van product- en marktbeleid sturend te laten worden.

Hybriditeit

Uit marketingtechnische overwegingen presenteren wij ons als Kenniscentrum GOC. Dit om herkenning bij de bedrijven te bevorderen en geen verwarring te scheppen.

Daarnaast bestaan twee volledig afzonderlijke rechtspersonen. Eén als vereniging VBGI (Vereniging Beroepsopleidingen Grafische Industrie) en de ander als stichting Kenniscentrum GOC.

De vereniging voert alle activiteiten uit in opdracht van het Ministerie van OCW conform de Wet educatie en beroepsopleidingen.

De stichting voert alle activiteiten uit in opdracht van sociale partners, verenigd in het A&O Fonds Grafimediabranche en ROGB (Raad van Overleg Grafimedia Bedrijven).

De uitvoerende werkorganisatie voert alle activiteiten uit voor gemene rekening en de kosten worden doorberekend op basis van urenbesteding en tegen de werkelijke kosten zonder opslag.

Wat dat betreft bestaat er dus een samenwerkingsrelatie tussen de twee rechtspersonen.

Het bestuur VBGI is tripartiet samengesteld door werkgevers-, werknemers- en onderwijsorganisaties. Het hoogste orgaan is de algemene ledenvergadering van de vereniging.

De leden KVGGO (werkgevers), FNV-KIEM en CNV Dienstenbond (werknemersorganisaties) hebben er de voorkeur aangegeven de vertegenwoordigers in het VBGI-bestuur dezelfde te laten zijn als die in het bestuur van Kenniscentrum GOC. Het bestuur van Kenniscentrum GOC is echter groter in omvang dan dat van de VBGI, omdat het bestuur van Kenniscentrum GOC wordt aangevuld met nog andere leden uit de werkgevers- en werknemersorganisaties.

In beide besturen wordt de voorzitter benoemd door het ROGB; de voorzitter is onafhankelijk. Ook de directie fungeert als personele unie voor beide organisaties.

Interne organisatie

Interne dienst

Voor de interne dienst stond 2006 in het teken van veel interne verhuizingen. De tijdelijke verhuizing van medewerkers was enerzijds nodig door de reorganisatie maar anderzijds nodig in verband met de vervanging van de vloerbedekking en meubilair in de kantoren. Door een goede voorbereiding en planning van de interne dienst is de hele operatie goed verlopen en konden per 11 september de medewerkers van start in hun nieuwe functie op een nieuw ingerichte werkplek. Tenslotte is in 2006 ook het schilderwerk van de gangen aangepast. Bij de bepaling van de kleurkeuze zijn diverse personeelsleden betrokken geweest. Het resultaat van alle investeringen is een aangepaste kantooromgeving die zowel ergonomisch als arbo-technisch voor de toekomst gereed is.

Automatisering

Ook bij de afdeling automatisering hebben we te maken gehad met de gevolgen van de reorganisatie. Om de interne verhuizingen en het groot onderhoud soepel te laten verlopen zijn er bijvoorbeeld diverse tijdelijke werkplekken ingericht.

Verder zorgde de verschuiving van medewerkers naar nieuwe afdelingen en functies er voor dat de toegang tot data en applicaties moest worden herzien. Ook dat heeft in 2006 behoorlijk veel aandacht gevraagd.

In het afgelopen jaar heeft er verder een update plaatsgevonden van het Cursusadministratiepakket (Capp) naar een zogenaamde Oracle-omgeving. Dat betekende dat eind 2006 alle bedrijfsapplicaties op eenzelfde databasesysteem draaien. Deze situatie maakt het voor de toekomst mogelijk tot een betere uitwisseling te komen van informatie over de diverse bedrijfsapplicaties heen. Zo kan er per bedrijf inzicht ontstaan in niet alleen de omzet over een periode, maar ook in de cursisthistorie en de overige contacthistorie.

Financiële administratie

De financiële administratie heeft in 2006 in het teken gestaan van de veranderingen in de organisatie en de administratieve afwikkeling van de ESF 3 subsidieaanvragen.

Door medewerkers van deze afdeling is veel werk gestoken in het afwickelen van alle ongeveer 500 aanvragen. Uiteindelijk was dit goed voor het doorbetalen van ongeveer € 750.000,00 ESF3 subsidie. De reorganisatie in de loop van 2006 zorgde voor de financiële administratie ook voor extra werk. Uiteindelijk is de afdeling er in geslaagd om de managementinformatie van september, het moment dat de reorganisatie een feit was, af te stemmen op de nieuwe organisatie.

KwaliteitsManagementSysteem

In juli 2006 heeft weer een uitgebreide externe audit plaatsgevonden. Het certificaat is afgegeven tot 7 juli 2009. Door de organisatiewijziging is het nodig het KwaliteitsManagementSysteem aan te passen, waarmee een start is gemaakt.

De afdeling Kwaliteitszorg is sinds september 2006 onderdeel geworden van de afdeling Personeel & Organisatie.

De Colo-monitor, voor de wettelijke taken en een aantal instellingsaspecten, is in 2006 voor de tweede keer door alle kenniscentra uitgevoerd. De monitor is op basis van evaluatie van de eerste meting verbeterd.

Personeel & Organisatie

In het jaarverslag over het jaar 2006 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 2006 waren 68 medewerkers, met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd, werkzaam bij Kenniscentrum GOC 47% van de medewerkers heeft een fulltime dienstverband en 53% een part time dienstverband, respectievelijk 32 en 36 personen. Twaalf van deze medewerkers hebben, vanwege oude rechten, de VBGI-rechtspositie.

Drie medewerkers gingen een arbeidsovereenkomst met het kenniscentrum aan, terwijl 9 medewerkers de organisatie hebben verlaten.

De verdeling mannen - vrouwen is als volgt: 59% man tegenover 41% vrouw.

Jubilea

In 2006 vierden twee medewerkers hun 20 jarige jubileum bij het kenniscentrum en twee medewerkers vierden hun 25-jarig dienstverband. Op passende wijze is aan de diverse jubilarissen aandacht geschonken.

