



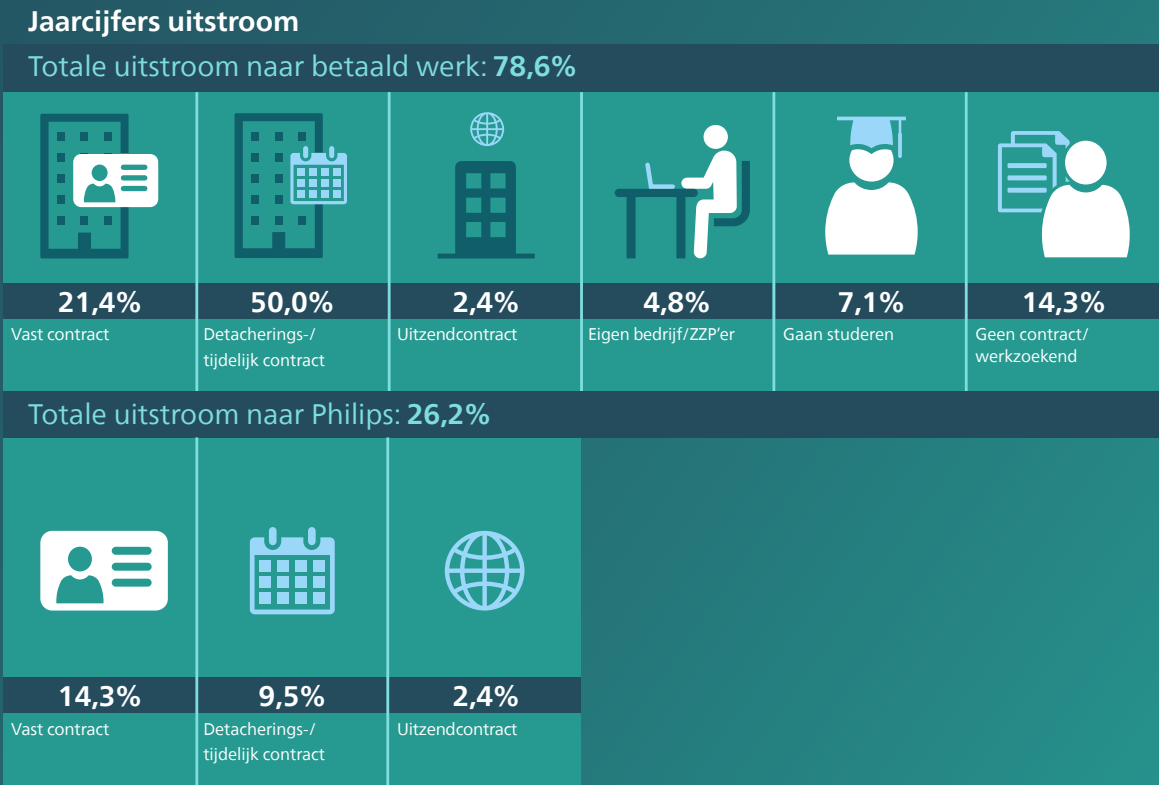
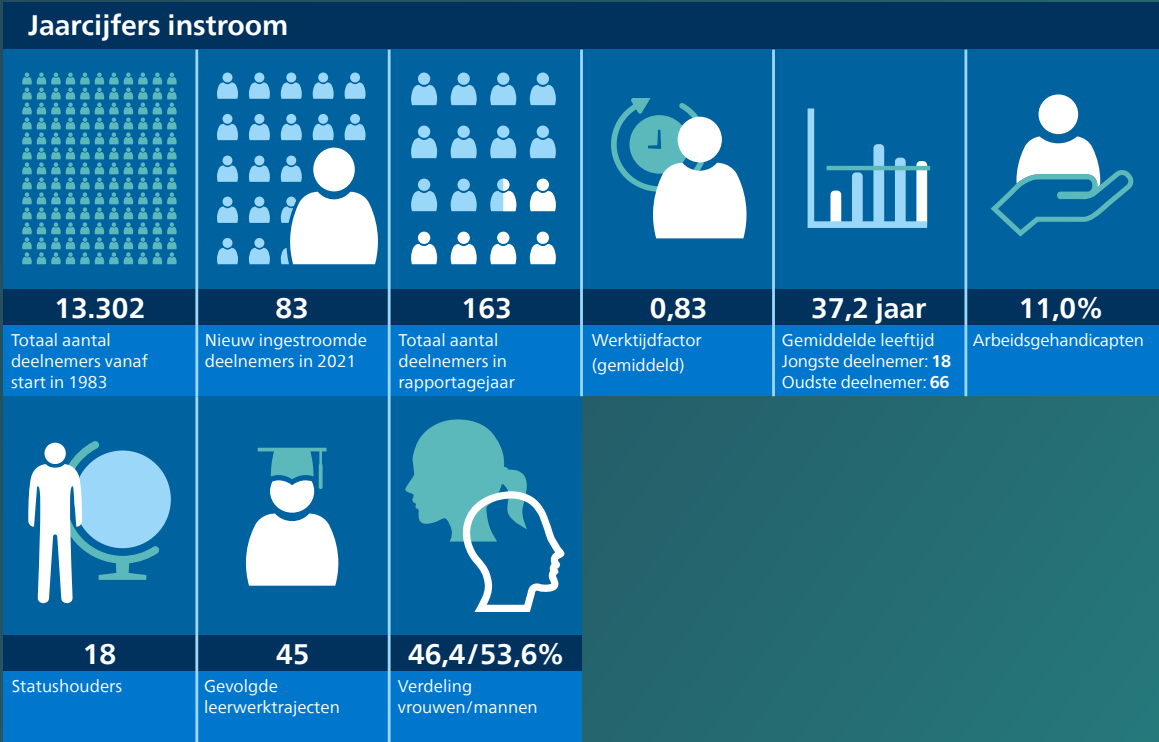
PHILIPS

