



PHILIPS

Jaarverslag 2015

Werkgelegenheidsplan

Fit for **future**

Meer informatie

Philips Werkgelegenheidsplan
Postbus 80003
5600 JZ Eindhoven

Colofon Dit is een uitgave van het Philips Werkgelegenheidsplan van Philips Benelux

Opdrachtgever Philips Werkgelegenheidsplan

Teksten Bixie Tekstproducties, Frank Visser en Stefanie van der Ven

Vormgeving en opmaak Rekers & Van Noppen, Eindhoven



4 Voorwoord
Frank Visser

**5 Van één naar twee
toonaangevende WGP'en**

6 Dubbelinterview
Safia Bouhamda en
Armand Pruijboom

8 Interview
Mathieu Weggeman

10 Deelnemers

12 Dubbelinterview
Jacob Deijnum en Fokke Adema

14 Interview
Aaltje Vincent

16 Deelnemers

20 Dubbelinterview
Koen van de Weyer en
Jeroen van Duynhoven

22 Interview
Wouter van Doorm

24 Ondertekening convenant

25 Deelnemers

26 WGP in cijfers

30 WGP-highlights in 2015

31 WGP in oneliners

Frank Visser

Cluster Manager HR Philips Benelux



Fit for **future**

In mei 2016 werd de afsplitsing van Philips Lighting van Royal Philips een feit. Een historische stap, met noodzakelijkerwijs ook consequenties voor het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP). Kort en goed komt het erop neer, dat er nu twee WGP'en zijn: een voor Philips Lighting en een voor Philips Healthsystems. Twee WGP'en die blijven doen waar hun 'moeder' al 33 jaar – sinds 1983! – mee in de roos schiet: personen met een afstand tot de arbeidsmarkt een betaalde werkervaringsplaats, vaak aangevuld met een leertraject, aanbieden die hun kansen op (re-)integratie aanzienlijk vergroot.

In mijn zes jaar als manager WGP heb ik met veel plezier en voldoening mijn bijdrage aan de aanpak geleverd. Hoe? Door samen met veel partners, intern Philips en extern, permanent te focussen. Waarop? Op de match maken tussen enerzijds die mensen/doelgroepen die door omstandigheden op achterstand zijn gekomen en anderzijds de kansen die we voor hen zien op de arbeidsmarkt. Kansen die we soms zelf creëren; neem de leerwerktrajecten Test Engineer voor mensen met een autistische stoornis. En nieuw in 2016, Cyber Security Medewerker voor dezelfde doelgroep. Twee van veel méér WGP-initiatieven door de jaren heen.

Mensen in hun kracht zetten, zorgen dat ze 'Fit for the future' zijn; daarin onderscheidt het WGP zich van

andere (re-)integratieaanpakken. In het licht van de landelijke banenafspraken – in 2026 125.000 nieuwe banen gecreëerd hebben voor personen met een arbeidsbeperking – neemt de relevantie van initiatieven op dat vlak alleen maar toe. Een impuls van de overheid die strookt met wat er in de samenleving gaande is: consumenten baseren hun koopkeuzes steeds meer op merken die maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) hoog in het vaandel hebben – en ze trekken investeerders, waaronder pensioenfondsen, daarin mee. Ik durf te stellen dat sociaal ondernemen steeds meer een bedrijfsnoodzaak wordt.

Het WGP past naadloos in dit 'MVO-plaatje'. Dat is al die jaren zo en zal, naar mijn sterke overtuiging, de komende jaren zo blijven. Goed voor de samenleving en goed voor Philips; wat wil je nog meer? Philips heeft onlangs een reeks 'sociale' HRM-activiteiten in het nieuwe cluster 'Fit for future' samengebracht. Om ervaringen uit te wisselen, van elkaar te leren en daar nog beter mee te scoren. Als manager van dat cluster ligt de directe operatie van het WGP niet meer op mijn bordje, maar ben ik daarvoor wel eindverantwoordelijk. Ik laat het WGP dus niet los. Terugblikkend ben ik content met wat we met het WGP bereikt hebben. En naar de toekomst toe heb ik er, mede gezien de mooie resultaten in 2015, alle vertrouwen in dat we op die weg voort zullen gaan.

Van één naar twee toonaangevende WGP'en

“Een jaar lang werkervaring opdoen, gecombineerd met scholing. Deze unieke kans biedt Philips aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Speciaal voor hen werd ruim dertig jaar geleden het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) opgezet. Dat was succesvol en dat is het nog steeds: gemiddeld 70% van de deelnemers stroomt na afloop door naar een betaalde baan. Een prachtscore die we, nu er door de afsplitsing van Philips Lighting twee WGP'en zijn ontstaan, natuurlijk willen vasthouden.”



Stefanie van der Ven (links) en Angela Mutsers

Dat zeggen de consultants Angela Mutsers (Philips Lighting) en Stefanie van der Ven (Royal Philips) naar aanleiding van Philips' nieuwe organisatiestructuur.

In 2016 geen wezenlijke veranderingen

“In plaats van één zijn er vanaf 1 februari twee toonaangevende werkgelegenheidsplannen. En die gaan in ieder geval nog tot eind 2016, zolang de huidige CAO loopt, op de huidige voet voort.” Ze verwachten het komende jaar geen wezenlijke veranderingen. “Het WGP is een CAO-afpraak; de huidige CAO loopt eind dit jaar af en tot dan volgt Philips Lighting die.” De beide WGP'en blijven intensief contact houden en waar zinvol samen optrekken.

Stefanie van der Ven

Stefanie is de WGP-consultant van Royal Philips. “Ik werk sinds elf jaar bij Philips. Aanvankelijk als stagiaire HR-assistente. In 2010 werd ik WGP-coördinator voor Philips Healthcare, twee jaar later ben ik samen met Frank Visser het WGP gaan doen voor heel Nederland.”

Angela Mutsers

Angela, de WGP-consultant van Philips Lighting, werkt bijna 25 jaar bij Philips. “Sinds drie jaar bij HR Benelux en nu dus HR Benelux Lighting. Het WGP is nieuw voor mij, maar door de sterke links met HR een hele mooie, uitdagende verbreding van mijn takenpakket.”



“Armand stimuleert me om **het beste uit mezelf** te halen”

Safia Bouhamda (39)

Afdelingssecretaresse / financieel-administratief medewerkster Photonics Systems, Philips Healthsystems, Eindhoven

“Ik ben ingestroomd in het WGP-traject Secretarieel. Dat houdt in: één dag in de week naar school (Schoevers, red.) en drie dagen werkervaring opdoen. Van die drie dagen is er één voor m'n opleiding bedoeld, maar dat komt er de laatste tijd minder van. Mede omdat ik naast secretarieel ook financieel-administratief werk verricht; daarvoor heb ik een extra cursus gevolgd. In het begin was alles totaal nieuw voor mij (Safia doorliep de hotelschool, maar die wereld beviel haar niet meer, red.). Ik ben heel goed begeleid op het secretariële vlak door een directiesecretaresse bij Philips op de High Tech Campus. Gaandeweg kon ik steeds meer zelf. Terugkijkend had ik wat meer zelfverzekerd moeten zijn, niet bang zijn om fouten te maken. Je zit immers in een leertraject en ik heb hier de ruimte om te vragen, vragen en vragen. Dat durfde ik niet heel erg, ik zocht altijd alles wel zelf uit. Niets mis mee, maar de valkuil is dat je dan te lang met iets bezig bent. Die fout maak ik niet meer. Op onze kleine afdeling zijn we heel makkelijk in de omgang, word je gestimuleerd om het beste uit jezelf te halen en komen we echt voor elkaar op.”