Stages

In 2006 hadden we één stagiair vanuit de Hogeschool voor de Kunsten, Utrecht, op de afdeling Onderzoek & Productontwikkeling.

Uitzendkrachten

Bij de interne dienst is in 2006, gebruik gemaakt van in totaal 5 uitzendkrachten van o.a. Randstad. Het betrof receptiewerkzaamheden, facilitaire- en administratieve taken.

Functioneringsgesprekken

Afgesproken is dat medewerkers één keer per jaar een functioneringsgesprek hebben met hun leidinggevende. In 2006 heeft niet iedere medewerker bij het kenniscentrum een functioneringsgesprek gevoerd. Voor een deel is dat terug te voeren op de voorgenomen organisatiewijziging die in 2006 verder is uitgevoerd. Er zijn niet alleen functioneringsgesprekken gehouden, maar ook gesprekken naar aanleiding van de nieuwe functie in het kader van de reorganisatie. Tevens zijn ook assessments afgenomen, mede waardoor het houden van functioneringsgesprekken zijn uitgesteld. Overige redenen waardoor een functioneringsgesprek niet heeft kunnen plaatsvinden is afwezigheid door ziekte bij de medewerkers en anderzijds door veel werkaanbod met strakke deadlines. Inmiddels zijn met de betreffende leidinggevenden resultaatgerichte afspraken gemaakt over het voeren van functioneringsgesprekken met hun medewerkers.

Ouderschapsverlof

In 2006 is er door 9 medewerkers gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot het opnemen van betaald ouderschapsverlof. In totaal ging het hierbij om 1504 uur betaald verlof. Van de mogelijkheid tot onbetaald ouderschapsverlof is geen gebruik gemaakt.

Ouderenverlof

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

Spaarloonregeling/Levensloopregeling

Op 31 december 2006 maakten 42 medewerkers gebruik van de spaarloonregeling. Het percentage is teruggelopen van 69,2% naar 61,7%. De meeste deelnemers doen mee met het maximum bedrag van € 613,- op jaarbasis. In 2006 hebben 6 personen deelgenomen aan de levensloopregeling. Dit betreft 8,8% van de 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 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 34 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 verband met de organisatiewijziging is bijzondere aandacht besteed aan om- en bijscholing in verband met veranderde/nieuwe functies.

Voor de gehele organisatie was een scholingsbudget beschikbaar van in totaal € 145.000,-. In 2006 is € 88.408,- uitgegeven aan deskundigheidsbevorderende activiteiten.

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 2006 waren er 95 verzuimmeldingen die in totaal 1562 verzuimdagen telde. 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).

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 gestegen van 4% naar 5,77%. De verzuimfrequentie is echter verder teruggelopen is 1,3 naar 1,28%.

Oogonderzoek

In 2006 is aan alle personeelsleden de mogelijkheid geboden om een visustest te ondergaan. 15 medewerkers hebben zich aangemeld om van deze mogelijkheid gebruik te maken.

Bedrijfshulpverlening

Bij Kenniscentrum GOC zijn 7 medewerkers met een bedrijfshulpverlenerscertificaat werkzaam. Begin 2006 is een Hoofd BHV benoemd. In het ontruimingsplan is de organisatie van de bedrijfshulpverlening vastgelegd. In januari is er een AED aangeschaft, en 5 BHV-ers hebben daar

training mee gehad. Volgens het protocol zijn er jaarlijks herhalingsoefeningen. In 2006 is in het najaar een ontruimingsoefening gehouden. De volgende herhalingsoefeningen vonden plaats: reanimatie en ziektebeelden.

De herhalingsoefeningen vinden plaats onderbegeleiding van Ricas Bedrijfshulpverlening uit Ede.

VGWM commissie

In het kader van de veiligheid is er afgelopen jaar controle geweest van de brandweercommandant. Het brandaanvalsplan is geactualiseerd en naar de brandweer gestuurd. De gemeente heeft laten weten dat we verplicht zijn een gebruiksvergunning aan te vragen, gezien een nieuwe wettelijke regeling. Inmiddels is de verbruiksvergunning ontvangen. Op basis van wettelijke richtlijnen zal het ontruimingsplan weer moeten worden aangepast. De brandcentrale zal gecertificeerd worden en het hoofd BHV gaat op training.

Met betrekking tot welzijn zijn het trappenhuis, de gang en de kantoren voorzien van nieuwe vloerbedekking. Een groot deel van het meubilair is vervangen door nieuw meubilair dat voldoet aan de Arbo wetgeving.

De milieuorganisatie en taakverdeling zijn geactualiseerd. Na het vertrek van de daarvoor verantwoordelijke medewerker zijn de milieuwerkzaamheden grotendeels overgedragen aan collega. In 2006 is het energieverbruik inzichtelijk gemaakt. Ten opzichte van 2005 is er sprake van een kleine stijging die te verklaren is door toegenomen activiteiten in het trainingscentrum.