Jaarverslag 2021

Werkgelegenheidsplan



Sociaal ondernemen in de praktijk



Sociaal ondernemen in de praktijk

Voorwoord

In 2021 ben ik vanuit Denemarken teruggekeerd naar Nederland en kwam ik al snel in aanraking met het Philips Werkgelegenheidsplan. Een uniek programma dat in 2023 veertig (!) jaar bestaat en waar Philips inmiddels meer dan 13 duizend deelnemers in hun kracht heeft gezet. Mensen die in het verleden -om diverse redenen- een achterstand hebben opgelopen en via Philips de weg terug hebben kunnen vinden naar de arbeidsmarkt. Geen wonder dat dit programma op sympathie en ondersteuning van onze vakbondsbestuurders kan rekenen en daarom ook al jarenlang onderdeel van onze CAO-afspraken uitmaakt.

In dit jaarverslag leest u over de diverse ervaringen, de onverwachte tegenslagen en het bereikte succes van de deelnemers. Ook geven we een inkijkje in onze aanpak en methodiek. Mocht u meer willen weten, wij zijn graag bereid om onze ervaringen te delen en ook anderen te inspireren om soortgelijke initiatieven te ontplooiën. Sociaal ondernemen is immers een verantwoordelijkheid van alle organisaties!

Ook dit jaar hebben deelnemers een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van dit jaarverslag. Met recht is het een jaarverslag over én door deelnemers aan het Werkgelegenheidsplan. In 2023 gaan we het jubileum groots vieren, daar gaat u nog meer over horen!

Ik wens u veel leesplezier en inspiratie toe.

Karin Middelburg, Head of Human Resources Western Europe

2 Cijfers 2021 4-5 Philips Werkgelegenheidsplan 6 Als vluchteling aan de slag bij Philips 7 Baas van Morgen 8 Werken vanuit je hart 9 Weer aan het werk na ziekte 10 Werken, leren en de zorg thuis combineren 11 Als vluchteling een nieuw leven opbouwen 12 Van diep dal naar succesvolle baan 13 Van IT naar procestechniek 14 Dankzij het WGP nu aan de andere kant van de tafel 15 In het WGP herken je het sociale DNA van Philips

Colofon Dit is een uitgave van Philips HR Benelux
Opdrachtgever Frank Visser **Tekst** Kim Abcouwer
Ontwerp en opmaak Rekers & Van Noppen

Een jaar lang betaalde werkervaring bij Philips!

Samen met de vakorganisaties heeft Philips een uniek programma ontwikkeld om werkzoekenden de kans te geven een duurzame baan te bemachtigen. Een jaar lang betaalde werkervaring binnen Philips gecombineerd met een gedegen ontwikkelprogramma. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat deze aanpak bijzonder effectief is: de laatste drie jaar blijkt ruim 70% van de deelnemers na afloop een reguliere baan gevonden te hebben! Het ontwikkelprogramma is verplicht en mag onder werktijd gevolgd worden. De volgende doelstellingen zijn gesteld:

1. Het WGP zorgt voor een verhoogd self-efficacy van de deelnemers;
2. Het WGP ontwikkelt de loopbaan-, werk- en leercompetenties van deelnemers;
3. Regie/verantwoordelijkheid nemen over je toekomst.



