



*Het scholingsfonds voor medezeggenschap*

# **Jaarverslag 2008**

## **Bestuursverslag**



## INHOUD

INLEIDING.....	3
1. HET GBIO .....	4
1.1. Naam en zetel	4
1.2. De GBIO-doelstelling	4
1.3. De kerngegevens van het GBIO-werk	4
1.4. Werkorganisatie	4
1.5. Interne medezeggenschap	5
1.6. GBIO in 2009	5
2. BESTUUR .....	6
2.1. Samenstelling van het bestuur	6
2.2. Rapportage over het bestuurswerk	6
3. SUBSIDIE .....	7
3.1. De subsidievoorwaarden	7
3.2. Ontwikkelingen GBIO-bijdrage	8
3.3. Cursussen voor WOR-bestuurders	9
4. PROJECTEN .....	10
4.1. FCB pilot-project “Versterken Medezeggenschap”	10
4.2. Participatieve RI&E	10
4.3. Platformscholing	11
4.4. Branchebreed scholingsinitiatief CAO VVT	11
4.5. A&O fonds gemeenten, regionale bijeenkomsten OR-gemeenten	12
4.6. Blended learning	12
4.7. Leergang Bedrijfskundig Management	12
4.8. Opstellen scholingsplan	12
5. WAARBORG VOOR KWALITEIT.....	14
5.1. Instituten met een breed palet	14
5.2. Klanttevredenheid	14
5.3. Scholingsplannen	14
5.4. Instrumenten voor kwaliteitsborging	16
5.5. Deskundigheidsbevordering voor trainers	16
6. ONDERZOEK .....	17
6.1. De derde OR-monitor van het GBIO	17
6.2. Effectonderzoek Medezeggenschap Samen	18
6.3. Van managementinformatie (MISOR) naar kwaliteitsonderzoek (KOOS)	19
7. WERKVELD.....	20
7.1. Interactie	20
7.2. Instituten	20
7.3. Onderzoeksnetwerk	20
8. INSTITUTEN EN HUN RELATIEVE POSITIE .....	21
9. CURSUSDAGDELEN (MAATWERK) IN VERSCHILLENDE SECTOREN .....	22



## INLEIDING

In dit verslag leggen we verantwoording af van de uitvoering van onze wettelijke taak om de scholingsgelden rechtmatig te verdelen. Ook geven we weer welke activiteiten het GBIO in 2008 heeft ontplooid om te voldoen aan de opdracht structurele en goede scholing te bevorderen. Het is dan ook een tegenvaller dat in 2008 het aantal cursusdagdelen dat met GBIO-subsidie is georganiseerd, opnieuw is afgenomen. Dat dat voor een belangrijk deel te wijten is aan de naderende recessie maakt het alleen maar wranger. De behoefte aan goed toegeruste en stevige medezeggenschap is het komende jaar groot.

### Kwaliteit van leren

De opvattingen over hoe mensen leren, met name volwassenen, veranderen en verdiepen geleidelijk. In het onderwijs is dat aanleiding om leermethoden en onderwijsstrategieën van tijd tot tijd te herzien. In bedrijfsopleidingen worden regelmatig nieuwe werkvormen geïntroduceerd die leren plezieriger en effectiever maken.

Scholing van ondernemingsraden is geen gemakkelijke taak. Gelukkig is de motivatie groot waarmee gekozen OR-leden hun taak aanpakken en op cursus gaan om het 'nog beter' te doen. Er is geen verplichting tot bijscholing, maar een recht. We weten dat deze keuzevrijheid sterk bijdraagt aan leerbereidheid.

Maar barrières zijn er zeker ook. Ondernemingsraden moeten op velerlei gebied inhoudelijk deskundig zijn. Er zijn enorme verschillen in startniveau en leervoorkeur tussen de OR-leden. De bezetting van de zetels wisselt voortdurend. OR-leden hebben drukke agenda's. De prioriteit ligt daarom lang niet altijd bij het leertraject van de OR of de OR-leden, maar veel meer bij het OR-werk dat gedaan moet worden, het product dat moet worden geleverd.

Vroeg in de rijke geschiedenis van het GBIO waren er heldere voorschriften over wat er in een cursus aan de orde moest en mocht komen. Zo werd enerzijds geprobeerd om een basis te leggen voor verantwoord OR-werk, anderzijds om te voorkomen dat scholing en vorming vervangen werd door begeleiding en advies. In de loop der jaren is geaccepteerd dat juist door het begeleiden van OR-en in hun concrete praktijksituaties vruchtbare leermogelijkheden voor het oprapen liggen. OR-leden leren heel veel door gewoon als OR-lid te functioneren. Een passende begeleidingsvorm daarbij, coaching, om het leerproces expliciet, manifest en duurzaam te maken, wordt gelukkig steeds meer gekozen, zij het in absolute getallen nog mondjesmaat.

In dit samenspel van functioneren en leren vindt het GBIO het meer dan wenselijk dat goed wordt nagedacht over hoe de dure momenten van formeel leren - de meerdaagse cursus of afgeleiden daarvan - toegevoegde waarde hebben. Een voortdurend pleidooi om scholing en vorming planmatig aan te pakken en de verbinding te leggen met de momenten van informeel leren, zodat een continu ontwikkelingsproces op gang komt. De leervragen die daarbij op teamniveau op tafel worden gelegd zullen veelal anders zijn dan de leerbehoeften die er zijn bij individuele OR-leden.

In 2008 heeft het GBIO zich in de dialoog met het veld, in projecten en experimenten en in de interne beleidsdiscussie intensief gebogen over de vraag hoe de kwaliteit en het effect van dit OR-leren kan worden bewaakt en bevorderd. Dat is nog niet afgerond.

Utrecht, maart 2009,  
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 13 medewerkers.

### 1.3. De kerngegevens van het GBIO-werk

	2004	2005	2006	2007	2008	+/-
Aantal cursussen	8990	8961	8787	8845	8783	- 0,7 %
Aantal cursusdagen	17989	17538	17035	17015	16657	- 2,1 %
Aantal cursusdagdelen	44386	43116	41679	41538	40400	- 2,7 %

Met deze cursussen bereikten we in 2008 de volgende aantallen medezeggenschapsorganen. Ondernemingsraden (incl. COR en GOR): 5604 (*in '07: 5530*) volgden 6386 (*in '07: 6705*) maatwerk cursussen. Vaste commissies (incl. OC's): 1813 (*in '07: 1655*) volgden 1314 (*in '07: 1312*) maatwerk cursussen of namen deel aan open inschrijvingen. In totaal namen (inclusief dubbelstellingen) 71488 (*in '07: 72439*) medezeggenschappers aan cursussen deel. Een samenvattend overzicht treft u aan in paragraaf 3.1.

### 1.4. Werkorganisatie

De bezetting van het GBIO-kantoor is in 2008 licht gewijzigd. Per 1 januari is de openstaande vacature van junior onderzoeker vervuld door Liedeke Boekhorst. In de periode april tot juli liep Femke Nugteren stage met een afstudeeronderzoek naar de validiteit van de cursevaluaties. Per 1 november vertrok Klaas Gravesteijn als beleidssecretaris. Die functie is voorlopig ingevuld met herschikking van taken. De totale personeelsformatie bedroeg 8,35 formatieplaatsen (op 31-12-2008), verdeeld over 12 dienstverbanden, waarvan 11 in deeltijd. Vier mannen, acht vrouwen. Het ziekteverzuim was met 5,23 % ongeveer gelijk aan 2007. Een belangrijk deel van het onderzoekswerk wordt gedaan door ITS in Nijmegen. Ook productie en vormgeving van het GBIO-magazine en de website zijn uitbesteed.



