



Het scholingsfonds voor medezeggenschap

Jaarverslag 2009

Utrecht, maart 2010

gbio.



gbio.

Het scholingsfonds voor medezeggenschap

Bestuursverslag 2009



INHOUD

INLEIDING	4
1. HET GBIO	5
1.1. Naam en zetel	5
1.2. De GBIO-doelstelling	5
1.3. Relatie tot de Sociaal Economische Raad	5
1.4. De kerngegevens van het GBIO-werk	5
1.5. Werkorganisatie	5
1.6. Interne medezeggenschap	6
1.7. GBIO in 2010	6
2. BESTUUR	8
2.1. Samenstelling van het bestuur	8
2.2. Rapportage over het bestuurswerk	8
3. CURSUSBIJDRAGEN	10
3.1. De voorwaarden om voor een bijdrage in aanmerking te komen	10
3.2. Ontwikkelingen GBIO-bijdrage	10
3.3. Ontwikkelingen in cursusvormen	11
3.4. Scholingsplannen	11
3.5. Cursussen voor WOR-bestuurders en hun plaatsvervangers	12
4. PROJECTEN	13
4.1. Leergangen Bedrijfskundig Management	13
4.2. Platformscholing	13
4.3. Blended learning	13
4.4. Train-de-trainer opleiding 'Sociale Innovatie'	13
4.5. Winterleergang GBIO-AIAS	14
4.6. A&O fonds gemeenten	14
4.7. Nederland Open in Verbinding, seminarreeks	14
4.8. Jongeren in de medezeggenschap	14
5. WAARBORG VOOR KWALITEIT	15
5.1. Aanscherpen kwaliteitskaders	15
5.2. Klanttevredenheid	15
5.3. Evaluatiesystematiek	16
5.4. Deskundigheidsbevordering voor trainers	16
6. ONDERZOEK	17
6.1. OR-monitor, voorpublicatie	17
6.2. HR-instrumenten in de OR.	17
6.3. Gebruik van OR- bevoegdheden	17
6.4. Trendanalyse	17
7. WERKVELD	18
7.1. Instituten	18
7.2. Onderzoeknetwerk.	18
7.3. Ondernemingsraden	18
7.4. Publicaties.	18
8. INSTITUTEN EN HUN RELATIEVE POSITIE	20
9. CURSUSDAGDELEN (<i>maatwerk</i> cursussen) IN VERSCHILLENDE SECTOREN	21



INLEIDING

In dit verslag leggen we verantwoording af van de uitvoering van de wettelijke taak van het GBIO om de gelden die in het scholingsfonds bij elkaar zijn gebracht rechtmatig te verdelen en doelmatig aan te wenden. Ook geven we weer welke activiteiten het GBIO in 2009 heeft ontplooid om te voldoen aan de opdracht structurele en goede scholing te bevorderen.

Leren in en van crisistijd

De daling van scholingsactiviteiten van ondernemingsraden die eind 2008 begon, heeft in 2009 doorgezet. Ondernemingsraden volgden minder cursussen met GBIO-bijdrage, en die cursussen waren gemiddeld korter.

2009 was een moeilijk jaar. De economische recessie greep in veel organisaties diep in. Ondernemingsraden kregen te maken met bezuinigingsmaatregelen, reorganisaties, inkrimping. Hopelijk waren ze daar voor toegerust en anders is de praktijk een harde leerschool. Deze omstandigheden hebben er wel toe geleid dat veel OR-en niet de tijd hadden (of namen) om zich méér te scholen dan wat de vraag van de dag noodzakelijk maakte. Als de crisis is geluwd kan de balans worden opgemaakt: wat is goed gegaan, welke kansen zijn blijven liggen, wat heeft de OR er van geleerd. En wat zijn de volgende stappen in een ontwikkelingsplan om nog steviger in je schoenen te staan.

Medezeggenschap geïntegreerd in de organisatie

Na het intrekken van de WMW heeft de wetgever vanuit verschillende invalshoeken laten onderzoeken of de invloed van werknemers op de gang van zaken in hun organisatie voldoende is gewaarborgd. Voor veel ondernemingsraden lijkt het wettelijk kader, inclusief de voorwaarden om kwaliteit te leveren, een prima ondergrens. De wet laat verder alle ruimte om de medezeggenschap naar behoefte uit te breiden. Maar er wordt ook aan de poort gerammeld. Ontwikkelingen als schaalvergroting, internationalisering, flexibilisering en verregaande automatisering brengen de besluitvorming steeds meer op afstand en minder grijpbaar. De WOR en ook de EOR schieten dan tekort. (C)OR-leden moeten aanvullende middelen aanwenden. Dat heeft gevolgen voor de scholingsvraag van deze MZO's.

In de sectoren Zorg en Overheid, is participatie een centraal thema aan het worden. Kwaliteit van dienstverlening hangt één-op-één samen met betrokkenheid van de medewerker bij de dienst of de klant. En dat is ook een commercieel belang. Dit impliceert betrokkenheid en invloed van medewerkers in hun organisatie. De ondernemingsraad speelt een stimulerende en regisserende rol bij de verbinding van directe en indirecte medezeggenschap. Partnership met bestuurder en P&O is daarbij vereist. En ook dat kan niet zomaar. Alle partijen in deze ontwikkeling hebben hun eigen scholings- en ondersteuningsvraag.

Het leerproces dat een OR-lid aangaat staat niet los van zijn of haar ontwikkeling als medewerker en als (privé) persoon. De integratie van meerdere functioneringsterreinen maakt bovendien het OR-lidmaatschap aantrekkelijker. Niet zozeer vanwege de uitgereikte certificaten of verworven EVC's (hoewel dat ook helpt), maar vanwege de intrinsieke beloning van leren en ontwikkelen.

Het GBIO ondersteunt OR-en in het zoeken naar de vorm van medezeggenschap die in hun organisatie het best past. De WOR biedt daarvoor een goed kader. Scholing en vorming is een mooie kapstok waar die ondersteuning aan kan hangen.

Het GBIO stimuleert OR-leden om in hun zittingsperiode daadwerkelijk gebruik te maken van hun scholingsrecht. Als lid van de OR en als geïntegreerd medezeggenschapper. Mee praten, mee verantwoordelijkheid dragen, mee doen.

Utrecht, maart 2010,
Bruno van Rijsingen, directeur.



1. HET GBIO

1.1. Naam en zetel

Het GBIO draagt statutair de naam Stichting Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden, is opgericht op 5 februari 1975 en gevestigd te Utrecht.

1.2. De GBIO-doelstelling

Het GBIO is de rechtspersoon die conform de WOR toeziet op de verdeling van subsidiegelden die ondernemingsraden kunnen ontvangen uit het fonds dat door de loonheffing tot stand is gekomen. Het GBIO stelt zich ten doel de cursusgelden niet alleen rechtmatig, maar ook doelmatig aan te wenden. Via het GBIO worden financiële bijdragen verleend aan cursussen die voldoen aan de in de GBIO-bijdrageregeling opgestelde subsidievoorwaarden. Door middel van kwaliteitscontrole, aanvullend onderzoek en inhoudelijke toetsing van scholingsprogramma's worden de toegankelijkheid en de kwaliteit van de deskundigheidsbevordering bewaakt en bevorderd. Daarnaast wordt met themadagen, gerichte publicaties en stimulering van markt- en productinnovatie een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van het werkveld.

