



Accent op talent

Jaarverslag Philips Werkgelegenheidsplan 2009

PHILIPS

Inhoudsopgave

Voorwoord: Niet afhaken, maar aanhaken	5
Persoonlijke groei en ontwikkeling	6
Lat stukje hoger met CareerSkills	8
'WGP geeft me nieuwe horizon'	10
'Verguld met vaste Philips-baan'	11
'Goed voor Philips, goed voor mij'	12
'WGP is voor mij topsport'	13
Doelgroepen	14
'Helder speelveld voor iedereen'	16
'Springplank naar andere baan'	18
'Samen zoeken naar passend werk'	19
'Stiekem hoop ik op een vast contract'	20
'Wajonger' maakt zachte landing	21
WGP: de projectmatige aanpak	22
Gewogen en 't best bevonden	24
Beperking geen beletsel voor werk op hbo-niveau	26
'Geen vrede met alle dagen niksen'	27
Spitten in oorsprong van Philips	28
'Je krijgt er veel voor terug'	29
Aantallen: tandje bijgeschakeld, 1%-norm gehaald	30
Colofon	35

Niet afhaken, maar aanhaken



De financieel-economische crisis leidde in 2009 tot een oplopende (jeugd)werkloosheid. Met name werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt werden hard getroffen: hun perspectieven op het vinden en houden van werk verslechterden dramatisch. Daarom is het goed dat het Philips Werkgelegenheidsplan er is. Ook in 2009 grepen weer veel mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt de kans die Philips hen bood om relevante werkervaring en scholing op te doen. En met succes, zo blijkt uit de cijfers die in dit jaarverslag worden genoemd en toegelicht. Een van de succesfactoren van het WGP door de jaren heen is dat het zo flexibel is: het lukt steeds weer om alert en effectief aan te haken bij waar de nood het hoogst is. Niet voor niets bestond een groot deel van de WGP-instromers in 2009 uit voortijdig schoolverlaters. Jonge mensen die, omdat ze in het reguliere onderwijs afhaakten, geen diploma of beroepskwalificatie kunnen laten zien. Via de werk-/leeraanpak van het WGP krijgen zij een welkome duw in de rug om alsnog hun weg naar een baan – en vaak een diploma – te vinden.

Ook in het beleidsplan 'Werk naar Vermogen' van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid speelt het WGP een belangrijke rol. Philips is één van de bedrijven waar pilots worden opgezet om kennis en ervaring op te doen met het perspectiefrijker maken van mensen met een beperking. Omdat de deur van het WGP al jaren openstaat voor mensen met een handicap, hebben we daar veel ervaring mee. Ervaring die we sinds 2009 inzetten om mensen uit de Sociale Werkvoorziening en de Wajong betere baankansen te bieden op de reguliere arbeidsmarkt. Tien deelnemers, al dan niet gedetacheerd vanuit de Sociale Werkvoorziening, kregen en grepen de kansen die het WGP hen in 2009 bood.

Het WGP is toonaangevend in Nederland en wil dat in de toekomst ook blijven. Daarom zijn we erg trots op de resultaten van een recent promotieonderzoek van de Universiteit van Maastricht. Daaruit blijkt dat het Philips Werkgelegenheidsplan nog steeds het best presterende werkgelegenheidsinitiatief van Nederland is!

Harry Hendriks,
CEO Philips Electronics Benelux

Persoonlijke groei en

‘Het WGP inspireert tot persoonlijke groei en ontwikkeling, zodat mensen vanuit hun kracht het verschil maken.’

Hoe kunnen we zorgen dat mensen met afstand tot de arbeidsmarkt zelfstandig betaald werk vinden? Deze vraag staat centraal in de WGP-aanpak. Het antwoord moet komen van zowel de WGP-deelnemer als Philips en zijn partners (UWV WERKbedrijf, gemeenten, reïntegratiebedrijf). Van de deelnemer, omdat die de motivatie moet hebben om zijn of haar WGP-tijd tot een goed einde te brengen. En van Philips, omdat elk individu een passend traject van werken en leren moet worden aangeboden en intensief begeleid moet worden. Het WGP faciliteert, maar uitgangspunt is dat de deelnemer zelf verantwoordelijk is voor zijn of haar ontwikkeling.

In het werkgelegenheidsplan gaan werken en leren hand in hand.

In de **werkcomponent** doen de deelnemers veel nuttige kennis en ervaringen op die na de werkervaringsperiode goed van pas komen. Voorbeelden zijn het opdoen van werkritme, leren presteren en leren omgaan met collega's (zoals samenwerken).

In de **leercomponent** gaat het om:

- 1) een landelijk erkend diploma of certificaat behalen;
- 2) loopbaancompetenties ontwikkelen;
- 3) aan persoonlijkheids- en houdingaspecten sleutelen.

Het opdoen van zelfkennis neemt in het leerproces een centrale plaats in. Kennis over de werkbehoeftes, sterke kanten, ontwikkelpunten, enzovoorts helpt hen een zelfverzekerde positie in te nemen op de arbeidsmarkt. Het leren anticiperen op, en omgaan met tegenslagen is een belangrijk onderdeel van het leerproces. Door middel van 'actief leren', actief dingen ondervinden, doen de deelnemers waardevolle ervaringen, kennis en vaardigheden op. Ten slotte is het belangrijk om de deelnemers

te ondersteunen (meer) vertrouwen te krijgen in het eigen vermogen om een specifieke gedraging succesvol ten uitvoer te brengen.

Het WGP staat een aanpak van 'actief leren' voor – van zelf meemaken en ondervinden – door denken en doen te combineren. Door de jaren heen is gebleken, dat deze methode

Elke deelnemer is zelf verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling

het best past bij de deelnemers: 'actief leren' vergroot de kansen dat men het WGP met goed gevolg afmaakt en dat het uiteindelijke doel om zelfstandig betaald werk te vinden wordt gehaald.

Leercomponent/loopbaanbegeleiding

Dit traject verschilt per deelnemer. Behoeftes, wensen, mogelijkheden en capaciteiten; ze zijn



ontwikkeling

voor ieder individu weer anders. Daarom is een persoonlijke aanpak, maatwerk dus, een must.

Onderdelen van deze aanpak zijn:

- Het **Persoonlijk Ontwikkelplan** (POP): de leidraad van het WGP-maatwerktraject dat de persoon in kwestie gaat volgen. Men gaat aan de slag met zichzelf: 'Wie ben ik?', 'Wat kan ik?' en 'Wat wil ik?'.
- **Loopbaancompetenties**, waaronder sollicitatietraining. Werkervaring en vakkenis alleen zijn niet genoeg voor succes op de arbeidsmarkt. Hoe vind ik mijn weg in het vacatureaanbod? Hoe presenteer ik me bij potentiële werkgevers? Een training gericht op loopbaancompetenties en sollicitatietraining helpen de deelnemers op weg.
- **Careerskills-training**. Een specifieke groepstraining die de deelnemers aanzet om de kracht in zichzelf en in de groep te ontdekken en om het probleemoplossend vermogen te vergroten. Men leert serieus na te denken over de loopbaan en doelen te stellen om in actie te komen.

De Careerskills-aanpak is nieuw en wordt vanaf eind 2009 stapsgewijs als pilot bij Philips ingevoerd (zie ook pagina 8).

Werkcomponent/werkervaring opdoen

Het opdoen van werkervaring is zeer waardevol. Extra (meer)waarde wordt verkregen door de

Intensieve begeleiding is cruciale factor voor slagen WGP-trajecten

deelnemers goed te begeleiden en hen de mogelijkheid te bieden om deel te nemen aan activiteiten die de collega's ook doen.

Drie ingrediënten zijn in dit verband van belang:

- **Werkervaring**. WGP-deelnemers doen bij Philips werk dat ertoe doet. Zo doen ze de kennis, vaardigheden en ervaring op waarmee



ze na hun WGP-tijd verder kunnen. Behalve om 'harde' vakkenis, gaat het om 'zachte' vaardigheden, zoals een juiste houding en instelling ten aanzien van o.a. werkritme, collegiale samenwerking en omgang met 'de baas'.

- **Begeleiding**. Intensieve begeleiding is een cruciale factor voor het welslagen van WGP-trajecten. Voor veel WGP-deelnemers is werken in een dagelijkse job een nieuwe ervaring, die vraagt om gewenning, sturing en hulp/ondersteuning. Iedere deelnemer heeft binnen Philips een vaste werkplekbegeleider en er is een aparte WGP-coördinator beschikbaar. Enkele maanden voor uitstroom uit het WGP wordt het reïntegratiebureau ingeschakeld om de deelnemer te begeleiden richting de arbeidsmarkt.
- **Werkgerelateerde activiteiten**. De WGP'er neemt, net als zijn collega's in vaste dienst, deel aan werkoverleggen, teamdagen en trainingen die bij het werk (en misschien minder bij het WGP-traject) horen. Want ook dat zijn nuttige (leer)ervaringen die deel uitmaken van regulier werk in de breedste zin. ■

Lat stukje hoger met

Philips heeft primeur

CareerSkills is afgeleid van Skills, een wetenschappelijk onderbouwde trainingsmethode die in de Verenigde Staten, Finland en de laatste jaren ook Nederland heeft bewezen uiterst effectief te zijn. De ontwikkeling van de module CareerSkills, door TNO Arbeid en de Universiteit Utrecht, bevindt zich in de (eind)fase van 'fijnslijpen'. Philips is het eerste bedrijf in Nederland dat deze module gaat toepassen, om te beginnen als pilot. Bij Philips worden de trainingen gegeven door 'eigen' mensen: alle WGP-coördinatoren hebben inmiddels een 'train-de-trainer'-opleiding achter de rug en zullen na een 'proeve van bekwaamheid' worden gecertificeerd. De ambitie is om in 2010 alle deelnemers gedurende het hele WGP-traject volgens deze methodiek te begeleiden.