“In een jaar tijd heb ik Safia enorm zien **veranderen**”

Armand Pruijboom (57)

General Manager Photonics Systems, Philips Healthsystems, Eindhoven / Aken / Ulm (D)

“Safia is de eerste WGP'er op mijn afdeling. Mijn opdracht is om een business te leiden, dus wilde ik af van al die administratieve taken die een groot deel van m'n tijd opslokten, die ik niet leuk en uitdagend vind en niet goed kan. Aan daarvoor een WGP'er binnenhalen zat wel het risico vast dat je meer tijd kwijt bent dan het oplevert. Maar goed, dat weet je van tevoren niet en je moet ook eens wat proberen. Nu zeg ik: dat is een heel goede greep geweest. Safia bevalt uitstekend. In een tijdspanne van een jaar zag je haar enorm veranderen – van iemand die bij elke vraag die je bij haar neerlegde bijna in paniek raakte, tot iemand die heel rustig het ene na het andere afwerkt. Waaronder financieel-administratieve taken die op een beduidend hoger niveau liggen dan wat in de Schoevers-opleiding wordt behandeld. Wekelijks hebben we een formeel moment voor overleg over hoe het gaat en wat er gedaan moet worden. Dat werkt goed. Safia neemt mij veel taken uit handen die ik vervelend vind, zodat ik meer tijd heb voor management-taken. En zij vindt dat werk wél leuk en uitdagend. Voor begeleiders die bereid zijn effort in een WGP'er te steken is dit een heel goede ervaring.”

“Professionals doen liever iets goed dan fout”

“Geef vakmensen ruimte en vertrouwen, in plaats van hun werkprocessen voortdurend te plannen en te controleren. En val hen niet te veel lastig met organisatieprocedures en regels, afvinklijstjes, rapportenschrijverij, enzovoort. Dan komen die productiviteit en kwaliteit vanzelf. Echte professionals houden van hun vak en doen liever iets goed dan fout; zo simpel is dat.” Dat zei Mathieu Weggeman, hoogleraar Organisationskunde, als gastspreker op het WGP Jaarcongres 2015.

In zijn heldere, met humor doorspekte, voordracht brak de TU/e-hoogleraar – die in een ver verleden bij Philips heeft gewerkt – een lans voor dienstbaar leiderschap. “Kennissintensieve organisaties en een op planning & controle gebaseerde managementstijl; dat gaat niet samen. Die stijl paste prima bij de traditionele koekjesfabriek uit 1914-1918 met zijn ‘one size fits all’. Maar volstrekt niet bij organisaties die het van goed opgeleide vakmensen, die van hun werk houden, moeten hebben. Faciliteer hen, geef ze ruimte en vertrouwen en er komt energie vrij die ze op de hogere doelen van de organisatie richten.”

Leven zuur maken

Mathieu Weggeman heeft verschillende boeken geschreven. Waaronder ‘Leidinggeven aan professionals? Niet doen!!’, in 2008 tot managementboek van het

jaar uitgeroepen. Daarin maakt hij hard, dat in kennisintensieve organisaties de zogenoemde Rijnlandse werkcultuur beter uitpakt dan de op planning & controle gebaseerde Angelsaksische tegenhanger. “In de Rijnlandse cultuur”, legt hij uit, “is vakmanschap het alles overstijgende criterium. De klus die op je bordje ligt op een vakmatig juiste manier tot een goed einde brengen; daar gaat het allemaal om. En dat lukt het best als vakmensen ruimte en vertrouwen krijgen. Met strikte outputafspraken, jazeker, maar zonder overdaad aan bureaucratische regels en controles die het leven van vakmensen zuur maken en het primaire proces maar frustreren, of soms zelfs wurgen.”

De vier P's

Voor het loslaten van de planning & control managementstijl is lef nodig. En daar

ontbreekt het in heel wat organisaties (nog) aan. Hoog tijd om die stap nu toch te zetten, zegt Mathieu Weggeman. “Overall zie je lean en mean binnenkomen. En de generatie vakmensen die het stokje gaandeweg overneemt, laat zich niet sturen door opgelegde regels en procedures – en ook niet door alleen geld. De oude generatie wordt gedreven door GSM: geld, status, macht. De jonge generatie door de vier P's: people, planet, profit en pleasure. Ze willen dat het hun familie, vrienden en collega's goed gaat. Ze willen dat de planeet er beter uitziet als ze eraf gaan dan toen ze erop

‘WGP is mede zo zinvol omdat het deelnemers helpt te ontdekken waar hun passie ligt’

kwamen. Ze willen aan het eind van de dag een paar centen in hun zak steken om een mountainbike of de laatste gadget te kunnen kopen – of een stedentrip met een low-cost carrier. En ze willen lol hebben in hun leven: naar Rutte of Marijnissen luisteren, oké, maar dan wel op Lowlands.”

“Geef vakmensen
ruimte en vertrouwen,
dan komen die
productiviteit en
kwaliteit vanzelf”



Mission-driven

“Kortom”, vervolgt Mathieu Weggeman: “De nieuwe generatie is minder money-driven en meer mission-driven. Als werkgever die die generatie aan zich wil binden, zul je daarop in moeten steken. Hoe? Create meaning: bied producten, banen en een werkomgeving aan die betekenisvol zijn. Waarvan de jonge generatie zegt: ‘Ja, daar wil ik werken – en daar wil ik hard voor werken. Niet omdat het moet, maar omdat ik dat wil’. En die wil is groter als ze zien dat ze deel uitmaken van een organisatie, een team, met dezelfde kernwaarden, shared values. Philips werkt aan nieuwe healthcare-oplossingen, die toegankelijk en te betalen zijn voor iedereen – ook voor mensen in de armste delen van Afrika. Bij zo’n onderneming wil je werken – en zet je je in, ook als dat af en toe van je vrije tijd afgaat. Maar dan wil je niet met allerlei bureaucratie en regeltjes te maken

hebben. Minder planning & control sluit daarbij aan.”

Klus afmaken

Mathieu Weggeman zette zijn betoog regelmatig kracht bij met rake anekdotes, filmpjes en foto’s. “Kun je je voorstellen dat de baas van Artsen zonder Grenzen tegen een medewerker in Ruanda zegt: ‘In je urenstaatje zie ik dat je gisteren niet om half negen maar om tien over half negen bent begonnen; dat moet je morgen wel inhalen!’. Of dat de Greenpeace-activist zegt: ‘Ik heb acht uur aan die pijp gehangen, nu is het de beurt aan een ander’. Niet dus. Wie passie heeft voor zijn of haar klus, maakt die af. Waarbij het vertrouwen van de manager erg belangrijk is. Mensen die, onderweg naar hun werk, denken: ‘Wat kan ik vandaag weer in de soep laten lopen?’ – ik ken ze niet.