‘Je wordt gestimuleerd het beste uit jezelf te halen’

Safia

‘Richt je blik in je WGP-jaar ook op andere bedrijven’

Olivier

WGP-ontwikkelprogramma

Loopbaancoach

De persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer is belangrijk en er moet voldoende ruimte zijn om te leren. Daarom krijgt elke WGP-deelnemer een persoonlijke loopbaancoach toegewezen. Naast periodieke coach-gesprekken vindt er ook minimaal één driehoeksgesprek met leidinggevende, deelnemer en coach plaats.

Workshops

Er worden specifieke workshops georganiseerd, zoals een Kick-off in het Philips Museum, een Mindset-dag en een training Job Marketing. Deelnemers gaan aan de slag met wensen en doelen voor het jaar en leren omgaan met uitdagingen bij het zoeken naar werk en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

E-Miles & V-Miles

Net als reguliere Philips-medewerkers ontvangt elke WGP-deelnemer jaarlijks **1000 E-Miles en 1000 V-Miles**.

E-Miles zijn bedoeld voor Employability (inzetbaarheid) en V-Miles voor Vitality (vitaliteit). Deze kunnen ingezet worden om deel te nemen aan workshops, loopbaanscans en seminars.

GoodHabitz

Met **meer dan 80 interactieve online cursussen** op het gebied van persoonlijk leiderschap, assertiviteit en communicatie kan op elk gewenst moment aan soft skills gewerkt worden.



A portrait of Basel, a man with glasses and a beard, wearing a blue and white checkered shirt, sitting in a blue armchair.

Basel (Talent Acquisition medewerker)

Als vluchteling aan de slag bij Philips

Net als veel vluchtelingen uit Syrië was Basel eigenlijk niet van plan om naar Europa te vluchten. Hij heeft jarenlang gewerkt als journalist in Syrië, uiteindelijk zelfs als hoofdredacteur van een Engelstalige krant voor buitenlanders zoals diplomaten, toeristen en studenten.

Vanaf 2011 werd zijn werk gevaarlijker om uit te oefenen. "Als journalist zit je natuurlijk boven op het nieuws, dus heb je al gauw in de gaten als de situatie verslechtert. Begin 2012 merkten we dat het echt oorlog aan het worden was en dat was het moment waarop ik moest besluiten om weg te gaan uit Syrië. Niet veel later gingen er geen vluchten meer van en naar Damascus en werd de krant waar ik hoofdredacteur van was gesloten."

De beslissing om te vluchten was extra moeilijk omdat de vrouw van Basel op dat moment 3 maanden zwanger was. In eerste instantie vluchtte hij naar Dubai en had hij de hoop dat hij zijn vrouw snel over kon laten komen. Dat liep anders. Hij kreeg een aantal tijdelijke contracten, maar het lukte niet om een verblijfsvergunning te krijgen voor hemzelf en zijn gezin. De geboorte van zijn zoon

maakte hij niet mee, ze hadden alleen contact via een video-verbinding. Zijn vrouw en zoon konden via Turkije en Griekenland naar Nederland vluchten. Toen zijn zoonje inmiddels 3 jaar oud was, werd het gezin herenigd. Een heel emotioneel moment noemt hij dit.

Basel was vastberaden om in Nederland een goede baan te vinden. Hij vond het dan ook heel belangrijk om snel de Nederlandse taal goed te leren, dusdanig dat hij op academisch niveau kon studeren. Hij kon al vrij vlot een baan krijgen bij de NPO, bij een online platform waar de content van de omroepen vertaald werd naar het Engels en Arabisch. Na een paar maanden mocht hij ook eigen artikelen en video's maken. Hij had echter pech: door bezuinigingen kreeg hij na drie jaar tijdelijke contracten geen vast dienstverband. Bij Philips kan hij nu twee van zijn sterke kanten

combineren: communicatie en coördinatie. "We willen honderd mensen met een vluchtelingen-achtergrond aannemen. Dat houdt onder meer in dat we actief naar buiten moeten treden om in contact te komen met de juiste kandidaten."

Het vluchtelingenprogramma werd gelanceerd tijdens de Dutch Business Summit on Refugees in 2019. Philips deed toen samen met vijftien andere bedrijven de belofte om vluchtelingen in binnen- en buitenland sneller aan het werk te helpen. Het programma wordt in Nederland ondersteund door Werkgelegenheidsplan van Philips.

'Ik ervaar dit als een kans om iets terug te doen voor de Nederlandse maatschappij.'

A photo of Ahmad and Desteny sitting at a table, working on a project. They are surrounded by various materials like paper, markers, and a laptop. A screen in the background displays text in Dutch.