Het GBIO-bestuur, samengesteld uit vertegenwoordigers van de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties en voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter, ziet toe op de taakinvulling zoals omschreven in de statuten van het GBIO, ontleend aan artikel 46a van de WOR. De uitvoering geschiedt op het GBIO-kantoor, door een staf van in totaal 12 medewerkers.

1.3. Relatie tot de Sociaal Economische Raad

De SER houdt toezicht op het rechtmatig en doelmatig aanwenden van de middelen uit het scholingsfonds en stelt op basis van de GBIO-begroting, tussentijdse prognoses en de GBIO-jaarrekening elk jaar het heffingspercentage vast. De SER heeft aangegeven te streven naar een (sluitende) rechtmatigheidsverklaring. De bestaande subsidierelatie wordt niet gewijzigd, maar wel verder geformaliseerd en gedocumenteerd. De accountants van de SER en van het GBIO proberen dat te vertalen in regelgeving en werkwijzen met overzienbare bureaucratische belasting.

1.4. De kerngegevens van het GBIO-werk

	2005	2006	2007	2008	2009	+/-
Aantal cursussen	8961	8787	8845	8783	8469	- 3,6 %
Aantal cursusdagen	17538	17035	17015	16657	15490	- 7,0 %
Aantal cursusdagdelen	43116	41679	41538	40400	37272	- 7,7 %

Met deze 8469 cursussen bereikten we in 2009 7175 medezeggenschapsorganen. In totaal volgden 5411 Ondernemingsraden (incl. COR en GOR) één of meer cursussen (in 2008: 5604 Ondernemingsraden). In 2009 volgden 1764 Vaste Commissies cursussen met GBIO-bijdrage (in 2008: 1813). In totaal namen (inclusief dubbeltellingen) 71598 medezeggenschappers aan cursussen deel (in 2008: 71488). Dat laatste is een geringe toename; met name in de open inschrijvingen neemt de gemiddelde groepsgrootte toe. Een samenvattend overzicht treft u aan in paragraaf 3.1.

1.5. Werkorganisatie

De bezetting van het GBIO-kantoor is in 2009 niet gewijzigd. De openstaande vacature op het secretariaat is ingevuld met herschikking van taken.



De totale personeelsformatie bedroeg 8,35 formatieplaatsen (op 01-01-2009), verdeeld over 12 dienstverbanden, waarvan 10 in deeltijd. Vier mannen, acht vrouwen. Het ziekteverzuim was met 6,0 % (CBS rekenmethode) iets hoger dan in 2008 (5,2 %). Een deel van het onderzoekswerk wordt gedaan door ITS in Nijmegen. Ook productie en vormgeving van het GBIO-magazine en de website zijn uitbesteed.

In de periode april tot juli liepen Najib Abdi en Younes Fizazi, studenten van de afdeling Management, Economie en Recht van de Hogeschool Utrecht, stage bij het GBIO. Zij hebben in het kader van kwaliteitszorg de werkprocessen van de cursusadministratie beschreven en aanbevelingen gedaan voor het optimaliseren van effectiviteit en efficiency. Deze beschrijving levert ook input voor het programma van eisen voor de op handen zijnde vernieuwing van het cursusregistratiesysteem.

Medewerkers (per 01-01-2009)	Functie/afdeling
Bruno van Rijsingen	Directeur
Peter-Alex van Meir	Controller
Mia Lageschaar	Senior beleidsmedewerker
Jan Karel	Senior onderzoeker
Liedeke Boekhorst	Junior onderzoeker/beleidsmedewerker
Yolande Burwinkel	Secretariaat
Ange van der Veer	Secretariaat en scholingsplannen
Margot van der Zee	Senior cursusadministratie
Anja Beijersbergen	Cursusadministratie
Jolanda van der Harst	Cursusadministratie
Sevilay Karaaydin	Cursusadministratie
Willem de Koning	Cursusadministratie

1.6. Interne medezeggenschap

In 2009 werd 3 maal een personeelsvergadering belegd. De vergaderingen hadden grotendeels het karakter van een bespreking van de algemene gang van zaken van de organisatie (en de toekomst). Verder kwamen aan de orde: aangelegenheden die betrekking hebben op het kantoorpand, ontwikkelingen in onze automatisering, het opleidingsbeleid van het GBIO en CAO-aangelegenheden. Omvang en aard van de GBIO-organisatie lenen zich in de meeste situaties voor vormen van directe medezeggenschap.

1.7. GBIO in 2010

Voor 2010 zijn geen stellige bestuurlijke voornemens gemaakt die noemenswaardige financiële effecten hebben. Binnen de bijdrageregeling voor OR-cursussen zijn kleine verschuivingen die naar verwachting budgettair neutraal zullen uitvallen.

Samengevat ziet de begroting 2010 er als volgt uit:

**Begroting 2010****BATEN**

Subsidie SER	23.880.000
Rentebaten	10.000

TOTAAL BATEN	23.890.000
---------------------	-------------------

LASTEN

Bijdragen cursussen	22.510.000
Kosten kwaliteitsbewaking	240.000
Bureaunkosten	1.140.000

TOTAAL LASTEN	23.890.000
----------------------	-------------------

RESULTAAT	0
------------------	----------



2. BESTUUR

2.1. Samenstelling van het bestuur

De leden van het GBIO-bestuur zijn vertegenwoordigers van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers en worden benoemd door de Stichting van de Arbeid. Twee leden aan werkgeverszijde worden benoemd op voordracht van de overheidswerkgevers, vertegenwoordigd in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.

Het bestuur wordt gecompleteerd met een eveneens door de Stichting van de Arbeid benoemde onafhankelijk voorzitter. De 3-jarige zittingstermijn van de bestuursleden liep op 31 december 2009 af. De directeur van het GBIO neemt ambtshalve als secretaris van het bestuur deel aan de vergaderingen.

De samenstelling van het bestuur van het GBIO zag er in 2009 als volgt uit:

voorzitter

dhr. J.J.M. de Laat (onafhankelijk)

van werkgeverszijde

dhr. J.W. van Baarle
dhr. A. van Delft
dhr. G.J. Haveman
dhr. G.J.J.J. Heetman
dhr. Chr. Steketee

Organisatie

VSO
VNO-NCW (tevens vice-voorzitter)
VNO-NCW
VSO
MKB Nederland

van werknemerszijde

dhr. B. van Boggelen
dhr. M.J. de Heer
mevr. A. Heerschop
mevr. M.E.H.J van der Heijden
mevr. Y. van Houdt
dhr. H. Hubregtse
mevr. A. Jongbloed
dhr. H. van Steenbergen

Organisatie

CNV (vanaf 1 april 2009)
MHP vanaf 1 juni 2009
MHP (tot 1 juni 2009)
ABVAKABO FNV
CNV (tot 1 april 2009)
FNV Bondgenoten (vanaf 1 november 2009)
FNV Bondgenoten (tot 1 november 2009)
FNV (tevens vice-voorzitter)

2.2. Rapportage over het bestuurswerk

Het bestuur kwam in 2009 drie keer in vergadering bijeen. De vergaderingen vonden plaats op 13 maart en 22 juni in het SER-gebouw te Den Haag en op 31 augustus op het kantoor van het GBIO in Utrecht.