Waarmee ik wil zeggen: vertrouw op gedreven, kundige vakmensen. Geniet van de prestaties van de mensen die aan jou zijn toevertrouwd. Of, zoals Nelson Mandela zei: ‘Zie ik iets goeds, dan geef ik complimenten; zie ik iets fouts, dan bied ik mijn hulp aan.’

Passie ontdekken

Vakmensen zijn te vormen, vooral door scholing. Professionals ontstaan in een klimaat dat ruimte, vertrouwen en focus op de kernwaarden, de collectieve ambitie, biedt. Kunnen ook WGP’ers professionals worden? Absoluut, meent Weggeman. “De werk- en leerervaring die het WGP biedt, is mede zo zinvol omdat die de deelnemers helpen te ontdekken waar hun passie ligt, waar ze echt warm van worden. Dat kan heel sophisticated werk zijn, maar ook eenvoudig werk. In Japan worden bloemschikken, thee serveren en sushi’rijst maken tot de high arts gerekend.”



“Richt je blik
in je WGP-jaar
ook op **andere
bedrijven**”

Susanne Kleverwal (26)

Human Resources Manager, Philips Lighting, Winterswijk

“Mijn huidige functie zou ik nooit gekregen hebben als ik niet eerst de WGP-plek had gehad. Want in dat WGP-jaar kon ik laten zien wat ik kan en kreeg ik de kans me in mijn huidige functie te ontwikkelen.” Aldus Susanne Kleverwal, de HR-manager in Winterswijk, wier Philips-tijd eind 2014 met een WGP-plek begon. Reden: Susanne was nadat ze klaar was met haar HR-studie in 2011 gaan reizen. In Egypte gaf ze enkele jaren les op een basisschool. Terug in de Achterhoek had ze twee keuzes. “Of in een administratieve functie aan de slag, of op een WGP-plek als assistent van de HR-manager hier gaan werken. Wetende dat die tijdelijk en minder betaald was, maar ook dat ik veel vrijheid zou krijgen en me goed kon ontwikkelen op het HR-vlak.” Susanne koos dus voor dat laatste. “Ik ben er altijd vanuit gegaan dat ik na dat WGP-jaar weg zou moeten bij Philips en heb me dus ook gefocust op de externe arbeidsmarkt. Die houding zou ik elke WGP'er willen aanraden.” Dat het in haar geval anders is gelopen, komt omdat de toenmalige HR-manager, die haar inderdaad veel toevertrouwde, twee dagen per week aanwezig was – en Susanne fulltime. “Ik was dus drie dagen in de week het eerste aanspreekpunt voor HR. Wat ik geleerd heb, pakt niemand me meer af.”



“De weg naar waar
mijn passie ligt, heb
ik hier gevonden”

Danny van Lierop (31)

Technical Assistent Philips Healthsystems Nederland, Eindhoven

Als Danny één ding al heel lang dolgraag wilde, dan was het werken in de ICT. Dankzij het WGP doet hij dat nu. ‘Helemaal geweldig’, zegt hij. Danny maakt deel uit van het team dat de mobiele screeningunits voor borstkankeronderzoek hardware- en softwarematig up-to-date maakt. Deze drukke, afwisselende baan is Danny op het lijf geschreven. Op de mavo was ICT al zijn passie, maar bij gebrek aan een passende vervolgstudie ging hij installatietechniek doen (gecertificeerd loodgieter). Waarna hij allerhande banen had, tot schaatsinstructeur aan toe, en hij legde bedrijfscomputernetwerken aan. Toen Danny zonder werk kwam te zitten, begon het grossieren in ICT-certificaten en schopte hij het tot erkend System Administrator. “Dat ging me goed af: ik haalde het ene certificaat na het andere, met de hoogste punten van de klas.” Als Service Desk Engineer deed hij binnen het WGP een vrucht praktijkervaring op en bleef hij bijleren. En nu, met een regulier contract op zak, doet hij dat nog steeds. “Ik heb de weg naar waar mijn passie ligt, echt gevonden.”



“Aansturing door Fokke werkt en **voelt heel goed**”

Jacob Deijnum (45)

Operator Moulding-afdeling, Philips Personal Health, Drachten

“Na een half jaar in de ziektewet als gevolg van een arbeidsongeval en anderhalf jaar WW wilde ik maar één ding: snel weer aan de slag. Terugkeren in mijn oude functie als stukadoor/leermeester, de laatste acht jaar als zelfstandige, was echter geen optie. Wat ik ook solliciteerde op andere functies, ik kreeg steeds nul op het rekest. Totdat ik met hulp van het UWV in de selectieprocedure voor een WGP-plek terecht kwam – en de intredetoets en sollicitatiegesprek goed door kwam. Het ging om een VAPRO-opleiding: twee dagen in de week theorie – momenteel doe ik VAPRO-B – en drie dagen praktijk. Ik draai gewoon mee in ploegendienst; mooi werk, interessant proces dat ik goed onder de knie wil krijgen. De mij toegewezen instructeur ondersteunt me daarin. Dat is hier prima geregeld. In goed overleg is een modulair leertraject voor mij samengesteld. Vindt Fokke of de instructeur dat ik eraan toe ben iets bij te leren of iets meer aansturing nodig heb, dan gebeurt dat ook. Dat werkt en voelt heel goed. Nee, zeker niet als een stapje terug. Dit is mooi werk, ik voel me gewaardeerd en de perspectieven om m'n toekomst te verzekeren zijn goed.”



“Met die instelling
en inzet kan Jacob
alleen maar groeien”

Fokke Adema (58)

Lijnmanager Moulding Mid-End, Philips Personal Health, Drachten

“Jacob is niet de eerste WGP'er in mijn groep en we zijn heel content met hem. Hij wil vooruit, leert snel en is een plezierig persoon in de omgang. De machines en processen waar wij mee werken, worden steeds complexer en uitdagender. Daarom is er heel veel aandacht voor opleiding, nieuwe dingen leren en staan we aldoor voor nieuwe uitdagingen. Daar nemen we Jacob in mee. Hij is volledig opgenomen en geïntegreerd in de groep. En we leren hem met de machines om te gaan. Voor de WGP-begeleiding heb ik minimaal twee uur per dienst vrijgemaakt. En ik heb een instructeur op Jacob gezet die hem ondersteunt. Die, als dat verantwoord is, hem vrijlaat in bijvoorbeeld het omstellen van een machine. Dan kijken wij over z'n schouder mee hoe hij het er vanaf brengt. Dat doet hij hartstikke goed en volgens een afgesproken opleidingsprogramma. In mijn ogen kan Jacob alleen maar groeien. Ja, die uitdaging om mensen een betere kans op de arbeidsmarkt te geven, gaan we hier graag aan.”

‘Hotte’ Aaltje Vincent draagt haar jobmarketing-methodiek ook uit bij Philips

“Moet ik mezelf op de borst kloppen? **Ja, dat moet**”

Met alleen een kei zijn in je vak bemachtig je geen nieuwe baan. Je moet ook zichtbaar zijn, door netwerken te bouwen van potentiële werkgevers, vakgenoten en van familie, vrienden en kennissen. En, heel on-Nederlands, schroom niet om jezelf op de borst te kloppen, zo van: ‘Voor die vacature kun je geen betere aannemen dan ik’.