Vertrouwenspersoon/ klachtencommissie

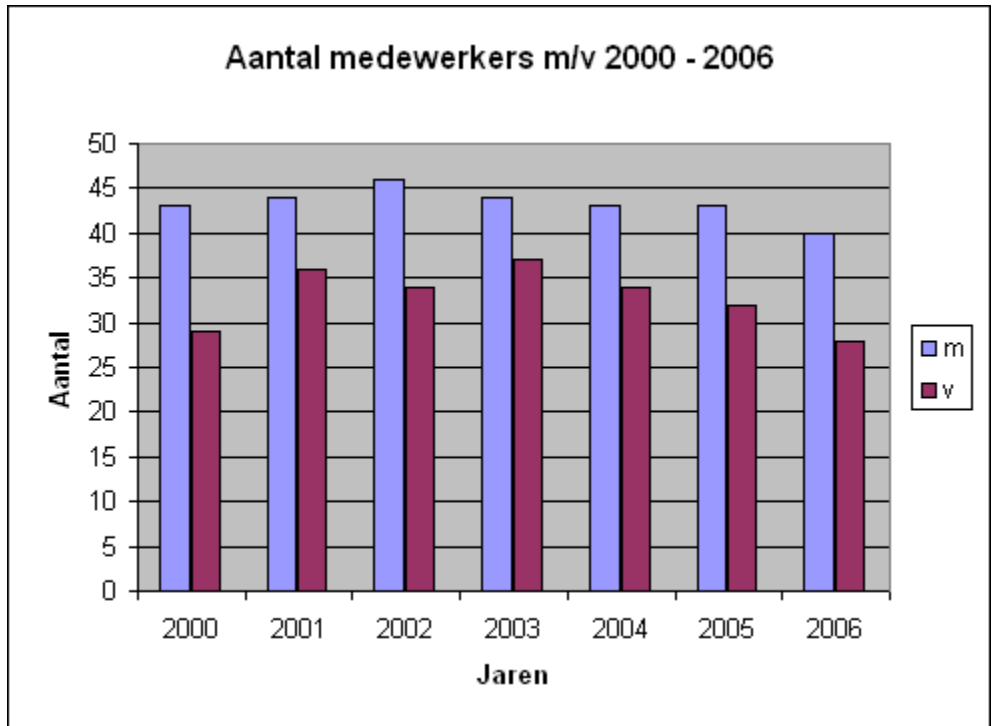
Voor de medewerkers is een vertrouwenspersoon beschikbaar. Deze persoon is belast met de behandeling van ingediende klachten van werknemers die geconfronteerd worden met discriminatie en/of ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie gedurende de werktijd of in verband met het werk. De regelgeving is vastgelegd in een klachtenregeling. Indien problemen niet via tussenkomst van de vertrouwenspersoon kunnen worden opgelost, kan behandeling door een klachtencommissie plaatsvinden. De externe invulling van deze klachtencommissie vindt plaats door de Arbo Unie. De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks verslag uit van de werkzaamheden aan de algemeen directeur.

STATISTIEKEN

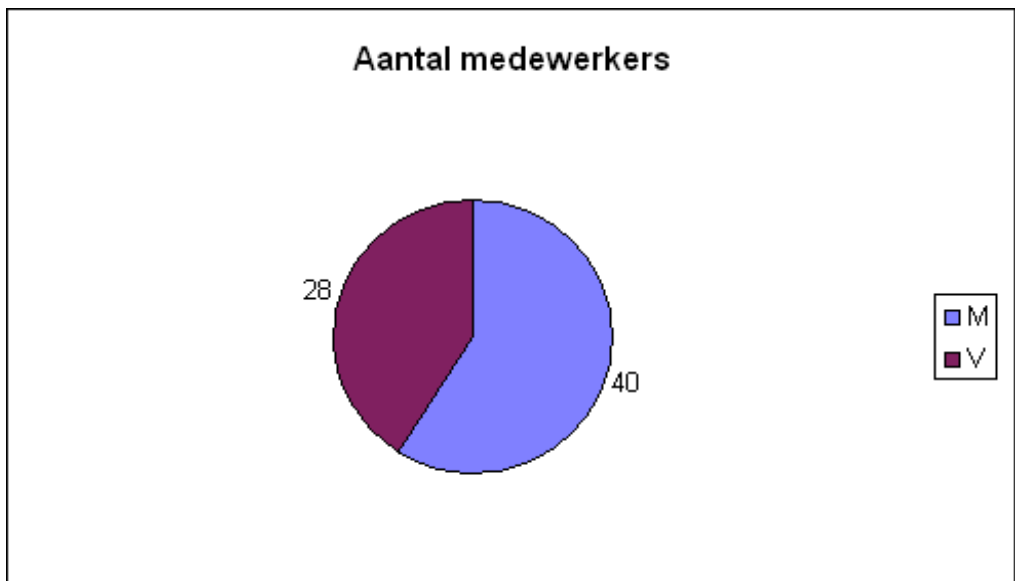
In de volgende overzichten wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling in de personele formatie bij Kenniscentrum GOC. In de overzichten wordt steeds uitgegaan van de situatie per 31 december 2006. Het aantal medewerkers in 2006 is in vergelijking met 2005 afgenomen van 75 medewerkers naar 68, verdeelt over 28 vrouwen en 40 mannen.

Aantal medewerkers m/v 2000 - 2006

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



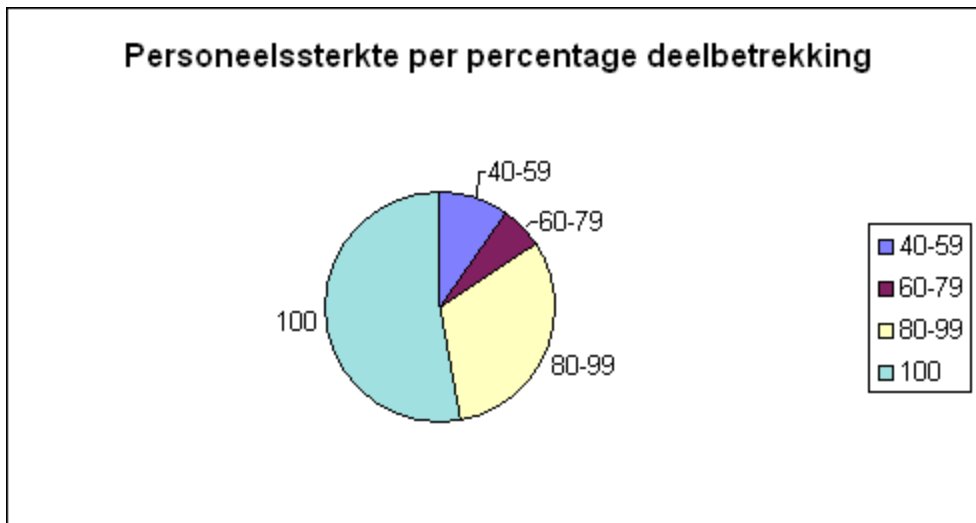
Soort arbeidsrelatie	M	V	Totaal
	40	28	68
	40	28	68



Gemiddelde betrekkingssomvang

Het aantal parttimers en fulltimers komen steeds meer met elkaar in evenwicht. Op 31 december 2006 werkte 52% van de medewerkers fulltime en 47% parttime.