Ahmad en Desteny

Baas van Morgen

In heel Nederland staan jaarlijks 550 leerlingen uit het basisonderwijs en vmbo één dag aan het roer van 450 bedrijven.

Dit initiatief van JINC wordt al jaren door Philips ondersteund. Dit jaar waren de 13-jarigen Ahmad en Desteny aan de beurt om 'Baas van Morgen' bij Philips te zijn. Op de campus in Best hebben Ahmad en Desteny gewerkt aan Robot Maatje, onder begeleiding van voormalig President Philips Nederland, Hans de Jong. Doel van Robot Maatje is om virtuele patient Sam te helpen bij een spannend onderzoek in het ziekenhuis.

Samen zijn ze een goed team: Ahmad is technisch aangelegd en Desteny is creatief. Ze bedenken allerlei eigenschappen voor Maatje: hij moet klein zijn, kunnen praten en videobellen en hij moet zacht zijn. Je moet hem tenslotte kunnen knuffelen als je daar behoefte aan hebt. Tenslotte willen Ahmad en Desteny Virtual Reality koppelen aan de robot, zodat je je eigen slaapkamer kan zien als je in het ziekenhuisbed ligt. Dan voel je je wat meer thuis.

Als het aan onze Bazen van Morgen ligt moeten de teams waarin wordt gewerkt ook zo divers mogelijk zijn. Vrouwen, mannen, alle leeftijden (vanaf 12 jaar!), verschillende achtergronden en wel en niet mobiel. Het belangrijkste is dat iedereen zich veilig voelt en dat je goed kunt communiceren met elkaar, zo concluderen Ahmad en Desteny.



Sandra (Communicatie adviseur)

Werken vanuit je hart

In haar rol als WGP-deelnemer organiseerde Sandra onder andere dagen waarop mensen uit een vakgebied hun hulp als vrijwilliger aanbieden aan maatschappelijke organisaties in de Brainportregio. "Ik heb de kans gehad om in Eindhoven in het maatschappelijk veld te gaan werken, iets waar mijn hart echt ligt."

Sandra heeft Communicatie gestudeerd en eigenlijk altijd in die branche gewerkt, bij verschillende bedrijven. Toen zij in 2019 verder wilde met haar loopbaan, is ze vrijwilligerswerk gaan doen bij Werken voor Elkaar. Hier werkte ze onder andere als teamcoach bij de Werkestafette en het Netwerkcafé Eindhoven en zodoende kwam ze met het WGP in aanraking. Toen er een functie via het WGP bij Samen voor Eindhoven werd gecreëerd, wist ze het wel. "Ik kon aan de slag als communicatie adviseur en organiseerde verschillende projecten," vertelt ze enthousiast.

Een van de projecten waar Sandra mee in aanraking kwam was Buddy Werkt. Hier wordt een buddy gekoppeld aan een 50+er om hulp te verlenen bij het zoeken en vinden van werk. Zelf deed Sandra mee aan de pilot van Buddy Werkt, waardoor ze de kracht van dit project ervaarde. Andere projecten die Sandra trok waren skillsbased volunteering, hackathons en de website van Samen voor Eindhoven.

"Het was de eerste keer dat Philips een WGP'er bij een maatschappelijke organisatie plaatste," vertelt ze. Het was soms lastig om de verbinding met Philips te blijven voelen omdat ze extern werkte, maar ze heeft heel veel aan het WGP gehad legt ze uit. Sandra kwam erachter dat naast het inzetten van haar talenten, ook zingeving en erkenning belangrijk zijn in haar werk. Sandra spreekt heel positief over de rol die Philips heeft als bedrijf dat "mogelijkheden biedt als het even wat minder makkelijk gaat." De zorg voor mensen, het meedenken en ondersteunen vindt ze heel mooi.

'Het ontwikkelprogramma is echt een cadeau geweest; ik heb er zoveel aan gehad.'



"Ik werkte deels voor Buddy Werkt en deels voor Samen voor Eindhoven," vertelt Sandra. Ze heeft een mooie overgang kunnen maken van werken binnen het WGP naar 2 parttime banen. Inmiddels is ze doorgestroomd naar een andere functie, bij een kleine woningcorporatie in Helmond. Hier houdt ze zich bezig met cultuur, met werkgeluk en hoe de organisatie wendbaarder kan worden. In alle opzichten heeft het WGP voor Sandra een duurzame bijdrage geleverd aan haar ontwikkeling en loopbaan.