Medewerkers (per 01-01-2008)	Functie
Bruno van Rijsingen	Directeur
Peter-Alex van Meir	Controller
Mia Lageschaar	Senior beleidsmedewerker
Jan Karel	Senior onderzoeker
Liedeke Boekhorst	Junior onderzoeker/beleidsmedewerker
Klaas Gravesteyn	Secretariaat (tot 1 november 2008)
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

### 1.5. Interne medezeggenschap

In 2008 werd 2 maal een personeelsvergadering belegd. De beleidsontwikkeling van het GBIO werd toegelicht en besproken op zijn consequenties voor de werkorganisatie. Enkele regelingen op het gebied van secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden kwamen aan bod. Omvang en aard van de GBIO-organisatie leent zich in de meeste situaties voor vormen van directe medezeggenschap.

### 1.6. GBIO in 2009

Voor 2009 zijn geen stellige bestuurlijke voornemens gemaakt die noemenswaardige financiële effecten hebben.

Samengevat ziet de begroting 2009 er als volgt uit:

#### Begroting 2009

<b>BATEN</b>	
Subsidie SER	23.822.000
Rentebaten	40.000
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>23.862.000</b>
<b>LASTEN</b>	
Bijdragen cursussen	22.400.000
Kosten Kwaliteitsbewaking	300.000
Bureaunkosten	1.162.000
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>23.862.000</b>
<b>RESULTAAT</b>	<b>0</b>



## 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 meeste zittende leden van het bestuur zijn per 1 januari 2007 benoemd of herbenoemd voor een periode van 3 jaar (tot 31-12-2009). 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 2008 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. Steketeer

#### Organisatie

Verbond Sectorwerkgevers Overheid

Vereniging VNO-NCW (tevens vice-voorzitter)

Vereniging VNO-NCW

Verbond Sectorwerkgevers Overheid

MKB Nederland

#### van werknemerszijde

mevr. A. Heerschop

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

mevr. Y. van Houdt

mevr. A. Jongbloed

dhr. H. van Steenberg

#### Organisatie

Vakcentrale MHP

Federatie Nederlandse Vakbeweging

Christelijk Nationaal Vakverbond

Federatie Nederlandse Vakbeweging

Federatie Nederlandse Vakbeweging (tevens vice-voorzitter)

### 2.2. Rapportage over het bestuurswerk

Het bestuur kwam in 2008 drie keer in vergadering bijeen. De vergaderingen vonden plaats op 27 maart, 19 juni en 6 november in het SER-gebouw te Den Haag.

Tijdens de vergadering van 27 maart werden de jaarrekening en het jaarverslag 2007 vastgesteld. Het aantal cursussen bleek licht gestegen, maar omdat cursussen nog steeds korter worden, nam het aantal cursusedagen - de GBIO-subsidie grondslag - toch af. Inhoudelijk onderstreept het bestuur de GBIO-koers om het accent te leggen op planmatige scholing en het versterken van het instrumentarium om kwaliteit te borgen.

Tijdens de vergadering van 19 juni besprak het bestuur de begroting 2008 en keurde die goed. Het bestuur constateerde dat de begroting een vertaling is van ingezet beleid. Het bestuur wordt op de hoogte gesteld van de voortgang van de 3<sup>e</sup> monitor en het kwaliteitsproject. Het Cursushuis werd als nieuw GBIO-instituut erkend.

In de vergadering van 6 november staat de evaluatie van de stimuleringscampagne en de stimuleringsbijdrage op de agenda. Het bestuur besluit dat 2009 het laatste jaar is voor deze vorm van stimulering. Indringend werden drie scenario's besproken waarmee de kwaliteitsborging van het GBIO meer inhoud zou kunnen krijgen. Na ampel beraad besloot het bestuur op voorhand niet een van de denkrichtingen te willen uitsluiten en werd de verwachting uitgesproken dat er een eclectisch model zou kunnen ontstaan met elementen van de verschillende opties.



### 3. SUBSIDIE

#### 3.1. De subsidievoorwaarden

De subsidievoorwaarden 2008 zijn in een handzaam boekje uitgeven. De nieuwe vormgeving, het taalgebruik en de inhoudelijke wijzigingen zijn positief ontvangen door de gebruikers.

##### Maatwerk in Concernverband

De belangrijkste inhoudelijke wijziging in 2008 was een nieuwe cursuscategorie: Maatwerk in concernverband. Deze cursusvorm is ingevoerd om tegemoet te komen aan de behoefte van MZO's van concerns om inhoudelijke thema's gezamenlijk te behandelen en om de nodige onderlinge afstemming te bereiken. Niet in de laatste plaats is van belang dat MZO's hiermee werken aan een uiterst relevant leer- en kennisnetwerk.

De invoering van dit nieuwe type cursus is de eerste maanden van het jaar nauwlettend gevolgd. In totaal werden er 543 cursussen Maatwerk in concernverband aangemeld. Voor een deel is het een administratieve verschuiving. We zien dan ook dat in 2008 het aantal open inschrijvingcursussen fors teruggelopen is ten gunste van het aantal cursussen Maatwerk in concernverband.

Dit zelfde fenomeen zien we terug bij het aantal combinatiecursussen in 2008. Ook hier valt een daling te constateren ten gunste van het aantal cursussen Maatwerk in concernverband.

Het aantal cursussen Maatwerk in concernverband is iets hoger dan de terugloop bij de combinatie- en open inschrijvingscursus. De nieuwe cursusvorm heeft wel geleid tot een verschuiving binnen de cursuscategorieën, maar heeft (nog) niet geleid tot een significante toename van het totale aantal cursussen.

##### Vaste Commissies

Vaste commissies mochten in 2008 hun scholing starten met een eendaagse maatwerk cursus. Voorwaarde hierbij was dat de OR waardoor ze zijn ingesteld een meerdaagse maatwerk cursus heeft gevolgd of een andere door het GBIO goedgekeurde start heeft gemaakt.

Maatwerk cursus voor Vaste Commissies	2006	2007	2008
1 daagse	128	136	217
2 daagse	231	258	235
3 daagse	62	62	63
Totaal cursussen	421	456	515
Totaal cursusdagdelen	1895	2055	2093

Bovenstaande tabel laat zien dat het aantal eendaagse maatwerk cursussen dat vaste commissies hebben gevolgd in 2008 is toegenomen. Het aantal 2 daagse cursussen is licht afgenomen. Het totale scholingsvolume in dagdelen nam licht toe.

##### Groepscoaching

In 2008 werd de bijdrage voor groepscoaching niet meer bepaald door de groepsgrootte. De veronderstelling daarbij was dat het hiermee voor kleine groepen, zoals bijvoorbeeld een Dagelijks Bestuur, financieel aantrekkelijker zou kunnen zijn om



groepscoaching te volgen. Wij zien echter in 2008 nauwelijks een toename van de groepscoaching.