Het Philips Werkgelegenheidsplan wordt de proeftuin van CareerSkills, een nieuwe trainingsmethode die startende werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt helpt om hun loopbaanvaardigheden te versterken. Volgens Roland Blonk, hoogleraar aan de Universiteit Utrecht en programmaleider bij TNO Arbeid, leidt deze aanpak tot betere prestaties, minder verzuim en een grotere zelfredzaamheid in de eigen loopbaan.

"Bovendien", zegt hij, "kan CareerSkills de onderbenutting onder met name mbo-opgeleide werknemers helpen verminderen. Mijn stelling is dat er in deze doelgroep heel veel verborgen potentieel zit. Deze trainingsmethode helpt dat aan te boren."

Wezenlijk verschil met de gangbare trainingen is, dat CareerSkills niet zozeer gericht is op het bijbrengen van 'harde' vaardigheden, maar veel meer op het versterken van het geloof in eigen kunnen. Roland, die de methode in Amerika ontdekte en haar vertaalde en aanpaste: "Om over een sloot te springen, heb je twee dingen nodig: je moet kunnen springen én je moet de overtuiging hebben dat je de overkant haalt. Voor wie een baan zoekt, geldt hetzelfde: je moet vaardigheden hebben, maar ook de overtuiging van 'dit gaat me lukken'."

Trainingen waarin mensen alleen maar

worden volgestopt met kennis, werken voor de doelgroep van het WGP al snel averechts, zegt hij. "De mensen waar het hier om gaat, hebben al zo vaak te horen gekregen dat ze niks kunnen."

'Wie een baan zoekt moet naast vaardigheden geloof in eigen kunnen hebben'

Eigenlijk zeg je dan: 'Sukkel, je moet het zó doen'. Daarmee druk je ze eerder verder de grond in, dan dat je ze eruit trekt."

De WGP-coördinatoren die de 'trainer-de-trainer'-opleiding voor de CareerSkills-methodiek volgden en hun docenten.

CareerSkills

Roland Blonk: 'Mijn stelling is dat er onder mbo'ers heel veel verborgen potentieel zit. Deze trainingsmethode helpt dat aan te boren'

Groep leert zichzelf

Ook essentieel: CareerSkills is een groepstraining met twee trainers die vooral faciliteren. Roland: "Waar een docent impliciet uitstraalt 'Ik weet 't, jij niet!', doet de facilitator handreikingen om het beste uit jezelf te halen. Zo van: 'Niemand weet alles, maar geloof me: jij weet meer dan je denkt – en als groep weten jullie alles!' Men leert dus

van elkaar, de groep leert zichzelf. Omdat men veel eerder dingen van elkaar aanneemt dan van de trainer; is dat vele malen effectiever." De CareerSkills-training stimuleert om na te denken over de loopbaan en de mogelijkheden daarbinnen. "Wat wil ik bereiken?", 'waar ben ik goed in?', 'wat zijn mijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt?' en 'hoe laat ik zien wat ik in huis heb?'. En ja, ze krijgen ook vaardigheden aangeboden - overdraagbare vaardigheden, die de deelnemers verder helpen hun loopbaan vorm te geven. En dat leidt ook nog eens tot meer zelfvertrouwen, meer zelfredzaamheid en bredere inzetbaarheid (employability).

Pionier en koploper

Dat Philips CareerSkills als eerste gaat toepassen, verrast Roland niet. "Philips is op het vlak van employability al heel wat jaren de pionier en

koploper. Het bedrijf is voortdurend op zoek naar mogelijkheden om in projecten, zoals het WGP en Certificering Vakmanschap, de lat steeds wat hoger te leggen. Als een van de weinige, helaas: veel meer bedrijven en instellingen zouden dat moeten doen."

Frank Visser, landelijk manager van het WGP, beschouwt CareerSkills als 'een uitstekend instrument om de kwaliteit van de in-, door- en uitstroom van WGP-kandidaten te verhogen'. En er is nog iets: "Iedereen in reïntegratieland is het erover eens, dat goede begeleiding essentieel is voor het succes van werkervaringstrajecten. Maar precies aangeven hoe die begeleiding methodisch in elkaar steekt, kan eigenlijk niemand. Ik denk dat we nu, in co-makership met TNO en de Universiteit Utrecht, een aanpak hebben gekozen waarmee we kunnen laten zien dat we op een uiterst verantwoorde manier bezig zijn." ■



Violist/muzikleraar Ali Unal slaat andere weg in

‘WGP geeft me nieuwe horizon’



Ali Unal (50) heeft een droom: hij zou graag leraar techniek worden aan een vmbo-school. Hij heeft het PABO-diploma, dus lesgeven kan hij. En bij Philips Lighting in Roosendaal raakt hij steeds meer thuis in techniek. “Door de WGP-regeling krijg ik nieuwe kansen en daar ben ik dankbaar voor.”

Ali Unal, samen met zijn
WGP-coördinator Bianca Segers

Twintig jaar geleden kwam violist/muzikleraar Ali door gezinshereniging van Turkije naar Nederland. Hij behaalde het PABO-diploma en werkte een tijdlang als docent ‘Levende allochtone talen’ aan basisscholen in Oosterhout en Breda. Ali leek zijn maatschappelijke plek dus wel te vinden. Totdat de subsidie voor zijn baan verviel, hij werkloos werd en niet meer aan de bak kwam.

Na vier jaar vergeefs solliciteren – ‘ik had de moed bijna opgegeven’ – bracht het CWI hem in contact met het WGP van Philips. Binnen vijf

maanden haalde hij zijn Operator A diploma. Zijn praktijk deed hij op de afdeling HOR-A2 (tl-fabricage). “Het was moeilijk. Muziek was

‘Met combinatie PABO-techniek kan ik misschien docent techniek worden’

mijn grote passie; ineens moest ik blokken op wis- en scheikunde. Maar het lukt: sinds juni

werk ik op een andere afdeling (HOR-1) en ik ben meteen doorgegaan met Operator B. De theorie heb ik inmiddels afgerond.”

De combinatie PABO-techniek verschaft Ali een nieuwe horizon. “Het liefst zou ik vioolles geven, maar het is lastig daar je brood mee te verdienen. Lesgeven aan jeugd of jongeren boeit me nog steeds. Samen met de kennis over techniek die ik bij Philips opdoe, kan ik misschien leraar techniek worden.” ■

ZsuZsa Meijer: 'Het leven lacht me weer toe'

Eigen doorzetten beloond



'Verguld met vaste Philips-baan'

Voor ZsuZsa Meijer (27) was het WGP de opstap naar een fijner leven én een vaste Philips-baan. Over de hulp die ze van vele kanten kreeg, is ze vol lof. Maar wat ze heeft bereikt, is toch vooral aan eigen doorzetten te danken. "Ik heb een secretaresse- en mbo-diploma behaald. En nu ben ik met NIMA Marketing-A bezig."

Toen ze nog een partner en géén kinderen had, werkte ZsuZsa in de Extra Beveiligde Inrichting in Vught. Gedetineerden begeleiden en

'Bij Philips myshop ben ik zelfverzekerder geworden'

observeren, rapportages maken; leuk werk.
Tot ze – inmiddels moeder van twee kinderen –

er alleen voor kwam te staan. De ploegendienst bleek niet te combineren met het moederschap: ZsuZsa nam ontslag. Af en toe had ze wat baantjes, maar veel stelden die niet voor. Het aanbod om via het WGP bij Philips myshop aan de slag te gaan, kwam op het juiste moment. "Ik begon in de winkel, als verkoopster van tv- en audioapparaten. De afwisseling en klantencontacten spraken me erg aan. Net als de sfeer: het is hier één grote familie, iedereen helpt elkaar." Al na twee maanden werd ze gevraagd voor de Customer Support Desk

en werd ze het aanspreekpunt voor klanten. Dat doet ze nog steeds, want door haar inzet, houding en goede studieresultaten wilde myshop haar graag aan zich binden. ZsuZsa is verguld met haar vaste baan. "Bij myshop zagen ze dat ik meer in mijn mars heb en daar hebben ze gebruik van gemaakt. Ik heb veel geleerd en ben zelfverzekerder geworden. Sinds kort heb ik een vriend. Het leven lacht me weer toe. Als je hard werkt, kom je er wel." ■

‘Goed voor Philips, goed voor mij’



Als WGP'er kun je niet alleen jezelf, maar ook Philips vooruit helpen. JanBert Smit, werkzaam bij Philips Lighting in Winschoten, ervoer dat aan den lijve. Hij greep de kans om een handmatig proces te automatiseren – en dat levert Philips én hemzelf veel voordeel op.