Claire (Communicatie medewerkster)

Weer aan het werk na ziekte

Claire heeft altijd in de automotive-industrie gewerkt, tot ze zich in 2019 niet zo fit voelde. Ze ging naar de dokter en bleek ziek, ernstig ziek. De diagnose van Claire: schildklierkanker en een hypofysetumor. Haar baas van dat moment waardeerde haar werk, maar een contractverlenging zat er niet in. 'Mensen met kanker hebben geen toegevoegde waarde voor de arbeidsmarkt' werd haar gezegd.

"Ik leerde via LinkedIn Isabelle Lebrocq van oPuce kennen en op die manier het WGP van Philips." Claire werd geïntroduceerd bij de Philips Foundation, waar ze kon re-integreren. Ze startte met 2 uurtjes en bouwde haar werkweek geleidelijk op. Na een half jaar werkte ze weer fulltime. Zo heeft ze kunnen ontdekken hoeveel uren ze aankon en wat dit met haar deed. "Ik hield me bezig met het schrijven van artikelen, het voorbereiden van webinars en met de social media strategie en -planning." De aspecten vanuit Claire's oude baan kwamen in deze rol dan ook goed tot hun recht.

Als positief punt van het WGP noemt Claire dat ze weer vertrouwen heeft gekregen in mensen en werkgevers. Daarnaast heeft ze kunnen

ontdekken hoeveel uren en op welk niveau ze weer kan werken. Bovendien, ze kan weer op eigen benen staan, heeft opleidingen gevolgd, gewerkt aan haar zelfvertrouwen en vond én vindt steun bij andere WGP-deelnemers. Nog altijd heeft ze contact met een aantal andere WGP'ers en spreken ze elkaar over werk en worstelingen waar ze doorheen gaan. Al die dingen heeft ze kunnen leren en doen in een veilige omgeving, ondanks de ups en downs waar dit mee gepaard ging. Zelf zegt ze dat ze niet weet of ze ooit nog in het arbeidsproces was gekomen als ze niet had deelgenomen aan het WGP. Claire zou graag zien dat er meer bekendheid komt voor het WGP en waarom dit zo goed werkt. "Het is vooral bekend in de regio Eindhoven, maar niet bij andere locaties van het UWV," zegt ze.

Inmiddels werkt Claire bij Mitsubishi als Marketing Communications Manager. Ze heeft het heel goed naar haar zin, maar zou graag wat meer waarde toevoegen. Bijvoorbeeld door af en toe haar verhaal te doen, "want als ik kan re-integreren, kan iedereen het."

'Elke grote organisatie zou een programma als het WGP moeten hebben!'



Naomi (Balie medewerkster)

Werken, leren en de zorg thuis combineren

Naomi begon na een aantal jaar thuis geweest te zijn als balie medewerkster in Best. Hier heeft ze het goed naar haar zin, voelt zich gewaardeerd en ziet weer een toekomst.

Naomi heeft Marketing en Communicatie gestudeerd, maar merkte al tijdens haar opleiding dat dit niet haar ding was. Ze wilde het wel per se afmaken, dus ze heeft wel haar diploma gehaald. Hierna heeft ze bij verschillende bedrijven in uiteenlopende branches gewerkt, tot ze een dochter kreeg. Ze besloot er thuis voor haar dochter te zijn. Toen haar dochter naar school ging, wilde ze weer werken maar een baan was niet zomaar gevonden. Haar casemanager noemde het WGP van Philips en dat leek haar wel wat. Na een positief gesprek kon ze al snel starten, maar ze kreeg het wat benauwd daarvan omdat er van alles geregeld moest worden en besloot om uitstel te

vragen. Dit kreeg ze en zo begon ze in augustus 2021 als balie medewerkster bij Philips in Best.

‘De tijd in mijn WGP-jaar vliegt om!’

Haar werk is heel divers en sociaal, wat het voor haar erg leuk maakt. Ze doet van alles: van het kledingtraject en een barbecue organiseren tot spullen en kluisjes regelen en mensen aanmelden. “Ik kan overal aan snuffelen en dat maakt het zo interessant.” Vooral de afwisseling benoemt ze als erg prettig en de gesprekken met haar loopbaanmentor waardevol. De persoonlijke touch is wat het hem voor haar doet. “Ik wist niet zoveel van Excel en nu kan ik een cursus doen, waardoor ik mijn kennis kan vergroten.”

“Ik kan werk en privé goed combineren, omdat ik 32 uur werk,” zo vertelt ze. De mogelijkheid om weer werken te combineren met de zorg voor haar dochter, is voor haar heel belangrijk. “Ik voel weer vertrouwen, ik kan het wél. Ik draai weer mee in de werk-maatschappij.” Naomi is heel blij dat het WGP er is, omdat het mensen kansen geeft en goed is voor je CV. “Het betekent meer dan je denkt,” voegt ze toe. Over een baan na haar WGP-jaar is ze langzaam na aan het denken. “Ik wil iets vergelijkbaars doen. Een leuke baan bij een leuk bedrijf lijkt me fijn. Dan heb ik mijn doel bereikt.”