Dit zijn lessen uit de methodiek Jobmarketing, ontwikkeld door loopbaanprofessional Aaltje Vincent. Ze draagt die door het hele land uit als trainer van groepen en individuen, spreker en auteur van sollicitatieboeken. Van de zeven boeken die zij schreef, zijn er meer dan 75.000 verkocht. “Ik ben sinds jaar en dag de best verkochte sollicitatieboeken-auteur in Nederland”, zegt ze.

Groeiende behoefte

Vincent (56) is ‘hot’. Steeds meer bedrijven en instellingen strikken de Almeerse voor masterclasses, trainingen of lezingen. ABN AMRO, Achmea, UWV, gemeentes, ministeries, de Belastingdienst. En ook Philips, waar ze in het kader van het employability-programma in 2015 vier masterclasses gaf, dit jaar opgevoerd naar één per maand. “Medewerkers (en ook WGP’ers, red.) die een masterclass gevolgd hebben, benutten hun E-miles beter”, verklaart ze. Haar jobmarketing-methodiek appelleert aan een groeiende behoefte.

“Sinds de crisis van 2008/2009 is het aantal reorganisaties toegenomen. En je ziet bedrijven en instellingen zich meer en meer alleen op hun kernactiviteiten richten. Bovendien krijgt vandaag de dag vrijwel iedereen een tijdelijk contract. Dus ben je je werk nooit zeker en moet je altijd voorbereid zijn op een volgende stap in je loopbaan. Mijn methodiek stimuleert dat en reikt handvatten aan om succesvol nieuw werk te veroveren.”

Droombaan vinden

Loopbaancoaching beslaat twee fasen, legt Aaltje Vincent uit. “Het begint met: wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik? En ook: wat kan ik daar dan mee op de huidige arbeidsmarkt? Met vakkennis waar niemand op zit te wachten, ga je die nieuwe droombaan niet vinden. Als je weet welke oplossing jij bent voor een werkgever, dan is fase 2: hoe kom ik terecht op dat sollicitatiegesprek? en vervolgens: hoe word ik aangenomen?” Daarvoor moet je uiteraard heel goed zijn in je vak. Maar met alleen dat ga je niet slagen,

aldus Vincent. “Je moet zichtbaar zijn en dat doe je door netwerken te bouwen. Dat begint met een target list van werkgevers waarvoor jij meerwaarde biedt. Zorg vervolgens dat je bekend bent bij vakgenoten bij die werkgevers. Die weten immers het eerst of er iemand weggaat of dat er een nieuwe bij mag komen. Dus is het slim hen te laten weten dat je er bent, zodat ze je kunnen tippen over een vacature die eraan zit te komen. Verder raad ik altijd aan je eigen inner circle zoals familie, vrienden,

Zichtbaar zijn door netwerken te bouwen

kennissen van de sport- of toneelclub te laten weten naar welk soort werk je op zoek bent, zodat ze je naar voren kunnen schuiven als ze iets passends langs zien komen.”

On-Nederlands

Zichtbaar zijn, jezelf profileren; dat is heel on-Nederlands. Al helemaal als je, zoals Vincent adviseert, jezelf neerzet als de allerbeste die beschikbaar is. “In een goed cv, de basis van LinkedIn, moet ook staan hoe goed je bent. Ik krijg regelmatig vragen als: ‘Aaltje, moet ik mezelf verkopen, sterker nog:

op de borst kloppen?’ Ja, dat moet.

Je inner circle wil maar wat graag met je proosten als je door een aanbeveling uit die kring een nieuwe baan hebt veroverd. Stel ze daartoe dan ook in staat.”

Nog een nuttig netwerk: dat van uitzend-, detacherings-, wervings- en selectiebureaus. “De helft van alle nieuwe banen loopt via het uitzendbureau. De kunst is om bij de mensen in die netwerken tussen de oren te krijgen dat jij er bent en wat jij wilt. Zo maak je ze tot jouw ambassadeurs; dat is de beste manier om op een sollicitatiegesprek terecht te komen. Veel kansrijker dan schrijven op een vacature in de krant, dan ben je één van de 275...”

Haar jobmarketing-methodiek heeft ze niet alleen op grond van studies ontwikkeld. “Ik ben voor m’n 27ste drie keer ontslagen. In grote organisaties functioneerde ik niet; daar werd ik heel zenuwachtig van. En op m’n 28ste heb ik een outplacementtraject doorlopen. Toen al heb ik geleerd hoe belangrijk netwerken is. Daardoor én door enkele career switches heb ik het zelf allemaal heel erg meegemaakt.”

Advies aan WGP’ers

In 1988 koos ze voor het vak loopbaan-advisering/-begeleiding, eerst bij een adviesbureau en sinds juni 2007 met haar eigen bureau. “Inmiddels heb ik ruim 24.000 werkzoekenden en 2.200 loopbaanprofessionals getraind.”

Haar advies aan de WGP’ers: “Ben goed in je vak en ben daar zelf van overtuigd. Kijk dus niet zozeer naar wat je beperkt. Dat vind ik zo goed aan het WGP; dat helpt je om de houding aan te nemen van: ‘Ik versta een vak en ik ben daar goed in.’ Dat versterkt niet alleen je zelfvertrouwen, maar helpt je ook om een baan te veroveren die je leuk vindt en bij je past.”



“Je bent je werk nooit zeker en moet **altijd voorbereid zijn** op een volgende stap in je loopbaan”



“Ik leer iedere dag
en kan ontdekken
waar mijn lat ligt”

Elke van Diepen (30)

Medewerkster kwaliteit en helpdesk,
R&D IGT Systems, Philips Healthsystems,
Best

Elke studeerde klassieke talen en literair bedrijf aan de Radboud Universiteit. Wegens een fysieke beperking is ze voor afstanden boven pakweg 200 meter aan een elektrische rolstoel gekluisterd. Mede daardoor liggen de banen niet voor het oprapen. “Ik dacht: ik moet toch ergens beginnen”, motiveert Elke haar besluit om een WGP-traject onder haar niveau op te pakken. “Dit is m’n eerste baan. Die biedt me de kans om werkervaring en werkritme op te doen. En ik kan hier ontdekken waar m’n lat ligt.” Aan motivatie geen gebrek. “Ik heb een niet-technische achtergrond en m’n functie is evenmin technisch. Maar ik heb hier wel met heel technische dingen en mensen van doen. Voor mij een totaal nieuwe wereld, met volop uitdaging. Ik leer iedere dag bij.” Over de collegiale omgang is Elke vol lof. “Ik word goed begeleid, de samenwerking binnen het team is prima en ik ben vrij in hoe ik mijn dag indeel en zaken aanpak.” Als het maar even kan, gaat ze uit haar opleidingsbudget een talencursus Engels doen. “Dat maakt me nog wat breder inzetbaar.”