Tijdens de vergadering van 13 maart werden de jaarrekening en het jaarverslag 2008 vastgesteld. Daarin werd geconstateerd dat het scholingsgedrag van OR-en in het najaar sterk is beïnvloed door het economisch tij. Het aantal cursussen nam niet sterk af, maar het aantal dagdelen daalde over geheel 2008 met ca. 3%. Verder ging het bestuur akkoord met de benoeming van een nieuwe accountant en werd hij op de hoogte gebracht van de stand van zaken in de discussie met het veld over kwaliteitsborging van instituten en cursussen.

In de vergadering van 22 juni stond de conceptbegroting 2009 centraal. Het concept was gebaseerd op een voorstel om de cursusbijdrage -met een inhaalslag- te indexeren. Het bestuur kon hierover geen overeenstemming bereiken. Daarom werd besloten een extra bestuursvergadering in te lassen met bijzondere aandacht voor het onderwerp 'indexering' en de implicaties daarvan voor de begroting. De inhoudelijke beleidspunten, met name aanpassingen van de bijdrageregeling, werden goedgekeurd. Verder verleende het bestuur op voorstel van de directeur een GBIO-erkenning aan het CAOP, dat daarmee het 31^e erkende scholingsinstituut werd.



De vergadering van 31 augustus stond vrijwel geheel in het teken van de vraag of indexering van de GBIO-bijdrage mogelijk, nuttig en wenselijk is. Vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers bleven hierover van mening verschillen. Besloten werd om in 2010 de cursusbijdragen niet te indexeren en de begrotingsvariant zonder indexering goed te keuren. Tijdens of na de evaluatie van de toegevoegde waarde van een scholingsfonds voor het functioneren van ondernemingsraden die dit jaar plaatsvindt, zal het onderwerp weer worden opgepakt. Daarbij zullen inhoudelijke argumenten - te baseren op effectonderzoek naar deze en andere varianten van financiering van OR-scholing - worden betrokken.



3. CURSUSBIJDAGEN

3.1. De voorwaarden om voor een bijdrage in aanmerking te komen

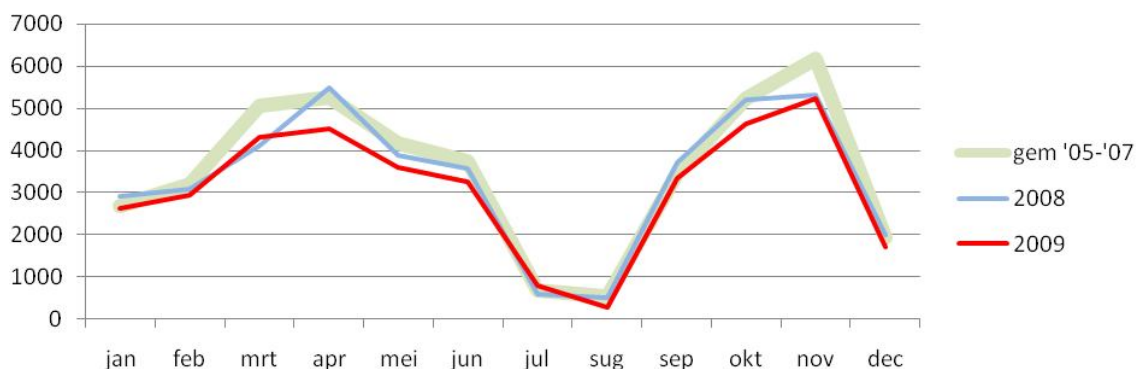
De subsidievoorwaarden 2009 waren ongewijzigd ten opzichte van 2008. Er is geen nieuwe brochure gedrukt. In plaats daarvan werden in een brief de aandachtspunten voor de scholingsinstituten nog eens opgesomd. Om de subsidievoorwaarden op een ludieke manier maximaal onder de aandacht te brengen zat bij die brief een stickervel met tekstuele wijzigingen en de belangrijkste wijzigingen van 2008. Reacties hierop waren schaars, maar overwegend positief.

3.2. Ontwikkelingen GBIO-bijdrage

Onder invloed van de crisis zette eind 2008 een forse daling in van het cursusvolume van OR-en. Het verlaagde niveau heeft zich heel 2009 voortgezet. Vooral in het najaar kozen ondernemingsraden voor kortere cursussen: 2-daagse in plaats van 3-daagse, 1-daagse in plaats van 2-daagse.

	2005	2006	2007	2008	2009
cursussen (crs)	8.961	8.787	8.845	8.783	8.469
cursusdagdelen (cdd)	43.116	41.679	41.538	40.400	37.272
gemiddelde cursusduur	4,81	4,74	4,70	4,60	4,40
deelnemers	74.159	72.037	71.677	71.488	71.598
gemiddelde groepsgrootte	8,28	8,20	8,10	8,14	8,45
1-daagse	24%	25%	27%	26%	31%
2-daagse	56%	57%	58%	57%	55%
3-daagse	20%	18%	15%	16%	13%
	crs cdd	crs cdd	crs cdd	crs cdd	crs cdd
maatwerk	7.593 37.383	7.454 36.415	7.501 36.529	7.407 35.388	7.082 32.496
combinatie	454 2.212	420 1.928	377 1.795	218 1.060	160 748
open inschrijving	752 3.358	737 3.148	760 3.002	398 1.899	422 1.936
groepscoaching	163 163	176 188	207 212	217 225	216 223
maatwerk in concernverband				543 1.828	589 1.869
totaal	8.962 43.116	8.787 41.679	8.845 41.538	8.783 40.400	8.469 37.272
cursusbijdragen x € 1.000	23.914	22.779	22.330	21.846	20.238

In de spreiding van de cursussen over het jaar zien we dat vooral de pieken in maart-april en in oktober-november zijn afgevlakt in vergelijking met het gemiddelde. Er leek sprake van enig herstel rond de zomermaanden, maar dat zette niet door in september en oktober. November en december zijn weer vergelijkbaar met 2008.





3.3. Ontwikkelingen in cursusvormen

maatwerk cursussen

In 2009 zijn ruim 8% minder cursusdagdelen maatwerk gevolgd in ruim 4% minder cursussen. De helft van de terugval zit dus in verkorting van de cursusduur. OR-en maakten vooral minder gebruik van scholing in de sectoren vervoer (-17,5%), industrie (-17,3%), zakelijke dienstverlening (-16,0%) en handel (-12,1%). De sectoren gezondheidszorg, welzijn en overheid hadden (nog) relatief minder last van de recessie.

combinatie cursussen

Het aantal cursussen waarin een OR samen met één of twee andere OR-en een aangepast maatwerkprogramma volgt neemt al jarenlang gestaag af. OR-en kiezen voor écht maatwerk of voor een cursusvorm die specifiek bedoeld is om vanuit verschillende praktijkervaringen van elkaar te leren (thematisch open aanbod of maatwerk in concernverband). In 2010 vervalt de combinatiebijdrage, zodat het meerwerk dat instituten aan een combinatieprogramma besteden in de prijs moet worden verwerkt. Het is de vraag of het wegvallen van dit extra financiële voordeel de keuze nog verder zal beïnvloeden.

open aanbod

In 2008 zagen we een forse (administratieve) verschuiving van open inschrijvingen naar de cursusvorm 'maatwerk in concernverband'. In 2009 zijn er weer iets meer open inschrijvingen gevolgd dan in 2008. Voor een deel kan dat te maken hebben met de economische recessie. OR-en leveren hun bijdrage aan de kostenbesparing door niet als geheel op cursus te gaan, maar enkele OR-leden individueel een cursus te laten volgen.

groepscoaching

De vraag naar coaching als vervolg op een cursus voor de hele OR is in 2009 ongeveer gelijk gebleven. Het aantal dagdelen coaching is, in vergelijking met de andere cursusvormen, nog altijd gering. Ondanks de opvattingen van praktijkdeskundigen en leertheoretici over de toegevoegde waarde van coaching voor het rendement van leertrajecten, nemen OR-en deze nauwelijks op in hun scholingsplannen.

maatwerk in concernverband

In 2008 zijn de mogelijkheden verruimd om met de medezeggenschapsorganen van één concern gezamenlijk op cursus te gaan. Vaak gaat het om een startdag waarin inhoudelijke thema's worden behandeld die in de hele organisatie spelen. De verschillende MZ-niveaus kunnen hun bemoeienis met elkaar afstemmen en afspraken maken voor vervolgscholing op specifieke thema's of vaardigheden. In 2009 is de omvang van deze cursusvorm ongeveer op hetzelfde niveau als in 2008 gebleven.

