

Jaarverslag 2010

maart 2011





Bestuursverslag



INHOUD

Inleiding	4
1. Het GBIO	6
1.1. Naam en zetel	6
1.2. De GBIO-doelstelling	6
1.3. Relatie tot de Sociaal Economische Raad	6
1.4. Contact met de opleidingsbureaus	6
1.5. Werkorganisatie	6
1.6. Interne medezeggenschap	7
1.7. GBIO in 2011 en verder	7
2. Bestuur	9
2.1. Samenstelling van het bestuur	9
2.2. Rapportage over het bestuurswerk	9
3. Cursusbijdragen	11
3.1. Bijdragevoorwaarden	11
3.2. De kerngegevens van het GBIO-werk	12
4. Projecten intern.....	15
4.1. Certificering	15
4.2. Evaluator	15
4.3. Argos	15
5. Projecten extern.....	17
5.1. Individuele coaching	17
5.2. Nieuwe vormen van medezeggenschap	17
5.3. Mobiliseer Sociaal Kapitaal	17
5.4. Medezeggenschap 2.0	17
5.5. Leergang Sociaal Overleg in de Onderneming	17
5.6. Als de gemeentelijke organisatie kantelt, valt de OR dan om?	18
5.7. Medezeggenschapsvouchers voor de motorvoertuigenbranche	18
5.8. Medezeggenschap in de pluimvee-industrie	18
6. Onderzoek.....	19
6.1. Publicatie resultaten derde OR-monitor	19
6.2. De invloed en het functioneren van de OR bij de overheid.	19
6.3. HR-instrumenten in de OR	19
6.4. Trendanalyse	20
6.5. Peiling	20
6.6. Scholing van vaste commissies (onderzoeksstage)	20
6.7. Animo voor het OR-werk (onderzoeksstage)	20
6.8. Onderzoeksnetwerk	21
7. Publiciteit.....	22
8. Opleidingsbureaus en hun relatieve positie.....	23
9. Cursusdagdelen in verschillende sectoren (<i>maatwerkcurssussen</i>).....	24



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 2010 heeft ontplooid om te voldoen aan de opdracht structurele en goede scholing te bevorderen.

Robuust en flexibel

Het gaat goed met de ondernemingsraad in Nederland. Er is altijd wat gemor omheen, maar dat is typisch Nederlands. De OR en de WOR staan niet wezenlijk ter discussie.

We zien in onderzoek en in de pers dat de OR betrokken is bij belangrijke aangelegenheden die in en met de organisatie gebeuren. Daarbij blijkt de OR het orgaan bij uitstek dat zich sterk maakt voor continuïteit.

Dat neemt niet weg dat de vormgeving van medezeggenschap in beweging is. Het GBIO beweegt mee met de ontwikkelingen in het veld. Als ergens de kwaliteit van de medezeggenschap te wensen overlaat zoeken we naar stimulerende maatregelen om dat vlot te trekken. Scholing is het primaire instrument, maar ook het bevorderen van meer passende vormen van medezeggenschap hoort daarbij. In de praktijk zien we dat in de meeste gevallen gewoon een ondernemingsraad zou kunnen functioneren, op maat gesneden naar de wensen van de overlegpartners.

De relatie van het GBIO met opleidingsbureaus

De instrumenten die het GBIO hanteert om de kwaliteit van scholing en vorming voor ondernemingsraden te waarborgen zijn de afgelopen jaren aangepakt. De erkenning van opleidingsbureaus was in de praktijk vooral gebaseerd op hun omvang en hun score op klanttevredenheid. In 2010 is de ontwikkeling van een toetsingskader voor certificering gereed gekomen. Een bureau moet in een initiële en periodieke audit aantonen een kwalitatief hoogstaande opleidingsorganisatie te zijn die, specifiek voor de doelgroep medezeggenschap, een relevant programma en dienstenpakket kan bieden. Dit toetsingskader maakt het merendeel van de vormvoorschriften (bijdragevoorwaarden) overbodig, waarmee het GBIO actief aanstuurde op substantiële en planmatige scholing. Het bewaken van de kwaliteit van scholing is integraal onderdeel van de certificeringseisen van opleidingsbureaus. Het GBIO zal voor de beoordeling van bureaus gebruik maken van betrouwbare gegevens over leereffecten en klanttevredenheid die zij zelf verzamelen en aanleveren.

De focus van het GBIO ligt daarnaast op het algemene effect van scholing op het functioneren van medezeggenschap en op de invloed van medezeggenschap op het functioneren van organisaties.

Het GBIO in beweging

Het scholingsfonds wordt met enige regelmaat tegen het licht gehouden. Het is lastig om objectief te bepalen of het fonds nog steeds nodig is en nog steeds het beoogde effect heeft. Vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers hebben hierop een verschillende visie. Partijen zijn binnen de SER met elkaar in gesprek over alternatieven om een soepele financiering van OR-scholing op ondernemingsniveau te waarborgen. In het verlengde daarvan ligt de vraag óf en hóe andere instrumenten kunnen worden ingezet om goed functioneren van medezeggenschap



in Nederland te bevorderen. Hoe kunnen medezeggenschapsorganen die niet gemakkelijk of vanzelfsprekend van hun scholingsrecht gebruik maken, worden gestimuleerd en ondersteund?

Een mogelijk einde van het scholingsfonds en de WOR-heffing dwingt ook om na te denken waar andere taken die het GBIO uitvoert optimaal kunnen worden ondergebracht. De ideeën die op tafel liggen om kwaliteitsbewaking en onderzoek te continueren, zullen de komende jaren worden uitgewerkt.

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 gelden die ondernemingsraden kunnen ontvangen uit het fonds dat door de loonheffing tot stand is gekomen. Het GBIO stelt zich ten doel de cursusgelden rechtmatig en doelmatig aan te wenden. Via het GBIO worden financiële bijdragen verleend aan cursussen die voldoen aan de in de GBIO-bijdrageregeling gestelde subsidievoorwaarden en, beperkt, aan andere projecten die bijdragen aan de statutaire doelstelling. Door middel van kwaliteitscontrole, aanvullend onderzoek en inhoudelijke toetsing van scholingsprogramma's worden de toegankelijkheid en de kwaliteit van de deskundigheidsbevordering bewaakt en bevorderd. Met themadagen, gerichte publicaties en stimulering van markt- en productinnovatie wordt 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 in Utrecht, door een staf van in totaal 11 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 daarnaast een afdeling medezeggenschap, waarin het secretariaat van de bedrijfscommissies voor de marktsector is ondergebracht en waar ondernemingsraden terecht kunnen voor (juridische) adviezen. Het GBIO stemt incidenteel af met deze afdeling om overlap te traceren, maar vooral om hiaten in de ondersteuning van goed functionerende medezeggenschap te voorkomen of op te lossen.

