

Onderzoek naar Philips Werkgelegenheidsplan:

# Meer werkzekerheid op lange termijn

**Oud-deelnemers aan het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) hebben op de lange termijn gemiddeld 8 procent méér werkzekerheid dan vergelijkbare werklozen die via publieke activeringskanalen zoals het UWV en de gemeente de arbeidsmarkt instromen. Het is een van de conclusies uit het recente proefschrift van Roy Peijen van Tilburg University naar de effecten op de lange termijn van het WGP.**

DOOR Ronald Frencken

Sinds 1983 streeft het WGP ernaar om kwetsbare werkzoekenden een kansrijkere positie te geven op de arbeidsmarkt. Het WGP biedt antwoord op de vraag hoe het bedrijfsleven een aanzienlijke bijdrage kan leveren aan hogere werkzekerheid bij verschillende groepen kwetsbare werklozen. Denk hierbij aan jongeren, laagopgeleiden, mensen met een arbeidsbeperking en mensen met een migratieachtergrond. Dat hun positie wankel is, heeft te maken met het Nederlandse activeringsbeleid, weet onderzoeker Roy Peijen: 'Dit beleid legt eveneens de nadruk op snelle instroom naar een betaalde baan, maar gebruikt daarvoor andere instrumenten dan het WGP, zoals sollicitatiequota en sancties. Er wordt nagenoeg weinig geïnvesteerd in het menselijk kapitaal van kwetsbare werklozen. Van maatgericht scholen en trainen met als doel deelnemers te versterken voor de arbeidsmarkt, zoals binnen het WGP gebeurt, is beperkt sprake.'

## Re-integratie

Het huidige activeringsbeleid van het UWV en de gemeenten is erop gericht om werklozen snel naar betaald werk te loodsen. Het effect van re-integratie is

echter niet altijd duurzaam en pakt soms zelfs negatief uit. Daarnaast zijn langdurig werkzoekenden vaak aangewezen op flexibele, veelal perspectiefarme arbeidscontracten, zoals op basis van zzp of payrolling. Naast de nadelige gevolgen van ongelijkheid op de arbeidsmarkt beïnvloeden ze ook de

## 'Vaak denkt men aan liefdadigheid vanuit Philips, maar dat is niet het uitgangspunt'

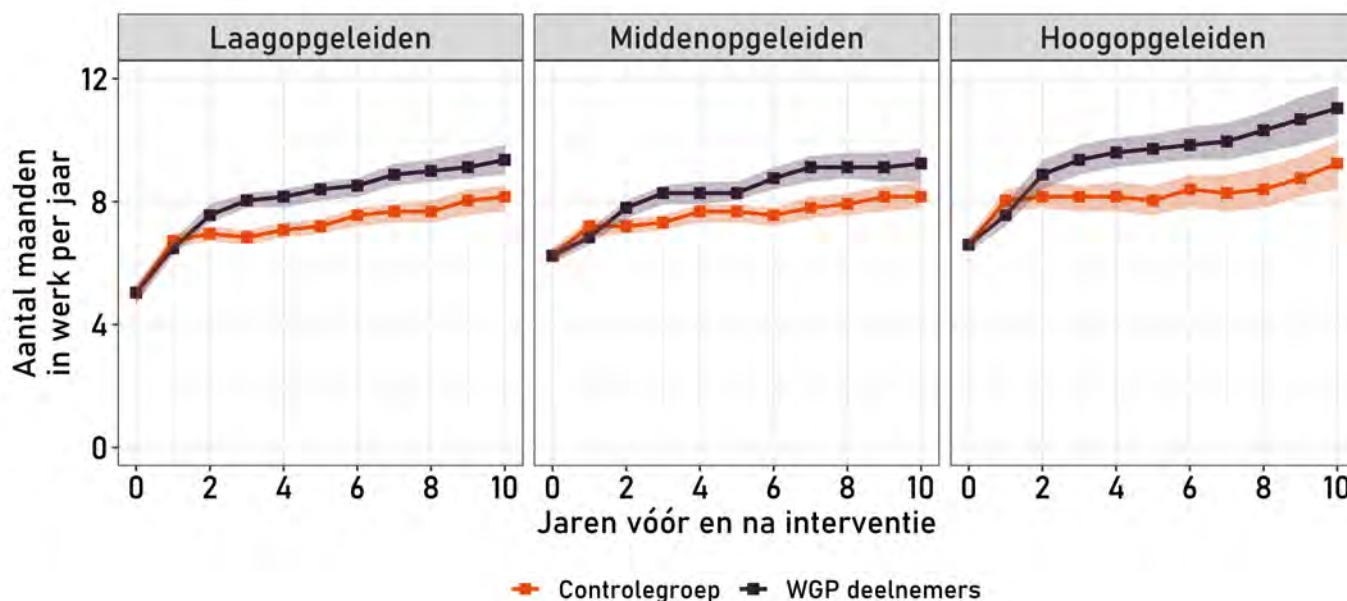
gezinsplanning. Ook werken dergelijke contracten kansongelijkheid in de hand, bijvoorbeeld op de woningmarkt. Peijen: 'Op de lange termijn biedt het WGP na uitstroom gemiddeld 8 procent meer werkzekerheid dan de publieke dienstverlening. Praktisch gezien betekent dit dat een oud-WGP'er over een periode van twaalf jaar ongeveer één jaar langer werkzaam is. Daarnaast hebben WGP'ers gedurende hun tijd bij Philips een tot twee jaar baan- en inkomensgarantie en profiteren ze van de kansen die trainingen en het professionele netwerk hun bieden.'