3.4. Scholingsplannen

Scholingsplannen worden ingediend om cursussen en leertrajecten die niet binnen de reguliere subsidievoorwaarden vallen, toch voor een bijdrage in aanmerking te laten komen. Kernvoorwaarden zijn substantie en samenhang.

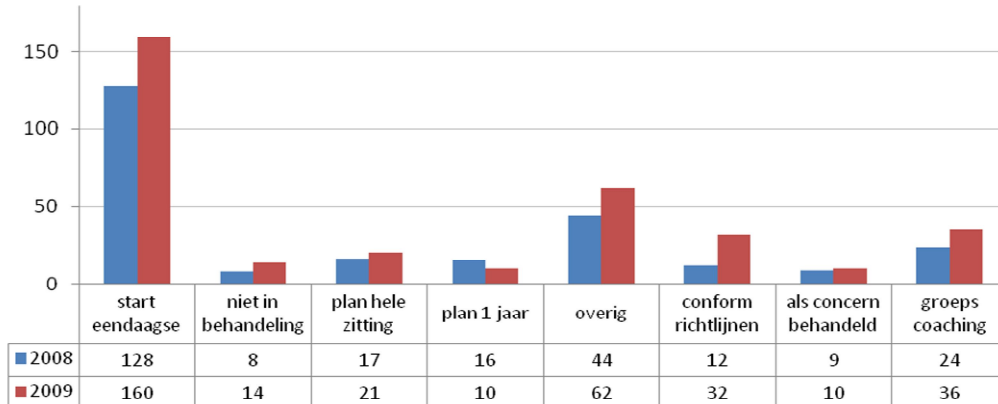
Het aantal scholingsplannen dat in 2009 is ontvangen is met 34 % gestegen t.o.v. 2008. (345 i.p.v. 258). Dit is een opmerkelijke toename, omdat de subsidievoorwaarden in 2009 gelijk zijn gebleven aan die van 2008. In dat jaar zagen we juist een afname van het aantal scholingsplannen vanwege wijzigingen in de subsidievoorwaarden.

De grootste stijging zien we in de categorie "starten met een eendaagse cursus". Sinds de invoering van de scholingsplannen in 2006 is dit veruit de meest gevraagde uitzondering op de subsidievoorwaarden. Ruim 30% van de OR-en die hun scholing in de nieuwe zittingstermijn zijn gestart met een eendaagse cursus, volgt binnen het jaar alsnog een meerdaagse cursus. De rest van deze groep, iets minder dan 70%, heeft een uitgesproken voorkeur voor het volgen van eendaagse cursussen.

De scholingsplannen werden in bijna alle gevallen opgesteld en ingediend door het scholingsinstituut. In 3% van de gevallen werd het scholingsplan opgesteld en ingediend



door de OR. De meeste scholingsplannen hadden betrekking op één MZO, en daarbij ging het in 78% van de gevallen om een OR.



Bovenstaande grafiek geeft een beeld van het type scholingsplan dat door het Gbio in 2009 is ontvangen. De meest voorkomende categorie blijft het mogen starten met een eendaagse cursus.

Het aantal aanvragen voor groepscoaching is in 2009 weer gestegen. De categorie "overige" nam met 41 % toe ten opzichte van 2008. Deze stijging is vooral toe te schrijven aan aanvragen voor leergangen en voor scholing van OR-platforms.

3.5. Cursussen voor WOR-bestuurders en hun plaatsvervangers

Voor het functioneren van de ondernemingsraad blijkt goed samenspel met de WOR-bestuurder van veel betekenis. Als beide partijen een helder beeld hebben van ieders rol en ruimte in de medezeggenschap voorkomt dat 'gedoe' over procedures, informatie, termijnen en kan het overleg gaan over de inhoud. Het past daarom binnen de doelstellingen van het Gbio om deze cursussen te faciliteren.

Het opleidingsinstituut De Baak, Management Centrum VNO-NCW heeft een beperkte Gbio licentie en geeft alleen bestuurderscursussen. Enkele reguliere Gbio-instituten hebben een 1-daags aanbod. In absolute aantallen is de omzet beperkt.

instituut	cursus aantal	soort cursus	aantal deelnemers	aantal organisaties	bijdrage
De Baak	4	2-daagse	35	27	7.000
Schouten en Nelissen	2	1-daagse	15	5	1.200
GITP	8	1-daagse	101	70	8.800
AvM	1	1-daagse	16	12	1.280
totaal	15	42 dagdelen	167	114	17.560

Uit recent Gbio onderzoek blijkt dat bijna 80% van de OR-en zeer regelmatig contact heeft met P&O-ers en HRM-ers, functionarissen die vaak de vaste begeleider of vervanger zijn van de bestuurder in de overlegvergadering. Deze groep functionarissen, die veelvuldig contact heeft met de OR, neemt ook regelmatig deel aan dit type cursus.



4. PROJECTEN

4.1. Leergangen Bedrijfskundig Management

In juni ontvingen de eerste 14 cursisten van de MHBO-opleiding Bedrijfskundig Management voor OR-leden hun diploma. Hoewel de cursisten het allemaal zwaar vonden, een opleiding naast je OR werk, is men unaniem enthousiast. "Het is goed voor jezelf, voor de achterban, voor de onderneming en voor de ondernemingsraad", aldus een cursist. In september is een tweede leergang gestart waaraan 49 OR-leden deelnemen.

De MHBO leergang is één van de leergangen die FNV Formaat in samenwerking met het NCOI heeft opgezet voor OR-leden en waarvoor door het GBIO een bijdrage wordt verstrekt. In 2009 zijn 35 OR-leden gestart met de leergang HBO Bedrijfskundig Management voor OR-leden.

Voor deze opleidingen is veel belangstelling. De opzet is breed en praktijkgericht waardoor de verworven kennis en opgebouwde competenties direct toepasbaar zijn in de OR-praktijk. De leergang wordt afgesloten met een examen en levert een officieel erkend diploma op. Dit heeft een blijvende waarde voor het eigen CV.

4.2. Platformscholing

Uit de inventarisatie die wij in 2008 onder OR-platforms hebben gehouden kwam naar voren dat 18 platforms regelmatig scholingsbijeenkomsten organiseren. Het gaat hierbij om scholing die specifiek is gericht op thema's die binnen de sector spelen en waarbij uitwisseling met collega-OR-leden een belangrijke meerwaarde heeft.

Het GBIO onderschrijft dat deze netwerken van OR-en een belangrijke functie kunnen hebben in het delen van kennis en het verspreiden van "best practices".