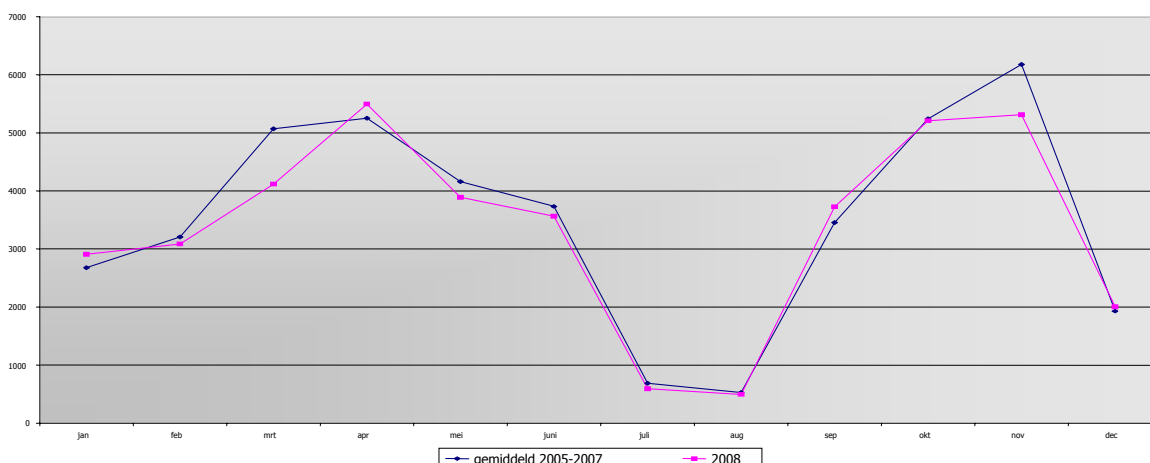
### 3.2. Ontwikkelingen GBIO-bijdrage

De dalende tendens in scholingsvolume van de afgelopen jaren, leek in 2007 tot staan gekomen, maar in 2008 zien we opnieuw een vermindering van bijna 3 % van het aantal gesubsidieerde cursusdagdelen. Hoewel de voorkeur voor kortere cursussen nog steeds toeneemt, is ook het aantal cursussen wat lager.

	2004	2005	2006	2007	2008
cursussen (crs)	8990	8961	8787	8845	8783
cursusdagdelen (cdd)	44386	43116	41679	41538	40400
gemiddelde cursusduur	4,94	4,81	4,74	4,70	4,60
deelnemers	74158	74159	72037	71677	71488
gemiddelde groepsmaat	8,25	8,28	8,20	8,10	8,14
1-daagse	23%	24%	25%	27%	26%
2-daagse	54%	56%	57%	58%	57%
3-daagse	23%	20%	18%	15%	16%
	crs cdd	crs cdd	crs cdd	crs cdd	crs cdd
maatwerk	7531 38081	7593 37383	7454 36415	7501 36529	7407 35388
combinatie	498 2446	454 2212	420 1928	377 1795	218 1060
open inschrijving	799 3695	752 3358	737 3148	760 3002	398 1899
groepscoaching	162 164	163 163	176 188	207 212	217 225
maatwerk in concernverband					543 1828
<b>totaal</b>	<b>8990 44386</b>	<b>8962 43116</b>	<b>8787 41679</b>	<b>8845 41538</b>	<b>8783 40400</b>
cursusbijdragen x € 1.000	25.093	23.914	22.779	22.330	21.846
onderzoek en kwaliteit x € 1.000	172	212	185	173	283
bureaunkosten x € 1.000	998	1.047	1.040	992	986

In de spreiding van de cursusdagdelen over het jaar is de dip te zien in het voorjaar, veroorzaakt door de naderende verkiezingen bij de overheid, en de dip in november bij de dreiging van recessie.

In de maanden januari en februari 2009 zet die trend overigens door.



In hoofdstuk 8 vindt u een overzicht van de uitvoering van de cursusdagdelen door de aangesloten instituten. In hoofdstuk 9 het gebruik van GBIO-gesubsidieerde scholing in een aantal sectoren.



### 3.3. Cursussen voor WOR-bestuurders

Voor het functioneren van de ondernemingsraad blijkt goed samenspel met de WOR-bestuurder van veel betekenis. Als beide partijen een goed 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.

De 'gewone' opleidingsbureaus krijgen maar beperkt respons uit deze doelgroep. Vandaar dat het GBIO aan De Baak heeft gevraagd om deze bestuurderscursussen te blijven aanbieden. In absolute aantallen is de omzet beperkt.

instituut	cursus aantal	soort cursus	aantal deelnemers	aantal organisaties	subsidie
De Baak	4	2-daagse	38	31	7.600
Schouten en Nelissen	4	1-daagse	45	34	3.580
blooming	1	1-daagse	5	1	400
Stavor	1	1-daagse	12	1	960
totaal	10	32 dagdelen	100	67	12.560

De cursusdeelnemers worden door het GBIO beschouwd als potentiële ambassadeurs voor goed functionerende medezeggenschap in hun organisatie - en mogelijk daarbuiten.



## 4. PROJECTEN

### 4.1. FCB pilot-project “Versterken Medezeggenschap”

In 2004 hebben de sociale partners MOgroep, ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak, FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken in het leven geroepen om de branches Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang te ondersteunen.

FCB heeft in 2006 een onderzoek gedaan naar de medezeggenschap binnen de 3 branches die zij bedienen. De resultaten van het onderzoek hebben er toe geleid dat FCB in 2008 een pilot project is gestart “Versterken Medezeggenschap”.

Het doel van de pilot is:

1. Het samen met de deelnemende bestuurders en OR/PVT versterken van de medezeggenschap in hun organisatie
2. Het ontwikkelen van overdraagbare hulpmiddelen en aanpakken waarmee de andere organisaties in de drie branches zelf de medezeggenschap in hun organisatie kunnen versterken.
3. Het versterken van competenties van de medezeggenschap op het terrein van arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden.

Aan deze pilot hebben 13 organisaties deelgenomen. Na een intake gesprek en een aftrapbijeenkomst van OR en directie, is er per organisatie een actieplan opgesteld. In maart zijn er per branche verdiepingsbijeenkomsten geweest. Deze bijeenkomsten, met als doel uitwisseling van ervaringen en het bespreken van actuele informatie, zijn door het GBIO mede gefinancierd. De pilot organisaties zijn gedurende de looptijd van het traject ondersteund door een FCB-vertegenwoordiger. In april 2009 wordt de eerste fase van de pilot afgesloten met een landelijke bijeenkomst. Aan deze bijeenkomst zal het GBIO een inhoudelijke bijdrage leveren. Hoewel het traject nog niet formeel is afgerond, is nu al duidelijk dat de organisaties die hebben deelgenomen aan het project, positief zijn over de resultaten die het voor de eigen organisatie hebben opgeleverd. Het resultaat van de pilot voor de drie branches als geheel wordt nog geëvalueerd.

### 4.2. Participatieve RI&E

Het GBIO heeft met financiële steun van de Stichting Instituut Gak een methode laten ontwikkelen voor een participatieve risico-inventarisatie. De methodiek is in 2007 ontwikkeld door dr. Jan Popma, onderzoeker aan het Hugo Sinzheimer Instituut van de Universiteit van Amsterdam, en drs. Fenny Michel van TNO Kwaliteit van Leven.