1.4. Contact met de opleidingsbureaus

Naast de ad hoc contacten die het GBIO met de bureaus heeft rond bijzondere projecten of uitzonderlijke situaties, organiseert het GBIO twee keer per jaar een intensief overleg met alle bureaus. In het voorjaar van 2010 concentreerde zich dat in een directeurenoverleg in Utrecht, met de wijzigingsvoorstellen voor certificering van bureaus en de kwaliteitsbewaking van opleidingstrajecten als centrale thema's. In het najaar van 2010 heeft de directeur van het GBIO weer alle opleidingsbureaus afzonderlijk bezocht om het evaluatierapport te bespreken en te overleggen over mogelijke drempels in de voorgenomen wijzigingen.

1.5. Werkorganisatie

De bezetting van het GBIO-kantoor is in 2010 licht gewijzigd. Met het vertrek van een van de medewerkers is de kwetsbare eenpersoons administratieve functie



ingevuld met externe inhuur. De totale personeelsformatie bedroeg 8,15 formatieplaatsen (vanaf 01-02-2010), verdeeld over 11 dienstverbanden, waarvan 10 in deeltijd. Drie mannen, acht vrouwen. Het ziekteverzuim was met 4,8 % (CBS rekenmethode) iets lager dan in 2009 (6,0 %).

Een deel van het onderzoekswerk wordt gedaan door ITS in Nijmegen. Ook productie en vormgeving van het GBIO-magazine en de website zijn uitbesteed en sinds februari 2010 ook een deel van de financiële administratie.

Medewerkers (per 01-01-2010)	Functie/afdeling
Bruno van Rijsingen	Directeur
Peter-Alex van Meir	Controller
Mia Lageschaar	Senior beleidsmedewerker
Jan Karel	Senior onderzoeker
Liedeke Boekhorst	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	Cursus- en financiële administratie (tot 01-02)

In de periode april tot juli liepen Amina Fizazi en Taniek Kework, studentes van de afdeling Management, Economie en Recht van de Hogeschool InHolland, stage bij het GBIO. Zij werkten ieder aan een eigen onderzoeksopdracht, respectievelijk 'Scholing van OR-commissies' en 'Animo voor het OR-werk'. Beide onderzoeken waren verkennend en beschrijvend van aard en leverden werkhypotheses op voor mogelijk verdere verdieping.

1.6. Interne medezeggenschap

In 2010 werd drie maal een personeelsvergadering belegd. Met name de onzekere toekomst van het GBIO en daarmee van de medewerkers was vaak onderwerp van bespreking. Verder kwamen aan de orde: de sluiting van het kantoor op vrijdag, de te verwachten wijzigingen in taken en functies als gevolg van automatisering, terugdringen van de regelgeving, het opleidingsbeleid en diverse CAO-aangelegenheden.

Omvang en aard van de GBIO-organisatie lenen zich in de meeste situaties voor vormen van directe medezeggenschap.

1.7. GBIO in 2011 en verder

Voor 2011 zijn bestuurlijke voornemens gemaakt die financiële effecten hebben. Op het gebied van ICT wordt drastisch vernieuwd. De inhoudelijke beleidsvoornemens 2011-2012, sterker gericht op de begeleidingstaak van ondernemingsraden, brengen nieuwe functies met zich mee (voorlichting, PR), die wellicht niet met interne verschuivingen kunnen worden ingevuld. De bijdrageregeling voor OR-cursussen is in 2011 gelijk aan die van 2010. Het effect van de aantrekkende economie op de scholingsvraag is nog onduidelijk.



Als in 2011 wordt besloten de WOR-heffing en het scholingsfonds binnen afzienbare tijd te vervangen door andere instrumenten die het gebruik van het scholingsrecht door OR-en bevorderen, vervalt een belangrijke taak van het GBIO. De taken op het gebied van stimulering van medezeggenschap en van kwaliteitsbewaking van OR-scholing worden dan ook anders belegd. Dat kan er toe leiden dat het GBIO per 1 januari 2013 wordt opgeheven.

Samengevat ziet de begroting 2011 er als volgt uit:

Begroting 2011

BATEN	
Subsidie SER	22.857.000
Rentebaten	5.000
TOTAAL BATEN	22.862.000
LASTEN	
Bijdragen cursussen	21.390.000
Kosten kwaliteitsbewaking	220.000
Bureaunkosten	1.252.000
TOTAAL LASTEN	22.862.000
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 is op 1 januari 2010 opnieuw ingegaan. De directeur van het GBIO neemt ambtshalve als secretaris van het bestuur deel aan de vergaderingen. Het hoofd van de afdeling Toezicht en Bestuur van de SER is in de rol van toezichthouder bij de vergadering aanwezig.

De samenstelling van het bestuur van het GBIO zag er in 2010 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. Heetman

dhr. Chr. Steketee

Organisatie

VSO

VNO-NCW (*tevens vicevoorzitter*)

VNO-NCW

VSO

MKB Nederland

van werknemerszijde

dhr. B. van Boggelen

dhr. M.J. de Heer

mevr. M.E.H.J van der Heijden

dhr. H. Hubregtse

dhr. H. van Steenberghe

vacature

Organisatie

CNV (*tot 1 oktober 2010*)

MHP

ABVAKABO FNV

FNV Bondgenoten

FNV (*tevens vicevoorzitter*)

CNV (*vanaf 1 oktober 2010*)

2.2. Rapportage over het bestuurswerk

Het bestuur kwam in 2010 drie keer in vergadering bijeen. De vergaderingen vonden plaats op 8 maart en 21 juni in het CAOP Zalencentrum en op 25 november in het kantoorgebouw van de SER beide in Den Haag.

Tijdens de vergadering van 8 maart werden de jaarrekening en het jaarverslag 2009 vastgesteld. Daarin werd geconstateerd dat de terugval in scholingsgedrag doorzet. Over het hele jaar 2009 werden bijna 8% minder cursusdagdelen met GBIO-bijdrage uitgevoerd.

In deze vergadering werden ook de kaders voor de begroting 2011 besproken, zodat helder werd op welke hoofdlijnen beleid kan worden gemaakt.