“Achterstand in **vakkennis** kan ik hier wegwerken”

Frans Hupjé (45)

Medewerker Marketing & Communicatie Philips Museum, Eindhoven

Na zijn hbo-studie Communicatie vond Frans Hupjé onderdak bij een uitgeverij. Heel leuk, afwisselend en uitdagend werk; wat wil je meer? Totdat, vijftien jaar later, het bedrijf failliet ging en hij op straat kwam te staan. Frans zat niet bij de pakken neer: hij zette alles op alles om in het communicatievak terug te keren. Waarbij hij er al snel achter kwam dat zijn opleiding van destijds en zijn ervaring niet goed matchten met de huidige functie-eisen. Toen het UWV hem tipte over een WGP-plek als Marketing & Communicatiemedewerker bij het Philips Museum, was Frans er snel uit: in die wereld zocht hij immers zijn toekomst. “En ik kan er de achterstand in mijn vakkennis wegwerken. Zo is het ook uitgepakt”, zegt hij. “Ik leer hier ontzettend veel, elke dag – vakmatig en ook wat m’n persoonlijke ontwikkeling betreft. En dit najaar start ik een opleiding online marketing die ik dan gelijk in de praktijk kan toepassen. Met dat alles heb ik goede hoop om straks van werk-naar-werk te kunnen doorstromen.”

“Kans pakken om aan je ontwikkelpunten te werken”

René Luijendijk (46)

Communicatiemedewerker / Event Coördinator Jet-Net (Jongeren en Technologie Netwerk), Philips HR Benelux, Eindhoven

René is een senior in marketing-communicatie. “Meer in communicatie dan in marketing”, nuanceert hij. Jarenlang werkte hij met veel plezier in de zorg- en onderwijssector. Hij overleefde verschillende bezuinigingsrondes of vond ander werk. Tot hij als 45-jarige dan toch werkloos werd. “Ik ben op m'n plaats in het communicatievak. Maar ja: 400-600 reacties op één vacature is heel normaal.” Het UWV wees hem op de Jet-Net vacature. “WGP? Nooit van gehoord. Maar alles beter dan langer thuis zitten.” René heeft het er naar z'n zin. “Ik ben betrokken bij gastlessen op scholen, workshops en evenementen als de Dutch Technology Week, High Tech 2 Discover en Career Day. En ik onderhoud contacten met scholen, leerlingen en bedrijven/partners en schrijf teksten. Prachtwerk, met veel vrijheid voor eigen invulling. Daarbij biedt het WGP cursussen aan om aan je ontwikkelpunten te werken, in mijn geval netwerken opbouwen en mezelf presenteren. Belangrijk, want met een sollicitatiebrief alleen kom je niet aan een baan.”



A young woman with long dark hair, wearing a blue Philips Myshop uniform, is smiling and looking towards the camera. She is standing in a store with shelves of products in the background. The lighting is warm and focused on her.

“Via een omweg
heb ik nu mijn
mbo-4 diploma”

Serina van Zogel (27)

Medewerkster Consumer Care Philips Myshop, Eindhoven

“Brede werkervaring in een richting die me ligt én het diploma mbo-4; dat ben ik met het WGP opgeschoten”, vertelt Serina. Ze stroomde begin 2015 in met op zak een afgeronde vmbo-opleiding, drie jaar werken (vooral in winkels) en een afgebroken mbo-studie. Bij Philips Myshop kreeg ze, aanvankelijk als ‘vliegende keep’, allerlei klussen op haar bordje. “Veel afwisseling; niet meer hele dagen achter ‘n kassa zitten of in ‘n winkel staan. In een leuk team, dat er samen voor gaat en waarin we elkaar stimuleren om je te ontwikkelen.” Binnen de nieuwe Customer Care afdeling onderhoudt Serina de dagelijkse klantencontacten, telefonisch en via e-mail. Met de ruimte om dat te combineren met één dag studie per week. “De kans die het WGP me bood om mbo niveau-4 af te maken, heb ik met beide handen aangegrepen. Via een omweg heb ik dat diploma nu.” Of dat haar verder gaat helpen? “Denk ik wel. In de week nadat ik mijn cv op een vacaturesite had gezet, werd ik vier keer gebeld. Dat biedt perspectieven.”



“Dankzij **hulp en aandacht** van Jeroen ben ik gegroeid”

Koen van de Weyer (40)

Assistent Supply Chain Manager & Project Managers Philips Healthsystems Benelux, Eindhoven

“Het WGP biedt mij de kans om te re-integreren op de arbeidsmarkt. Vanwege een flinke depressie ben ik een hele tijd uit de running geweest. Weer als laborant gaan werken (Koen doorliep de laboratoriumschool, red.) of als docent bètavakken aan het vmbo is te hoog gegrepen. Hier ben ik echt ondersteunend aan de Supply Chain Manager en de Project Managers. Ik neem ze een hoop administratieve rompslomp uit handen, help bij vragen in SAP, het beleggen van teammeetings, enzovoort. Heel interessant en afwisselend werk, waarin ik goed wordt ondersteund en Jeroen geregeld zegt: ‘Zeg het als het je even te veel wordt’. Dankzij alle contacten hier sta ik weer meer in het leven. In het begin zag ik daar enorm tegenop. Toen ik kwam solliciteren, was ik niet een beetje zenuwachtig, maar super zenuwachtig. Mede dankzij de vele hulp en aandacht van Jeroen en anderen ben ik gegroeid. Ik heb meer zelfvertrouwen en mijn zelfbeeld is verbeterd. Dat het WGP dat met je doet, is natuurlijk prachtig.”

A photograph of a man with a shaved head and a light beard, wearing a dark grey suit jacket over a light blue patterned button-down shirt. He is smiling broadly and looking towards another man whose back is to the camera. The second man is wearing a red shirt. They appear to be in a modern office or meeting space with large windows in the background.

“Koen toen en nu,
dat zijn twee **totaal
andere personen**”

Jeroen van Duynhoven (38)

Supply Chain Manager Philips Healthsystems Benelux, Eindhoven

“De Koen die hier binnenkwam, is een totaal ander persoon dan de Koen van nu. Hij is sterker, communicatief vaardiger geworden en heeft meer zelfvertrouwen. Wat heeft geholpen, is dat we samen heel actief bezig zijn geweest om boven tafel te krijgen wat hij wel en niet aan kan. Waarbij ik hem steeds op het hart heb gedrukt zelf zijn grenzen aan te geven. Verder vragen we ons geregeld af wat hij kan, wil en leuk vindt. Zo hebben we Koen meer in zijn kracht zien komen. Dat zie je in hoe hij zijn rol oppakt in het team. Hij staat met meer dan vijftig personen in contact en dat gaat hem nu goed af. Hem helpt dat om te re-integreren en ikzelf haal daar ook een stukje voldoening uit. Het is natuurlijk mooi als je mensen kunt helpen om in het werkende leven terug te keren. Koen is de vierde WGP'er op rij in ons team; de vijfde komt binnenkort. Ik denk dat Koen een flinke drempel over is. Ik zie zo snel geen terugval in het verschiet.”

Wouter van Doorm, nieuwe HR Business Partner van Royal Philips Benelux:

“Fit for future rode draad in people-agenda”

Royal Philips richt zich, na de afsplitsing van Philips Lighting, volledig op een versnelde groei in healthcare, gezondheidszorg. In die transitie zijn de medewerkers (of human resources) van cruciaal belang voor de vereiste focus en flexibiliteit. “Fit for future is de rode draad in onze people-agenda voor de Benelux”, zegt Wouter van Doorm, de kersverse HR-directeur voor die regio. In dat ‘Fit for future’-cluster is ook voor het WGP plek ingeruimd.