OR Platforms konden met ingang van 2009 een GBIO-bijdrage aanvragen voor de scholingsbijeenkomsten die zij organiseren. In het pilotjaar 2009 hebben 12 OR-platforms van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Dit is een te klein aantal om te kunnen beoordelen of een GBIO-bijdrage een stimulerend effect heeft. We hebben dan ook besloten om de pilot voort te zetten in 2010. Het lijkt erop dat nieuwe mogelijkheden voor subsidie een aanlooptijd nodig hebben voordat deze bij de potentiële gebruikers bekend raken. We hebben eind 2009 dan ook alle OR-platforms en instituten opnieuw aangeschreven om de mogelijkheid van een GBIO-bijdrage voor platformscholing onder de aandacht te brengen.

4.3. Blended learning

Deze bijzondere vorm van integrale scholing die Transcoop heeft ontwikkeld voor OR-leden van de politie is in 2009 beperkt van de grond gekomen. Deelnemers zijn enthousiast, maar de trajecten trekken een stevige wissel op tijd en aandacht van de cursisten. In de praktijk van het OR-werk (waar de tijdsbesteding toch al onder druk staat) haken meer cursisten af dan verwacht werd. Het project is verlengd omdat we uit ervaring weten dat nieuwe 'producten' in de scholing van OR-en een ruime gewenningsperiode nodig hebben. Transcoop onderzoekt hoe het leerrendement van deze aanpak beter zichtbaar gemaakt kan worden.

4.4. Train-de-trainer opleiding 'Sociale Innovatie'

In overleg met het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI) heeft het GBIO onderzocht of er animo was bij de GBIO-instituten voor deskundigheidsbevordering van trainers om het thema Sociale Innovatie wat pregnanter op de agenda van de OR en de overlegvergadering te krijgen. Daarna heeft het GBIO aan Twijnstra & Gudde gevraagd om op dit thema een leergang te ontwikkelen, die wat inhoud en vorm betreft zou aansluiten bij opvatting over diversiteit van leren. Het project is blijven steken in de formulering van wat de eindtermen van zo'n leergang zouden moeten zijn. Voorlopig is het in de ijskast gezet.



4.5. Winterleergang GBIO-AIAS

De vierde editie van de leergang 'Sociaal Overleg in de Onderneming' is in januari afgesloten. Bij het openstellen van de inschrijving voor de editie 2009-2010 merkten we dat het animo hiervoor terugloopt. Dat kan te maken hebben met de algemene tendens om dit jaar wat terughoudend met opleidingsbudgetten en -tijd om te gaan, maar het kan ook een signaal zijn dat het project ten einde loopt omdat de populatie van trainers beperkt is. De werving leidde uiteindelijk wel tot voldoende deelnemers. De inhoud van de leergang wordt elke keer enigszins aangepast aan de recente ontwikkelingen. Deze keer zijn twee colleges nieuw of nadrukkelijk vernieuwd, één over de ontwikkelingen in Europese medezeggenschap en één over financiële participatie.

4.6. A&O fonds gemeenten

Het A&O fonds gemeenten wil de deskundigheid van OR-en bevorderen op het gebied van actuele HRM thema's die binnen gemeenten spelen. Het project is gestart in 2008 en loopt door tot 2010. Het GBIO ondersteunt dit branchebrede initiatief o.a. met een bijdrage.

In 2009 hebben er 7 regionale bijeenkomsten plaatsgevonden: 4 over het thema Agressie & Geweld en 3 over Leeftijdsbewust Personeelsbeleid.

4.7. Nederland Open in Verbinding, seminarreeks

Het ministerie van EZ heeft in samenwerking met het ministerie van BZ de taak om de komende jaren de richtlijn Nederland Open in Verbinding in te bedden in de reguliere bedrijfsvoering van de verschillende overheden. Veel organisaties zijn nog onbekend met de materie. Overheidsorganisaties zijn verplicht om te gaan werken met open source-ICT en open standaarden. Voor de OR-en uit de sectoren die te maken krijgen met deze richtlijn is in opdracht van het ministerie van EZ een reeks voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd.

De voorlichtingsbijeenkomsten worden uitgevoerd door het CAOP en het GBIO ondersteunt dit project o.a. met een bijdrage.

4.8. Jongeren in de medezeggenschap

Van 7 tot en met 12 december vond de "Week van de medezeggenschap" plaats. Het doel van deze week was om de medezeggenschap te promoten. De aftrap van deze week was een discussiebijeenkomst over en voor jongeren in de medezeggenschap. De organisatoren wilden het aantrekkelijk maken voor jongeren om aan deze bijeenkomst deel te nemen en streefden naar gratis deelname voor hen. Het ministerie van SZW was bereid de helft van de begrote kosten te subsidiëren. Omdat ook wij het belangrijk vinden om medezeggenschap te promoten onder jongeren, hebben wij de andere helft van de kosten gesubsidieerd.

Volgens de deelnemers was het een geanimeerde en geslaagde bijeenkomst.



5. WAARBORG VOOR KWALITEIT

5.1. Aanscherpen kwaliteitskaders

Het GBIO bewaakt de kwaliteit van OR-cursussen. De instrumenten die daarvoor worden gehanteerd zijn voor een deel op randvoorwaarden gericht (erkenning van instituten, voorwaarden voor de cursusvorm) en voor een deel op het bereikte resultaat (klanttevredenheid). Die kaders worden door het GBIO - in samenspraak met het veld - tegen het licht gehouden. De voorwaarden zijn niet in alle gevallen sluitend en/of noodzakelijk. In de discussie met experts op het gebied van volwassenenonderwijs, de instituten als praktijkdeskundigen en ondernemingsraden als afnemers, streven we naar gemeenschappelijke opvattingen over wat kwaliteit in OR-scholing inhoudt en betere, toch praktisch bruikbare instrumenten om die kwaliteit te bewaken en te bevorderen.

In 2008 zijn drie mogelijke scenario's geschetst. In 2009 hebben we geconcludeerd dat de huidige werkwijze, erkenning van instituten, heel goede mogelijkheden biedt om meer eisen te stellen aan de specifieke medezeggenschapcontext en om OR-en meer alert te maken op hun eigen scholingsbudget. Ook het laten ontwikkelen van een basiscurriculum voor OR-en is niet strijdig met het fenomeen 'instituutserkenning'. De afstemming met vertegenwoordigers van het veld en de opvattingen van het GBIO-bestuur vereist een ruime doorlooptijd.