In de vergadering van 21 juni stond de begroting 2011 centraal. Gezien het eerder gebleken gebrek aan overeenstemming over indexering van de bijdragen is dat niet opnieuw ter sprake gebracht. Voor het overige gaat de begroting uit van continuïteit



van het GBIO. Het bestuur stemde in met noodzakelijke investeringen in ICT, met het verzoek waar mogelijk verplichtingen gefaseerd aan te gaan.

In deze vergadering werden de erkenningsaanvragen van de stichting Navigator (per 1 juli 2010) en van AOb en CNV Opleidingen (beide per 1 januari 2011) gehonoreerd.

Onmiddellijk na de vergadering bereikte ons het trieste bericht dat de heer Modderman, waarnemer in het bestuur namens de SER, onverwacht is overleden.

Het dagelijks bestuur van het GBIO heeft op 17 november op uitnodiging van de bestuurskamer zijn visie kunnen geven op voorgestelde (financiële) alternatieven voor de bevordering van OR-scholing.

In de vergadering van 25 november werden de vernieuwde certificeringsregeling van opleidingsbureaus en de beleidsvoornemens voor 2011 en 2012 besproken en vastgesteld. Beide stukken dragen onvermijdelijk het stempel van mogelijke beëindiging van WOR-heffing en scholingsfonds.



3. Cursusbijdragen

3.1. Bijdragevoorwaarden

Per 1 januari 2010 werden nieuwe subsidievoorwaarden van kracht, met een paar belangrijke wijzigingen ten opzichte van 2008 en 2009. Een aantal (aanvullende) voorwaarden kwam te vervallen en een aantal bijdragevormen werd beperkt of afgeschaft. Hieronder een korte schets van de gevolgen van de belangrijkste wijzigingen.

Afschaffing voltaligheids criterium

OR-en hoeven niet meer voltalig aanwezig te zijn om in aanmerking te komen voor een bijdrage aan een maatwerk cursus; of dat zinvol is laten we over aan het oordeel van de OR zelf en zal afhankelijk zijn van het programma. Desondanks zien we dat de meeste maatwerk cursussen gevolgd worden door de voltallige OR, zowel in 2010 als in eerdere jaren. Het afschaffen van het voltaligheids criterium blijkt geen invloed te hebben op het aantal deelnemers aan maatwerk cursussen.

Aanvullende voorwaarden groepscoaching

In 2008 en 2009 golden bij groepscoaching aanvullende voorwaarden aan instituutsk keuze, termijn en eerder gevolgde scholing. Deze aanvullende voorwaarden bestaan sinds januari 2010 niet meer. We beschouwen groepscoaching als zelfstandige scholingsvorm.

In 2009 waren er iets minder cursussen met het label 'groepscoaching' die voor een bijdrage in aanmerking kwamen dan in 2008. In 2010, na het afschaffen van de aanvullende voorwaarden, is dat aantal ruim verdubbeld.

Vooraf OR-en en vaste commissies in de sectoren Welzijn, Overheid en Nutsbedrijven gebruiken deze scholingsvorm; de sectoren Bouw, Financiële dienstverlening, Industrie en Transport veel minder.

Meestal is groepscoaching van korte duur: gewoonlijk één dagdeel, soms twee.

Afschaffing combinatiebijdrage

Per 1 januari 2010 is de combinatiebijdrage helemaal afgeschaft. Dit heeft in 2010 geen invloed gehad op het aantal combinatiecursussen of het aantal OR-en dat een combicursus volgt.

Groepsgrootte en bijdrage open inschrijvingscursussen

Vanaf januari 2010 is de maximale groepsgrootte bij open inschrijvingscursussen verlaagd en tegelijk de bijdrage per deelnemer verhoogd. Per saldo kan de bijdrage per cursus gelijk blijven.

Het *gemiddelde* aantal deelnemers per open inschrijvingscursus was in 2010 iets lager dan in 2008 en 2009. Daar staat tegenover dat het *meest voorkomende* aantal deelnemers iets hoger was dan in eerdere jaren. De verhoging van de bijdrage, in combinatie met de nieuwe eis aan de groepsgrootte, heeft dus nauwelijks effect op de deelname aan open inschrijvingscursussen.

Bezwaarprocedure

Sinds juni 2010 kent het GBIO een formele bezwaarprocedure. Wanneer een OR of opleidingsbureau meent dat strikte toepassing van de subsidievoorwaarden tot een onterechte afwijzing van een bijdrage leidt, kan schriftelijk een bezwaar worden ingediend. Van die mogelijkheid werd in 2010 tien maal gebruik gemaakt.



Per bezwaar wordt een commissie gevormd, bestaande uit twee leden van het beleidsteam die niet betrokken waren bij het besluit waartegen bezwaar wordt aangetekend. De bezwaarcommissie adviseert de directeur. Is het oordeel unaniem, dan is dit advies bindend. Is de commissie verdeeld, dan beslist de directeur. In acht gevallen was het advies unaniem: in vier gevallen werd alsnog een bijdrage toegekend, in vier gevallen niet. In twee gevallen was het advies verdeeld, en besloot de directeur alsnog een bijdrage toe te kennen.

3.2. De kerngegevens van het GBIO-werk

In 2010 stonden 13.286 medezeggenschapsorganen bij het GBIO geregistreerd, onder te verdelen naar raadsvorm.

	geregistreerd in 2010	geschoold in 2010	% dat in 2010 scholing volgde
OR/GeOR/BOR	8.242	5.224	63%
COR/GrOR	311	179	58%
OC	1.998	1.002	50%
VC	2.734	620	23%
Totaal	13.285	7.025	53%

We zien dat 63% van de (bij het GBIO geregistreerde) ondernemingsraden in 2010 een vorm van scholing volgde. Andere medezeggenschapsorganen, vooral vaste commissies (23%), maken veel minder gebruik van hun scholingsrecht. Bij de start van de 3^e GBIO-monitor in 2008 bleek dat nagenoeg alle OR-en (meer dan 95%) bij het GBIO zijn geregistreerd. Uit nalevingsonderzoeken blijkt steeds dat ongeveer 30% van de OR-plichtige bedrijven geen OR heeft. Dat laatste betekent dat ruim 3.700 OR-plichtige bedrijven geen gebruik maken van het scholingsfonds.

De scherpe daling in de cursusvraag van eind 2008 en het hele jaar 2009 is in 2010 enigszins tot staan gekomen. Het aantal cursussen (interventiemomenten) neemt weer toe, maar de gemiddelde duur neemt verder af. Het feitelijk aantal dagdelen komt daarmee weer iets onder het niveau van 2009 uit.