Shewit (Assistent coach) / Carolien (Operationeel manager)

Als vluchteling een nieuw leven opbouwen

Refugee Team ondersteunt vluchtelingen bij hun integratie en zorgt ervoor dat zij zélf de regie kunnen nemen in het opbouwen van een toekomst in Nederland. Philips heeft een WGP deelnemer gedetacheerd bij Refugee Team; met succes.

Shewit is 4 jaar geleden in haar eentje vanuit Eritrea naar Nederland gevlucht. Hier kwam ze via de gemeente in contact met Refugee Team in Tilburg. Zo leerde ze Carolien Ronkaerts kennen, die bij Refugee Team werkt als manager en mensen onder andere via het WGP aan werk helpt. Tot Carolien tijdens de coronacrisis een telefoontje krijgt van Philips: ze mag zelf ook een WGP-deelnemer in dienst nemen. “Ik dacht meteen aan Shewit.” Shewit sprong er uit voor Carolien, omdat ze zo gemotiveerd is en de taal al goed spreekt.

“Ik dacht eerst aan werken de zorg, omdat ik mensen wil steunen in het leven. Maar dat kon ook op deze manier.” Deze manier was als assistent-coach bij Refugee Team. Hier hielp ze mensen met dingen vertalen, stappen naar (vrijwilligers)werk te zetten en zelfstandiger te worden. Carolien: “Shewit kon bij ons ervaring opdoen. We konden maatwerk leveren en haar helpen meer zelfvertrouwen

te krijgen.” Dankzij het WGP kon Shewit taallessen volgen naast haar werk bij Refugee Team en zich op deze manier heel mooi ontwikkelen.

Na haar WGP-jaar is Shewit bij Refugee Team gebleven. “Ik had het wel gehoopt, maar wilde haar niet pushen. Ze had tenslotte die droom om in de zorg te werken,” vertelt Carolien. “Ik kan nu ook mensen helpen en steunen,” legt Shewit uit. “Ik bied maatschappelijke en 1 op 1 begeleiding, om mensen zelfstandiger te maken.”

‘Ik wil dankbaar werk doen met en voor mensen.’
Shewit

Voor de toekomst wil Shewit blijven groeien en de taal nog beter onder de knie krijgen. Ze wil graag bij Refugee Team blijven en nieuwe Nederlanders mogelijkheden blijven bieden. Carolien staat hier helemaal achter; ze wil Shewit graag behouden. “Maar alleen als je gelukkig bent in je werk, want dat is het belangrijkste,” vult ze aan.



‘Wat een cadeau van Philips!’
Carolien



Theo (Productiemedewerker)

Van diep dal naar succesvolle baan

Theo werd tijdens een reorganisatie na 33 jaar trouwe dienst bij zijn vorige werkgever ontslagen, een harde klap. Hij 'ging door een diep dal' en kwam moeilijk aan werk door zijn leeftijd, zo vertelt hij open. In een sollicitatietraining die hij had, werd hij geattendeerd op het WGP. In het bijzonder op de optie om 1 dag per week een opleiding te doen naast zijn werk.

Hij had in eerste instantie zijn twijfels bekend hij eerlijk: "Ik was al 50 geweest, moest ik dan nog aan een opleiding beginnen?" Zijn omgeving was echter enthousiast en al snel zag ook Theo het wel zitten. Hij kwam op gesprek en kon kort erna al beginnen aan een tweejarig traject. 4 Dagen per week werken en 1 dag terug de schoolbanken in, tussen de jonge jongens, om elektrotechniek te gaan studeren. Dit werkte voor hem extra motiverend: "Ik wilde per se de hoogste cijfers halen, juist omdat ik tussen die jonge mensen zat." En met succes, want hij slaagde met 2 negens en verder allemaal achten.

Ondertussen werkte hij als productiemedewerker Technical 3; in die functie maakt hij onderdelen van MRI en CT-scan apparaten. Na 2 jaar in het WGP te hebben gewerkt wilde Theo's teamlead hem graag houden. Dit was lastig, maar het is gelukt: Theo heeft sinds afgelopen zomer een vast contract.

Theo is erg dankbaar voor de kans die hij 'met drie handen aangegrepen' heeft. Het was een nieuwe

uitdaging, maar hij is blij met waar hij nu staat. "Die twee jaar waren best heftig," maar hij is blij dat hij het gedaan heeft. Hij heeft ook niet ergens anders rondgekeken in zijn WGP-periode. "Waarom zou ik ergens anders heen gaan als ik het hier goed heb?"