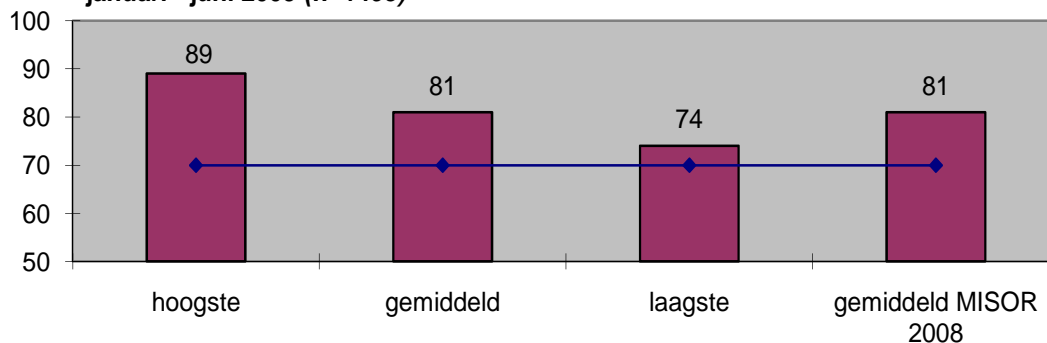
5.2. Klanttevredenheid

De tevredenheid van cursisten meten we sinds januari 2009 in het Kwaliteitsonderzoek OR-Scholing, kortweg KOOS. De KOOS-vragenlijst is in 2008 ontwikkeld en volgt de MISOR-vragenlijst op bij het toetsen van de cursuskwaliteit. Deze kwaliteitstoets ligt mede ten grondslag aan de erkenning van GBIO-instituten. De resultaten van het onderzoek zijn weergegeven als het percentage positieve cursisten. 'Positief' zijn daarbij die antwoorden waarmee de cursist aangeeft het eens te zijn met een positief geformuleerde stelling. De stellingen hebben betrekking op een aantal kernaspecten van cursuskwaliteit. We hanteren, volgens de richtlijnen, een minimum kwaliteitsnorm van 70% positieve cursisten, aangegeven met een blauwe lijn in de grafiek.

In totaal hebben in de eerste helft van 2009 1495 cursisten meegewerkt aan het onderzoek. Op de 3587 verstuurde vragenlijsten is dat 41,7% respons. Van de 1495 respondenten hebben er 167 de vragenlijst via internet ingevuld. Dat is 11,2% van de respondenten en 4,7% van de aangeschreven cursisten.

Het KOOS is nog niet geïkt. Gemiddeld komen de percentages tevreden cursisten overeen met die uit het MISOR-onderzoek. De scores zijn iets schever verdeeld en bovendien meer gedifferentieerd. Dit heeft vanaf 2010 gevolgen voor het handhaven van de 70%-norm. We stellen voor deze te verhogen naar 80%. Dat past meer bij de gegevens en is meer in lijn met andere bekende certificeringseisen (bijvoorbeeld die van Cedeo).

**Totaalbeoordeling Kwaliteitsonderzoek OR-scholing
januari - juni 2009 (n=1495)**





5.3. Evaluatiesystematiek

De doorlopende cursistenenquête van het GBIO is een manier om achteraf de kwaliteit van een deel van de cursussen te bekijken. Om de kwaliteit al tijdens het proces te waarborgen en beïnvloeden, is een andere systematiek nodig.

In februari 2009 zijn we een pilot gestart met het cursus-evaluatiesysteem 'Evaluator'. In dat systeem wordt op meerdere momenten in het proces een meting verricht over de kwaliteit, tevredenheid of effect. Directe terugkoppeling aan leeradviseur of trainer maakt het mogelijk dat het programma meteen en gericht kan worden aangepast.

Evaluator vraagt van de aanbieder een cyclische en structurele benadering van evaluatie en verbetering. Aangezien niet alle instituten zo'n werkwijze hebben, zijn we de pilot gestart met instituten die zelf het systeem zouden willen aanschaffen als het geschikt blijkt te zijn. Dit waarborgt de motivatie van de deelnemende instituten. Het GBIO haalt zijn informatie uit een 'overstijgende' versie van Evaluator, waarmee de kwaliteitsmetingen per instituut geaggregeerd kunnen worden. Dit kan dezelfde functie vervullen als het huidige KOOS: een kwaliteitstoets achteraf, behorend bij de erkenningsregeling.

De pilot komt traag op gang. Over zowel de meetmomenten als de vragenlijsten zijn bij de deelnemers intern nog discussies gaande. In 2009 waren drie van de vijf deelnemende instituten gestart met meten. De rapportage van geaggregeerde gegevens, voor het GBIO, laat nog op zich wachten.

We verwachten in 2010 resultaten uit de pilot. Op basis van de kosten en baten van die resultaten zullen we een besluit nemen over het (voor te schrijven) gebruik van Evaluator, of een variant daarvan, door het GBIO en de door ons erkende instituten.

5.4. Deskundigheidsbevordering voor trainers

Startdag voor beginnende OR-trainers.

Kennismakingsdagen met het GBIO voor nieuwe trainers worden georganiseerd naar behoefte. Begin 2009 vond er één bijeenkomst plaats waaraan 12 trainers hebben deelgenomen. Het programma maakt trainers wegwijs in de doelstellingen en regelgeving van het GBIO en biedt de mogelijkheid om kennis te maken met de werkorganisatie.

Studie- en ontmoetingsdag voor OR-trainers.

Op 14 december organiseerde het GBIO een studie- en ontmoetingsdag voor OR-trainers met als thema "Diversiteit van leren".

Het GBIO had tot 2006 de traditie om enkele malen per jaar inhoudelijke themadagen te organiseren. Op deze dagen kwamen door het GBIO gepubliceerde onderzoeken aan de orde of werden belangrijke nieuwe ontwikkelingen binnen het werkveld besproken. In 2006 is met de toen opgerichte BVMP afgesproken dat deze de verantwoordelijkheid zou overnemen voor het regelmatig organiseren van thematische bijeenkomsten en dat het GBIO hiervan zou afzien.

In de praktijk van de afgelopen jaren is gebleken dat het voor de BVMP niet haalbaar was om bijeenkomsten van enige omvang te organiseren, waarbij deskundigen van buiten het werkveld werden uitgenodigd als sprekers of workshopleiders.

Omdat wij het thema "Diversiteit van leren" belangrijk vonden voor de beroepsgroep hebben we op 14 december daarover een studiedag georganiseerd.

Aan de dag namen 40 trainers deel. Er werden vier workshops aangeboden, waarvan de deelnemers er twee konden volgen. In de workshops kwamen vragen aan de orde zoals: hoe krijg je mensen überhaupt zover dat ze gaan leren, wat belemmert mensen om te leren, wat is het rendement van een bepaalde leeractiviteit, en hoe zou je dit kunnen verhogen. Het thema "diversiteit van leren" werd belicht vanuit verschillende leertheorieën, waarbij vooral de praktische toepassingen aan de orde kwamen.

Op deze GBIO-ontmoetingsdag werd ook het boek van Goos Westerlaken ten doop gehouden. Hij overhandigde twee gesignde exemplaren van 'OR-trainer, contouren van een mooi vak' aan de oudste en jongste OR-trainer daar aanwezig.



6. ONDERZOEK

6.1. OR-monitor, voorpublicatie

In 2008 was het veldwerk van de derde GBIO monitor uitgevoerd. De analyse met de onderzoekers van ITS werd in juni 2009 afgerond met een voorpublicatie: "Inzet en invloed van de OR, medezeggenschapmonitor 2008". Hierin waren de eerste, vooral getalsmatige conclusies opgenomen. Invloed en functioneren van de OR werden veel beter beoordeeld dan vijf en tien jaar eerder. Van de ondersteuningsvormen die de OR veel gebruikt vindt hij de meerdaagse maatwerk cursussen het meest effectief. Over de situatie op het werkkterrein van de OR - de kwaliteit van de arbeid - zijn ondernemingsraden minder positief dan bestuurders en medewerkers. Medewerkers weten vaak niet hoeveel aandacht de OR aan deze thema's besteedt, maar zijn er overigens positiever over dan bestuurder en OR zelf.