JanBert Smit: 'Ik heb veel kennis van de processen opgedaan'

JanBert heeft een IT-achtergrond, maar wilde graag aan de slag in de procesindustrie. Dankzij het Philips WGP kon hij – ondanks de crisis, die de vraag naar leerling-operators tot vrijwel nul deed dalen – toch bij Philips in Winschoten aan de slag. Hij volgt er de opleiding operator B. Het bedrijf hanteert een in-huis ontwikkelde methode van competentiegericht leren, waarbij leren en verbeteren hand in hand gaan. Zo kon het gebeuren, dat JanBert opdracht kreeg om een specifiek proces – dat tot voor kort met pen en papier werd doorlopen – te automatiseren. Begeleid door een softwareontwikkelaar en

procesengineer – en met behulp van DPDB (Dynamic Production DataBase), Excel, barcodes en een draadloos computertje (DPA) – kreeg

JanBert Smit weet handmatig proces te automatiseren

hij dat voor elkaar. Resultaat: in elke ochtend-bespreking zijn alle actuele gegevens en 'historische' informatie snel, makkelijk en duidelijk

– de belangrijkste parameters worden in grafieken weergegeven – op een pc te bekijken. Slotsom: de fabriek is blij met deze verbetering en JanBert leerde veel. "Ik heb veel kennis van de processen opgedaan en veel mensen in de fabriek leren kennen. Terug in de vijf-ploegen-dienst probeer ik nu een nieuwe werkplek onder de knie te krijgen. Omdat ook daar een opdracht aan gekoppeld is, moet het lukken mijn opleiding snel af te maken." ■

Tophockeyer Nienke Kremers wil ook in maatschappelijk leven winnen

‘WGP is voor mij topsport’

“In het WGP kan ik het beste uit mezelf halen. Persoonlijke ontwikkeling staat centraal, al moet je wel zelf je richting bepalen. Wat dat betreft zijn er parallellen met mijn sportloopbaan.” Tophockeyer Nienke Kremers (25) weet wat het is om te winnen. In het maatschappelijk leven wil ze dat ook. Het WGP helpt haar daarbij.

Nienke Kremers: ‘Persoonlijke ontwikkeling staat centraal in WGP, al moet je wel zelf je richting bepalen’



De Eindhovense werkt als Marketing Communications Specialist bij Philips Recruitment. Een job die naadloos aansluit bij haar opleiding, HBO

‘Als startende hbo’er heb ik veel taken en verantwoordelijkheden’

Communicatie. Nienke: “Philips was een bewuste keuze. Ik doe het niet voor het salaris, maar juist voor mijn ontwikkeling, kennis en ervaring. Als

startende hbo’er heb ik veel taken en verantwoordelijkheden; en ik mag fouten maken, wat heel leerzaam kan zijn.”

Nienke beheert de in- en externe carrière-website van Philips in Nederland. Eén van haar taken – naast ondermeer communicatiemiddelen maken en op communicatieprojecten meedraaien – is die sites nóg toegankelijker te maken voor de toptalenten waar het bedrijf continu naar speelt. Haar 32-uurs baan combineert ze met topsport: vijf keer per week clubtraining en vier keer krachttraining, plus ieder weekend een wedstrijd. “Best zwaar,

maar ik heb het er graag voor over.”

Nienke weet als geen ander dat inspanning loont. Met de Nederlandse jeugdfallen won ze op een WK-titel na alles wat er te winnen viel. Als oud-international won de middenveldster – ‘het spel verdelen ligt me wel’ – de Champions Trophy en EK-zilver (2007). En met haar club, Den Bosch, werd ze elf jaar achter elkaar Nederlands en achtvoudig Europees kampioen.

Na het WGP wil ze eerst kennis en ervaring binnen een bedrijf opdoen om daarna een eigen bedrijf in communicatie te starten. ■

Doelgroepen

‘Gelijke kansen bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, uit alle geledingen van de samenleving; dat is een speerpunt van het WGP.’

Het Werkgelegenheidsplan is één van de initiatieven waaruit blijkt dat Philips ‘Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen’ hoog in zijn vaandel heeft staan. Het WGP is een beproefd concept om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen zichzelf te ontwikkelen, zodat zij kansrijker worden om blijvend werk te vinden. In WGP-trajecten krijgen de deelnemers diverse mogelijkheden aangereikt om te werken aan een duurzame ontwikkeling van zichzelf. Zo ontstaat een ‘win-win-win-situatie’: allereerst voor de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt en daarnaast ook voor de maatschappij en voor Philips.

Philips wil met het WGP toonaangevend zijn en blijven in Nederland – en is graag bereid de opgedane ervaringen beschikbaar te stellen aan andere organisaties.

Doelgroepen

Gelijke kansen bieden aan alle maatschappelijke groepen is een speerpunt. Het WGP richt zich

daarom op personen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit alle geledingen van de samenleving. Jaarlijks wordt bepaald welke doelgroepen (tijdelijk) extra aandacht krijgen.

Voor deelnemers geldt dat ze minimaal zes maanden werkzoekend zijn. Uitzonderingen zijn arbeidsgehandicapten en jongeren zonder startkwalificatie; voor deze groepen geldt geen criterium werkloosheidsduur.

Op dit moment richt het Philips Werkgelegenheidsplan zich op de volgende doelgroepen:

- Langdurig werklozen
- Allochtonen
- Arbeidsgehandicapten
- Jongeren zonder startkwalificatie
- Hoger opgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt.

Potentiële kandidaten uit deze doelgroepen zullen met voorrang worden behandeld, omdat het veelal kandidaten betreft met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Wennen, wennen, wennen

Voor veel deelnemers is het enorm wennen om van een niet-werkende naar een werkende situatie over te schakelen. De WGP'er is meestal niet (meer) gewend aan een strikt arbeidsritme, ongeacht of dat dagdienst of een ploegenrooster is. Verder moet hij zich houden aan de binnen het bedrijf geldende regels en procedures en zal hij (weer) moeten samenwerken met collega's en een leidinggevende. En of dat niet genoeg is: de WGP'er – die vaak in geen jaren meer in de schoolbanken heeft gezeten – begint in de leer-/werktrajecten ook nog eens vrijwel direct met een vakopleiding.

De huidige economische situatie heeft tot gevolg dat de reïntegratiebureaus, gemeenten en UWV WERKbedrijven kandidaten aanleveren die zich niet allemaal aan de zogenoemde ‘onderkant van de samenleving’ bevinden. In economische betere tijden zouden veel van deze kandidaten buiten het WGP om – al dan niet via een uitzendbureau – werk weten te vinden. Verbeterd de economische situatie en

trekt de arbeidsmarkt weer aan, dan zullen we weer meer te maken krijgen met de doelgroep waar het Werkgelegenheidsplan zich in het verleden zeer sterk op richtte: de 'harde kern' van de werklozen.

Extra aandacht voor arbeidsgehandicapten

Toen de commissie de Vries in 2008 met haar rapport 'Werken naar Vermogen' kwam, startte Philips op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een pilot om meer arbeidsgehandicapten te plaatsen. Frank Visser, Manager WGP: "Het doel is niet om grote aantallen plaatsingen te realiseren, maar vooral om ervaring op te doen. Samen met drie andere bedrijven gaan we kopieerbare 'best practices' ontwikkelen. We willen ontdekken hoe we op een duurzame manier meer mensen met een beperking aan het werk kunnen krijgen. Belangrijk is ook, dat we goed zicht krijgen op de kosten en de wijze van financiering die met de plaatsingen gepaard gaan en welke invloed regelgeving op de plaatsingsmogelijkheden van arbeidsgehandicapten heeft."

Extra aandacht voor jeugdwerkloosheid

Het afgelopen jaar is als gevolg van de economische crisis de problematiek van de jeugdwerkloosheid in Nederland toegenomen. Dit vertaalt zich in een oplopend aantal jongeren dat ingeschreven staat bij het UWV WERKbedrijf, dat een uitkering krijgt in het kader van de Wet werk en bijstand en dat moeilijker aan een leerbaan of stage kan komen. Extra inspanningen zijn nodig om de verwachte toename van de jeugdwerkloosheid aan te pakken. Philips wil hieraan concreet bijdragen



door extra leer-/werkplaatsen voor deze kwetsbare groep aan te bieden, zodat jongeren werkervaring kunnen opdoen en een vakdiploma kunnen halen. Deze lijn zal ook in 2010 worden voortgezet.

Door bovengenoemde doelgroepen een 'duwtje in de rug' te geven, leren zij beter om te gaan met de uitdagingen die zij tegenkomen in hun loopbaan en zijn zij beter in staat om hun loopbaan vorm te geven. Vanuit het belang van (toekomstige) werkgevers, maar ook vanuit maatschappelijk oogpunt, is het zaak de employability van deze doelgroepen te vergroten. Met als resultaat gemotiveerde, zelfstandige uitstromers die zich beter weten te redden in hun loopbaan.

WGP en Certificering Vakmanschap

Certificering Vakmanschap is een CAO-afspraken uit 2004 die (productie)medewerkers de mogelijkheid geeft om een erkend diploma te

halen. Door de WGP-instroom te koppelen aan de opleiding van 'onderschoolde' medewerkers creëerde Philips een nieuwe, unieke aanpak: combinatieprojecten (Combi-projecten), waarin zowel werkenden als werkzoekenden begeleid en opgeleid worden. Het gedeeltelijk vrijroosteren van werknemers voor scholing biedt werkzoekenden een mooie kans om werkervaring op te doen en een vakopleiding te volgen. In concreto betekent dit dat WGP'ers, die in het kader van hun opleiding tot operator of logistiek medewerker praktijkervaring moeten opdoen, het capaciteitsverlies dat ontstaat door de scholing van Philips-medewerkers tijdelijk goeddeels opvangen. Het mes snijdt aan twee kanten: enerzijds kunnen de eigen, ervaren medewerkers een officieel diploma behalen, anderzijds doen werkzoekenden relevante leer- en werkervaringen op. ■

‘Helder speelveld voor

Dat grote bedrijven, zoals Philips, het lastig vinden dat de regels voor arbeidsinschakeling en bijstandverlening per gemeente en UWV verschillen, snapt hij. Maar de decentralisatie van verantwoordelijkheden terugdraaien? René Paas, voorzitter van Divosa, piekert er niet over. Wel maakt hij zich sterk voor ‘een speelveld dat helder is voor iedereen’, dus ook voor grotere werkgevers. “We bekijken volop hoe we zaken kunnen harmoniseren.”