In januari 2008 is de methode gepresenteerd aan MZ-trainers. Hiervoor waren twee bijeenkomsten belegd op het GBIO- kantoor. De deelnemers waren enthousiast over de methode en hebben aangegeven deze te gaan gebruiken tijdens OR-cursussen. De onderzoekers hebben in 2008 regelmatig tijdens bijeenkomsten presentaties gehouden over de participatieve RI&E. Ze waren o.a. aanwezig op de landelijke VGWM-dag, op de netwerkdag van het Nederlandse Agentschap voor Arbeidsomstandigheden en op de conferentie “Risico’s te boek”. Tijdens de conferentie “Risico’s te boek” werd ook de uitslag bekend gemaakt van de Goede Praktijken competitie 2008. De participatieve RI&E, die voor deze competitie was aangemeld, is niet in de prijzen gevallen maar is wel opgenomen in de speciale uitgave die aan deze dag was verbonden.

Daarnaast zijn er in een aantal tijdschriften artikelen verschenen over de participatieve RI&E.



Verschillende vakbonden, o.a. FNV Bondgenoten, AbvaKabo en MHP hebben belangstelling voor de methode. De belangstelling gaat vooral uit naar het mogelijk nut in het kader van de arbocatalogi. De link naar arbocatalogi zou een bredere verspreiding van het instrument zeer ten goede komen.

De methode is door het GBIO vrij ter beschikking gesteld aan iedereen die er gebruik van wil maken. Hoewel verschillende partijen enthousiast zijn over de participatieve RI&E blijkt het in de praktijk toch lastig om de methode te “verkopen” in bedrijven waarin al een RI&E-cyclus bestaat.

Het project is in oktober formeel afgerond. In de eindrapportage, opgesteld door Jan Popma, noemt hij een aantal leerpunten. Een daarvan is dat het is om lastig de toegevoegde waarde van werknemersbetrokkenheid te laten zien.

#### 4.3. Platformscholing

Bij het stimuleren van adequate scholing heeft het GBIO in 2008 geïnventariseerd in hoeverre cursussen georganiseerd door OR-platforms hieraan bij kunnen dragen. We hebben 47 platforms aangeschreven met het verzoek een korte vragenlijst in te vullen. Een van de vragen was of men scholing organiseert voor de aangesloten leden en op welke wijze ze dit doen. Van de 28 platforms die het vragenformulier hebben ingezonden, geven er 18 (64%) aan bijeenkomsten met een scholingskarakter te organiseren. Deze scholing is specifiek gericht op thema's die binnen de sector spelen en waar uitwisseling met collega OR-leden over deze thematiek 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”.

Platforms kunnen met ingang van 1 januari 2009 hun scholingsbijeenkomsten voorleggen aan het GBIO. Per programma beoordelen wij of het voldoende scholingskarakter heeft om voor GBIO-subsidie in aanmerking te komen. Daarnaast toetsen we de aanvragen voor subsidie op een aantal formele eisen. De bijeenkomst moet een lengte hebben van minimaal 2 dagdelen, verzorgd worden door een GBIO-erkend instituut en de OR-leden die deelnemen, moeten afkomstig zijn uit een OR met een geldige registratie.

In het pilot jaar 2009 gaan we monitoren welk type scholing door OR-platforms wordt georganiseerd en of subsidie van GBIO een stimulerend effect heeft.

#### 4.4. Branchebreed scholingsinitiatief CAO VVT

In de nieuwe CAO VVT, een “basis-CAO”, is er een belangrijke rol weggelegd voor ondernemingsraden. Om de OR-en voor te bereiden op deze rol hebben de partijen betrokken bij de CAO VVT ( Stichting Arbeidsmarktbeleid Branche Verpleeg- en Verzorgingshuizen (SAB V&V) en Stichting Fonds voor Arbeidsmarktbeleid en Opleidingen thuiszorg (FAOT)) besloten om alle OR-en binnen de sector een training aan te bieden. Op deze wijze wil men zorgen dat alle OR-en op een eenduidige uniforme wijze informatie krijgen en de mogelijkheid om zich goed voor te bereiden op hun nieuwe rol. Het GBIO heeft dit branchebrede scholingsinitiatief van harte ondersteund met subsidie.

De trainingen zijn kosteloos aan OR-leden aangeboden. De opkomst was - met name in het voorjaar - erg groot: er zijn in totaal 54 trainingen gegeven waaraan 559 OR-leden hebben deelgenomen.

De deelnemers waren zeer tevreden. Zo blijkt uit de evaluatie van de voorjaarsbijeenkomsten dat bijna 80% van de deelnemers de training als geheel als goed beoordeelt. Bijna 70% zegt dat de leerdoelen zijn gehaald en ruim driekwart vond de leerstof goed aansluiten bij het niveau van de groepen. Het aantal 'no shows' (= wel ingeschreven, maar niet op de training verschenen) was erg laag.



Voor FAOT en SAB-V&V is het van belang dat de VVT een aantrekkelijke branche is om in te werken. De aantrekkelijkheid van de branche wordt voor het grootste deel bepaald door het arbeidsklimaat binnen de instellingen. Mede op basis van de evaluatie van de OR-trainingen zullen FAOT en SAB-V&V in 2009 bekijken of en zo ja op welke wijze ondernemingsraden en werkgevers uitgedaagd kunnen worden hun arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zodanig vorm te geven, zodat dat de attractiviteit van hun instelling ten goede komt.

#### **4.5. A&O fonds gemeenten, regionale bijeenkomsten gemeente-OR-en**

Het A&O fonds gemeenten wil de deskundigheid van OR-en bevorderen over actuele HRM-thema's. Thema's die voortvloeien uit CAO afspraken en het beleidsprogramma 2008-2010 van het A&O fonds zelf.

Het fonds doet dit door regionale bijeenkomsten te organiseren voor OR-en over een bepaald thema. In 2008 waren de thema's Leeftijdsbewust Personeelsbeleid en het thema Agressie en Geweld. Het GBIO ondersteunt dit branche brede scholingsinitiatief o.a. met subsidie.

In 2008 hebben er 18 regionale bijeenkomsten plaatsgevonden, 14 over het thema Leeftijdsbewust Personeelsbeleid en 4 over Agressie en Geweld. Het aantal aanmeldingen voor de bijeenkomsten bleef achter bij de verwachting die men had bij de start van het project. Er waren aanvankelijk 32 regionale bijeenkomsten gepland. Hoewel de opkomst wat mager was, waarden de deelnemers de bijeenkomsten positief en geeft men aan dat deze voorzien in een behoefte aan kennis over het thema.

#### **4.6. Blended learning**

In een bijzondere vorm van integrale scholing heeft Transcoop voor OR-leden van de politie een campus ontwikkeld. Naast 'normale' maatwerk cursussen voor de hele OR en thematrainingen voor individuele OR-leden is daarin met experimentsubsidie van het GBIO een vorm van E-learning met intensieve begeleiding op afstand toegevoegd. Cursisten moeten een proeve van bekwaamheid afleggen na het theoretische deel, zodat de training kan starten met deelnemers die voldoende bagage hebben. In 2008 hebben OR-leden zich nog niet massaal gemeld. Cursisten die hebben deelgenomen zijn enthousiast over de nieuwe mogelijkheden.