Wouter van Doorm (42) trad op 1 februari 2016 aan als ‘HR Business Partner’ van Royal Philips in de Benelux. Bij achtereenvolgens Akzo Nobel, PepsiCo en Hero Group deed de bedrijfseconoom een brede, generalistische ervaring in het HR-vak op. “Ik heb”, vertelt hij, “in verschillende rollen gewerkt: lokaal, dicht op de operatie, met m’n voeten in de modder, en ook internationaal, als verantwoordelijke voor het formuleren en uitrollen van mondiale HR-strategieën.” Zo stuurde hij de laatste jaren bij Hero Group, vanuit het hoofdkantoor in Zwitserland, vijftien landen aan.

Veranderingen

Die ervaringen komen hem bij Philips goed van pas. “PepsiCo en Hero Group zijn heel erg actie- en executiegericht. Daar ben ik vooral gechallenged op de praktische

uitvoerbaarheid van strategische initiatieven, in een internationale context.” Diezelfde uitdaging heeft hij nu bij Philips. Wouter: “Nooit eerder is er zoveel behoefte geweest aan innovatieve oplossingen om miljarden mensen toegang te geven tot betaalbare gezondheidszorg. Binnen ons gehele portfolio gaat Philips slimme apparaten combineren met software en diensten. We willen langlopende samenwerkingsverbanden aangaan met zorgaanbieders om de zorgverlening te vernieuwen. Daarnaast willen we langdurige relaties met consumenten opbouwen en hen helpen gezond te leven en om te gaan met chronische ziektes. Dat zijn”, zegt hij, “strategische keuzes die per definitie met verandering gepaard gaan, veranderingen op organisatie-, team- en mensniveau. De rol van HR is om te helpen die zo goed mogelijk vorm te geven.”

Aan- en afteren

Die HR-ondersteuning is, nog afgezien van het werven van nieuwe medewerkers met andere kennis en vaardigheden, tweeledig, zegt Wouter. “We ondersteunen leiders in het managen van verandering en medewerkers om de verandering in hun jobs op een zo goed mogelijke manier door te maken. Aan dat laatste zitten ook weer twee kanten: nieuwe kennis en vaardigheden aanleren, en niet minder belangrijk, wellicht ook vaardigheden afleren die mensen tot nu

‘Strategische keuzes gaan per definitie gepaard met veranderingen op organisatie-, team- en mensniveau’

toe succesvol hebben gemaakt in hun job, maar die niet meer per definitie de juiste competenties zijn voor toekomstig succes. Hoe groot die verandering is? Dat zal per discipline of functie anders zijn. De rol van HR is om naar disciplines, teams en individuen toe die verandering zo proactief



“Gelet op nieuwe sociale wetgeving wordt het alleen maar **belangrijker** dat we een programma zoals het WGP hebben”

mogelijk helder te maken en mensen zo goed mogelijk te ondersteunen in het maken van die transitie. Waarbij situaties dat dat niet lukt of mensen er niet in mee willen, nooit zijn uit te sluiten.”

Rode draad

Wouter van Doorm schaaft deze rol en de instrumenten die daarvoor beschikbaar zijn onder de noemer 'Fit for future'. “Die term wordt binnen Philips al langer gehanteerd in het kader van het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Net zoals organisaties zich op gezette tijden moeten afvragen of ze nog wel 'fit for future' zijn, moeten individuele medewerkers dat ook doen. HR helpt om die vraag zo goed mogelijk te beantwoorden en een eventuele gap te dichten.”

'Fit for future' is, beklemtoont hij, “de rode draad in onze people-agenda voor de Benelux.” Onder die paraplu vallen op de

eigen medewerkers gerichte tools, zoals het E-miles programma, Resilience@work en Employability Experience. En verder ook op extern gerichte initiatieven, waaronder traineeships, het Jongeren en Technologie Netwerk (Jet-Net) en uiteraard ook het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP).

Nog belangrijker

Ook aan die laatste kent de HR-voorman grote waarde toe. “Daarbij gaat het om hoe wij ons als werkgever in Nederland gedragen. Vanuit onze lange historie als sociaal bedrijf is het vanzelfsprekend om ook op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen actief te zijn. En dat zijn we al heel lang. Het WGP is natuurlijk een heel onderscheidend en al meer dan dertig jaar zeer succesvol voorbeeld van hoe je mensen met in dit geval een afstand tot de arbeidsmarkt aan een betere toekomst kunt helpen, een toekomst waarin ze werk hebben. Dat sluit

naadloos aan bij 'Fit for future'. Je ziet dat de overheid met wetgeving als de Participatiewet, bedrijven wil stimuleren zich actief op te stellen richting mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wat dat betreft wordt het, denk ik, alleen maar belangrijker dat we een programma zoals het WGP hebben.”

Populaire werkgever

Recent werden alle programma's die op 'Fit for future' betrekking hebben, samengebracht in één team. Wouter van Doorm tot slot: “Op die manier leren ze van elkaar, nemen ze dingen van elkaar over, versterken ze elkaar en brengen we er consistentie in. Samen vormen die een belangrijk onderdeel van onze employee value proposition.” Die, zeker onder hoogopgeleiden, al mooi is: in de ranking van meest populaire werkgevers van Nederland eindigde Philips dit jaar, na Shell en Google, op de derde plaats.



Convenant: **stevige duw** voor re-integratie

Gemeente Eindhoven, UWV WERKbedrijf en Philips hebben juni 2015 een convenant gesloten over de re-integratie van werkzoekenden. Daarin is vastgelegd dat ze gedurende activiteiten zullen ontplooiën die personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kansrijker maken om regulier, betaald werk te vinden. Middels werk- en leerconcepten worden zij daarin stapsgewijs begeleid. Binnen het Philips Werkgelegenheidsplan zijn hiervoor jaarlijks zo'n honderd betaalde werkervaringsplaatsen beschikbaar. UWV WERKbedrijf en de gemeente Eindhoven verzorgen in samenwerking met Philips WGP de voortrajecten, extra begeleiding en/of scholing.

Tevens doen zij de werving, voorselectie en voordracht van kandidaten en houden ze voorlichtingsbijeenkomsten. Kandidaten wordt een kennismakingsovereenkomst voor de duur van een jaar aangeboden. Voor leerwerktrajecten is dat maximaal twee jaar. Personen zonder startkwalificatie kunnen binnen het WGP een erkend vakdiploma halen in onder meer de logistiek, mechatronica of procestechiek. Het convenant, dat voortkomt uit een al langer lopende samenwerking, loopt tot eind 2016. Na tussentijdse evaluatie wordt bekeken of de samenwerking na 2016 wordt voortgezet.