Divosa (acroniem voor Directeuren voor Sociale Arbeid) is al 76 jaar de vereniging van gemeentelijke managers op het gebied van sociale zekerheid. René Paas, sinds 1 september 2009 voorzitter (voordien leidde hij vier jaar de CNV Vakcentrale), noemt Divosa ‘soms een sociëteit, waarin onze leden elkaar treffen’ en ‘altijd een platform voor uitwisseling en ontwikkeling van kennis’. Verder is hij lobbyist voor de belangen van de sociale diensten van de gemeenten. “Je kunt”, zegt hij, “Divosa zien als een vereniging van ambtenaren die neutraal, loyaal, deskundig en betrouwbaar zijn. We zijn dus sterk gericht op beleid en uitvoering. Maar natuurlijk hebben we ook onze opvattingen over hoe een gezonde en rechtvaardige samenleving eruit zou moeten zien. Eén daarvan is dat het niet hoort dat mensen thuiszitten, terwijl ze werk zouden kunnen doen. Dat is slecht – voor de mensen

en gezinnen die het betreft, maar ook voor de bedrijven en de samenleving als geheel.”

Bruggetje slaan

Divosa is pleitbezorger van één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. “Een uitkering moet je niet thuishouden, maar een bruggetje slaan tussen wat je zelf kunt verdienen en wat jij je baas kost. Als iemand in staat is de helft van het wettelijk minimumloon te verdienen, dan is het eigenlijk onbegrijpelijk dat die thuiszit met een hele uitkering. Omdat het onrechtvaardig is, maar ook omdat we zo iemand niet kunnen missen. Als de economie weer aantrekt – wat, daar ben ik vast van overtuigd, op enig moment zal gebeuren – zal blijken dat de vergrijzing snel is doorgegaan en de arbeidsmarkt in een rotvaart overspannen wordt. Om te voorkomen dat mensen dan niet meer kunnen aanhaken,

moeten initiatieven als het WGP doorgaan. Nederland is te klein voor een reservebank.” De invoering van de Wet werk en bijstand (Wwb, in 2004 ingevoerd, in 2009 herzien)

‘Initiatieven zoals WGP voorkomen dat mensen, als economie aantrekt, niet kunnen aanhaken’

noemt hij een van de successen van Divosa. Verantwoordelijkheden die voorheen bij het Rijk lagen, kwamen op het bordje van gemeentes en lokale/regionale UWV's terecht. En dat werkte

iedereen'



René Paas, voorzitter van Divosa:
'We bedienen de landelijk
opererende bedrijven het best als
de dingen in de gemeenten min
of meer hetzelfde geregeld zijn'

om de hoeveelheid bijstandsgerechtigden in te dammen. Een bewijs, zegt René Paas, dat 'als de gemeenten de juiste prikkels krijgen, ze succesvoller kunnen zijn dan ze misschien zelf voor mogelijk hadden gehouden'. Dat daarin 'een welbegrepen eigenbelang' meespeelt – hoe minder mensen in de bijstand, hoe lager de kosten voor gemeenten – is alleen maar goed, vindt hij.

Dialogo aangaan

Keerzijde is, dat grotere werkgevers – zoals Philips – te maken kregen met regeltjes die per gemeente anders zijn. Landelijke initiatieven, zoals het WGP, maakt dat lastiger uitvoerbaar. En dat is niet goed, zegt René Paas, want van zulke bewezen succesvolle initiatieven moeten we het hebben. "Frank Visser – manager WGP, red. – vertelde ons tijdens ons najaarscongres 2009 ongezoeten de waarheid. Hij zei:

'wat jullie willen, kan alleen succesvol zijn als je de werkgevers meekrijgt – want alleen die maken werk; en dan helpt het niet ons gek te maken met een woud van regels die in de 430 gemeenten in ons land net even anders zijn'. Dat hebben we ons aangetrokken, ook al geldt dit alleen voor de grotere werkgevers: de lokale werkgevers deert het niet dat het in een buurgemeente anders is. In tegendeel, ze hebben de lokale invulling mede vormgegeven. Maar hoe het ook zij: we realiseren ons dat de dienstverlening aan de grotere, landelijk opererende bedrijven beter moet. Dat je hen het best bedient als de zaken in Nederland min of meer hetzelfde zijn geregeld. En dat gaan we doen, zonder aan de decentrale verantwoordelijkheden te tornen. Dat decentralisatie werkt, is vandaag de dag onomstreden. Dat wetende is het makkelijker om de dialoog aan te gaan – om bespreekbaar

te maken welke keuzes gemeenten hebben gemaakt en te zeggen: 'wat jij doet, is beter; zo gaan we het met zijn allen doen'. Overtuigen in plaats van afdwingen. Onze service aan werkgevers stap voor stap fijnslipen en wat we overwegen te veranderen toetsen; de Vereniging Nederlandse Gemeenten, de vier grote gemeenten en andere relevante samenwerkingsverbanden zijn het er grosso modo over eens dat we die weg op moeten. Want werkgevers helpen mensen aan een baan, en de tijd dat het verstrekken van een uitkering belangrijker werd gevonden dan het verstrekken van werk, is al lang voorbij. En dat is goed – nu en in de toekomst. Daarom zien we het Philips Werkgelegenheidsplan op ons voorjaarscongres graag terugkomen." ■

Frans van den Broek wil méér dan detachingsbaan bij SW

‘Springplank naar andere baan’



Frans van den Broek (49) is een aanpakker. Na een slechte start – als leerplichtige had hij een broertje dood aan school – schopte hij het tot tekstschrijver en beroepsfotograaf. Achtervolgd door reorganisaties zocht hij zijn heil steeds ergens anders – waaronder lange tijd binnen de Sociale Werkvoorziening (SW). De toelatingseisen voor de SW waren destijds nog niet zo streng als nu. In de zomer van 2009 maakte hij de overstap naar het WGP. “Ik zie dit als een springplank naar een andere baan.”

Frans verzorgt een stuk communicatie voor het WGP en Certificering Vakmanschap. Een deel van de teksten en foto's in dit jaarverslag zijn van zijn hand. “Ik heb”, zegt hij, “een 24-uurs contract. Via Ergon, waarvoor ik enkele uren per week teksten schrijf en foto's maak, ben ik nog aan de SW verbonden. Ik geef toe: in het begin was het wennen bij Philips. De SW is gemoedelijk, Philips veel zakelijker. Maar ik leer veel. Zoals over efficiëntie, strategische processen en besluitvorming bij een multinational. Om mijn kansen op de zakelijke markt te

vergroten, volg ik ook een coachingstraject bij het Employability Center van Philips.”

De keuze voor het WGP maakte de geboren en

‘Ik geef toe: in het begin was het wennen bij Philips’

getogen Maastrichtenaar zelf. “Toen mijn partner een baan kreeg in Eindhoven en we besloten te verhuizen, vond ik snel een detachingsbaan bij Ergon. Daar wilde ik niet in blijven hangen. In het SW-Journaal las ik over het WGP. Ik schreef een brief, kon bij WGP-manager Frank Visser op gesprek komen en kreeg een contract.” Frans: “Ik heb veel aan de SW gehad; kansen gekregen en benut. Het barst er van het talent. SW-bedrijven zouden dat meer mogen uitdragen.” ■

Frans van den Broek:
‘SW-bedrijven barsten
van het talent’

‘Samen zoeken naar passend werk’

In de vijf jaar dat hij werkloos was, schreef hij 1500 sollicitatiebrieven – en steeds kreeg hij nul op het rekest. “Een verschrikkelijk periode”, zegt Arthur Linck (56). Hoe anders is dat nu hij als WGP’er bij Philips in Terneuzen werkt. “Elke dag ga ik fluitend naar mijn werk.”

Of dat na zijn WGP-periode zo blijft? Arthur heeft zo zijn twijfels. “In mijn ogen is er nog altijd sprake van leeftijdsdiscriminatie.” Maar bij de pakken neerzitten? Absoluut niet. Als machinesteller staat hij inmiddels zijn mannetje. “Ik ben bezig met Operator-B. En ik doe ervaring op in een internationaal team. Dat moet op de arbeidsmarkt iets waard zijn, zou je denken.” In 25 mooie jaren in de grafische sector werkte Arthur zich op tot afdelingshoofd. Maar toen

‘In mijn ogen is er nog altijd sprake van leeftijdsdiscriminatie’

hij door een reorganisatie op straat kwam te staan, bleek zijn leeftijd een sta-in-de-weg om elders onderdak te vinden. De kans die het

Arthur Linck: ‘Elke dag ga ik fluitend naar mijn werk’



WGP hem bood om te switchen greep hij met beide handen aan.

Philips Terneuzen produceert starters voor fluorescentielampen. Omdat die markt stagneert, wordt naar ‘new business’ gezocht. De ontwikkeling van een innovatief waterzuiveringsapparaat voor aquaria is een voorbeeld. Arthur werd benaderd om er aan mee te doen. “Thuis heb ik ook een aquarium en heb er wat

verstand van. Ik verricht nu metingen, werk mee aan de productie en help mee aan het verfijnen van het verpakkingsmateriaal. Ik ben trots op mijn aandeel in dit project.” Hoe zijn toekomst eruit ziet? Wie zal het zeggen. “Het WGP is een goed instrument. Als Philips en ik ons samen inspannen om passend werk te vinden, dan is het zelfs een uitstekend instrument.” ■

‘Stiekem hoop ik op een vast contract’



“Voor mij is het leven méér dan de kinderen opvoeden en het huishouden doen”, zegt Fatma Elzini (44). “In mijn geboorteland heb ik een goede opleiding gevolgd en ik wil hier in Nederland ook maatschappelijk iets bereiken.” Als WGP’er in de myshop van Philips in Eindhoven krijgt zij die kans. “Stiekem hoop ik op een vast contract.”