	2006	2007	2008	2009	2010 *)	+/-
Aantal cursussen	8.787	8.843	8.781	8.454	8.932	+ 5,7 %
Aantal cursusedagen	17.035	17.019	16.659	15.490	15.651	+ 1,0 %
Aantal cursusedagdelen	41.679	41.541	40.393	37.213	36.956	- 0,7 %

*) De cijfers 2010 zijn voorlopig, gebaseerd op de registratie per 1 januari 2011

In 2010 bereikten we met deze 8.932 cursussen 7.025 medezeggenschapsorganen. In totaal volgden 5.403 Ondernemingsraden (incl. COR en GOR) één of meer cursussen (in 2009: 5.411 Ondernemingsraden). In 2010 volgden 1.622 Vaste Commissies en OC's cursussen met GBIO-bijdrage (in 2009: 1.764). In totaal namen (inclusief dubbeltellingen), volgens voorlopige cijfers ongeveer 73.000 medezeggenschappers aan cursussen deel (in 2009: 71.598).



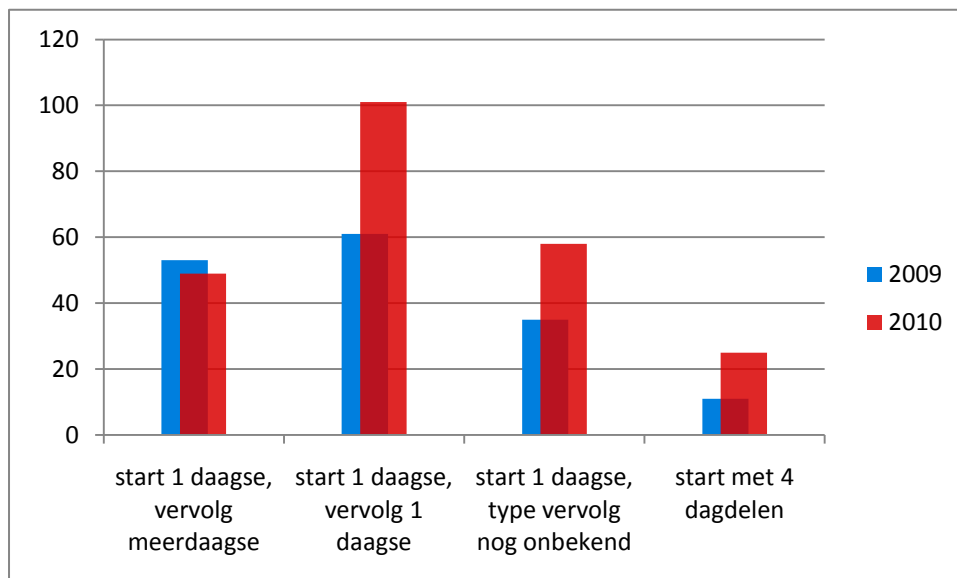
Scholingsplannen

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 2010 is ontvangen is ten opzichte van 2009 met 29 % gestegen (446 tegenover 345). Uit andere bronnen weten we dat OR-en veel vaker een scholingsplan maken. Als de componenten afzonderlijk aan de bijdragevoorwaarden voldoen hoeft het plan natuurlijk niet bij het GBIO te worden ingediend.

Heel vaak zien we dat de OR een plan indient (of laat indienen) omdat hij wil afwijken van de voorwaarde om met een meerdaagse cursus van vijf dagdelen te beginnen. Dit past geheel binnen de trend die zich in 2010 doorzette.

In de grafiek is een uitsplitsing gemaakt naar het vervolg op zo'n kortere startcursus.



Opvallend was het aantal scholingsplannen, bestaande uit een serie losse dagdelen. In 2010 ontvingen wij 41 scholingsplannen van dit type. In 2009 waren dat er 10. Verder ontvingen wij 16 aanvragen voor leergangen. Dit is een forse stijging t.o.v. 2009, toen ontvingen wij 6 aanvragen.

Net als in voorgaande jaren zijn nagenoeg alle scholingsplannen die wij ontvangen opgesteld en ingediend door een scholingsinstituut. De meeste scholingsplannen hadden betrekking op één MZO, en daarbij ging het in 81% van de gevallen om een OR.

Bestuurderscursussen

In 2010 zijn 38 bestuurderscursussen gevolgd met GBIO-bijdrage (95 dagdelen). Hieraan namen in totaal 325 bestuurders en andere functionarissen deel, uit 214 ondernemingen. In 2009 waren dat er maar 15. Er zijn meer bureaus actief om de bestuurder bij de ontwikkeling van het overleg te betrekken. Dat kan met een eendaags aanbod en loopt soms parallel met de startcursus van de OR.

Ambtelijk secretarissen



In 2010 zijn 17 door de VASMO erkende leergangen voor ambtelijk secretarissen van start gegaan. Hieraan namen 127 ambtelijk secretarissen deel. Verschillende VASMO-leergangen uit 2009 vonden in 2010 vervolg en afronding. Daarnaast was er een open aanbod voor ambtelijk secretarissen buiten de VASMO-erkenning om, waarbij aan 69 deelnemers uit 10 cursussen een GBIO-bijdrage is verstrekt.

Platformscholing

OR netwerken kunnen een belangrijke functie hebben in het delen van kennis en het verspreiden van 'best practices'. OR-platforms konden ook in 2010 een bijdrage aanvragen voor de eendaagse scholingsbijeenkomsten die zij organiseren in samenwerking met erkende bureaus.

In 2010 kenden wij 48 platforms en hebben er 25 platformbijeenkomsten plaatsgevonden met een GBIO-bijdrage. Dit is een verdubbeling ten opzichte van 2009, het startjaar van de pilot. De platformscholing valt met ingang van 2011 regulier onder de GBIO bijdrageregeling.

Afgeleide gegevens (groepsgrootte, cursusduur, etc.)