## Duurzame samenwerking

Het WGP draait voor 99 procent in de regio's Eindhoven, Amsterdam en Smallerland, waar ook Philips-locatie Drachten bij hoort. In de praktijk schommelt het aantal WGP-vacatures jaarlijks tussen de 125 en 135. Bij het vervullen van de openstaande vacatures

werkt Philips samen met het UWV en de gemeenten. WGP-manager Frank Visser van Philips: 'Deze publieke kanalen kennen de werkzoekenden die in aanmerking komen voor het WGP. In 2011 sloten wij in het kader van het WGP een convenant met ze. Dit is een goede manier om samen de verantwoordelijkheid te nemen en zo van elkaar te leren. Wij overleggen regelmatig met onze publieke partners. Aan de hand van onze lijst met vacatures komen zij met een aantal mogelijk geschikte deelnemers. Daaruit selecteert Philips de deelnemers die aansluiten bij

## Werkzekerheid



Mate van werkzekerheid voor WGP-deelnemers en de controlegroep per opleidingsniveau op het moment van instroom (voorspelde waarden).

Noot: De gearceerde gebieden staan voor de 95 procent-betrouwbaarheidsintervallen.

Bron: CBS Microdata (1999-2017).

het gevraagde profiel en in staat zijn om het WGP-traject succesvol te doorlopen.<sup>1</sup>

### Verantwoordelijkheid

Visser krijgt regelmatig de vraag waarom Philips een eigen werkgelegenheidsplan heeft. 'Vaak denkt men aan liefdadigheid vanuit Philips, maar dat is niet het uitgangspunt', zegt Visser. 'Een programma als het WGP draaiend houden, en dat al bijna veertig jaar, kan alleen als je er als bedrijf zelf baat bij hebt. Wij nemen de verantwoordelijkheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die extra

steun nodig hebben om een passende baan te vinden. Een goede, sociale uitstraling draagt daarnaast bij aan de beeldvorming bij klanten én bij nieuwe werknemers, zeker als die in tijden van schaarste moeten worden geworven. Bij aanbestedingen in de overheidssector wordt ook vaker een maatschappelijke tegenprestatie van het bedrijfsleven gevraagd, terwijl ook investeerders zich hierin steeds kritischer opstellen. Het WGP laat heel concreet zien hoe wij die tegenprestatie invullen.'

### Inspireren

Philips was nieuwsgierig hoe het WGP het in termen van werkzekerheid op de lange termijn doet in vergelijking met de publieke activeringskanalen. 'Zelf hebben wij tot een jaar na uitstroom inzicht in waar oud-WGP'ers op de arbeidsmarkt terecht komen', zegt Visser. 'Het promotieonderzoek van Roy Peijen was een mooie kans om inzicht te krijgen in de effectiviteit op de lange termijn.' Philips was trouwens niet de enige die daar nieuwsgierig naar was. Tijdens het jaarlijkse WGP Jaarcongres in 2012 vroeg Paul Schnabel, destijds directeur van het Sociaal en Cultureel Planbureau, zich al af of het WGP ook op de langere termijn effectief is. Tegelijkertijd betekende het onderzoek

ook een uitdaging voor Philips. Visser: 'Wij willen leren van ons WGP. Natuurlijk om het te verbeteren richting onze deelnemers, maar ook het bedrijfsleven laten wij graag het potentieel van een werkervaringsprogramma zien. Als Philips willen wij nu eenmaal graag inspireren.'