Fatma Elzini: ‘Bij Philips myshop bloei ik op’

De geboren en getogen Egyptische studeerde voor architect en runde enkele jaren haar eigen architectenbureau. Om haar man – die in Nederland werkte – te volgen, gaf zij dat op en wijdde zij zich aan het huishouden en de opvoeding van hun twee kinderen. “In mijn hart was ik ongelukkig. Ik ben iemand die ook buitenshuis iets wil betekenen. Maar veel van wat ik probeerde, mislukte – vooral omdat ik de cultuur en taal niet goed genoeg kende.” Zes jaar geleden gooide ze het roer om: Fatma leerde goed Nederlands, werd lid van het HOA (Hoog Opgeleide Allochtonen) en schreef zich

in bij het CWI. Uiteindelijk leverde dat haar een WGP-plek bij myshop op.

‘Het leven is méér dan opvoeden en huishouden doen’

Het werk en de sfeer bevalen haar uitstekend en ook over de begeleiding heeft ze geen klagen. “Ik leer veel over het omgaan met klanten, met computers en over administratief werk

en andere voorkomende werkzaamheden. Hier bloei ik op – en niemand maakt er een punt van dat ik een hoofddoek draag. Ik ben blij met mijn jaarcontract en zal hier alles leren wat ik kan. Maar toch: een vaste baan blijft mijn grote wens.” ■

‘Wajonger’ maakt zachte landing

Kabinet, werkgevers en werknemers spraken eind 2008 de intentie uit jaarlijks 10.000 werkloze jongeren met een lichamelijke of verstandelijke handicap aan de slag te helpen. Wouter van Houts (30) is zo’n ‘Wajonger’. Binnen het Philips WGP doet hij de werkervaring en vaardigheden op die hem kansrijker maken op de arbeidsmarkt.

Wouter van Houts: ‘Ik had
schoon genoeg van dat
eeuwige weekendgevoel’



Wouter heeft Asperger, een aan autisme verwante stoornis. Die kwam aan het licht tijdens zijn studie chemische technologie aan

‘Wajongers kunnen meer dan veel bedrijven denken’

de TU Eindhoven. De lesstof kon hij wel aan, de vrijheid – weinig aansturing, begeleiding – minder. Bij Fontys Hogeschool kreeg hij die begeleiding wel; hij slaagde er voor zijn chemiestudie.

Vervolgens werk vinden lukte niet. “Met mijn Asperger-achtergrond willen ze je niet hebben, al helemaal niet als er meer sollicitanten zijn.” Het eerste reïntegratietraject mislukte. De overstap naar een reïntegratiebureau met veel ervaring in het begeleiden van mensen zoals hij, bleek een gelukkige keuze. “Ze wezen me op de mogelijkheden bij Philips. Ik zat al drie jaar thuis, had schoon genoeg van dat eeuwige weekendgevoel en greep die kans. Wajongers en autisten kunnen meer dan veel bedrijven denken.” Wouter werkt nu als WGP’er bij Philips Dangerous Goods in een klein en hecht team.

“Ik maakte hier een zachte landing”, zegt hij, duidend op de fijne teamgeest (‘ik ben echt opgenomen’), goede begeleiding en heldere afspraken. Werkritme en werkervaring opdoen en sociale vaardigheden verbeteren zijn hoofd-doelen. “Er wordt goed naar mijn mogelijkheden gekeken. Ik vind er de structuur die ik nodig heb en krijg ook goede begeleiding. Waar mogelijk verleggen we mijn grenzen. Ik doe hier waardevolle ervaring op en binnenkort begin ik een cursus biochemie. Ik doe er alles aan om aan het werk te blijven.” ■

WGP: de projectmatige

***‘De invulling van de WGP-projecten is flexibel en zeer gevarieerd.
Het streven is maatwerkoplossingen aan te bieden die passen bij
de specifieke problematiek van de betreffende deelnemer.’***

Met zijn in de CAO verankerde Werkgelegenheidsplan levert Philips al vele jaren een succesvolle bijdrage aan de bestrijding van langdurige werkloosheid en het voorkomen van uitsluiting. Elk jaar weer geeft dat personen met een afstand tot de arbeidsmarkt de unieke kans om een jaar lang arbeidsmarktrelevante werkervaring en scholing op te doen. Deze zogeheten werkervaringsplaatsen zijn additionele werkplekken in de operationele sfeer: omdat ze bovenop de sterkte komen, vindt geen verdringing van medewerkers in vaste dienst plaats. Het zijn geen kunstmatige werkplekken, noch ‘parkeerplaatsen’ waar werkzoekenden een jaar ‘onderdak’ vinden. Kern van de zaak is dat de deelnemers reële werkervaring opdoen en zich gedurende hun werkervaringsperiode verder kunnen ontwikkelen.

Hoofdpijnen kennismakingscontract

WGP-deelnemers sluiten een kennismakingsovereenkomst met Philips voor de duur van één jaar op basis van het wettelijk minimumloon plus de binnen de onderneming gebruikelijke ‘dertende maand’. Om in tijden van krapte

op de arbeidsmarkt toch voldoende jongeren te motiveren, krijgen deelnemers onder 23 jaar een salaris dat twee leeftijdsjaren hoger wordt ingeschaald. Een 20-jarige ontvangt dan het minimumloon van een 22-jarige. Indien van toepassing wordt dat aangevuld met een ploegentoeslag en/of onregelmatigheidstoeslag.

De opzegtermijn voor WGP’ers bedraagt slechts een week, zodat men zonder belemmeringen kan doorstromen naar een vervolgbaan.

Deelnemers worden in de gelegenheid gesteld om mee te doen aan opleidingen die hun kansen op een succesvolle uitstroom naar werk vergroten. Alle Philips-bedrijfsonderdelen dragen naar rato bij in de kosten van het Werkgelegenheidsplan. Verder stellen zij geschikte werkplekken en de noodzakelijke begeleidingscapaciteit beschikbaar.

Inmiddels hebben vanaf de start in 1983 bijna 12.000 werkzoekenden – van wie 143 deelnemers in 2009 – aan het Werkgelegenheidsplan deelgenomen.

Voor de werving en begeleiding van kandidaten heeft Philips contracten met enkele reïntegratiebedrijven afgesloten. Aan de hand van een globaal wervingsprofiel zet Philips zijn WGP-plaatsen uit bij verschillende reïntegratiebureaus, gemeenten en UWV WERKpleinen. Het is van belang, dat de reïntegratiebedrijven in de voorselectie goed letten op de eisen die aan kandidaten worden gesteld. Het belangrijkste is echter motivatie. Philips verwacht dat de deelnemers aan WGP-trajecten gemotiveerd zijn en de kans die ze geboden wordt om bij Philips werkervaring op te doen, eventueel gecombineerd met aanvullende scholing, met beide handen aangrijpen.

De invulling van de WGP-projecten is flexibel en zeer gevarieerd. Het streven is maatwerkoplossingen, passend bij de specifieke problematiek van de betreffende deelnemer, aan te bieden. Het opleidingsniveau voor een werkervaringsplaats bij Philips varieert van lager beroepsonderwijs tot universitair onderwijs.

aanpak

Modellen voor WGP-trajecten

Aan de invulling van de trajecten liggen twee modellen ten grondslag:

- Het eerste model (zie model 1) wordt toegepast bij kandidaten die al beschikken over een beroepskwalificatie, maar niet op eigen kracht aan een reguliere baan kunnen komen, bijvoorbeeld omdat ze geen (recente) werkervaring hebben. Het accent ligt hier op het aanleren van beroepsgerichte competenties. Dit model wordt tevens gebruikt bij kandidaten die, doordat ze langdurig niet hebben geparticipeerd op de arbeidsmarkt, het vertrouwen in eigen kunnen zijn kwijtgeraakt. Voor hen ligt

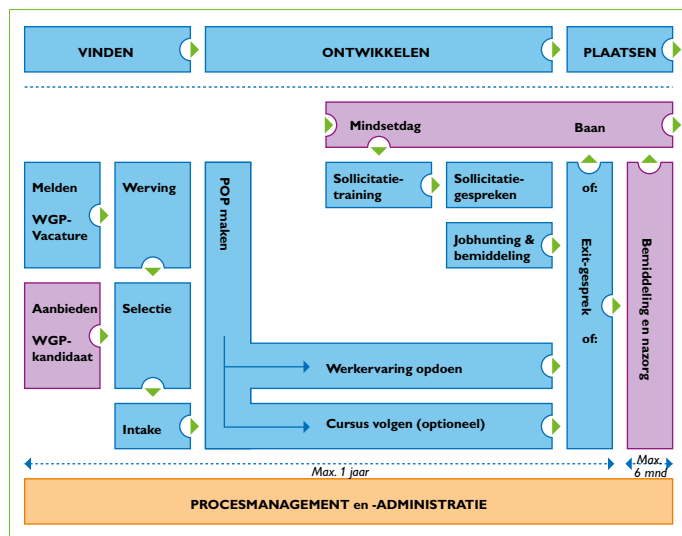
het accent op het aanleren van gedragsmatige competenties, ondermeer op het gebied van persoonlijke assertiviteit en effectiviteit.