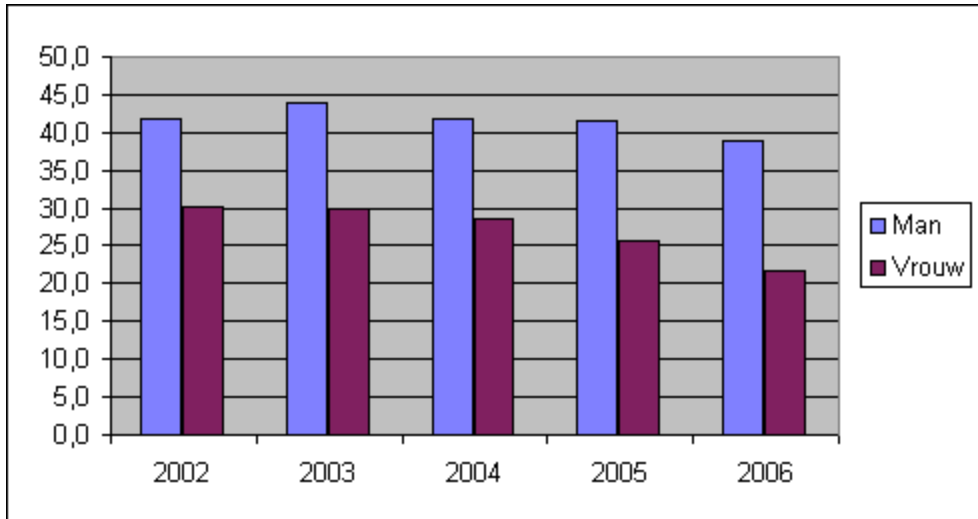
Deeltijdcategorie	Aantal DVB
40-59	7
60-79	4
80-99	21
100	36
Totaal	68



Verhouding man/vrouw

Het aantal vrouwelijke en mannelijke medewerkers is over de afgelopen 5 jaren redelijk stabiel gebleven.

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



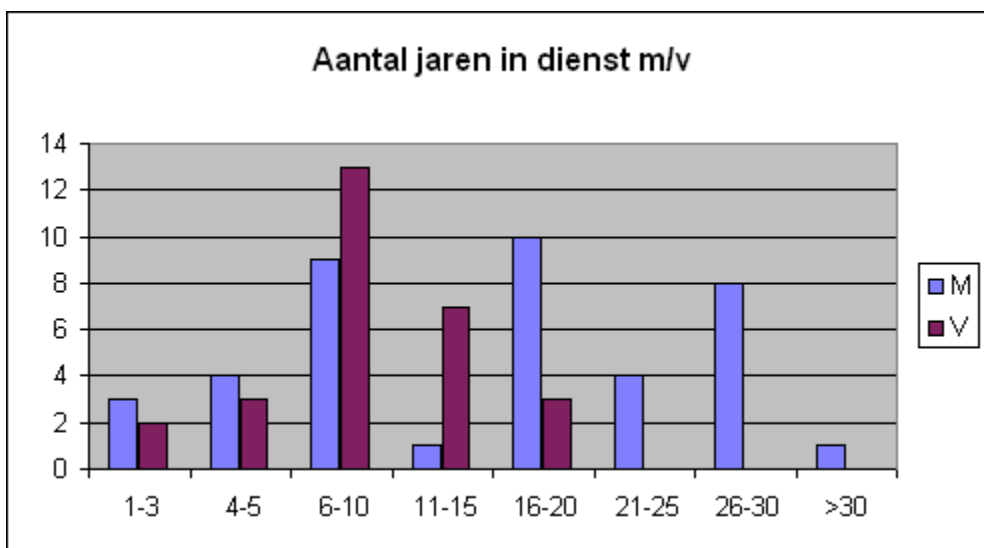
Jaren in dienst

In de grafiek is te zien dat de grootste groep tussen de 6 en 10 jaar in dienst is (mannen 9, vrouwen 13), gevolgd door de groep die 16-20 jaar in dienst is. Bij deze groep zijn de mannen beduidend meer in aantal (10) ten opzichte van de vrouwen (3).

Jaren in dienst	M	V	Totaal			
1-3	3	2	5	1,5	5	7,5
4-5	4	3	7	4,50	7	31,5
6-10	9	13	22	8,00	22	176
11-15	1	7	8	13,00	8	104
16-20	10	3	13	18,00	13	234
21-25	4		4	23,00	4	92
26-30	8		8	28,00	8	224
>30	1		1	33,00	1	33
	40	28	68			

Selectiecriteria:

68 902 13,26
gem. jr.