	2006	2007	2008	2009	2010*)
cursussen (crs)	8.787	8.843	8.781	8.454	8.932
cursusdagdelen (cdd)	41.679	41.541	40.393	37.213	36.956
gemiddelde cursusduur	4,74	4,70	4,60	4,40	4,14
deelnemers	72.037	72.439	72.473	71.522	69.961
gemiddelde groepsgrootte	8,20	8,19	8,25	8,46	7,83
1-daagse	25%	27%	26%	31%	37%
2-daagse	57%	58%	57%	55%	51%
3-daagse	18%	15%	16%	13%	12%
	crs cdd	crs cdd	crs cdd	crs cdd	crs cdd
maatwerk	7.454 36.415	7.504 36.549	7.395 35.328	7.079 32.488	7.138 31.831
combinatie	420 1.928	375 1.790	219 1.065	159 743	161 685
open inschrijving	737 3.148	756 2.989	408 1.955	413 1.890	452 1.924
groepscoaching	176 188	208 208	215 221	213 219	575 639
maatwerk in concernverband			544 1.824	590 1.873	606 1.877
totaal	8.787 41.679	8.843 41.541	8.783 40.393	8.454 37.213	8.932 36.956
cursusbijdragen x € 1.000	22.779	22.330	21.846	20.238	19.851

*) De cijfers van 2010 zijn voorlopig, gebaseerd op de registratie per 1 januari 2011



4. Projecten intern

4.1. Certificering

In 2008 zijn we gestart met het inventariseren van mogelijkheden om de kwaliteitsborging door het GBIO te optimaliseren. We hebben daarbij gebruik gemaakt van de expertise van zeer diverse partijen, wat leidde tot drie 'scenario's': mogelijke denkrichtingen over de rol, taak en functie van het GBIO bij het borgen van opleidingskwaliteit in de medezeggenschap. In 2009 hebben we geconcludeerd dat de huidige werkwijze -erkenning van bureaus- heel goede mogelijkheden biedt om meer eisen te stellen aan de specifieke medezeggenschapscontext van deze bureaus.

In 2010 zijn, in nauwe samenwerking met het NQA (Netherlands Quality Agency) nieuwe criteria ontwikkeld voor de erkenning van opleidingsbureaus.

In de nieuwe regeling ligt de kwaliteitstoets meer bij het functioneren van de aanbieder dan bij de structuur of de omvang van diens organisatie. De voorwaarden voor erkenning hebben betrekking op het aanbod (breedte en specialisatie), de opleiders (kwalificaties van de trainers) en de organisatie (interne kwaliteitszorg en bedrijfsvoering) van de aanbieder. Door het functioneren van de aanbieder op deze drie domeinen te toetsen kan het GBIO de kwaliteit van de aanbieder voldoende garanderen om de aanbieder via een erkenning aan te bevelen als opleider voor medezeggenschapsorganen.

In het najaar van 2010 is de nieuwe regeling met de erkende bureaus besproken. Daarbij is uitgebreid aan de orde geweest hoe zij gestalte kunnen en willen geven aan de documentatie van de kwaliteit van hun diensten en producten binnen het nieuwe toetsingskader. Deze eerder erkende opleidingsbureaus krijgen een overgangsregeling. Het GBIO heeft hen een nieuwe samenwerkingsovereenkomst aangeboden voor de duur van 2 jaar waarbij zij in de loop van 2011 getoetst zullen worden aan de nieuwe criteria.

Aanbieders die na 1 oktober 2010 erkenning aanvragen moeten voldoen aan de voorwaarden van de nieuwe erkenningsregeling.

4.2. Evaluator

In april 2010 werd de pilot van vijf opleidingsbureaus met Evaluator afgerond. Tijdens de pilot kon de volledige functionaliteit van dit geavanceerde instrument voor het volgen van opleidingstrajecten niet worden benut. De resultaten leidden dan ook niet tot een sterke vergroting van het draagvlak voor het gebruik ervan bij de GBIO-opleidingsbureaus. De pilot wordt vervolgd met een proefperiode van facultatief gebruik. Het GBIO zet Evaluator zelf wel in, waardoor de drempel voor bureaus om er ook mee te werken aanzienlijk wordt verlaagd. Er is enorme diversiteit in de manier waarop bureaus de kwaliteit van hun interventies en de effecten monitoren. Het GBIO dwingt niet tot uniformering, maar schrijft wel een grootste gemene deler voor. Medio 2011 zal het besluit worden genomen of Evaluator (of een ander instrument om digitaal te meten) algemeen zal worden ingevoerd om uitvoering te geven aan de evaluatie-eisen in het kader van de nieuwe certificeringsvoorwaarden.

4.3. Argos

In april 2010 is het project Argos van start gegaan. Het project beoogt de realisatie van een nieuw informatiesysteem voor het GBIO.



Het huidige ruim 10-jaar oude Cursusregistratiesysteem (CRS) is technisch verouderd, waardoor we het risico lopen dat nieuwe platforms waarop het systeem moet draaien CRS niet meer ondersteunen. Bovendien is CRS in de loop van de jaren door veelvuldige aanpassingen, met name vanwege wijzigingen in de bijdragevoorwaarden, dusdanig ingewikkeld geworden, dat elke wijziging veel kosten met zich meebrengt en een moeizame implementatie kent.

Voor het toegankelijk vastleggen van gegevens voor onderzoeksdoeleinden is CRS niet ontworpen en eigenlijk niet geschikt te maken.

Samengevat voldoet het huidige systeem geheel niet aan de wensen van de gebruikers, noch beleidsmatig noch praktisch.

De werktitel ARGOS van het project is een knipoog naar de naam van een reus uit de Griekse mythologie die over zijn lichaam honderden ogen bezat. De naamkeuze doelt niet zozeer op het 'wantrouwende' maar op het 'allesziende' dat het GBIO met het systeem voor ogen heeft. In 2011 zal een andere naam worden gekozen.

In de periode april tot september zijn de werkprocessen grondig geanalyseerd, en zijn de voorstellen tot vernieuwing uitgewerkt en goedgekeurd. Na een offerteronde is gekozen voor samenwerking met het Utrechtse bureau INFI, dat het maatwerksysteem zal ontwerpen en bouwen.

In het laatste kwartaal van het jaar zijn de consequenties van de (handhaving van de) bijdragevoorwaarden voor het nieuwe systeem in kaart gebracht, en is de uitwerking van het functioneel en technisch ontwerp ter hand genomen.

De planning voorziet in de start van het bouwen in het tweede kwartaal van 2011, en het in gebruik nemen van het systeem per januari 2012.

Het projectteam wordt ondersteund door adviesbureau IQ@work.



5. Projecten extern

5.1. Individuele coaching

Sinds maart 2010 kunnen OR-leden onder voorwaarden een GBIO-bijdrage ontvangen voor individuele coaching. Meestal is dat de voorzitter of een ander lid van het DB. Deze individuele coaching moet passen binnen een groter leertraject van het OR-lid of van de OR en moet aangeboden worden door een gekwalificeerd coach. Het GBIO evalueert met enige regelmaat zowel de bijdragevoorwaarden als de effecten van dit experiment, dat doorloopt tot eind 2011.