### Onderzoek

Roy Peijen deed van 2014 tot 2020 promotieonderzoek naar het langetermijneffect van het WGP op de werkzekerheid bij uitgestroomde deelnemers. Hij promoveerde op 16 oktober 2020. In zijn onderzoek vergelijkt hij de ondersteuning van een groep kwetsbare werklozen door het WGP met een controlegroep met exact dezelfde karakteristieken en arbeidsmarktomstandigheden, met het verschil dat deze laatste groep onder het publieke activeringsbeleid viel. Peijen maakte gebruik van gepseudonimiseerde data van CBS Microdata, die dergelijke gegevens beschikbaar stelt aan onderzoeksinstituten zoals Tilburg University. Deze data maakten het mogelijk om de carrières van WGP-deelnemers te vergelijken met de controlegroep. De onderzoeksperiode betrof instroom van 1999 tot 2014, terwijl de carrières van beide groepen nog tot 2017 werden gevolgd.<sup>3</sup>

### Eerder onderzoek naar WGP

Vanuit wetenschappelijke kringen ontstond al eerder interesse in de effectiviteit van het WGP. In 2012 promoveerde Ruud Gerards aan Maastricht University met een onderzoek naar de effecten van het Philips Werkgelegenheidsplan één jaar na uitstroom. Hij stelde vast dat 60 procent van de ex-deelnemers een baan vond binnen zes weken na afloop, en dat dit percentage na een jaar oploopt tot zelfs 70 procent. In tegenstelling tot niet-deelnemers aan het WGP heeft een WGP'er één jaar na uitstroom 18 procent meer kans op een baan.<sup>2</sup>

## Achterstandssituatie

Voorafgaand aan zijn promotieonderzoek ondervond ook Peijen, net als de meeste WGP'ers, de gevolgen van een achterstandssituatie. 'Voor pas afgestudeerde sociologen zoals ik was het in 2013 moeilijk om een baan te vinden. Na een stage via de Startersbeurs, een initiatief van hoogleraar Arbeidsmarkt Ton Wilthagen, die later een van mijn

promotoren zou worden, werd ik in 2014 betrokken bij de plannen van Philips en Tilburg University om de langetermijneffecten van het WGP te onderzoeken.' Als promovendus volgde Peijen zelf ook het WGP. 'Ik wilde ervaren wat het voor deelnemers betekent om een persoonlijk opleidingsprogramma te volgen. Deelnemers hebben baat bij het doorbreken van hun

routine; van werkloos en onbegrepen naar werkende in een grote onderneming, gebruikmakend van een waardevol professioneel netwerk. Zo draagt het WGP mogelijk bij aan het hervinden van vertrouwen in het eigen kunnen, wat een belangrijke voorwaarde is voor een succesvolle transitie naar een vervolgbaan.'

## Meer werkzekerheid

De belangrijkste conclusie uit Peijens onderzoek is dat voormalig deelnemers gedurende tien jaar na uitstroom uit het WGP netto gemiddeld 8 procent meer werkzekerheid hebben dan de controlegroep onder het publieke activeringsbeleid. Die winst lijkt bescheiden, maar dat is zeker niet het geval, zegt Peijen. 'Het zit hem in het netto-effect. Het gaat hier om een langetermijneffect van tien jaar na uitstroom uit het WGP. Je kunt ervan uitgaan dat een bepaald percentage deelnemers ook zonder investering via het WGP in een baan terecht zou zijn gekomen. Hetzelfde geldt voor de controlegroep die ook zonder hulp een ontwikkeling doormaakt. Door het bruto-effect van het WGP te verminderen met dit effect, blijft een nettoresultaat van 8 procent over.' Het onderzoek toont ook aan dat er veel verschil is in het langetermijneffect tussen de verschillende groepen werklozen die samen de WGP-deelnemersgroep vormen. 'Het

## Het Philips Werkgelegenheidsplan

Een tot twee jaar werkervaring opdoen, gecombineerd met een gedegen ontwikkelprogramma. Die unieke kans biedt Philips werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Speciaal voor hen werd in 1983 het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) opgezet. Dat was succesvol en dat is het nog steeds: gemiddeld 70 procent van de deelnemers stroomt na afloop door naar een betaalde baan.

### Werkervaring

WGP-deelnemers doen bij Philips werk dat ertoe doet. Zo doen ze relevante kennis, vaardigheden en werkervaring op waarmee ze na hun WGP-periode verder kunnen. Behalve aan 'harde' vakkennis werken ze ook aan hun 'zachte' vaardigheden. Daarbij gaat het onder meer om de juiste houding en instelling ten aanzien van werken en werktijden, samenwerken met collega's en omgang met leidinggevenden.

### Begeleiding

Intensieve begeleiding is cruciaal voor het slagen van WGP-trajecten. Voor veel deelnemers is een dagelijkse job een nieuwe ervaring, iets waar ze opnieuw aan moeten wennen. Hulp, sturing en ondersteuning zijn dan welkom. Daarom krijgt iedere WGP-deelnemer binnen Philips een vaste werkplekbegeleider en volgt men workshops en seminars die helpen bij de persoonlijke ontwikkeling en uitstroom naar werk.