'Het WGP was het begin van een nieuwe toekomst.'

Plannen voor de toekomst heeft Theo ook wel. Hij zou graag nog doorgroeien naar de functie van Troubleshooter. Het lijkt hem leuk om zijn kennis in te zetten als een medewerker vastloopt en samen een probleem op te lossen. "Het is belangrijk om je op je gemak te voelen op je werkplek. Als je met tegenzin gaat werken, kan je beter iets anders zoeken." Theo hoopt tot zijn pensioen bij Philips te mogen blijven, zo goed zit hij op zijn plek.

Pieter (Operator)

Het roer om: van IT naar procestechniek

Pieter heeft 23 jaar als IT'er gewerkt, zowel als consultant als zelfstandig. Hij was hierdoor veel en ver van huis en dat werd op een gegeven moment vervelend. Hij wilde in zijn eigen regio aan de slag, dus zocht hij iets in de buurt van Drachten. Hij besloot om het roer om te gooien en de techniek in te gaan.

Meteen wilde hij naar Philips. Na het kijken van wat YouTube filmpjes over het WGP was hij nog enthousiaster: dit ging zijn volgende stap zijn. "Ik heb altijd al een verbinding gehad met de techniek. Ik haalde alles in en uit elkaar wat maar kon." Via het WGP kon hij een scholingstraject doen en zijn papieren halen om als operator aan de slag te kunnen.

Als operator is hij verantwoordelijk voor het draaien, opstarten en omstellen van machines. Daarnaast controleert hij de output. Vanwege zijn achtergrond en ervaring doet hij soms ook onderhoud. Pieter noemt het WGP een heel mooi project met een helder programma. Hij is altijd erg leergierig geweest en had daardoor geen moeite met het leertraject. "En als ik ergens

tegenaan liep, kon ik altijd aankloppen bij mijn praktijkbegeleider." Na het behalen van zijn diploma heeft hij zijn WGP-contract om kunnen zetten in een jaarcontract bij Philips. Zijn enthousiasme werd dus beloond met een vaste baan. De afdeling Childcare kwam naar Drachten en hier is hij helemaal op zijn plek. Het vanaf nul een product kunnen maken vindt hij mooi.

"Philips is gewoon een prachtig bedrijf; ik werk hier heel graag." Wel moest hij wennen aan de manier van werken soms. Hij is, mede door zijn achtergrond in de IT, iemand die snel vooruit wil: "ik ben erg gretig om te leren en werken." Tijdens zijn WGP-jaar heeft Pieter ook aan zijn soft skills kunnen werken. Nu heeft hij meer rust gevonden,

al is hij wel al bezig met de volgende stap. "Ik wil vakman operator worden, dat zijn toch de krenten in de pap." Hiervoor moet hij een interne opleiding volgen binnen Philips en ervaring opdoen als operator. "Een kwestie van geduld en de kans moet zich voordoen," zoals hij het zelf omschrijft. Zowel hij als zijn teamlead zijn enthousiast. Voor Pieter is een mooie toekomst weggelegd in de techniek.

'Als ik een week vrij ben, mis ik de geur van de fabriek en het geluid van de machines.'





Rodney (WGP instroomcoördinator)

Dankzij het WGP nu aan de andere kant van de tafel

“Een verlossend gevoel” noemt Rodney het aangenomen worden voor een WGP-baan. Hij kreeg weer vertrouwen in zichzelf, in plaats van gedemotiveerd op de bank thuis te zitten.

Rodney heeft gestudeerd voor Junior Accountmanager niveau 4. Na zijn afstuderen merkte hij dat het lastig was om hier werk in te krijgen. Via een schoolvriend kreeg hij een baan in de Bosch-fabriek in Tilburg. Dit bracht hem stabiliteit en een leuk inkomen, gedurende de 4 jaar die hij daar werkte. Toen er werd overgestapt van 5 naar 4 ploegendiensten, is Rodney in goed overleg weggegaan. Hierop volgde een periode van WW, waarin hij solliciteerde naar banen in zijn oude vakgebied. Hierin werd Rodney, tot zijn teleurstelling, echter steeds afgewezen.