In 2010 zijn acht aanvragen gedaan voor een bijdrage aan individuele coaching, waarvan zes voor coaching in 2010. Deze zijn inmiddels grotendeels afgehandeld wat betreft bijdragen en verslaglegging. Het gaat in totaal om 139 individuele sessies van 76 OR-leden, verzorgd door coaches van vier opleidingsbureaus.

5.2. Nieuwe vormen van medezeggenschap

De ondernemingsraad bestaat in zijn huidige vorm, als onafhankelijk orgaan in de organisatie, sinds 1979. Bij evaluaties constateren deskundigen en wetgever dat de wettelijke kaders voldoende ruimte bieden voor aanpassingen op ondernemingsniveau. Desondanks zijn er met enige regelmaat experimenten die andere vormen van georganiseerd overleg verkennen. In een aantal overheids- en zorginstellingen functioneren naast alternatieve gekozen organen (bijvoorbeeld een Raad voor de Medezeggenschap) uitvoeringsorganen als regiegroep of projectgroep. Als zo'n organisatie OR-plichtig is en WOR-heffing betaalt, draagt het GBIO op projectbasis bij in de kosten van scholing van de verschillende organen, tot een maximum zoals dat zou gelden als er overlegorganen waren ingesteld conform de WOR.

De bekendste voorbeelden zijn Vincent van Gogh (voorheen GGZ Noord- en Midden Limburg), Waternet en de gemeenten Dordrecht en Hilversum.

5.3. Mobiliseer Sociaal Kapitaal

Het project 'Mobiliseer Sociaal Kapitaal', een leerexperiment waarbij OR en bestuurder in een nieuwe werkverhouding complexe organisatievraagstukken aanpakken, is door de initiatiefnemers in 2010 wel in de steigers gezet, maar nog niet concreet uitgevoerd.

5.4. Medezeggenschap 2.0

Onder deze titel organiseerde een aantal GBIO opleidingsbureaus met externe partners en een bijdrage van het GBIO een conferentie over nieuwe vormen van organiseren en medezeggenschap. Centrale thema's daarin waren nieuwe vormen van werken en arbeidsverhoudingen, gebruik en invloed van sociale media, zowel op werken als op medezeggenschap, een positief en stimulerend imago van medezeggenschap.

5.5. Leergang Sociaal Overleg in de Onderneming

Het GBIO organiseerde met het AIAS de zesde en laatste editie van deze winterleergang. De belangstelling onder trainers nam de laatste jaren wat af. Er was ook feitelijk weinig doorstroming in de populatie van OR-trainers. De branche- en de beroepsvereniging hebben de handen ineen geslagen om daar een basisopleiding voor van de grond te krijgen, alsmede een systeem van permanente educatie. De



functie van de leergang kan in de toekomst worden overgenomen in het kwalificeringssysteem (in ontwikkeling) voor OR-trainers.

5.6. Als de gemeentelijke organisatie kantelt, valt de OR dan om?

Gemeenten krijgen de komende jaren te maken met veel veranderingen. Zo is er een omslag van aanbodgericht naar vraaggericht werken, worden steeds meer diensten digitaal aangeleverd en staan er ingrijpende bezuinigingen voor de deur. Het congres- en studiecentrum van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft op 11 november over deze problematiek een werkconferentie georganiseerd. Het College voor Arbeidszaken van de VNG ondersteunde deze conferentie inhoudelijk omdat men er belang aan hecht dat in de komende jaren het lokale bestuur en de staf met OR-leden gaan samenwerken. Het GBIO heeft dit branchebrede initiatief, waarin de samenwerking tussen bestuurder en OR nadrukkelijk op de agenda stond, financieel ondersteund.

5.7. Medezeggenschapsvouchers voor de motorvoertuigenbranche

Medezeggenschap in de motorvoertuigenbranche verdient een steuntje in de rug! Dat is de slogan voor een gezamenlijk project van de Stichting OOMT (het opleidings- en ontwikkelingsfonds motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf) en het GBIO.

Dit project is gericht op het versterken van de bestaande medezeggenschapsorganen en vergroting van het aantal medezeggenschapsorganen in de branche.

Uit eerdere projecten binnen deze branche was duidelijk gebleken dat er voldoende draagvlak is voor medezeggenschap, maar dat er wel ingespeeld moet worden op de specifieke kenmerken van de sector en de bedrijven.

Binnen dit project zijn twee soorten vouchers beschikbaar. De kleine voucher, ter waarde van € 2.500,- is bedoeld om bedrijven op een laagdrempelige manier kennis te laten maken met de mogelijkheden van medezeggenschap. De grote voucher, met een waarde van € 7.500,- (waar de werkgever € 2.500,- aan toevoegt) is bedoeld voor bedrijven die vraagstukken en initiatieven op het gebied van medezeggenschap willen concretiseren en hiervoor begeleiding zoeken.

De vouchers kunnen worden aangevraagd via de website ormobiel.nl. De aanvragen worden getoetst door een commissie van het OOMT. In 2010 zijn twee grote vouchers en één kleine voucher uitgegeven. Het project loopt in 2011 nog door.

5.8. Medezeggenschap in de pluimvee-industrie

CAO-partijen in de pluimvee-industrie spannen zich al geruime tijd in voor verbetering van de medezeggenschap in hun sector. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben samen met het sociaal secretariaat PVE (Productschappen Vee, Vlees en Eieren) een plan gemaakt om tot verbreding en verdieping van de medezeggenschap te komen binnen de pluimvee-industrie. In verschillende bedrijven is o.a. door deze inspanning medezeggenschap van de grond gekomen.

FNV Bondgenoten en AWWN hebben in 2010 de best-practices op het gebied van medezeggenschap binnen deze sector vastgelegd. Begin 2011 verschijnt hierover een boekwerkje. In april 2011 zal het project worden afgesloten met een gezamenlijke dag waarin de kennis en ervaring met medezeggenschap breed zal worden gedeeld. Het GBIO ondersteunt dit branchebrede initiatief o.a. met een financiële bijdrage.



6. Onderzoek

6.1. Publicatie resultaten derde OR-monitor

In 2008 was het veldwerk van de derde GBIO monitor uitgevoerd waarvan een eerste samenhangende publicatie in juni 2009 het licht zag. Na deze voorpublicatie is veel werk verzet om te komen tot een wetenschappelijk verantwoord eindrapport. Dit is in mei 2010 afgerond en door Reed-Elsevier als twaalfde GBIO-katern gepubliceerd met als titel: "Inzet en invloed van de OR".