“Ik heb **beter leren omgaan** met m'n zwakke punten”

Jan Willemse (31)

Distributiemedewerker bij Rhenus Logistics (Orderverwerker voor Philips Healthsystems), Son

Van zijn autistische stoornis merk je weinig: Jan komt vlot uit zijn woorden. Maar lezen ging lastig, bleek al vroeg op de basisschool. Als leerling in het speciaal onderwijs liep hij vanaf zijn zestiende stages, onder meer in de interieurbranche. En hij was een poosje automonteur. Op zoek naar werk dat hem beter paste, belandde Jan via het UWV in het WGP. Bij Rhenus Logistics is het samenstellen, controleren en laten verzenden van orders zijn pakkie-an. Werk dat hem prima bevalt en dat hij combineert met één dag school in de week. “Ik ken mijn sterke punten en heb beter met m'n zwakke punten leren omgaan. In handvaardig werk ben ik goed. Ik kan heel geconcentreerd en nauwkeurig werken. Maar als ik niet oplet, ben ik snel afgeleid. Daarom liever geen afwisseling: ik focus bij voorkeur op één ding, al lukt het steeds beter mijn aandacht te verdelen. En als ik aan iets bezig ben, dan wil ik dat afmaken. Dan weet ik zeker dat het goed is.”

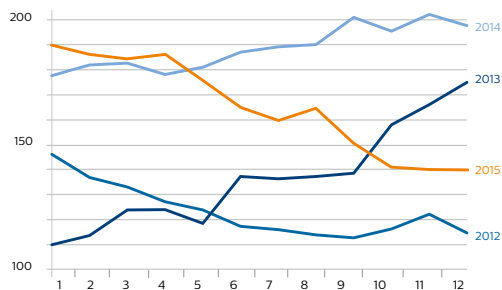


WGP in cijfers

Het aantal deelnemers aan het Philips Werkgelegenheidsplan is sinds 2013 – het jaar waarin de 12.500ste deelnemer binnenkwam – gestaag toegenomen. In 2015 werd aan 106 deelnemers een werkervaringsplaats aangeboden (in 2014: 130). Het totaal aantal deelnemers vanaf de start van het WGP-project in 1983 kwam hiermee op 12.785.

Aantal werkervaringsplaatsen

Het aantal plaatsen per jaar is in de Philips CAO jarenlang vastgesteld op minimaal 1% van de reguliere werknemerspopulatie (één werkervaringsplaats op honderd medewerkers). Dit percentage is voor de looptijd van de CAO's die sinds de zomer van 2013 werden afgesloten (te weten: de voorlaatste en huidige), verhoogd tot 1,5%. Met **ruim 12.500 werknemers** in Nederland wordt de target dus verhoogd naar ruim 180 WGP-plaatsen.



target **180**
WGP-plaatsen
op jaarbasis

Vanwege de in 2014 aangekondigde afsplitsing van Philips Lighting is het aantal WGP-plaatsen in de loop van 2015 teruggelopen. De hectiek die dit proces met zich meebracht, leidde in sommige gevallen tot onzekerheid op afdelingen, waardoor het niet raadzaam was om daar WGP'ers te plaatsen. Naar verwachting zal het aantal plekken in 2016 weer op 1,5% uitkomen.

Verdeling mannen/vrouwen

man	54	50,9%
vrouw	52	49,1%
Totaal	106	100,0%

Het percentage mannen in het WGP was in 2015 opnieuw hoger dan het percentage vrouwen: 50,9% man en 49,1% vrouw. Wel zien we de afgelopen jaren een forse toename van het percentage vrouwen: in 2014 was dat nog 29,2%. Belangrijkste oorzaak is de afname van een aantal Lighting-fabrieken, waardoor **werkervaringsplaatsen in de procesindustrie, logistiek en mechatronica zijn verdwenen**. Zoals bekend, is het aantal vrouwen in productiefuncties traditioneel laag.

Verdeling mannen/vrouwen

50,9%



49,1%

Gemiddelde leeftijd WGP-deelnemers

<23	23-30	31-40	41-50	>50
1,9%	42,5%	24,5%	21,7%	9,4%

De leeftijdsopbouw van de deelnemers kent geen grote verschuivingen ten opzichte van 2014. Het aantal deelnemers ouder dan 30 jaar blijft redelijk stabiel. Opvallend is wel dat het aantal deelnemers tussen 23 en 30 jaar is toegenomen. Dit verklaart ook de afname van de gemiddelde leeftijd van 36,6 jaar in 2014 naar 35,2 jaar in 2015. Opmerkelijk is voorts dat bijna 10% van de deelnemers ouder is dan 50 jaar.

Opleidingsniveau

Sinds 2009 is sprake van een duidelijke trendbreuk. Hoewel procentueel al jaren dalend, vormden deelnemers met een opleidingsniveau lager onderwijs, lbo of mavo/vmbo tot 2009 de grootste groep. Het percentage is stabiel gebleven met **13,2%** (2014: 13%). Sinds 2010 is de groep deelnemers met mbo-, havo- en vwo-niveau de grootste groep in het WGP: **47,2%**. De doelgroep hoger opgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt stijgt de laatste jaren gestaag en bedraagt nu **39,6%** (2014: 38%).



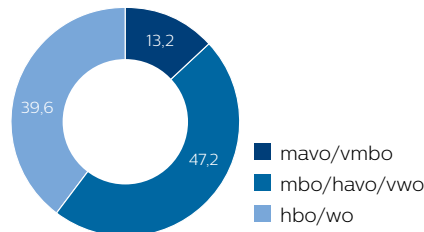
Het aantal hoger opgeleiden in het WGP stijgt gestaag en bedraagt nu 39,6%. Deze ontwikkeling is in lijn met wat binnen de vaste Philips-populatie gaande is: eind 2005 was 48,7% van hen geschoold op hbo-/wo-niveau, eind 2015 was dit aantal gestegen naar ruim 71%.

Gemiddelde leeftijd WGP-deelnemers

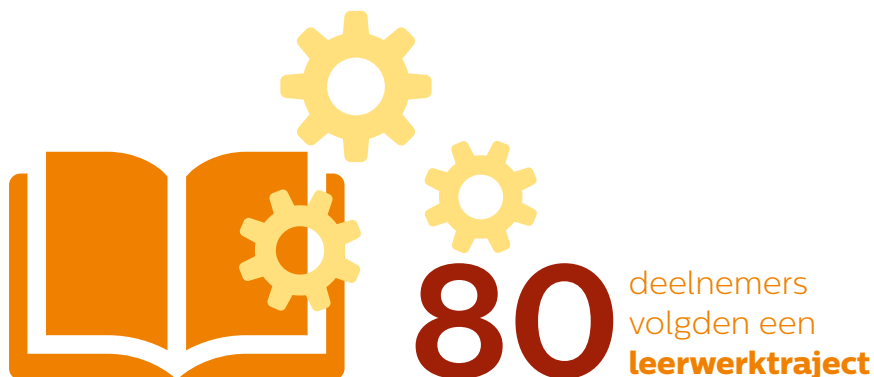
De jongste deelnemer is 21 jaar

de oudste 60 jaar

De gemiddelde leeftijd in 2015 bedroeg **35,2 jaar** (in 2014: 36,6 jaar)



Het aantal vrouwelijke deelnemers met een hbo-/wo-opleidingsniveau is aanzienlijk hoger dan het aantal hoogopgeleide mannelijke deelnemers. De verklaring is dat de mannen oververtegenwoordigd zijn in de leerwerktrajecten in de techniek. Vrouwen tref je relatief vaak aan op individuele werkervaringsplaatsen in de indirecte sfeer (zoals HRM, Communicatie), waar een afgeronde hbo-opleiding veelal gewenst is.