In de laatste maand van zijn WW-tijd kreeg hij contact met Ralph van Heerbeek van het UWV, die contactpersoon was voor het WGP. Rodney solliciteerde naar de functie

van dataverwerker, maar Ralph zei al meteen dat dit niets voor hem was. Na een gesprek met Ralph werd hij voorgesteld op de functie WGP instroomcoördinator bij de gemeente Eindhoven. Vanwege zijn gebrek aan ervaring besloten Rodney en Ralph de focus te leggen op Rodney's motivatie. Want die was er wel! Een week later had hij een erg prettig gesprek en de week daarop was hij aangenomen. Vanwege de corona-crisis had hij een lastige start en het gesprek met de eerste kandidaat ging naar eigen zeggen een beetje hobbelig. Desondanks had hij een geweldige werkplek-begeleider die kort hierna ging en werd hij in het diepe gegooid. “Hierdoor heb ik wel enorm kunnen groeien,” zegt hij hier zelf over.

Rodney was heel blij met het stuk communicatie en scherpte waar hij aan heeft kunnen werken tijdens zijn WGP-tijd. Een uitdaging waren soms de gesprekken met afdelingen of nieuwe kandidaten. Rodney is voorstander van mensen uitkiezen die misschien minder in

het profiel passen, maar wel heel gemotiveerd zijn. Of zoals hij het zelf zegt: “Iemand die intrinsiek gemotiveerd is heeft een enorme kracht in zich zitten. Dat voel ik wanneer ik met ze in gesprek ben en dit soort kandidaten hebben een grote kans van slagen.”

‘Eerst drukte ik op knoppen, nu help ik mensen aan een toffe baan.’

Rodney werkt sinds zijn WGP-periode succesvol als Accountmanager Werkgelegenheid bij de gemeente Eindhoven. Door zijn ‘omweg’ kijkt hij met een andere blik naar kandidaten die hij tegenover zich heeft en is hij zich bewuster van hoe het leven soms kan lopen. “Mensen moeten minder kijken naar het papiertje en gewoon een oriënterend gesprek aangaan”. Zelf wil hij zich in de toekomst verder ontwikkelen in zijn huidige werk en meer aandacht geven aan kandidaten die een afslag genomen hebben. “Zij worden vaak aan hun lot overgelaten, terwijl we hen juist een kans moeten bieden.”

Frank Visser (Clustermanager HR)

In het WGP herken je het sociale DNA van Philips

De afgelopen twintig jaar was HR Clustermanager Frank Visser vanuit verschillende rollen nauw betrokken bij het WGP. Hij zag niet alleen het programma, maar ook het bedrijf en de omgeving ingrijpend veranderen. Toch is hij ervan overtuigd dat het WGP altijd een toegevoegde waarde zal hebben.

“Elk product heeft zijn levenscyclus en dat geldt ook voor het WGP”, meent hij. “Je zult moeten inspelen op veranderingen, want anders is er straks geen behoefte meer aan jouw programma. We werken met mensen die door omstandigheden een achterstand op de arbeidsmarkt hebben opgelopen; steeds zoeken we met onze partners naar nieuwe manieren om hen hierbij te ondersteunen”. De krapte op de arbeidsmarkt neemt alleen maar toe, steeds

meer werkzoekenden vinden zelf de weg naar de arbeidsmarkt. Heeft het WGP nog wel meerwaarde wanneer er zoveel vacatures open staan?

Frank toont hier geen twijfel. “Ook in periodes van hoogconjunctuur zullen er mensen buiten de boot vallen, alleen zullen we meer creativiteit nodig hebben om hen ook echt te vinden. Dat is niet eenvoudig, maar het doel is wel helder: breng een gemotiveerde werkzoekende in contact met een leidinggevende en laat hen zelf samen onderzoeken of er een match tot stand kan komen”.

Uit wetenschappelijk onderzoek van Tilburg University blijkt dat een jaar in het WGP, mede dankzij het speciale ontwikkelprogramma, op de lange termijn veel meer werkzekerheid geeft dan een tijdelijke baan elders.

Deze boodschap draagt Philips ook uit: voor een goede toekomst is het WGP een prima keuze, mits je bereid bent om ook in jezelf te investeren. Inmiddels zijn ook de mogelijkheden voor leerwerktrajecten binnen het WGP verder verruimd. Naast zij-instromers biedt Philips nu ook aan jongeren extra mogelijkheden om een diploma op BBL-2 of 3 (**) niveau te halen.

Met gepaste trots kijkt Frank terug op deze aanpassingen. “In 2023 bestaat het WGP veertig jaar, dat vind ik heel bijzonder. Daaraan herken je ook het sociale DNA van Philips. Door continu te blijven inspelen op actuele maatschappelijke behoeftes heeft het programma bewezen relevant te kunnen blijven, in periodes van hoog- én laagconjunctuur. Dat is wel een feestje waard!”

** BBL: BeroepsBegeleidende Leerweg



‘Het WGP blijft toekomstbestendig.’