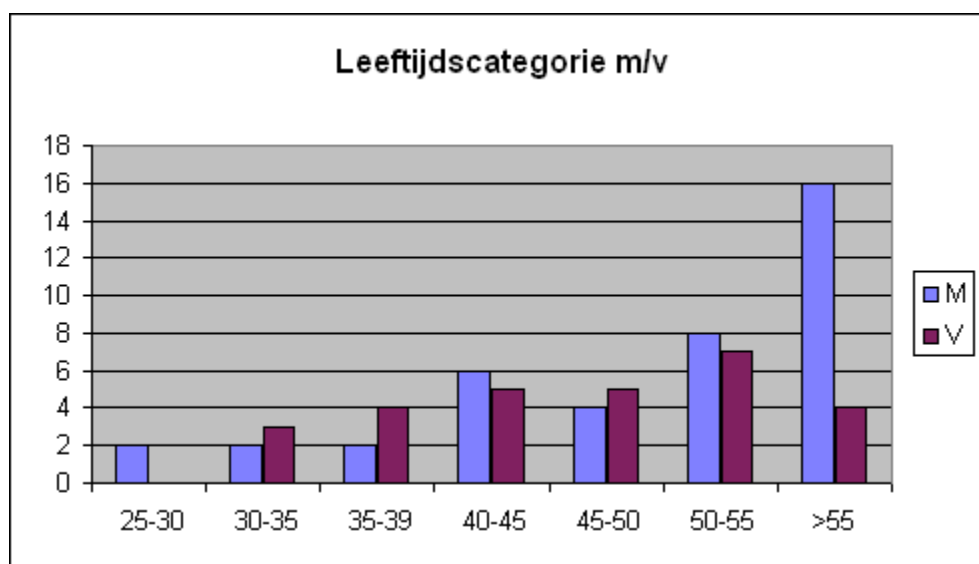


Leeftijdsofbouw

In de grafiek is te zien dat 28 medewerkers 55 jaar of ouder zijn. Dit is 29% van het totaal aantal medewerkers. Het aantal medewerkers van 40 jaar en ouder is 55 medewerkers ofwel 80%. Het aantal medewerker van 25 tot 40 jaar is 13 ofwel 20%.

Leeftijdscategorie	M	V	Totaal
25-30	2	0	2
30-35	2	3	5
35-39	2	4	6
40-45	6	5	11
45-50	4	5	9
50-55	8	7	15
>55	16	4	20
	40	28	68

Selectiecriteria:



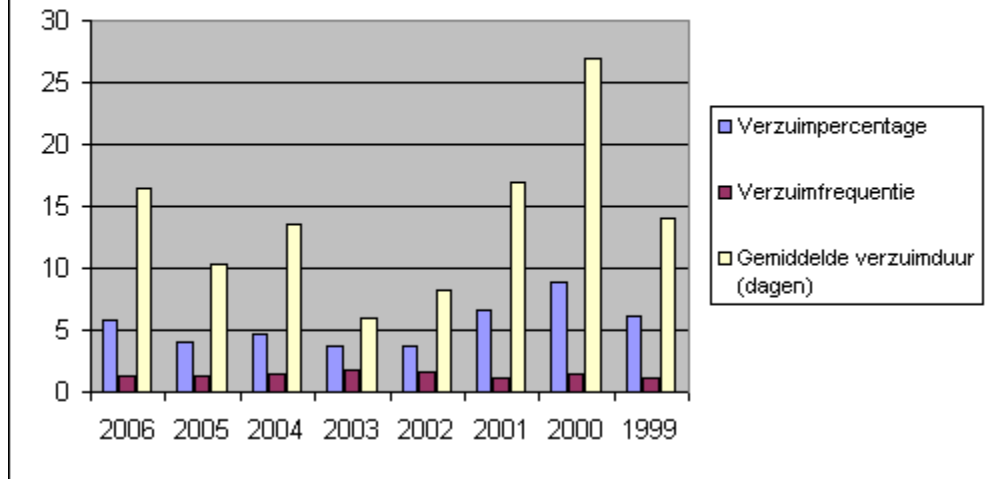
Ziekteverzuimgegevens

In het overzicht is te zien dat het verzuimpercentage van 2006 is gestegen (5,77%) ten opzichte van 2005 (4,0%). De frequentie is lichtelijk afgenomen van 1,3 naar 1,28. Ook de gemiddelde verzuimduur laat een stijging zien: van 10,38 in 2005 naar 16,45 in 2006.

Ziekteverzuimcijfers

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Verzuimpercentage	5,77	4,0	4,64	3,63	3,77	6,6	8,8	6,05
Verzuimfrequentie	1,28	1,3	1,43	1,76	1,6	1,2	1,4	1,1
Gemiddelde verzuimduur (dagen)	16,45	10,38	13,51	5,97	8,21	17	27	14

Verzuimcijfers



Bijlage 1

Overzicht van opbrengsten en kosten 2006 (alle bedragen x € 1.000)

	2006		2005	
	Kosten	Baten	Kosten	Baten
Personele kosten	3.922		4.436	
Huisvestingskosten	483		453	
Bureaunkosten	411		293	
Kosten inventaris	463		587	
Kosten catering	122		166	
Communicatie- en marketingkosten	296		424	
Kosten productontwikkeling	395		282	
Kosten subsidieprojecten	235		147	
Brancheactiviteiten	46		36	
Uitbesteed en andere externe kosten	762		986	
Interest		48	40	
Resultaat wettelijke taken*		38	86	
Resultaat overige activiteiten		0	85	
Ministerrie OC&W		2.466		2.391
Subsidies bedrijfstak		2.076		2.853
Inkomsten uit dienstverlening		2.116		2.025
Subsidies derden		391		752
Totaal	7.135	7.135	8.021	8.021

Overzicht opbrengsten 2002-2006 (alle bedragen x € 1.000)

	2002		2003		2004		2005		2006	
		%		%		%		%		%
Totaal	7918	100,0	8475	100,0	8005	100,0	8021	100,0	7049	100,0
Ministerie OC&W	1971	24,9	2047	24,2	2258	28,2	2391	29,8	2466	35,0
Inkomsten uit dienstverlening	2994	37,8	1999	23,6	1766	22,1	2025	25,2	2116	30,0
Subsidies bedrijfstak**	2632	33,2	3463	40,9	3053	38,1	2853	35,6	2076	29,5
Opbrengst derden***	321	4,1	966	11,4	928	11,6	752	9,4	391	5,5

* betreft VBG1

** 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

BESTUUR, COMMISSIES EN PERSONEEL PER 31 DECEMBER 2006

GOC-BESTUUR

ROGB

W. Visser (voorzitter)

werkgevers

KVGO

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

R. van den Berg (vice-voorzitter)

F.J. de Nobel

J.P.L.M. van Berkel

werknemers

FNV KIEM

C.N. Peijster (secretaris)