## Deelnemer Philips Werkgelegenheidsplan



Frank Teklenburg: 'Met een gezonde dosis zelfvertrouwen kan ik door stromen naar een volgende uitdaging.'

### Frank Teklenburg

Via zijn jobcoach kwam Frank in 2018 vanuit een Wajong-uitkering bij Philips terecht. Daar kreeg hij de kans om binnen de communicatieafdeling ervaring op te doen en te ontdekken wat voor werkzaamheden het beste bij hem pasten. Het voelde voor Frank vanaf het begin goed. Er heerste een fijne werksfeer. Frank werd serieus genomen en dat hij aan zijn rolstoel gebonden was, voelde nooit als belemmering. 'Ik ben enorm blij met de kennis en ervaring die ik in achttien maanden via het WGP heb opgedaan. Het heeft ervoor gezorgd dat ik met de juiste mindset en een gezonde dosis zelfvertrouwen door kan stromen naar een volgende uitdaging.' Sinds juni 2020 is Frank werkzaam als communicatiespecialist bij adviesbureau Ictoria in Boxmeer.

## Deelnemer Philips Werkgelegenheidsplan



Mamoun Alzoughbi: Deze uitdaging leerde mij veel en gaf voldoening.'

**Mamoun Alzoughbi**

Eind 2016 kwam Mamoun als vluchteling vanuit Syrië naar Nederland. Ondanks het feit dat hij een opleiding bedrijfsadministratie volgde aan de universiteit in de Verenigde Arabische Emiraten, kon hij, mede door de taalbarrière, moeilijk aan werk komen in Nederland.

In 2018 startte Mamoun via het WGP bij Philips als Quality & Regulation Officer en volgde hij Nederlandse les. Sinds juni 2019 is hij werkzaam als Document Control Specialist bij Philips in Eindhoven.

'Ik ben gewend aan het werken in een internationale omgeving, maar had geen ervaring in Quality & Regulation. Deze uitdaging leerde mij veel en gaf voldoening', vertelt hij. 'Het is hard werken, maar het WGP brengt je verder in je carrière.'

WGP heeft de sterkste invloed op de carrières van de meest achtergestelde groepen zoals laagopgeleide deelnemers. Het plan werkt ook beter voor

programma's omarmt, zoals bedrijven als Nuon en Alliander.'

De publieke kanalen hebben baat bij een activeringsprogramma waar cursussen en

## 'Kijk samen met de publieke sector wat je kunt bijdragen om mensen te helpen hun waarde voor de arbeidsmarkt te hervinden'

mensen met een psychische aandoening of een migratieachtergrond. Het geeft hoogopgeleide deelnemers een duwtje in de goede richting, waardoor ze in duurzamere banen terechtkomen', aldus Peijen.

**Private activeringsprogramma's**

Visser is ervan overtuigd dat de publieke en de private sector veel van elkaar kunnen leren. Philips, het UWV en de gemeenten trekken samen op richting een succesvoller activeringsprogramma. 'Het is ook wat wij het bedrijfsleven voorhouden: kijk samen met de publieke sector wat je kunt bijdragen om mensen te helpen hun waarde voor de arbeidsmarkt te hervinden. In crisistijd, waar we nu door corona wederom in zijn beland, geldt dat des te meer. Gelukkig zien wij steeds vaker dat het bedrijfsleven private werkervarings-

trainingen gelijktijdig worden doorlopen, vindt Visser. 'Het is goed om te zien dat het UWV mensen in een uitkering meer ruimte biedt om een opleiding of training te volgen. Je ziet echter dat men er vaak voor kiest om verschillende trajecten achter elkaar te plakken, en werkzoekenden zo op bepaalde gebieden bij te spijkeren. Onze ervaring is dat een intensief programma dat op de werkplek wordt doorlopen, zoals binnen het WGP, ervoor zorgt dat mensen relatief snel worden klaargestoomd voor de arbeidsmarkt, en bijdraagt aan een sterkere arbeidsmarktpositie.' ■

**Ronald Frencken** is journalist.

**Noten**

- 1 Campman, P. en Visser, F. (2011). 'Het Eindhoven-arrangement, de samenwerking tussen Philips en Werkplein Mercado', *Sociaal Bestek* 73(2)
- 2 Gerards, R. (2012). 'Unemployment and employability: how firms can help' (Ph.D. Thesis, Maastricht University). Geraadpleegd van <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/unemployment-and-employability-how-firms-can-help>
- 3 Peijen, R. (2020). 'Working towards sustainable labor market integration: the long-term effects of a company-based work-experience program' (Ph.D. Thesis, Tilburg University). Geraadpleegd van <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/working-towards-sustainable-labor-market-integration-on-the-long-ter>