#### **4.7. Leergang Bedrijfskundig Management**

In coproductie met het NCOI heeft FNV Formaat met GBIO-subsidie een leergang aangeboden voor OR-leden die voor hun OR-werk een brede en praktijkgerichte opleiding willen volgen. De leergang leidt op tot een erkend diploma dat vervolgscholing mogelijk maakt. De verworven kennis is goed bruikbaar voor het OR-werk, maar ook voor het functioneren daarna.

#### **4.8. Opstellen scholingsplan**

Het GBIO hecht grote waarde aan planmatigheid en continuïteit in de scholing van de OR en de OR-leden. We zien in de evaluaties steeds terugkomen dat aandacht voor de leerdoelen vooraf aan een cursus bij OR-en (te) laag scoort. In de praktijk wordt de aandacht van de OR opgeslokt door de waan van de dag en worden cursUSDagen gebruikt om ad hoc aan te sluiten bij de vraag die de praktijk oproept. Op zich is dat uiterst zinvol, maar het heeft meer weg van het begeleiden van de OR bij zijn OR-werk, dan van een doordacht leerproces.



Om meer lijn te brengen in de ontwikkelingsweg van de OR heeft het GBIO bij wijze van proef een leeradviesdag subsidiabel gemaakt. De OR kan een dag onder begeleiding van een trainer / leeradviseur een scholingsplan opstellen. De ambities van de OR worden expliciet gemaakt en op realiteit getoetst, met name gekoppeld aan aanwezige, ontwikkelbare competenties. Zowel voor de OR als team, als op niveau van het individuele OR-lid wordt dat vertaald in leertrajecten.

In 2008 is van deze mogelijkheid slechts mondjesmaat gebruik gemaakt. We zijn in gesprek met trainers wat een goed moment zou zijn om dit instrument in te zetten. Een net beginnende OR heeft nog te weinig 'context' om zich iets bij zo'n plan voor te stellen. Mogelijk zou het dan opportuun worden ná een basiscursus of ná een eerste ervaringsjaar.

In 2009 houden we deze speciale subsidiemogelijkheid intact.



## 5. WAARBORG VOOR KWALITEIT

### 5.1. Instituten met een breed palet

Het GBIO hanteert de erkenning van scholingsinstituten als het belangrijkste instrument om kwaliteit van scholing te bewaken. Een scholingsinstituut kan immers, als professionele gemeenschap, adequaat inspelen op de brede vraag van OR-en en OR-leden. Breed als je de thema's bekijkt, maar ook breed in de variëteit van niveau en van leervoorkeur.

In de praktijk wordt de inzet van het instituut als 'leveranciersysteem' vaak overruled door de strakke verbondenheid van de OR met 'zijn' trainer. Het GBIO heeft de opvatting dat daarmee niet een optimaal leerklimaat wordt gecreëerd. Met de instituten wordt het gesprek gevoerd in hoeverre zij in staat en bereid zijn om die 1-op-1 relatie te doorbreken, door trainers uit te nodigen klanten te delen, door extra te investeren in de intake en in accountmanagement of door veel meer te focussen op het lerende individu dan op de confererende OR.

In deze opvatting is uiteraard nauwelijks plaats voor zelfstandig opererende freelancers die hun 'eigen' klanten administratief onderbrengen bij een instituut.

### 5.2. Klanttevredenheid

Aan cursisten die met GBIO-subsidie een maatwerk cursus hebben gevolgd wordt steekproefsgewijs een uitgebreide vragenlijst voorgelegd. Het is moeilijk om de kwaliteit van cursussen op deze manier te meten, omdat je vraagt om de beleving en niet kunt kijken naar het rendement van het geleerde in de praktijk. Hoopgevend is wel dat OR-leden doorgaans uitermate tevreden zijn over de cursus en het effect daarvan. We zien wel dat onze scores, die ongeveer twee maanden ná de cursus worden verzameld, substantieel lager liggen dan de metingen die de cursusbureaus aan het eind van de cursus zelf uitvoeren. Alle erkende instituten scoren ruim boven het vereiste percentage van 70% tevreden cursisten.

In 2007 hebben we de procedure van het doorlopend kwaliteitsonderzoek MISOR enigszins aangepast om de vragenlijst meer gericht te kunnen versturen naar de beoogde respondenten. Dit heeft het gewenste effect gehad, waardoor in 2008 relatief meer 'gewone' OR-leden hebben meegewerkt aan het onderzoek. Zij beoordelen de cursussen op onderdelen iets minder positief dan voorzitters en secretarissen. Dit kan te maken hebben met het feit dat voorzitters en secretarissen over het algemeen meer betrokken zijn bij de organisatie van een cursus dan andere OR-leden. Dat zou kunnen leiden tot meer commitment of tot een betere aansluiting bij hun eigen cursuswensen. Als dat zo is, onderstreept het de noodzaak om alle cursisten bij het formuleren van het cursusprogramma te betrekken.

Een gevolg is wel dat een aantal scholingsinstituten op verschillende gezichtspunten lagere scores behaald heeft dan in voorgaande onderzoeksperioden.

In de loop van 2008 is in overleg met een klankbordgroep van de instituten de vragenlijst compacter en eenduidiger gemaakt en geschikt voor digitale invulling. Voor een deel van de doelgroep was de lijst te lang en/of te ingewikkeld. We hopen hiermee de respons op peil te houden.

### 5.3. Scholingsplannen

Het GBIO heeft bij instituten en ondernemingsraden de wenselijkheid van planmatige scholing sterk onder de aandacht gebracht. In veel gevallen gebeurt dat ook en dan wordt een plan geformuleerd voor de zittingsperiode, dat gaandeweg concreet wordt ingevuld. In de beste situatie is het een gedegen mix van teamontwikkeling, individuele



leertrajecten en relevante kennisvergaring. De meeste plannen zijn in te vullen binnen de reguliere kaders die in de subsidievoorwaarden zijn gesteld. Past dat niet, dan kan het plan alsnog worden voorgelegd aan het GBIO. Kortom, scholingsplannen die wij zien worden ingediend om cursussen en leertrajecten die niet binnen de subsidievoorwaarden vallen, toch voor een bijdrage in aanmerking te laten komen.