CNV Dienstenbond/CNV Media

R. Leloux

VBGI-BESTUUR

ROGB

W. Visser (voorzitter)

KVGO

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

KIEM FNV

C.N. Peijster (secretaris)

CNV Dienstenbond/CNV Media

R. Leloux

ONDERWIJSORGANISATIES

H.P. Willemsen

COMMISSIES

Examencommissie

J.J. Panse, voorzitter

S. van der Gugten, secretaris

Mw. drs. M.H.G. Bultman

Mw. M. van Delden

J.H. Huijsing

Mw. A.H.C. Treffers

Paritaire Commissie
W. Visser, onafhankelijk voorzitter
Mw. drs. K. Balakirsky, secretaris
Namens de onderwijsinstellingen
J.A. de Haas MBA
F. van Vliet
Mw. J.M. de Ridder
R. Rabelink

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

PERSONEELSLEDEN

Directie

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

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

Gedetacheerd

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

P & O

P. van Saane

Secretariaat en kwaliteitszorg
Mw. A.C. Roos (0,5)

Interne organisatie

A.J.J. Vollebregt MBA (afdelingshoofd)

Mw. J.H. Backelandt (0,9)
A.I. Budding
Mw. H.P. van Dijk (0,6)
M.N. Duijn
A. de Groot
W.C.M. Schaefers
R.G.M. Scheerder
H. de Vries

Afdeling Onderwijs en Productontwikkeling

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

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

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

Drs. A. de Boer (ook internationale zaken)
Mw. drs. M.H.G. Bultman
Mw. M. van Delden
Drs. J. van Geenen
Mw. drs. M.J.C. Kleyzen (0,9)
Mw. drs. M. Kuin (0,9)
Mw. drs. J.A. Mackenzie (0,9)
Mw. drs. H. Mijnen (0,9)
Mw. drs. J.A.G.M. van Overbeek (0,9)
Drs. J.J.P. Teunen

Afdeling Bedrijfsadvisering

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

Secretariaat

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

H. van de Craats
Mw. G. Diepeveen
Mw. E.M.L. Frankenmolen (communicatieassistent) (0,9)
G. Goorman
D.P. de Jong
J.G. Klinkenberg
P.P. van Leipsig
Mw A.C. Minnen (0,9)]
Mw. K. Plasmeijer
Mw. M. de Rooij (0,8)
J.W. Saedt
H. van Schaik (communicatie en marketing)
M.A.M. Schoots
A. Smit
J.H.M. Smit (webmaster) (0,9)
A.M. Spruijt
F.H. Turksma
R.H. Vedder
P.J. de Vet

Afdeling Training & Consultancy

J.N.M. Brugge (hoofd afdeling)

Secretariaat

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

J. Basters (0,8)
C.J.G. Henzen
J.H. Huijsing
H.G. Kollee
C.A.L. van Pinxten
R.J.B. Slikkerveer (0,9)
Mw. A.H.C. Treffers (0,8)
L.C. van der Weert

Afdeling Services

J.N.M. Brugge (afdelingshoofd)

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

A. Burgler (0,5)
Mw. E.M. van Hardeveld (0,5)
Mw. Th. Klein (0,9)
Mw. K.L.G.M. Knoop (0,5)
Mw. J. van Mourik (0,9)
Mw. D. Nieboer (0,9)
J.J. Panse
Mw. A.J.M. Schreurs (0,9)
Mw. A.G.C. van der Steeg (0,50)

OR-leden

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

Vertrokken tijdens het verslagjaar

Mw. A. Blom (0,5)
Mw. G.G. van den Bosch (0,8)
Mw. H.A.C. van Osnabrugge (0,9)
Mw. drs. E.M. Pet (0,9)
Mw. drs. E.A.M. Stevens (0,9)
M. van Viegen
F. Vogelaar
W. de Ridder
J.C. de Zeeuw

Opleidingen en cursussen

Aantal cursussen en cursisten over 2006 in Veenendaal

+

	aantal	max. bezetting	man	vrouw	totaal	in%
Kwalificerend en certificerende cursussen						
02 Vormgeven	2	20	10	6	16	80
03 Premedia DTP	3*	50	26	17	43	86
03 Premedia Webdesign	4*	50	33	12	45	90
04 Drukken Flexo	1	10	6	0	6	60
04 Drukken Offset	3	30	24	0	24	80
05 Nabewerken	0	0	0	0	0	
Totaal	13	130	99	35	134	84
Trainingen						
01 Algemeen Grafisch	11	110	49	37	86	78
02 Vormgeven	4	40	16	6	22	55
03 Premedia Computer / OS	1	10	5	0	5	50
03 Premedia Crossmedia	1	10	4	0	4	40
03 Premedia DTP	23	230	98	40	138	60
03 Premedia Webdesign	2	20	8	0	8	40
03 Premedia Workflow	7	70	33	5	38	54
04 Drukken Diepdruk	0	0	0	0	0	0
04 Drukken Digital Printing	1	10	7	0	7	70
04 Drukken Flexo	3	30	12	0	12	40
04 Drukken Offset	11	110	52	3	55	50
05 Nabewerken	3	30	9	1	10	33
06 Persoonlijke Ontwikkeling	5	50	33	2	35	70
27 Deskundigheidsbevordering	3	30	13	2	15	50
27 Gesubsidieerde trainingen	13	130	59	22	81	62
Totaal trainingen	88	880	398	118	516	59
Totaal	101	1040	497	153	650	63

* in verband met zij-instromers

Cursusdeelnemers in Veenendaal naar leeftijd en geslacht

leeftijd	man	vrouw	totaal
15 - 20	4	0	4
21 - 25	25	11	36
26 - 30	60	26	86
31 - 35	79	25	104
36 - 40	92	33	125
41 - 45	83	32	115
46 - 50	72	19	91
51 - 55	54	0	54
56 - 60	21	7	28
61 - 65	6	0	6
66 en ouder	1	0	1
Totaal	497	153	650