De trajectduur is in principe één jaar, waarbij de kandidaten die aansluitend aan het werkervaringsjaar geen baan hebben kunnen vinden, nog gedurende 6 maanden recht hebben op begeleiding bij de bemiddeling naar ander werk.

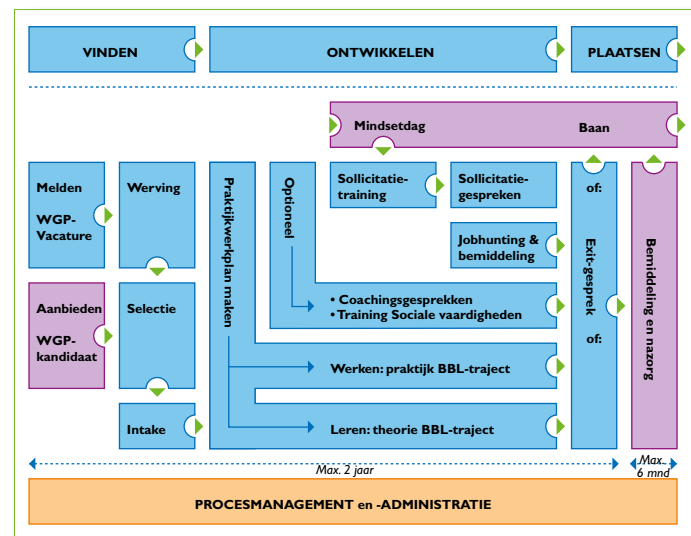
- Het tweede model (zie model 2) wordt toegepast bij leer-/werktrajecten en kent een duur van maximaal 24 maanden, met aansluitend eveneens de mogelijkheid van nog 6 maanden nazorg bij het vinden van werk.

Subsidies

Het beleid van Philips Electronics Nederland is erop gericht op een verantwoorde wijze om te gaan met de inzet van subsidies. Dit betekent, dat Philips slechts voor de extra kosten van externe opleidingen en begeleiding van de WGP'ers een beroep doet op publieke gelden. Het grootste gedeelte van de kosten van het WGP wordt door Philips gefinancierd. Om het WGP in de toekomst betaalbaar te houden én het aantal plaatsen op niveau te houden, blijven subsidies echter onontbeerlijk. ■



Model 1



Model 2

Gewogen en 't best

Het Philips Werkgelegenheidsplan bestrijdt de werkloosheid veel effectiever dan welk initiatief van de overheid ook. Promotieonderzoek van Ruud Gerards, verbonden aan de Universiteit van Maastricht, wijst dat onomstotelijk uit. En hij trekt méér, hier en daar verrassende, conclusies. Zoals: voor Philips zelf is het WGP door de jaren heen een nuttig en relatief goedkoop additioneel wervingskanaal gebleken.

Gerards, die wordt begeleid door hoogleraar macro-economie Joan Muysken, ging grondig te werk. Hij ploegde WGP-jaarverslagen, andere Philips-bronnen en tal van – ook internationale – rapporten en publicaties over werkloosheidsbestrijding/werkgelegenheidsbevordering door en verwerkte wat relevant is in drie datasets. Al doende ontstond een haarfijn beeld van hoe effectief het WGP is vergeleken met al die publieke initiatieven, die – daar is iedereen het wel over eens – nooit erg succesvol zijn geweest. Het onderzoek wordt uitgevoerd in het kader van het Netwerk Sociale Innovatie.

Netto-effect

Dat de WGP-aanpak hoog scoort, is niet nieuw. Zes weken na afronding van een WGP-traject heeft gemiddeld 60,7% een baan gevonden, en na een jaar is dat gemiddeld 69,6%. Gerards

graafde dieper: hij kleepte die fraaie cijfers als het ware uit om achter het echte 'netto-effect' te komen. "Je kunt er gevoeglijk van uitgaan",

'Dat Philips krenten uit pap haalt, hebben we niet kunnen aantonen'

zegt hij, "dat een bepaald percentage deelnemers aan (re)integratieprogramma's zonder die steun in de rug ook wel aan de bak was gekomen. Door dit zogenoemde 'deadweight loss' te berekenen en van het 'bruto-effect' af te trekken hebben we het 'netto-effect' kunnen achterhalen. Voor het WGP is het sommetje: 61% (het percentage dat in de periode

1999-2005 werk vond, red.) minus 33.1% deadweight loss is 27.9%. Een buitengewoon hoog percentage, want voor publieke plannen in diezelfde periode kwamen we uit op 0.9%!"

In- en uitstroom

Philips streeft naar een jaarlijkse WGP-instroom ter grootte van 1% van de actuele 'eigen' populatie in Nederland. "Gemiddeld", concludeert Gerards, "wordt dat gehaald, maar per jaar bezien fluctueert dat nogal. Een vaak genoemde reden: het is lastig bij economisch hoogtij genoeg geschikte kandidaten te vinden." Daarbij stelde Gerards vast, dat het percentage mannelijke deelnemers meebeweegt met het werkloosheids-cijfer: "Is dat laatste hoog, dan is het percentage mannelijke WGP-deelnemers hoog. Logische consequentie: bij economisch laagtij is een groter percentage vrouw."

bevonden

Joan Muysken (links) en Ruud Gerards: 'WGP is niet alleen een zeer effectief werkgelegenheidsplan, maar ook een aantrekkelijk additioneel wervingskanaal voor Philips'

Een andere interessante vaststelling: wie in een periode van hoge werkloosheid het WGP instroomt, vindt na afronding vlotter een baan dan wie instroomt bij lage werkloosheid. Logische conclusie is, dat er bij hoge werkloosheid meer te kiezen valt – namelijk voor kandidaten die meer in hun mars hebben. Kortom, de kwaliteit van de instroom is bij hoge werkloosheid relatief hoog. “Maar”, zegt Muysken, “dat Philips de krenten uit de pap haalt, hebben we niet kunnen aantonen.” Andersom verkleint de kans op het vinden van een baan als bij uitstroom de werkloosheid hoog is: dan hebben werkgevers immers volop keuze.

Langere trajecten

De studie zoomt ook in op de duur van WGP-trajecten. Wegens te weinig kwalificaties om een erkend diploma te behalen stroomt sinds eind

jaren negentig de helft van de kandidaten pas in na een voortraject. “Ook WGP-trajecten die langer duren dan de standaard twaalf maanden, komen regelmatig voor; met name in een krappe arbeidsmarkt. Kennelijk”, stelt Gerards, “zijn betrokkenen onvoldoende gekwalificeerd en kost het meer tijd om kansrijk te worden op de arbeidsmarkt. Dat geldt met name voor mannen in de leeftijdsgroep 31 tot 40 jaar. Voor vrouwen en hbo’ers/academici zijn WGP-trajecten zelden langer dan een jaar.” Gemiddeld 15% van de WGP’ers vindt een baan binnen Philips. Nadere beschouwing leert, dat ook dat percentage sterk fluctueert: bij arbeidsmarkt-krapte is dat aanzienlijk hoger dan in periodes van hoge werkloosheid. Muysken: “Hoewel niet specifiek onderzocht, doet dit vermoeden dat Philips in tijden van arbeidsmarkt-krapte meer dan in economisch magere jaren

put uit het arsenaal van geschikte WGP’ers – waarmee het WGP voor Philips een aantrekkelijk en relatief goedkoop additioneel wervingskanaal is.”

Meer conclusies

Het onderzoek leidt tot méér conclusies. Twee willen we hier nog noemen:

- De baankansen nemen af naarmate de leeftijd stijgt; desalniettemin is de kans voor 31- tot 40-jarigen groter dan voor de leeftijdsgroep 16-30 jaar;
- Het WGP biedt werklozen van elke komaf (man/vrouw, werkloosheidsduur..) evenveel kansen; nader onderzoek is nodig om te achterhalen hoe dat komt.

De centrale onderzoeksvraag was: heeft een private werkgelegenheidsaanpak – lees: het Philips WGP – een beter resultaat dan publieke initiatieven? Het antwoord is onomstotelijk: ja! ■

Beperking geen beletsel voor werk op hbo-niveau



De overheid wil meer jongeren met een lichamelijke of geestelijke beperking aan het werk hebben. Philips ging de uitdaging aan en creëerde in 2009 tien extra werkervaringsplaatsen voor Wajongers (jonggehandicapten), arbeidsgehandicapten en SW-ers. Eén conclusie kan nu al getrokken worden: ook in functies op hbo-niveau komen mensen uit deze doelgroepen goed uit de verf.

De projectleiders van de pilotbedrijven (NXP, NS, NUON en Philips), samen met de projectleiders van Divosa

In het rapport 'Werken naar vermogen' (oktober 2008) geeft de commissie De Vries advies over hoe de ambitie om tweederde van de Wajongers aan werk te helpen gerealiseerd kan worden. Voorzitter Bert de Vries: "Alles draait om maatwerk: staat niet de regeling, maar de werkzoekende en de werkgever centraal, dan kan iedereen, met of zonder uitkering, met de nieuwe aanpak aan de slag"

Allerlei functies

Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zette Philips binnen zijn WGP een pilot op voor zowel Wajongers

als arbeidsgehandicapten en SW-ers. Het doel: leerervaringen opdoen in het werken met deze doelgroepen en concepten bedenken die andere bedrijven simpel kunnen 'kopiëren'.

Na afloop van de pilot worden de deelnemers in reguliere WGP-trajecten opgenomen.

De deelnemers werken in allerlei functies.

In Drachten als operator in de fabriek en op de kwaliteitsafdeling. En in Eindhoven variëren de werkervaringsplaatsen van lbo- tot hbo+.