De inspanningen van de OR blijken vooral effect te hebben op verbetering van de communicatie rond beleidsbeslissingen en op het vergroten van het draagvlak daarvoor. Inhoudelijke wijzigingen of veranderde implementatie als gevolg van betrokkenheid van de OR zien we vooral op het gebied van de arbeidsvoorwaarden zoals werktijden. In de voorpublicatie werd ingegaan op enkele verbanden die op dat moment al duidelijk waren: ondernemingsraden scoren hoger op functioneren en invloed als zij over meer sterke punten beschikken: kennis, vaardigheden, (intern) netwerk. Er zijn grote verschillen tussen de sectoren bedrijfsleven, zorg & welzijn en overheid in positie, werkwijze en effect van de OR.

Na deze voorpublicatie is de analyse van de gegevens verder uitgewerkt. De publicatie is voorzien in het eerste kwartaal van 2010. Het zoeken naar verbanden in de veelheid van gegevens kost weliswaar tijd, maar geeft naar het zich laat aanzien een unieke blik op de werking en betekenis van medezeggenschap in de praktijk.

6.2. HR-instrumenten in de OR.

Onder ondernemingsraden die bij het GBIO zijn geregistreerd is door Emiel van Eijk vanuit de Erasmus Universiteit Rotterdam en het GITP een afstudeeronderzoek uitgevoerd rond de toepassing van instrumenten vanuit het personeelsbeleid op de OR. Via de ondernemingsraad werden ook de HR-manager en de bestuurder betrokken bij dit onderzoek.

Van Eijk concludeert dat de ondernemingsraad doorgaans niet wordt gezien als een organisatieonderdeel waar ook het personeelsbeleid van de organisatie op kan worden toegepast. De vraag of dit de effectiviteit van de OR zou verbeteren beantwoordt hij positief. Het kan de OR helpen vaardiger en doelgerichter, en met beter gebruik van de talenten van ieder lid, te opereren.

6.3. Gebruik van OR- bevoegdheden

Het GBIO verleende medewerking aan een onderzoek van Rienk Goodijk, waarin bij grote, beursgenoteerde bedrijven werd onderzocht of en hoe de ondernemingsraden gebruik maken van hun bevoegdheden. De resultaten daarvan zijn door het ministerie van Sociale Zaken verwerkt in het kabinetsstandpunt medezeggenschap.

6.4. Trendanalyse

De gegevens uit de programma-toetsen van 2005 tot en met 2007 zijn in 2008 verzameld en opnieuw bekeken. Daarmee beoogden we de trends in mz-trainingen opnieuw in kaart te brengen. In 2009 zijn deze resultaten nogmaals kritisch bekeken, met het oog op de bruikbaarheid voor het veld. Vervolgens hebben we het rapport grondig herschreven om het geschikt te maken voor trainers en cursusontwikkelaars. Deze herziening verwachten we in maart 2010 te publiceren.



7. WERKVELD

7.1. Instituten

Elk half jaar bezoekt de directeur van het GBIO alle aangesloten scholingsinstituten. Standaard staat op de agenda de toets van kwaliteit en klanttevredenheid. Dat was in het voorjaar van 2009 nog de MISOR, in het najaar het KOOS. Daarnaast zijn deze bilaterale gesprekken voor het GBIO een belangrijke bron voor voeding vanuit het veld en voor het toetsen van beleidsvoornemens. In het voorjaar stond vooral het meten en bevorderen van kwaliteit van leerinterventies op de agenda. De bureaus hebben uiteenlopende visies en methoden. Het GBIO zoekt naar een optimale mix. Verder heeft het GBIO de instituten nadrukkelijk uitgenodigd om voorstellen te doen voor innovatieve projecten, aansluitend bij de opvattingen over diversiteit van leren. In het najaar werd de agenda aangevuld met de ontwikkelingen in de omvang van scholing in verschillende branches en de consequenties voor het aanbod. Ook de wijzigingen in de GBIO voorwaarden en de haken en ogen van de bijdrageregeling kwamen (weer) aan de orde.

Per 1 juli 2009 is het CAOP erkend als GBIO-instituut. De trajecten die zijn ingezet met andere bureaus hebben nog niet tot een definitieve aanvraag tot erkenning geleid. Daarop zijn twee uitzonderingen: De AO_b en CNV Onderwijs hebben beide een aanvraag ingediend om OR-scholing te mogen verzorgen zodra er ondernemingsraden zijn gevormd in het volwassenenonderwijs. De WOR is voor deze sector inmiddels van toepassing verklaard, maar de heffingsregeling voor OR-scholing gaat pas in op 1 januari 2011. Pas dan kunnen voor OR-cursussen in deze sector GBIO-bijdragen worden verstrekt.

7.2. Onderzoeksnetwerk.

In het voorjaar van 2009 organiseerde het GBIO weer een bijeenkomst voor en door mensen die onderzoek doen op het gebied van medezeggenschap. Het is een informele, open ontmoeting voor vakgenoten die komen halen en brengen. Mede hierdoor kon een grote diversiteit aan lopend en recent afgerond onderzoek aan de orde komen. Het GBIO levert door het organiseren van deze bijeenkomsten, behalve als gastheer, ook als kenniscentrum en moderator een bijdrage aan de versterking van de medezeggenschap, in het bijzonder van de ondernemingsraad. Het GBIO heeft geen specifiek eigen belang en kan als spin-in-het-web stimulerend optreden in deze uitwisseling.

7.3. Ondernemingsraden

Het GBIO heeft het meest direct te maken met scholingsinstituten en trainers. Daarnaast zoeken we ook het directe contact met ondernemingsraden en andere betrokkenen bij de medezeggenschap in organisaties. We willen een goed beeld krijgen en houden van de scholingsbehoefde in omvang, vorm en inhoud. En we willen ook eventuele belemmeringen om van het scholingsrecht gebruik te maken opsporen en waar mogelijk oplossen. Het minste wat we kunnen doen is de informatie over het bestaan en functioneren van het scholingsfonds zo breed mogelijk verspreiden. In 2009 waren we een paar keer standhouder op een OR-congres. We constateren dat we daar niet de OR-en ontmoeten die het GBIO (of de GBIO-instituten) niet kennen. Samen met werknemersverenigingen proberen we de OR-en te achterhalen die wel verkiezingen (willen) houden, maar zich bij ons niet registreren.

7.4. Publicaties.

GBIO-magazine

Twee keer per jaar brengt het GBIO een magazine uit dat wordt toegezonden aan alle bij ons geregistreerde ondernemingsraden. In elk nummer staat een thema centraal dat in die periode leeft in de medezeggenschap, waarbij we niet de directe actualiteit



(kunnen) volgen en overlap met de commerciële vakbladen willen vermijden. In het juni-nummer stond diversiteit van leren centraal, in het november-nummer de verbinding tussen 'regulier' werken en leren enerzijds en het OR-lidmaatschap en de -scholing anderzijds.

Onderzoeksverslag

In het praktijkblad Ondernemingsraad werd een serie in het oog springende artikelen gepubliceerd over de eerste resultaten van de derde monitor, gevolgd door de voorpublicatie van het monitorrapport.

OR-trainer: contouren van een mooi vak

Goos Westerlaken, OR-trainer met 30 jaar ervaring, heeft zijn kennis, kunde en ervaring opgetekend in het boek "OR trainer, contouren van een mooi vak". Alle trainers van bij het GBIO aangesloten instituten ontvingen een exemplaar van deze bijzondere GBIO-uitgave. Goos Westerlaken is jarenlang betrokken geweest bij het GBIO. Hij heeft lange tijd een rubriek verzorgd in het GBIO-magazine en heeft aan de wieg gestaan van de SOM opleiding. Zijn boek is een praktijkgids voor nieuwe OR-trainers, maar ook de ervaren OR-trainer kan met dit boek zijn voordeel doen. Op de bijgeleverde CD staat cursusmateriaal dat vrij mag worden gebruikt en bewerkt voor eigen trainingen.