Overzicht regionale cursussen

	aantal	max. bezetting	man	vrouw	totaal	in%
Den Bosch	2	20	17	5	22	110
Groningen	5	50	18	16	34	68
Rotterdam	2	20	7	2	9	45
Zoetermeer	5	50	33	10	43	86
Overige	6	60	29	13	42	70
Totaal	20	200	104	46	150	75

Deelnemers e-learning naar leeftijd en geslacht

Leeftijd	man	vrouw	totaal
15-20	3	0	3
21-25	8	9	17
26-30	15	9	24
31-35	24	16	40
36-40	20	23	43
41-45	13	14	27
46-50	17	6	23
51 en ouder	21	7	28
Totaal	121	84	205

Overzicht aantal cursisten naar soort cursus over 7 jaar

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kwalificerende cursussen	93	271	144	95	87	93	134
Korte cursussen	1125	1102	851	509	495	546	516
Afstandsonderwijs	348	321	142	176	185	205	205
Regionale cursussen	758	748	600	450	608	492	150
Totaal	2324	2442	1737	1230	1375	1336	1005

Overzicht behaalde certificaten Kenniscentrum GOC

Getoetst voor Beroepscertificaten in 2006

(tot 09/06, na 09/06 overgeheveld naar GOC-certificaat - theorie -)

	2004	2005	2006
Offsetdrukken	65	49	46
Diepdrukken	0	5	9
Flexodrukken	0	21	14
Vellenbewerken	6	7	3
Brochieren	8	14	0
Totaal	79	96	72

Getoetst voor Kenniscentrum GOC certificaat (theorie) in 2006

	2004	2005	2006
DeskTopPublishing	25	37	37
Webdesign	18	3	5
Drukken	0	0	51
Zelfklevende etiketten	0	0	0
Flexodrukken	15	0	22
Totaal	58	40	115

Getoetst voor algemene deelkwalificaties in 2006

	2004	2005	2006
Grafische vorming 1	2	1	0
Totaal	2	1	0

Getoetst voor differentiatiecertificaten (praktijk)
(tot 09/06)

	2004	2005	2006
Vellenpers één kleur	0	0	2
Stansen/vouwplakken	1	0	0
DeskTopPublishing	36	42	50
Webdesign	18	0	7
Zelfklevende etiketten	0	2	1
Rollen flexo	0	4	0
Technische kadercursus	0	11	23
Grafische vormgevers	0	0	18
Totaal	55	59	101

Getoetst voor differentiatiecertificaten

	2004	2005	2006
Vellenpers meerkleuren (offset)	29	17	37
Rollenillustratiepers (offset)	21	15	11
Rollenkrantenpers (offset)	12	7	20
Rollenverpakkingspers (offset)	1	1	1
Rollenkettingformulierenpers (offset)	1	3	2
Rollenillustratiepers (diepdruk)	1	1	0
Rollenverpakkingspers (diepdruk)	8	3	16
Rollenproefpers (diepdruk)	0	0	0
Plano/rollenflexokartonnage	4	0	0
Rollen flexo flexibele materialen	15	1	21
Snijden	7	6	5
Vouwen	2	0	9
Geniet brochieren	11	14	8
Totaal	112	68	130

Getoetst voor Kenniscentrum GOC-certificaat

	2006
Offset vellendruk	4
Offset rotatiedruk	9
Flexo rotatiedruk	1
Machinevoerder vouwen	1
Totaal	15

Aantal leerbedrijven

Aantal leerbedrijven		Aantal uitschrijvingen
1999	2300	
2000	2750	
2001	3220	
2002	3595	
2003	* 3744	393
2004	3665	447
2005	3876	325
2006	4164	221

* waarvan 180 vmbo-leerbedrijven

Overzicht leerlinggegevens BBL/BOL

Overzicht BBL-opleidingen naar grafisch lyceum per 31 december 2006

	De Eindhovense School	Grafisch Lyceum R'dam	Grafisch Lyceum Utrecht	Mediacollege Amsterdam Ma	ROC Deltion College	ROC Friese Poort	ROC Friesland College	ROC van Amsterdam		
10339 4 Praktijkopleiders/Voorlieden	0	0	0	12	0	0	0	0	0	12
10341 4 Multimedia Vormgever	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
10342 4 Grafisch Vormgever	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
10347 3 Brocheerder	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
10348 3 Vellenbewerker	1	6	5	0	1	0	0	0	0	13
10349 3 Zeefdrukker	1	2	0	0	0	0	0	0	0	3
10352 3 Offsetdrukker	1	14	4	0	9	0	0	0	0	28
10353 3 Elektronisch Vorbereider	0	6	0	0	2	0	0	0	0	8
10356 2 Basisnabewerker	0	5	15	0	11	0	0	0	0	31
10357 2 Basisdrukker	15	4	14	0	19	0	0	0	0	52
10358 2 Basisvorbereider	2	2	0	0	11	0	0	0	0	15
90071 4 AV-productie (Beeldtechnicus KC GOC)	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
90073 4 AV-productie (Cameraman KC GOC)	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
90181 2 DTP-er (Medewerker grafische & multimedia opmaak KC GOC)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
90191 3 DTP-er (Allround DTP-er KC GOC)	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
90330 3 Podium- en evenemententechniek (Podiumtechnicus)	0	0	0	12	0	0	0	0	0	12
90400 4 Mediavormgever	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
90413 4 Mediavormgever (Grafische vormgeving KC GOC)	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
92210 2 Printmedia 2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
92211 2 Printmedia (Finishing)	0	0	0	4	0	6	0	0	0	10
92212 2 Printmedia (Press & print)	0	0	0	7	0	7	0	0	0	14
92220 3 Printmedia 3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
92222 3 Printmedia (Geniet brochieren)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
92225 3 Printmedia (Vellenoffset)	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
92226 3 Printmedia (Vouwen)	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
92227 3 Printmedia (Zeefdrukken)	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	20	40	38	48	56	18	3	6	229	