Gevolgte opleidingen

Leerwerktrajecten

Opleidingen hebben binnen het WGP altijd een belangrijke rol gespeeld. Afgelopen jaar namen 80 personen deel aan leerwerktrajecten die uiteindelijk een algemeen erkend diploma opleverden. Opleidingen in de procestechiek en mechatronica worden het meest gevolgd. Vrijwel allemaal leiden ze op tot minimaal niveau 2 (startkwalificatie). Voor laagopgeleide werkzoekenden zal het WGP-beleid er de komende jaren steeds meer op gericht zijn hen de kans te bieden om via een leerwerktraject (alsnog) een startkwalificatie te halen.

Gevolgte opleidingen	Niveau	Aantal
Operator A	2	20
Operator B	3	7
Logistiek Medewerker	2	8
Mechatronica	2	26
Secretarieel	3	13
Overig (technisch)	2/3	3
Overig (niet technisch)	2/3	3
Totaal		80

Arbeidsgehandicapten

Het percentage deelnemers met een arbeidshandicap kwam in 2015 uit op 19% (2014: 21%). Sinds 2009 worden extra inspanningen voor deze doelgroep verricht. Naast individuele plaatsingen dragen het Wajong-project in Drachten en het leerwerktraject 'Test engineer' voor Wajongers met een autisme spectrum stoornis (ASS) in belangrijke mate bij aan de toename van de instroom vanuit deze doelgroep. Tevens zien we een groei van ingestroomde Wajongers bij de andere leerwerktrajecten (Mechatronica, Secretarieel etc.). Sinds 2013 is er speciale aandacht voor deelnemers die hersteld zijn van kanker en is een samenwerking met Emma@Work aangegaan om meer mensen met een chronische ziekte een kans te bieden binnen het WGP.

Deelnemers met een arbeidshandicap

19%

Uitstroomresultaat WGP

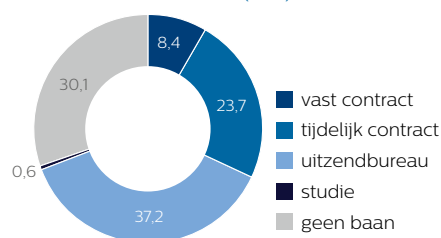
Medio juni 2016 is de arbeidsmarktstatus van alle in 2015 vertrokken deelnemers in kaart gebracht. De uitkomst van deze enquête geeft inzicht in de mate van hechting op de arbeidsmarkt. Dankzij een gerichte persoonlijke benadering en met hulp van gemeenten, UWV WERKbedrijf en re-integratiebureaus lag de respons dit jaar op ruim 75%.

De uitstroomresultaten van ex-deelnemers een jaar na vertrek uit het WGP waren in 2015 met 69,3% iets lager dan in 2014 (69,7%). Hier zien we de algemene trend terug dat er weinig vaste contracten worden aangeboden en het om jaarcontracten en vooral uitzend- en detachingscontracten gaat. We zien in 2015 met name een groei van het aantal uitzendkrachten, in 2015 tot 37,2% (2014: 17,2%).

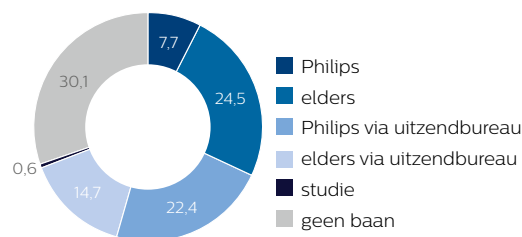
Ruim 7% van de deelnemers blijkt een jaar na afloop van de werkervaringsperiode nog steeds bij Philips te werken. Dit percentage is lager dan in 2014 (12,1%). Echter zien we wel een groei van 6,2% van het aantal uitzendkrachten die in 2015 binnen Philips mochten blijven (2014: 16,2%). Het is overigens goed om te benadrukken dat uitstroom naar Philips geen doel op zich is.

Uitstroomresultaten gemiddeld

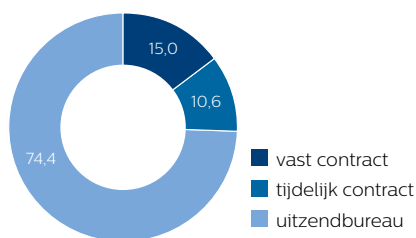
12 maanden na vertrek (in %)



Uitstroom naar type werkgever (in %)



Uitstroom naar Philips (in %)



De gevolgde WGP-trajecten hebben voor een deel van de uitstromers dus geen succesvol vervolg gekregen. Analyse van de respons van de uitstromers zonder baan wijst uit dat een aanzienlijk deel van hen vrijwilligerswerk of een vervolgstudie doet, terwijl enkelen een vervolgbaan (nog) niet haalbaar achten. Enkele deelnemers zijn vanwege ziekte niet in staat om te werken, maar kijken wel positief op hun werkervaringsperiode binnen Philips terug. Vanuit sociaal oogpunt kan daarom gesteld worden dat de werkervaringsperiode voor deze deelnemers wel degelijk meerwaarde heeft opgeleverd.

Veel uitstromers zonder baan blijken **vrijwilligerswerk** of een **vervolgstudie** te doen.

De kracht van het WGP is terug te vinden in het feit dat het overgrote deel van de deelnemers uiteindelijk doorstroomt naar een nieuwe werkgever.

WGP congres

In 2015 vond alweer de vijfde editie plaats van het WGP jaarcongres. Met wederom een prachtige combinatie van indrukwekkende sprekers: diepgang versus verstrooiing, ernst versus humor, afwisseling en passie. Wilt u het congres opnieuw beleven, kijk dan op www.wgpcongres.nl.



Kunstcongres

Philips bood voor het vierde jaar op rij een podium voor de expositie van het UWV Kunstcongres met Perspectief. Het congres geeft aan getalenteerde kunstenaars met een Wajong-, WAO- of WIA-uitkering de kans om hun werk aan medekunstenaars en kunstkenneren te tonen, om van elkaar te leren en zich verder te ontwikkelen. De expositie – met werken van prijswinnaars Corien de Witte, Rick Reeders en Sander du Floo – werd geopend door Hans de Jong, CEO van Philips Benelux.

I-MPOWER 2.0

Na het eerste succesvolle traject in 2014 ging in 2015 I-MPOWER 2.0 van start. Met Philips, Nuon en Alliander als initiatiefnemers en de gemeente Amsterdam als medefinancier. Met een vernieuwende aanpak willen zij in één jaar tijd 100 jongeren uit Amsterdam begeleiden naar school, werk of een combinatie hiervan. Het gaat hierbij om jongeren tussen de 16 en 27 jaar die minstens drie maanden werkloos zijn. Vier van de tien jongerencoaches zijn via Philips WGP geplaatst.



WGP in het nieuws

In december 2015 wijdde het NOS Journaal een nieuwsitem aan het Philips Werkgelegenheidsplan. Ingezoomd werd op het nieuwe WGP-leerwerktraject ICT-medewerker Cyber Security, voor personen met een vorm van autisme. Scan de QR-code om het filmpje te bekijken.



aandacht

WGP
Philips

werkervaring

vakmensen

kansen netwerken

verandering

fit for future

opleiding

arbeidsmarkt

leerwerktraject **zelfvertrouwen**

uitdaging

loopbaan

deelnemer

professionals

samenwerking

communicatie

vertrouwen