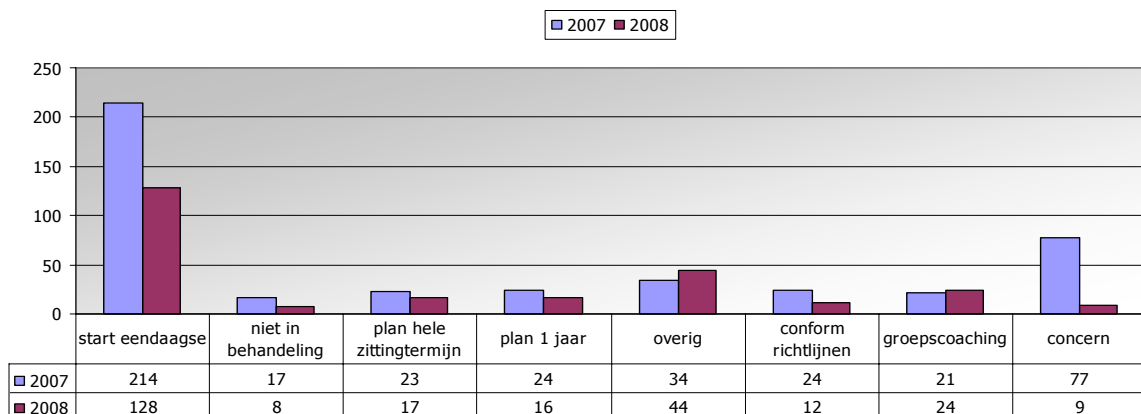
Het aantal scholingsplannen liep in 2008 met 40% terug ten opzichte van 2007 (258 i.p.v. 446). Deze afname hangt samen met twee wijzigingen in de subsidievoorwaarden. Met ingang van 2008 valt ook eendaagse scholing voor leden van in een concern met elkaar verbonden MZO's onder de subsidievoorwaarden. In 2007 kon dit alleen met een scholingsplan, en werden hiervoor toen 77 scholingsplannen ingediend. Daarnaast kunnen sinds 2008 Vaste Commissies starten met eendaagse cursussen, wanneer het MZO waaronder zij vallen een startcursus gevolgd heeft. Hiervoor werden in 2007 54 scholingsplannen ingediend.

Dat er door de verruiming van de subsidievoorwaarden minder scholingsplannen ingediend hoefden te worden, betekende voor de instituten en voor het GBIO een verlichting van het administratieve werk.

Voor de MZO's betekende het dat zij een ruimere keus uit scholingsmogelijkheden met GBIO-subsidie hadden.

De scholingsplannen werden in bijna alle gevallen opgesteld en ingediend door het scholingsinstituut. Slechts in 1,5 % 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.

#### type scholingsplannen



Bovenstaande grafiek geeft een beeld van het type scholingsplan dat door het GBIO in 2007 en 2008 is ontvangen. De meest voorkomende categorie blijft het mogen starten met een eendaagse cursus, ook nu het starten met een eendaagse voor Vaste Commissies binnen de subsidievoorwaarden valt. Procentueel is het aantal OR-en dat met een eendaagse wil starten toegenomen t.o.v. 2007. Het aantal aanvragen voor groepscoaching is in 2008 gestegen. Deze toename is vooral toe te schrijven aan Vaste Commissies die groepscoaching volgen. De hoogte van de bijdrage voor groepscoaching is met ingang van 2008 niet meer afhankelijk van het aantal deelnemers. Kleinere MZO's hoeven daarom niet meer om financiële redenen af te zien van coaching. De categorie "overige" nam met beduidend toe ten opzichte van 2007. We constateren een toename van scholingsplannen met afwijkingen die niet in de gebruikelijke categorieën onder te brengen zijn.



#### 5.4. Instrumenten voor kwaliteitsborging

Het GBIO heeft in zijn taakstelling twee zaken centraal: het (rechtmatig) subsidiëren van scholing voor OR-leden en de controle op (en stimulering van) de kwaliteit van die scholing. Met name die tweede taak stond in 2008 in de schijnwerpers: worden de instrumenten die het GBIO hanteert om kwaliteit te borgen goed toegepast en zijn ze eigenlijk wel adequaat.

Over de toepassing is het GBIO expliciet in gesprek gegaan met de instituten die scholing verzorgen, aangezien de instituutserkenning centraal staat. Op welke manier maken instituten hun kwaliteit in het verzorgen van scholing waar, als je dat afzet tegen zelfstandige aanbieders of niet-erkende bureaus. De voorwaarden waaronder een instituut diensten uitbesteed aan derden (freelancers) zijn weer eens punt van discussie geweest: het GBIO eist van een instituut professionele samenhang en de rol van 'leveranciersysteem'. Louter administratief onderdak is onvoldoende voor aanvraag of continuering van de samenwerking met het GBIO.

Het tweede punt -of de instrumenten wel adequaat zijn- is minder gemakkelijk en snel te beantwoorden. Het GBIO heeft het CINOP gevraagd om mee te denken over de vraag of er wellicht andere, betere, instrumenten zijn om de kwaliteit te borgen en te bevorderen. Belanghebbenden en deskundigen uit het veld van medezeggenschap en van volwasseneneducatie zijn hierbij betrokken. In de loop van 2008 is toegewerkt naar een drietal scenario's of denkrichtingen, elk met hun voor- en nadelen. De belangrijkste dimensie waarop de scenario's verschillen is waar de verantwoordelijkheid ligt voor de inhoud van de scholing. Bij het OR-lid of de OR zelf (resultierend in vouchersysteem), bij de scholingsinstituten (met de leeradviesfunctie als expertise) of bij het GBIO (die een MZ-curriculum kan laten ontwikkelen). OR-werk en OR-scholing zijn zo divers dat niet gemakkelijk eenduidig kan worden vastgesteld wat de meest heilzame weg is. In 2009 gaan we hier mee verder.

#### 5.5. Deskundigheidsbevordering voor trainers

Voor beginnende OR-trainers is enkele jaren geleden de SOM-opleiding ingericht, een initiatief van de branche om het vak te versterken en aantrekkelijker te maken. In 2008 voerde het GBIO de administratie en het secretariaat, met de bedoeling dat snel over te dragen aan de branchevereniging BVMZ.

Voor meer ervaren OR-trainers en andere functionarissen die bij de OR zijn betrokken organiseert het GBIO met UVA/AIAS jaarlijks een winterleergang met capita selecta over 'het sociaal overleg in de onderneming'. Deze leergang beoogt ook om het werkterrein van de medezeggenschap zichtbaar en interessant te maken voor opleiders van universiteiten en hogescholen. In 2008 zijn voor het eerst enkele plaatsen kosteloos beschikbaar gesteld voor studenten met een specialisatie in organisatie of management. In deze leergang is versterkt aandacht besteed aan het thema Sociale Innovatie. In 2009 zal het GBIO een train-de-trainers leergang laten ontwikkelen om dit thema steviger op de Borgend te krijgen.



## 6. ONDERZOEK

### 6.1. De derde OR-monitor van het GBIO

Het laatste vijfjaarlijkse rapport over hoe OR-en werken, scholen en wat hun invloed is dateerde van 2003. Daarom besloot het GBIO eind 2007 om in 2008 voor de derde keer een monitoronderzoek uit te voeren. Evenals bij de eerdere monitoren is een beroep gedaan op de aanvullende expertise van het ITS. Het zwaartepunt van de dataverzameling en bijbehorende kosten is in 2008 komen liggen. Budgetten van 2007 en 2009 zijn hier voor aangesproken.

Het onderzoek wordt uitgevoerd met een enquête voor bestuurders, OR-voorzitters en medewerkers van een representatieve groep organisaties.

De oude enquête is op basis van nieuwe vragen en inzichten gewijzigd en aangevuld zonder de behoefte aan continuïteit uit het oog te verliezen. Er is een poging gedaan om ook organisaties die niet met hun OR bij het GBIO bekend zijn in het onderzoek te betrekken, maar de respons was te klein voor bruikbare verwerking.