Een deelproject gericht op hooggekwalficeerde ICT-functies is bij uitstek geschikt voor Wajongers met de indicatie autisme.

Frank Visser, Manager WGP: "Zeer intensief

begeleiden en verder zo min mogelijk verschil maken met het reguliere WGP. Zo willen we laten zien dat ook deze doelgroepen hele goede

'Laten zien wat deze doelgroepen in hun mars hebben'

arbeidskrachten kan opleveren. Ik zie nu al dat de gemiddelde motivatie wat hoger ligt dan bij de gemiddelde WGP'er en het ziekteverzuim ligt lager. Dat biedt perspectief voor de toekomst." ■

‘Geen vrede met alle dagen niksen’

Ze viel op door haar inzet en motivatie. Maar als uitzendkracht zat een leertraject om zich verder te ontwikkelen er niet in. Philips Drachten bood uitkomst: na een geslaagde intredetoets kreeg Elisa Gasevic een WGP-contract, waarin ze werken en leren (Operator-A) combineert. En dat gaat goed. “Het theoriedeel heb ik in zes maanden gehaald.”

Elisa Gasevic: ‘Het theoriedeel van Operator-A heb ik in zes maanden gehaald’



De Servische Elisa (37) en haar man belandden in 1994 als vluchtelingen in Nederland. Na drieënhalf jaar in een asielzoekerscentrum

‘WGP verbetert perspectieven voor mij en m’n gezin’

(‘met allerlei culturen op een kluitje.. en al die tijd maar niksen; dat was heel erg’) kregen ze een verblijfsvergunning en een woning.

Sindsdien verdient Elisa de kost als uitzendkracht of met tijdelijke contracten. Haar man, die psychische klachten heeft, doet wat hij kan in het huishouden en aan de opvoeding van hun twee puberende kinderen.

Sinds ze in 1999 voor het eerst als uitzendkracht bij Philips in Drachten aan de slag ging, heeft Elisa heel wat afdelingen van het bedrijf gezien. Het beviel haar; ze leverde goed werk af en wilde zich er verder ontwikkelen. Binnen het WGP kreeg ze uiteindelijk die kans.

Na eerst de intredetoets te hebben gedaan (‘mijn gemiddelde cijfer was 7,5; daar ben ik

tevreden mee’) volgt ze Operator-A.

Aanvankelijk volgens de verdeelsleutel drie dagen werken, twee dagen school, maar sinds ze geslaagd is voor haar theorie, wat meer werken en wat minder leren. Elisa kan er prima mee leven. “Dankzij de hulp die ik van alle kanten krijg, zijn de perspectieven voor mij en mijn gezin verbeterd.” ■

Spitten in oorsprong van Philips



Circa 700 meter aan archiefstukken, sommige 100 jaar oud. Aan Thomas Meuwese (27), historicus met een WGP-contract, de taak die te ordenen en indexeren – én de meest waardevolle en unieke documenten eruit te filteren. “Misschien levert dat een mooi artikel, website of boek op.”

Thomas Meuwese: ‘Fantastisch om in het lichtarchief te duiken’

Thomas studeerde internationale politieke geschiedenis. Aansluitend volgde hij een lerarenopleiding, maar niet voor lang: “Ik merkte dat

‘Misschien levert het ’n mooi artikel, website of boek op’

lesgeven niet mijn ding is.” Na een tijdlang vrijwilligerswerk en post bezorgen werd hij gepolst voor een WGP-plaats bij Philips Lighting

in Eindhoven. In de kelder van het hoofdkantoor liggen de archiefstukken, de oudste van 1910-1920, hoog opgestapeld. Men zocht een historicus die orde in de ‘chaos’ kan brengen en al doende best eens op uniek, vergeten feitenmateriaal zou kunnen stuiten. Een kolfje naar Thomas’ hand. “Lampen zijn de oorsprong van Philips. Het bedrijf is er groot mee geworden. Fantastisch om daar in te duiken en uit te zoeken hoe Philips door de decennia heen het verschil in licht heeft weten te maken.”

Volgens Ruud Gal, directeur en zijn begeleider, is het nu of nooit. “Door de opmars van

solid-state technologie, zoals LED’s, is de gloeilamp over tien, vijftien jaar passé. Omdat die zo lang zo belangrijk is geweest voor de identiteit van Philips, willen we het archief echter behouden. Door het te ordenen helpt Thomas ons de waardevolle stukken vindbaar te maken.” Thomas doet daarmee nuttige ervaring op, in een richting waarin hij verder wil. “Ik zou graag in een museum willen werken, liefst het Legermuseum.” ■

‘Je krijgt er veel voor terug’

“Het WGP heeft zijn nut bewezen en doet dat nog steeds. Jazeker, je moet veel in mensen investeren. Maar je krijgt er veel voor terug, vooral als er sprake is van doorstroom naar een reguliere baan. Dat is en blijft het doel.”

Yvette Hartman: ‘Ik ben blij met iedere plaatsing die ik kan realiseren’



Yvette Hartman, HR-manager bij Philips Electronics Nederland, kwam destijds als stagiaire met het WGP in aanraking. Een voormalig

‘Doel is en blijft doorstroom naar reguliere baan’

banketbakker kreeg en greep de kans om zich met hulp van Philips tot financieel administrateur te laten omscholen. Yvette: “Dat vind ik het

mooie aan het WGP: je biedt mensen de mogelijkheid op een laagdrempelige wijze werkervaring en scholing op te doen – in een richting die bij hen past en hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot. In het jaar dat ze hier werken zie je hen opbloeien en groeien.” Nog steeds is ze blij met iedere plaatsing die zij kan realiseren. “Het WGP is niet alleen goed voor de deelnemers zelf, maar ook voor Philips. Managers leren met andere doelgroepen om te gaan en beter in te spelen op situaties. Bovendien ontlast de inzet van WGP’ers de afdelingen.” Sterk vindt zij, dat het WGP de

vraag van de arbeidsmarkt flexibel volgt. “Door de verschuiving van productie naar kennis heb je het aantal hooggeschoolde deelnemers zien toenemen.” Andere bedrijven zouden ons voorbeeld moeten volgen, zegt Yvette. “Ze kunnen het instrument zo overnemen. Helaas gebeurt dat nog te weinig.” ■

Tandje bijgeschakeld,

Het ging niet zonder slag of stoot, maar toch: ook in 2009 lag de instroom in het Philips Werkgelegenheidsplan boven de beoogde 1% van de reguliere werknemerspopulatie van Philips in Nederland. In totaal ging het om 143 deelnemers (in 2007 waren dat er 189, in 2008 165). Het totaal aantal deelnemers vanaf de start van het WGP-project kwam hiermee op 11.942.

Veranderingen binnen Philips speelden ook in het afgelopen jaar een rol bij de instroom van deelnemers in het Werkgelegenheidsplan. Door reorganisaties, verzelfstandiging of verkoop van bedrijfsonderdelen namen de plaatsingsmogelijkheden voor werkzoekenden af. En door de economische neergang kwam het beschikbare budget – en dus het aantal werkervaringsplaatsen – onder druk te staan. Vanaf medio 2009 zijn echter extra inspanningen gedaan, die resulteerden in extra subsidie-inkomsten. Daardoor bleef het aantal werkervaringsplaatsen toch weer boven de 1%-norm (één WGP'er op honderd vaste medewerkers).

De werving en selectie van kandidaten voor deelname aan het WGP vond in 2009 plaats in samenwerking met Randstad, Plan2Work, Reovict, LTP, CLR en diverse gemeenten en

UWV WERKpleinen in Nederland. Voor de instroom van specifieke doelgroepen werd o.a. samengewerkt met stichting UAF (vluchtelingen), Beekmans & Van de Ven (arbeidsgehandicapten) en Ergon (SW-kandidaten).

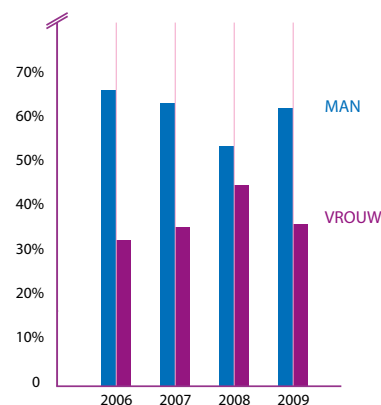
Effect crisis viel dankzij extra inspanning mee

Naast de bedrijven van Philips Lighting in Roosendaal en Winschoten hebben ook Consumer Lifestyle Drachten en Healthcare Best zich in het verslagjaar bijzonder ingespannen om extra werkplekken voor laaggeschoolden te creëren. Zo kon weer een groot aantal werkzoekenden relevante werkervaring opdoen.

Daarnaast namen veel laaggeschoolden deel aan algemeen erkende opleidingen in de procesindustrie en de logistiek.

Verdeling mannen/vrouwen

Tabel man - vrouw over afgelopen vier jaar



1%-norm gehaald

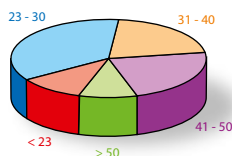


Het percentage mannen in het WGP was in 2009 weer aanzienlijk hoger dan het percentage vrouwelijke deelnemers: 63% man en 37% vrouw. Belangrijkste oorzaak is het relatief grote aantal werkervaringsplaatsen in de procesindustrie (ongeveer 50%). Zoals bekend, is het aantal vrouwen in productiefuncties traditioneel laag.