In aanvulling op de eerste, vooral getalsmatige conclusies in de voorpublicatie, zijn in het rapport ook de gevonden samenhangen en verklaringen opgenomen. Zowel OR-en als bestuurders oordelen positiever over de invloed en het functioneren van de OR dan vijf en tien jaar eerder.

Minder goed functioneren en weinig invloed van de OR blijken samen te gaan met slechte samenwerking met de bestuurder en slechte worteling in de organisatie. Het percentage minder goed functionerende OR-en is relatief hoog in organisaties in het bedrijfsleven waar problemen zijn rond de werkgelegenheid.

De invloed van de OR is vooral zichtbaar in verbetering van de communicatie rond beleidsbeslissingen en op het vergroten van het draagvlak daarvoor. Op het gebied van de arbeidsvoorwaarden zoals werktijden leidt de betrokkenheid van de OR ook tot inhoudelijke wijzigingen of veranderingen in de implementatie. Er zijn echter grote verschillen in positie, werkwijze en effect van de OR tussen de sectoren bedrijfsleven, zorg & welzijn en overheid.

Wat betreft scholing vinden OR-en de meerdaagse maatwerk cursussen, ondanks de trend naar kortere leerinterventies, nog steeds het meest effectief.

In deze monitor werd voor het eerst een verbinding gelegd tussen het functioneren van de OR en de kwaliteit van arbeid en organisatie. OR-en zelf zijn veel kritischer over dat verband dan bestuurders en medewerkers. Opvallend is bovendien dat hun aandacht voor deze thema's voor veel medewerkers weinig zichtbaar is.

6.2. De invloed en het functioneren van de OR bij de overheid.

Ter gelegenheid van het 15-jarig lustrum van de toepassing van de WOR bij de overheid heeft het GBIO de vraagstelling van de monitor ingebracht in een breder onderzoek binnen de overheid, om in deze sector verder te kunnen differentiëren. De goede respons maakt een betrouwbare vergelijking mogelijk tussen de overheidsonderdelen waarbij interessante verschillen zichtbaar worden. Daarnaast liet het onderzoek, nog geen twee jaar na de monitor, maar na het hoogtepunt van de crisis, zien dat de resultaten uit de monitor nog steeds geldig waren.

Uit het onderzoek bij de overheid werd verder duidelijk dat het 'politiek primaat', dat de rechten van de OR beperkt, en de 'medezeggenschapsdruk' in de praktijk minder problemen opleveren dan in beschouwingen over medezeggenschap bij de overheid soms wordt verondersteld.

Het onderzoeksrapport verschijnt in maart 2011.

6.3. HR-instrumenten in de OR

Onder ondernemingsraden die bij het GBIO zijn geregistreerd is vanuit de Erasmus Universiteit Rotterdam en het GTP een afstudeeronderzoek uitgevoerd rond de toepassing van HR-instrumenten door de OR. Ook de HR-manager en de bestuurder werden bij dit onderzoek betrokken.

Tegen de achtergrond van het doel van de OR is onderzocht welke HR-instrumenten door OR-en worden gebruikt en of die samenhangen met de effectiviteit van de OR.



Interessant is dat met name bewust gebruik van instrumenten die de talenten van de OR-leden koppelen aan de doelen van de OR effect sorteert. De uitkomsten kunnen een OR die er voor open staat helpen vaardiger en doelgerichter, en met beter gebruik van de talenten van ieder lid, te opereren.

Met begeleiding vanuit het GBIO heeft dat geresulteerd in de uitgave van het dertiende GBIO-katern: "HR-instrumenten binnen de ondernemingsraad".

6.4. Trendanalyse

Het eindverslag van de programmatoetsen uit 2006-2008 is in februari 2010 gepubliceerd onder de naam 'Trends in MZ-trainingen'. Aan alle bij het GBIO bekende trainers is het verslag digitaal ter beschikking gesteld. De reacties uit het veld zijn positief. Het verslag is gebruikt als discussiestuk en als kennisbron voor programmaontwikkeling.

6.5. Peiling

Naar aanleiding van de discussie in de SER over een alternatieve financieringssystematiek voor medezeggenschapsscholing heeft het GBIO in de zomer van 2010 een grootschalige enquête gehouden onder de OR-en en bestuurders die gebruik (kunnen) maken van de GBIO-bijdrage. De hiermee gepeilde meningen zijn samengevat in een korte rapportage aan de SER. Daarnaast is een verslag als bijlage opgenomen in het GBIO-magazine van december 2010. De respons op de peiling was zeer groot. De meeste respondenten spreken zich uit voor behoud van de huidige financieringssystematiek en de functie van het GBIO. Verschillende suggesties voor verandering en verbetering zijn meegenomen in de beleidsontwikkeling van het GBIO.

6.6. Scholing van vaste commissies (onderzoeksstage)

Van februari tot juni heeft een student MER aan Hogeschool InHolland onderzoek gedaan naar de scholing van vaste commissies. Daaruit blijkt dat de meeste VC's hun scholingsrecht niet optimaal benutten. Dat is voor een deel toe te schrijven aan gebrek aan informatie over scholingsmogelijkheden. Daarnaast blijkt dat VC's, in verhouding tot OR-en, ook veel informeel scholen, bijvoorbeeld door onderlinge kennisoverdracht en het raadplegen van interne experts.

Het onderzoeksverslag met aanbevelingen voor een vervolg is intern besproken.

6.7. Animo voor het OR-werk (onderzoeksstage)

In dezelfde periode heeft een andere student van InHolland een vooronderzoek gedaan naar het gebrek aan animo voor het OR lidmaatschap. Er zijn immers veel vacatures en (te) vaak geen OR-verkiezingen. Is er te weinig animo?

Bij kleinere organisaties kan na verloop van tijd een stabiele situatie ontstaan met uitputting van potentiële leden. Ook komt het voor dat er verkiezingen zijn met te weinig of precies genoeg kandidaten en dat de OR dit wel acceptabel vindt. Er wordt dan weinig reclame gemaakt.

Maar het komt ook voor dat een OR intensief naar kandidaten zoekt, maar die niet vindt. Uit het onderzoek komt naar voren dat (volgens OR-leden) collega's geen OR-lid willen zijn omdat ze er geen tijd voor willen vrijmaken, het OR-werk niet leuk genoeg vinden of het belang van medezeggenschap en de invloed van de OR niet inzien. De drempel zou kunnen worden verlaagd door een gedegen introductie voor potentiële OR-kandidaten, waarin aandacht is voor de werkelijke invloed van de OR,



maar ook voor de kansen om je op deze manier breder in de organisatie te ontwikkelen.