Wel zijn de opvattingen van 'gewone' medewerkers in het onderzoek betrokken. Voor deze groep is een geheel nieuwe vragenlijst ontworpen, gebaseerd op het thema kwaliteit van arbeid.

Van alle vragenlijsten is voor het internet ook een digitale versie gemaakt.

Eind mei waren de voorbereidingen klaar en zijn de eerste vragenlijsten door ITS verzonden. Uiteindelijk hebben ongeveer 1.500 organisaties de twee vragenlijsten gekregen.

In totaal zijn 875 enquêtes terugontvangen: 494 van OR-en en 380 van bestuurders. Van 220 organisaties hebben zowel de bestuurder als de OR gereageerd. Daarvan hebben weer 78 organisaties geparticipeerd in het medewerkers onderzoek: 33 uit het bedrijfsleven, 31 uit zorg en welzijn en 14 uit de overheidssector (tabel 1).

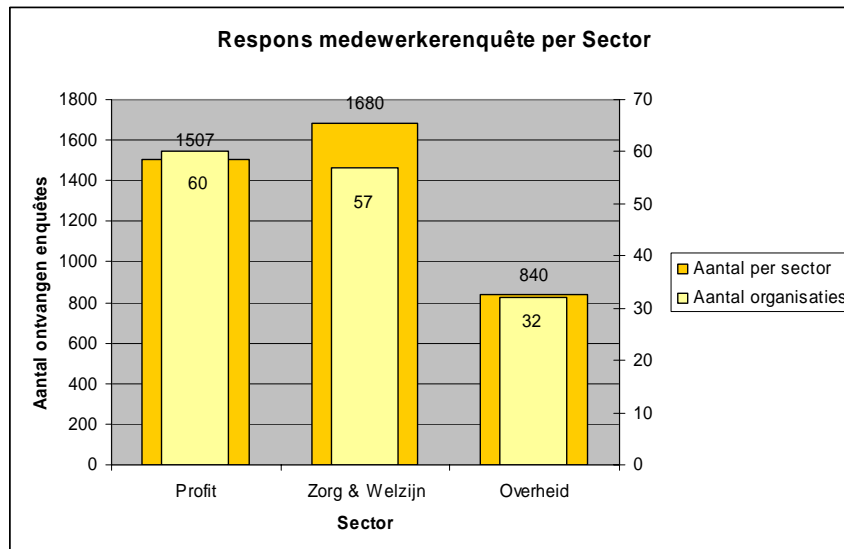
<i>Responsgroep</i>	<b>Bedrijfsleven</b>	<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>Overheid</b>
OR	231	162	101
Bestuurder	186	132	62
Beide	105	80	35
Beide plus medewerkers	33	31	14

Ontvangen enquêtes per deelgroep en sector

De gegevensverzameling was begin december afgerond. Om te representativiteit van de verkregen gegevens is door ITS tevens een non-responsonderzoek uitgevoerd. De uitslag hiervan was positief.

Van de OR-plichtige organisaties zonder OR werden er 600 aangeschreven. Daarvan reageerden slechts ruim 20. De helft daarvan bleek een ander kanaal voor werknemersparticipatie te hebben en/of vanwege gebrek aan belangstelling zonder OR te werken. In een apart klein onderzoek zullen we telefonisch nog een aantal bedrijven benaderen om een betere indruk van de medezeggenschap in deze groep te krijgen.

Aan 170 organisaties zijn vanaf september medewerker enquêtes gestuurd: in totaal 15.000. Ruim 4.000 medewerkers hebben de enquête teruggestuurd of op het internet ingevuld (figuur 1).



respons medewerkerenquêtes per sector (totaal = 4.027)  
met aantal participerende organisaties (totaal = 149)

Het GBIO zal de resultaten uit de verzamelde gegevens medio 2009 publiceren.

Nu is al duidelijk dat:

- de invloed van OR-en volgens zowel OR als bestuurder is toegenomen ten opzichte van 2003, waarbij de bestuurder gemiddeld iets hoger scoort
- daarbij de verschillen tussen bedrijfsleven, zorg en welzijn en de overheid klein zijn
- wel verschillen tussen de sectoren zijn gevonden in de beoordeling door de medewerkers van de zestien gebruikte aspecten van de kwaliteit van arbeid en in hoe zij de aandacht die de OR voor deze aspecten heeft beoordelen
- scholing een aspect is binnen het totaal van factoren die invloed hebben op die invloed: een rechtsreeks verband is niet aan te wijzen
- de GBIO subsidieregeling een grote dekking heeft: meer dan 90% van de OR-en in het bedrijfsleven weet het GBIO te vinden en bijna alle OR-en in de andere sectoren
- OR-en weinig gebruik maken van nieuwe scholingsvormen: de meerdaagse maatwerkcursus vinden zij nog altijd het meest effectief.

De uitdaging voor het GBIO is in 2009 de kenmerken van een succesvolle OR te beschrijven en een model maken waarin duidelijk is welke factoren daarop van invloed zijn. Het verzamelde materiaal lijkt hiervoor voldoende basis te bieden.

## 6.2. Effectonderzoek Medezeggenschap Samen

De Beuk heeft in 2007 de gedachte uitgedragen dat medezeggenschap beter kan dan alleen op basis van een OR. "Verbeter de medezeggenschap blijvend!" Bij een aantal organisaties heeft dat weerklank gevonden. In samenspraak met bestuurder en OR heeft De Beuk nieuwe vormen uitgezet, combinaties van directe en indirecte medezeggenschap en permanente of projectmatige betrokkenheid. Het GBIO droeg in 2008 financieel bij aan de pilot, aangezien de ontwikkeling van de OR een doorslaggevende factor was. Daarnaast nam het GBIO op zich om de effectiviteit en eventuele bijeffecten van de omschakeling in beeld te brengen.

Hiervoor is in de betreffende organisaties een nulmeting uitgevoerd. Deze had betrekking op de houding onder de medewerkers ten aanzien van medezeggenschap en de OR of OR-en. De gegevens uit deze meting bieden een basis voor een effectmeting die begin 2009 moet worden uitgevoerd. Daarbij zal de vragenlijst Kwaliteit van Arbeid uit het monitoronderzoek worden gebruikt.



Inhoudelijk is sprake van een interessante ontwikkeling. De OR neemt in alle gevallen meer een regiefunctie voor een bredere, resultaatgerichte participatie in de praktijk.

### 6.3. Van managementinformatie (MISOR) naar kwaliteitsonderzoek (KOOS)

De MISOR-vragenlijst wordt sinds 1993 gebruikt voor het doorlopend kwaliteitsonderzoek. Halfjaarlijks wordt op basis van de resultaten een gesprek gevoerd met ieder erkend instituut. De score weegt mee bij het besluit of de tweejaarlijkse overeenkomst die met een instituut wordt aangegaan in aanmerking komt voor verlenging.

In 2004 is de vragenlijst voor het laatst aangepast. In 2008 zijn we gestart met een grondige herziening. Daar is voldoende aanleiding voor. In de eerste plaats is er de wens om meer zicht te krijgen op de effectiviteit van de cursussen (als onderdeel van kwaliteit). In de tweede plaats hebben een aantal instituten (terecht) gevraagd om meer aansluiting te creëren bij hun eigen kwaliteitsmetingen. Dan is er ook nog de wens om de logistiek efficiënter in te richten, en de wens om de vragenlijst compacter en gebruiksvriendelijker te maken met behoud van betrouwbaarheid en validiteit.