Overzicht BOL- en BBL-leerlingen ROC's per 31 december 2006

Leerlingen Grafimedia kwalificaties
leerjaar 2006-2007

Crebo-niveau-naam opleiding	C I B A P																										Totaal	
	De Eindhovense School	Grafisch Lyceum R'dam	Grafisch Lyceum Utrecht	Landstede	Mediacollege Amsterdam Ma	ROC Albeda College	ROC Alfa College	ROC Amarant	ROC AVENTUS	ROC Da Vinci College	ROC Deltion College	ROC Drenthe College	ROC Eindhoven	ROC Flevoland	ROC Friese Poort	ROC Friesland College	ROC Koning Willem I	ROC Midden Brabant	ROC Midden Nederland	ROC Nijmegen eo	ROC Noorderpoortcollege	ROC Onderwijsgroep A12	ROC Rijn IJssel	ROC van Amsterdam	ROC van Twente	ROC West Brabant		ROC Zeeland
10339 4 Praktijkopleiders/Voorlieden	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
10340 4 Grafisch Management	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51
10341 4 Multimedia Vormgever	0	148	40	8	0	0	0	0	17	0	116	0	0	0	23	9	0	0	0	65	0	0	71	46	62	24	0	629
10342 4 Grafisch Vormgever	0	164	1	161	0	0	0	0	0	0	278	0	0	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	629
10343 4 Grafisch Intermediair	0	28	1	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33
10344 3 Audiovisueel Medewerker	0	34	0	0	0	18	0	0	0	0	50	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	50	0	0	0	153	
10347 3 Brocheerder	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
10348 3 Vellenbewerker	0	1	8	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
10349 3 Zeefdrukker	0	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
10352 3 Offsetdrukker	0	9	28	4	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54
10353 3 Elektronisch Voorbereider	0	56	42	11	0	0	0	0	0	0	27	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	117	0	7	0	0	263
10356 2 Basisabewerker	0	0	11	20	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	44
10357 2 Basisdrukker	0	67	23	24	0	0	0	0	0	0	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	151
10358 2 Basisvoorbereider	0	3	35	68	0	0	0	0	0	0	74	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	191
10359 1 Grafisch Assistent	0	0	0	14	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21
10694 3 Inspicient/Theatertechnicus	0	36	0	0	0	0	0	0	0	0	56	0	0	0	0	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	121
10740 4 IT Mediaproductie	0	0	2	17	0	0	0	27	0	0	37	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	180
90030 4 Artiest	0	0	0	0	0	0	0	45	0	0	20	0	25	0	0	128	0	0	0	22	79	0	0	0	0	0	0	319
90031 4 Artiest (Dans)	0	0	0	0	0	0	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	109	0	0	0	155	
90032 4 Artiest (Drama)	0	0	0	0	0	0	76	0	0	0	8	0	0	0	0	0	37	70	0	0	0	82	26	0	0	0	299	
90033 4 Artiest (Musical)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	50	0	0	0	72
90034 4 Artiest (Muziek)	0	0	0	0	0	0	21	0	0	0	32	0	0	0	0	0	0	0	34	0	0	0	27	0	0	0	114	
90035 4 Artiest (Sounddesign)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	10	

90050 2 AV-productie	0	0	11	0	0	0	0	0	38	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	38	0	0	0	0	0	101		
90051 2 AV-productie (Medewerker Fotografie KC GOC)	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2			
90060 3 AV-productie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	127	0	0	28	0	0	15	4	112	0	11	0	324	
90061 3 AV-productie (Allround AV-medewerker KC GOC)	0	0	89	0	0	48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	88	0	0	0	225		
90070 4 AV-productie	0	24	21	0	60	0	0	0	4	0	0	23	0	0	0	124	31	155	83	222	0	13	217	0	4	0	15	0	996
90071 4 AV-productie (Beeldtechnicus KC GOC)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	8	0	0	0	13	
90073 4 AV-productie (Cameraman KC GOC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	8	0	0	0	12	
90084 4 AV-productie (Geluidstechnicus KC GOC)	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	8	0	0	0	35	
90086 4 AV-productie (Lichttechnicus KC GOC)	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	3	0	0	0	20	
90088 4 AV-productie (Video-editor KC GOC)	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	
90181 2 DTP-er (Medewerker grafische & multimedia opmaak KC GOC)	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41	
90190 3 DTP-er	0	56	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	
90191 3 DTP-er (Allround DTP-er KC GOC)	0	0	225	180	0	127	0	0	0	0	0	0	0	0	48	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	580	
90320 2 Podium- en evenemententechniek (Medewerker)	0	0	2	0	0	9	0	0	5	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	
90330 3 Podium- en evenemententechniek (Podiumtechnicus)	0	0	81	0	0	83	0	0	5	0	0	0	0	0	0	30	0	0	0	0	1	0	0	0	36	0	0	236	
90340 4 Podium- en evenemententechniek (Podiumtechnicus toneel)	0	43	21	0	0	2	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	101	
90400 4 Mediavormgever	126	383	554	506	89	361	0	75	0	25	82	0	0	0	49	132	179	31	0	301	69	19	0	0	51	188	193	0	3413
90411 4 Mediavormgever (Animatie/audiovisuele vormgeving KC GOC)	0	0	177	0	0	103	0	0	0	0	0	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	322	
90412 4 Mediavormgever (Art & design KC GOC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	26	0	0	0	42	
90413 4 Mediavormgever (Grafische vormgeving KC GOC)	0	0	830	525	0	583	0	0	0	23	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1963	
90414 4 Mediavormgever (Interactieve vormgeving KC GOC)	0	0	264	0	0	322	0	0	0	0	0	0	53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	639	
90600 4 Mediamanagement	0	43	88	173	0	57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	361	
90601 4 Mediamanagement (Media intermediair)	0	0	71	0	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95	
90602 4 Mediamanagement	0	0	71	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	71	