6.8. Onderzoeksnetwerk

In juni 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. Het thema participatie stond in deze goed bezochte bijeenkomst centraal met inspirerende bijdragen uit het onderzoeksveld.

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 stimulerend optreden in deze uitwisseling.



7. Publiciteit

In 2010 kwam twee keer een **GBIO-magazine** uit, dat verspreid wordt onder alle geregistreerde ondernemingsraden. Het juninummer was gewijd aan scholingstradities en het belang van een goede relatie met een begeleider. In het decembernummer werd aandacht besteed aan de specifieke situatie van OR-en in het MKB.

Voor het boekje **Medezeggenschap en organisatieontwikkeling** van het NCSI schreef het GBIO het slothoofdstuk Opleiding en ondersteuning van OR-leden.

In september verscheen de derde GBIO-monitor onder de titel **Inzet en invloed van de OR**. Het meest opvallend in dit rapport is de enorme toename van de invloed die aan de OR wordt toegeschreven. Het rapport bevat tal van aanbevelingen voor betrokkenen bij de (kwaliteit van) medezeggenschap.

In het **Themanummer 'Het effect van de OR'** van het Handboek OR Strategie en Beleid (Kluwer) heeft het GBIO op basis van de monitorresultaten een hoofdstuk bijgedragen over de representativiteit van de OR in relatie tot het effect van de OR op de kwaliteit van de arbeid in de ogen van de medewerkers.

Voor de **Optiek 'De raadslieden van de OR'**, eveneens van het Handboek OR Strategie en Beleid schreef het GBIO een hoofdstuk over de Scholing van de Ondernemingsraad.

In het **Praktijkblad Ondernemingsraad** (Reed Elsevier) is door het GBIO een artikel geplaatst waarin, door vergelijking van de gegevens waar het GBIO door jarenlang kwaliteitsonderzoek over beschikt met gegevens van het CBS, de populaire stelling dat de OR vergrijsd kon worden weerlegd. De gemiddelde leeftijd van OR-leden neemt nauwelijks sneller toe dan de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking.

In november was de directeur van het GBIO juryvoorzitter bij de verkiezing van het **OR-lid van het jaar**, daarmee het belang onderstrepend dat het GBIO hecht aan het functioneren en toerusten van individuele OR-leden, naast de scholing van de OR als team.

In het jubileumnummer van **Aspecten**, het tijdschrift van de VASMO, publiceerde het GBIO een overzicht van OR-scholing door de jaren heen.

Het GBIO verzorgde inleidingen over zijn rol en functie en verwachtingen voor de toekomst voor bijeenkomsten van de **VASMO** (ambtelijk secretarissen), **BVMP** (beroepsvereniging) en **POGGL** (platform levensmiddelen).

In **OR-Informatie** (Kluwer) van december 2010 zijn de recente positieve onderzoeksresultaten over de invloed van de ondernemingsraad verwerkt in een groepsinterview rond de toekomst van de medezeggenschap.



8. Opleidingsbureaus en hun relatieve positie

Gegevens (in cursusdagdelen) per 1 januari 2011; geringe correcties voorbehouden.

			2006	2007	2008	2009	2010	+/-	aandeel
1	[1]	FNV Formaat	7.227	7.180	6.799	6.091	5.842	-4,1%	15,8%
2	[2]	SBI	5.686	5.589	5.319	4.920	5.080	3,3%	13,7%
3	[3]	Odyssee	5.180	4.766	4.344	3.581	3.251	-9,2%	8,8%
4	[4]	Stavor	4.099	3.882	3.774	3.381	3.248	-3,9%	8,8%
5	[5]	GITP	2.842	2.943	2.752	2.914	2.879	-1,2%	7,8%
6	[6]	Mede	1.305	1.399	1.408	1.301	1.295	-0,5%	3,5%
7	[7]	WVM	1.404	1.305	1.463	1.101	1.090	-1,0%	2,9%
8	[10]	Transcoop	1.229	1.191	930	855	984	15,1%	2,7%
9	[9]	Schouten en Nelissen	852	940	1.072	962	921	-4,3%	2,5%
10	[13]	Bureau Kalden	594	937	785	798	915	14,7%	2,5%
11	[8]	Adviesbureau Atim	939	1.047	990	962	891	-7,4%	2,4%
12	[14]	blooming	895	854	906	730	886	21,4%	2,4%
13	[11]	Bureau Zuidema	1.087	1.035	1.014	844	822	-2,6%	2,2%
14	[12]	De Kromme Rijn	520	559	632	815	804	-1,3%	2,2%
15	[15]	Merlijn	378	506	582	712	727	2,1%	2,0%
16	[19]	Cintea	380	479	589	596	647	8,6%	1,8%
17	[18]	Academie voor MZ	837	910	781	659	638	-3,2%	1,7%
18	[17]	KGCA	1.161	885	808	666	615	-7,7%	1,7%
19	[21]	CursOR	579	570	610	587	576	-1,9%	1,6%
20	[20]	Buro Klaverdijk	710	642	598	588	573	-2,6%	1,6%
21	[22]	HuizingaDeGrouw	449	592	625	580	546	-5,9%	1,5%
22	[23]	MZ-services (1)	-	244	415	498	528	6,0%	1,4%
23	[24]	Delphior	339	540	610	488	522	7,0%	1,4%
24	[16]	Comm	737	740	723	674	518	-23,1%	1,4%
25	[25]	Het Cursushuis (2)	-	-	168	398	449	12,8%	1,2%
26	[27]	De Beuk	514	557	411	345	395	14,5%	1,1%
27	[26]	BPO	521	434	340	371	316	-14,8%	0,9%
28	[28]	Sabor	380	296	284	310	313	1,0%	0,8%
29	[29]	TNO MC	252	244	358	256	249	-2,7%	0,7%
30	[31]	CAOP (3)	-	-	-	24	219	-	0,6%
31	[30]	Infácy	287	275	303	206	173	-16,0%	0,5%
32	[--]	Navigator (4)	-	-	-	-	44	-	0,1%
		De Baak (5)	296	-	-	-	-	-	-
		totaal	41.679	41.541	40.393	37.213	36.956	-0,7%	

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

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

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

(4) Navigator heeft een erkenning vanaf 1 juli 2010

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