Philips voert al sinds 2004 Certificering Vakmanschap (CV) uit. Dit grootschalige scholingsproject stelt vaste medewerkers die niet beschikken over een startkwalificatie in de gelegenheid zich te scholen. In het zogeheten 'Combi-model' worden hun werkzaamheden gedeeltelijk overgenomen door werkzoekenden die deelnemen aan het WGP. Zowel vaste medewerkers als WGP'ers kunnen zodoende leren met werken combineren, met als doel een landelijk erkend opleidingscertificaat te behalen voor het vakgebied waarbinnen ze werkzaam zijn.

Gemiddelde leeftijd

Leeftijd deelnemers



< 23 jaar	11,0%
23 - 30 jaar	35,7%
31 - 40 jaar	20,8%
41 - 50 jaar	22,7%
> 50 jaar	9,8%
	100%

De jongste deelnemer was 19 en de oudste 58 jaar! De gemiddelde leeftijd in 2009 bedroeg 31,5 jaar (2008: 34,0 jaar).

In de tweede helft van 2009 werd extra aandacht besteed aan de instroom van jongeren zonder startkwalificatie. Hierdoor daalde de gemiddelde leeftijd van de deelnemers ten opzichte van voorgaande jaren. Opmerkelijk is voorts dat bijna 10% van de deelnemers ouder was dan 50 jaar!

Arbeidsgehandicapten en chronisch ziekten

Het aantal deelnemers dat tot de doelgroep arbeidsgehandicapten behoort, kwam in 2009 uit op minimaal 8% van het totaal. Minimaal, omdat die 8% een ondergrens is en het werkelijke percentage hoger zal liggen. Objectief vaststellen of de deelnemer daadwerkelijk tot deze categorie behoort, is vanwege privacy namelijk niet altijd mogelijk. Sinds 2009 worden extra inspanningen voor deze doelgroep verricht (zie ook pag. 26); dit voedt de verwachting dat het aantal arbeids-

gehandicapten binnen het WGP de komende jaren nog licht zal stijgen.

Opleidingsniveau

Hoewel hun aantal al jaren daalt, vormen deelnemers met een opleidingsniveau lager onderwijs, lbo of mavo met 40,3% nog steeds de grootste groep binnen het WGP.

Focus Philips-bedrijven op meer werkplekken voor laaggeschoolden

Het percentage deelnemers met mbo-opleidingsniveau bedraagt 37,0%. De doelgroep hoger opgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt stijgt de laatste jaren gaandeweg: in 2009 ging het om 22,7%. Deze ontwikkeling is in lijn met de verschuiving die in de vaste Philips-populatie gaande is. Eind 2005 was 48,7% van de werknemers geschoold op hbo-/wo-niveau; eind 2009 was dit al gestegen naar 59,5%.

Uit de opleidingsniveaus van instromende participanten valt op te maken dat het aantal vrouwelijke deelnemers met een hoger opleidingsniveau (hbo/wo) aanzienlijk hoger is dan het aantal hoogopgeleide mannelijke

deelnemers. Dit is simpelweg te verklaren uit het feit dat de mannelijke deelnemers voornamelijk participeren in de leer-/werktrajecten in de procesindustrie en de individuele werkervaringsplaatsen meer liggen in de indirecte sfeer.

Gevolgte opleidingen

Leer-/werktrajecten

Opleidingen hebben binnen het WGP altijd een belangrijke rol gespeeld. Afgelopen jaar namen 67 personen deel aan leer-/werktrajecten die hen uiteindelijk een algemeen erkend diploma opleverden. In de tabel hiernaast zien we dat opleidingen in de procestechniek het meest gevolgd worden. Vrijwel alle opleidingen richten zich minimaal op niveau 2 (startkwalificatie). Voor laagopgeleide werkzoekenden zal het WGP-beleid de komende jaren steeds meer gericht zijn op deelnemers de mogelijk-

heid aanbieden om via een leer-/werktraject (alsnog) een startkwalificatie te halen.

Opleidingen

	niveau	aantal
Basisoperator	1	7,5%
Operator A	2	64,2%
Operator B	3	10,4%
Monteur industriële elektronica	2	2,9%
Warehouse/Logistiek Medewerker	2	7,5%
Overige	2-3	7,5%
Totaal		100%

Ook deelnemers op een individuele werkervaringsplaats kregen ruime opleidingsmogelijkheden aangeboden. Vrijwel alle deelnemers maakten hiervan gebruik, variërend van werkgerelateerde opleidingen tot trainingen op het gebied van communicatie en persoonlijke effectiviteit.

De verschillende WEB-niveaus (Wet Educatie Beroepsonderwijs)

Het Nederlands middelbaar beroepsonderwijs kent vier niveaus van vakbekwaamheid:

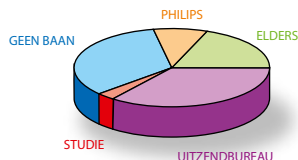
- Assistent-opleiding (niveau 1)
- Basisberoepsopleiding (niveau 2)
- Vakopleiding (niveau 3)
- Middenkader- en specialistenopleiding (niveau 4)

Niveau 2 wordt ook wel startkwalificatieniveau genoemd. Het wordt algemeen gezien als minimaal noodzakelijk om goed te kunnen (blijven) functioneren op de snel veranderende arbeidsmarkt.

Uitstroomresultaat WGP

Op twee peilmomenten wordt nagegaan in hoeverre de binnen het Philips Werkgelegenheidsplan opgedane werkervaring en scholing daadwerkelijk kansverhogend hebben gewerkt. Het navolgende overzicht is gebaseerd op de enquête, die zes weken na afloop van de kennismakingsovereenkomst aan de deelnemers wordt toegezonden (respons: 64%).

Uitstroom in percentage gemiddeld zes weken na vertrek



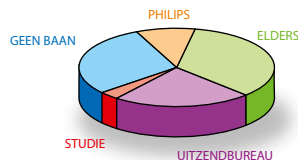
Uitstroom naar	Percentage
Philips	8,9%
Elders	19,3%
Uitzendbureau	35,3%
Totaal een baan	63,5%
Studie	3,0%
Geen Baan	33,5%

Wat de direct op het WGP aansluitende uitstroom naar werk betreft, liggen de cijfers over 2009 duidelijk lager dan in de jaren daarvoor. Een belangrijker graadmeter voor het succes van het WGP is echter de positie die ex-deelnemers een jaar na vertrek uit het WGP

op de arbeidsmarkt hebben (zie tabel hieronder). Dan blijkt het percentage ex-WGP'ers dat werk heeft, gestegen van 63% tot 67%.

In de periode april tot juni 2010 is getracht alle in het kalenderjaar 2009 vertrokken deelnemers schriftelijk en/of telefonisch te benaderen over hun huidige positie op de arbeidsmarkt. De uitkomst van deze enquête geeft meer inzicht in de mate van hechting op de arbeidsmarkt. De antwoorden werden per deelnemer individueel gecheckt en geregistreerd. Dankzij een gerichte persoonlijke benadering van de ex-deelnemers en heel veel werk door het WGP-team lag de respons op 75%.

Uitstroom in percentage twaalf maanden na vertrek



Uitstroom naar	Percentage
Philips	10%
Elders	34,4%
Uitzendbureau	23,0%
Totaal een baan	67,4%
Studie	3,4%
Geen Baan	29,2%

Opvallend is het relatief grote percentage deelnemers dat na afloop bij Philips is gebleven, ondanks de verslechterende arbeidsmarkt. Zo kregen vijftien deelnemers een jaarcontract bij Philips. En ook een groot aantal gediplomeerde operators gingen na afloop van hun WGP-periode via een uitzendbureau bij Philips aan de slag, in sommige gevallen gevolgd door een contract bij Philips.

Na afloop WGP-tijd werk vinden vraagt gemiddeld meer tijd

Wat betreft succesvolle uitstroomresultaten van ex-deelnemers gemiddeld een jaar na vertrek uit het WGP was de score in 2009 lager dan in de jaren daarvoor. Niet onverwacht, gezien de fors verslechterde arbeidsmarkt. Ook speelt hier het mechanisme (zoals beschreven op pag. 24 en 25) dat het niveau van de deelnemers die in 2007 en 2008 – een periode van lage werkloosheid – zijn ingestroomd gemiddeld relatief laag is en deze mensen nu – op een krappe arbeidsmarkt – moeten concurreren met nieuwe werkzoekenden. Analyse van de resultaten van de uitstromers zonder baan wijst uit dat 5% vrijwilligerswerk doet, 3% een vervolgstudie heeft gekozen en



3% een vervolgbaan na het WGP (nog) niet haalbaar acht. Tenslotte is 2% vanwege ziekte niet in staat om te werken. Uitgaande van de doelstelling van het WGP – een betaalde baan na afloop – hebben de gevolgde trajecten voor deze mensen geen succesvol vervolg gekregen.

Vrijwel alle deelnemers grepen mogelijkheid om opleiding te volgen

Maar vanuit sociaal oogpunt kan gesteld worden dat de werkervaringsperiode voor een aantal van deze deelnemers wel degelijk meerwaarde heeft opgeleverd. ■



Colofon

Dit is een uitgave van het Employability Center van Philips Electronics Nederland

Opdrachtgever

Frank Visser, Manager WGP

Teksten

Bixie & S. Tekstproducties, Frans van den Broek,
Yola de Lange, Frank Visser

Coördinatie fotografie

Frans van den Broek

Eindredactie

Pim Campman

Vormgeving en opmaak

Rekers & Van Noppen, Eindhoven

Philips Employability Center
Human Resources Benelux
Frank Visser, Manager WGP
Postbus 80003
5600 JZ Eindhoven
Telefoon: 040 - 278 31 66
E-mail: frank.visser@philips.com
www.hrn.philips.com/wgp