8. INSTITUTEN EN HUN RELATIEVE POSITIE

Gegevens (in cursusdagdelen) per 1 februari 2010; geringe correcties voorbehouden.

		2005	2006	2007	2008	2009	+/-	aandeel
1	[1] FNV Formaat	6.916	7.227	7.180	6.789	6.118	-9,9%	16,4%
2	[2] SBI	6.218	5.686	5.599	5.302	4.922	-7,2%	13,2%
3	[3] Odyssee	5.641	5.180	4.833	4.344	3.581	-17,6%	9,6%
4	[4] Stavoor	4.432	4.099	3.888	3.786	3.383	-10,6%	9,1%
5	[5] GITP	3.033	2.842	2.943	2.752	2.920	6,1%	7,8%
6	[7] Mede	1.356	1.305	1.399	1.409	1.311	-7,0%	3,5%
7	[6] WVM	1.436	1.404	1.305	1.463	1.101	-24,7%	3,0%
8	[10] Adviesbureau Atim	1.057	939	1.047	992	962	-3,0%	2,6%
9	[8] Schouten en Nelissen	886	852	940	1.072	962	-10,3%	2,6%
10	[11] Transcoop	1.118	1.229	1.191	930	855	-8,1%	2,3%
11	[9] Bureau Zuidema	1.337	1.087	1.035	1.014	845	-16,7%	2,3%
12	[17] De Kromme Rijn	454	520	560	633	815	28,8%	2,2%
13	[14] Bureau Kalden	564	594	937	785	798	1,7%	2,1%
14	[12] blooming	957	895	854	906	730	-19,4%	2,0%
15	[23] Merlijn	421	378	506	582	712	22,3%	1,9%
16	[16] Comm	570	737	740	733	674	-8,0%	1,8%
17	[13] KGCA	1.182	1.161	871	808	671	-17,0%	1,8%
18	[15] Academie voor MZ	950	837	910	779	659	-15,4%	1,8%
19	[22] Cinteia	432	380	477	589	596	1,2%	1,6%
20	[21] Buro Klaverdijk	705	710	642	598	588	-1,7%	1,6%
21	[20] CursOR	641	579	570	610	587	-3,8%	1,6%
22	[18] HuizingaDeGrouw	519	449	592	625	580	-7,2%	1,6%
23	[24] MZ-services (1)	-	-	244	415	498	20,0%	1,3%
24	[19] Delphior (2)	-	339	540	610	488	-20,0%	1,3%
25	[30] Het Cursushuis (3)	-	-	-	168	398	136,9%	1,1%
26	[27] BPO	524	521	434	340	371	9,1%	1,0%
27	[25] De Beuk	627	514	486	411	345	-16,1%	0,9%
28	[29] Sabor	180	380	296	284	310	9,2%	0,8%
29	[26] TNO MC	271	252	244	365	256	-29,9%	0,7%
30	[28] Infácy	371	287	275	306	206	-32,7%	0,6%
31	[--] CAOP (4)	-	-	-	-	30	-	0,1%
	De Baak (5)	318	296					
	totaal	43.116	41.679	41.538	40.400	37.272	-7,7%	

(1) MZ-services heeft een GBIO-erkenning vanaf 1 januari 2007

(2) Delphior heeft een GBIO-erkenning vanaf 1 januari 2006

(3) Het Cursushuis heeft een GBIO-erkenning vanaf 1 juli 2008

(4) CAOP heeft een GBIO-erkenning vanaf 1 juli 2009

(5) De OR-scholing van De Baak is op 1 januari 2007 opgegaan in Odyssee



9. CURSUSDAGDELEN (maatwerk cursussen) IN VERSCHILLENDE SECTOREN

TOTAAL		5.049	4.275	3.043	2.716	2.470	1.094	1.038	870	812	810	798	749	736	682	647	641	597	584	562	557	541	538	470	450	357	345	307	295	252	191	20	32.496			
Onbekend		5	11				14			5																						35	1.058			
Bouwnijverheid		322	172	115	34	132	23		9	13	5	25	3	23	12	23	68						9	20		7										
Cultuur en Sport		97	42	27	19	12	24	6				2		10	5	23																			383	
Financiële dienstverlening		65	323	85	70	252	12	9	32	104	60	37	7	17	118	11	31	33	12	26	5		23	15		9									1.429	
Gezondheidszorg		539	748	624	624	323	243	150	159	91	120	42	64	73	76	105	81	101	33	26	5		182	49		66	16								5.194	
Grafische sector		68	57	10	10	97		13	15	5	5	28	5			12	8	5					8												376	
Handel		240	301	231	244	201	41	50	38	89	22	64	27	51	32	20	21	29	15	22	44	46	41	34		2	19	36	18	5	10			1.993		
Horeca en Catering		13	25	5	13	7	5			10				81				15					2	8		6	6	19						214		
Industrie		1.372	855	825	569	438	140	488	108	206	131	212	25	130	77	203	108	54	44	115	235	126	148	129		42	43	42	16	15	53			6.955		
Landbouw, bosbouw, visserij		23	30		2	10	5				12				5		5		5	65		12	4	5			5							188		
Nutsbedrijven (productie en distributie)		12	21	29	15	185	7		34	10	13	5	10		2	13			10	3	5													374		
Onderwijs		34	22	43	32	36	5		35						5	5	2	2		5	5	5						10					259			
Overheid		581	637	370	487	228	341	33	289	116	194	162	494	91	184	195	145	87	326	119	49	119	8	45		272	76	100	34	16	179	9	15	6.001		
Vervoer, Opslag en Communicatie		347	191	69	116	69	15	135		59	33	58	24	115	11	5	12	34	12	144	29	24	16	8		33	12	44						1.623		
Welzijnszorg		713	378	363	250	109	106	50	84	55	87	64	76	79	56	40	91	104	28	13	17	43	75	31		32	71	16	27	33	15	17	3.123			
Zakelijke Dienstverlening		618	462	247	231	371	113	104	67	49	130	64	12	66	82	20	71	68	72	15	31	30	32	119		33	49	51	24	14	23	23		3.291		
	FNV Formaat																																			
	SBI training & advies																																			
	Odyssee Medezeggenschap																																			
	Stavoor Groep																																			
	GITP Medezeggenschap																																			
	MEDE Training																																			
	WVM																																			
	Adviesbureau ATIM																																			
	Bureau Zuidema																																			
	Schouten & Nelissen																																			
	Kromme Rijn																																			
	Transcoop																																			
	Bureau Kalden MZ BV																																			
	blooming																																			
	COMM BV																																			
	Merlijn Medezeggenschap BV																																			
	KGCA																																			
	Academie Voor Medezeggenschap																																			
	CursOR																																			
	HuizingaDeGrouw Opleidingen																																			
	CINTEA Partners in Org.ontw.																																			
	Buro Klaverdijk																																			
	Delphior																																			
	MZ Services																																			
	Cursushuis																																			
	BPO groep																																			
	De Beuk																																			
	SABOR																																			
	TNO MC																																			
	Infacy BV																																			
	CAOP																																			
	TOTAAL																																			