Om die doelen te bereiken hebben we een aantal processen parallel doorlopen:

- een non-respons onderzoek voor de MISOR
- validiteits- en betrouwbaarheidsanalyse van de MISOR
- ontwikkeling van een nieuwe vragenlijst in samenspraak met het werkveld

De nieuwe vragenlijst, Kwaliteitsonderzoek OR-scholing (KOOS), is in september 2008 getoetst in een beperkt aantal cursussen. Vanaf februari 2009 zal de vragenlijst in gebruik worden genomen voor het doorlopend kwaliteitsonderzoek. Daarbij hebben respondenten de keus om schriftelijk of via internet de vragenlijst in te vullen.



## 7. WERKVELD

### 7.1. Interactie

Het GBIO-kantoor ligt centraal in het land, uitstekend bereikbaar met openbaar vervoer. Het is een ideale ontmoetingsplek voor mensen en organisaties in Nederland die zich bezig houden met medezeggenschap. Het GBIO stelt daarom de vergaderruimte van zijn kantoor beschikbaar voor werkgroepen en discussie- of voorbereidingsplatforms die zich op enigerlei wijze (instituut overstijgend) inzetten voor de ontwikkeling van ondernemingsraden en medezeggenschap.

Daarvan wordt dankbaar gebruik gemaakt door de branche- en beroepsvereniging, maar ook door de VASMO, de Nederlandse Vereniging voor MZ, de SOM en allerlei ad hoc werkgroepen.

### 7.2. Instituten

Twee keer per jaar bezoekt het GBIO alle aangesloten scholingsinstituten. Op de agenda staat altijd de MISOR, als toets van kwaliteit en klanttevredenheid. Daarnaast gebruikt het GBIO deze bilaterale gesprekken voor het toetsen van beleidsvoornemens en voor voeding vanuit het veld.

In het voorjaar is uitgebreid gesproken over trends in medezeggenschap en scholing, met name het teruglopende animo om OR-lid te worden en de cruciale rol van de bestuurder bij het succes van de OR.

In het najaar stond 'zin en onzin van instituutserkenning' nadrukkelijk op de agenda.

Voor een versterking van hun aanbod zijn meerdere instituten samenwerkingsrelaties aangegaan met derden. Zo biedt FNV Formaat samen met NCOI de leergang Bedrijfskunde voor OR-leden aan en is Merlijn versterkt met UnieFacet. Bestaande samenwerkingsrelaties van Bureau Kalden met DeLimes en van Transcoop met Danthe worden zorgvuldig geëvalueerd op de synergetische waarde.

In de loop van 2008 is Het Cursushuis erkend als GBIO-instituut en zijn erkenningstrajecten ingezet met een viertal andere bureaus. Weliswaar neemt daarmee de administratieve last toe, maar het GBIO stimuleert de diversiteit in het aanbod.

### 7.3. Onderzoeksnetwerk

Sinds 2004 worden op initiatief van het GBIO jaarlijks informele bijeenkomsten georganiseerd voor hen die wetenschappelijk onderzoek doen rond ondernemingsraden. Aan de bijeenkomst in maart 2008 werd door 20 personen deelgenomen. Bijzondere aandacht werd besteed aan twee onderzoeken. Het eerste, door Wanne van den Bijlaart, betrof een trendanalyse over vacatures bij ondernemingsraden. Het tweede uitgevoerd door Liedeke Boekhorst, betrof een non-respons onderzoek ter validering van de uitkomsten van de GBIO-evaluaties.

Op uitnodiging van de Duitse Hans Böckler Stiftung nam het GBIO deel aan een Duits-Nederlandse uitwisseling van onderzoek naar het functioneren van ondernemingsraden (Betriebsrate) en andere vormen van directe en indirecte medezeggenschap in Düsseldorf.



## 8. INSTITUTEN EN HUN RELATIEVE POSITIE

Gegevens (in cursusdagdelen) per 1 februari 2009; geringe correcties voorbehouden.

		2004	2005	2006	2007	2008	+/-	aandeel
1	[1] FNV Formaat	6786	6916	7227	7180	6789	-5,4%	16,8%
2	[2] SBI	7255	6218	5686	5599	5302	-5,3%	13,1%
3	[3] Odyssee	5841	5641	5180	4833	4344	-10,1%	10,8%
4	[4] Stavoor	4543	4432	4099	3888	3786	-2,6%	9,4%
5	[5] GITP	3172	3033	2842	2943	2752	-6,5%	6,8%
6	[7] WVM	1263	1436	1404	1305	1463	12,1%	3,6%
7	[6] Mede	1243	1356	1305	1399	1409	0,7%	3,5%
8	[11] Schouten en Nelissen	867	886	852	940	1072	14,0%	2,7%
9	[10] Bureau Zuidema	1357	1337	1087	1035	1014	-2,0%	2,5%
10	[9] Adviesbureau Atim	958	1057	939	1047	992	-5,3%	2,5%
11	[8] Transcoop	1076	1118	1229	1191	930	-21,9%	2,3%
12	[15] Blooming	965	957	895	854	906	6,1%	2,2%
13	[14] KGCA	1335	1182	1161	871	808	-7,2%	2,0%
14	[12] Bureau Kalden	742	564	594	937	785	-16,2%	1,9%
15	[13] Academie voor Mz	862	945	837	910	779	-14,4%	1,9%
16	[16] Comm	384	570	737	740	733	-0,9%	1,8%
17	[20] Kromme Rijn	680	454	520	560	633	13,0%	1,6%
18	[18] HuizingaDeGrouw	478	519	449	592	625	5,6%	1,5%
25	[21] Delphior (2)	-	-	339	540	610	13,0%	1,5%
20	[19] CursOR	601	641	579	570	610	7,0%	1,5%
21	[17] Buro Klaverdijk	782	705	710	642	598	-6,9%	1,5%
22	[24] Cintea	580	432	380	477	589	23,5%	1,5%
19	[22] Merlijn	362	421	378	506	582	15,0%	1,4%
24	[29] MZ-services (3)	-	-	-	244	415	70,1%	1,0%
23	[23] De Beuk	600	627	514	486	411	-15,4%	1,0%
26	[28] TNO MC	293	271	252	244	365	49,6%	0,9%
27	[25] BPO	458	524	521	434	340	-21,7%	0,8%
28	[27] Infácy	378	371	287	275	306	11,3%	0,8%
29	[26] Sabor (1)	-	180	380	296	284	-4,1%	0,7%
30	[-] Het Cursushuis (5)	-	-	-	-	168	-	0,4%
	De Baak/De Boei (4)	371	318	296	-	-	-	-
	<b>totaal</b>	<b>44232</b>	<b>43111</b>	<b>41679</b>	<b>41538</b>	<b>40400</b>	<b>-2,7%</b>	

(1) Sabor heeft een GBIO-erkenning vanaf 1 januari 2005

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

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

(4) De OR-scholing van De Baak/De Boei is per 1 januari 2007 overgenomen door Odyssee

(5) Het Cursushuis heeft een GBIO-erkenning per 1 juli 2008

