



# Springplank naar succes

Jaarverslag Philips Werkgelegenheidsplan 2010

**PHILIPS**



# Inhoudsopgave

Voorwoord: Springplank naar succes	5
<b>WGP algemeen: Werken en leren hand in hand</b>	<b>6</b>
Harry Hendriks: 'Onze mensen maken het verschil'	8
Vluchtelingen groeiende doelgroep	10
'Stap dichterbij zekerheid'	11
Verfrissende inzichten	12
Grip op informeel leren	13
<b>Arbeidsgehandicapten: Op de bres voor mensen met arbeidsbeperking</b>	<b>14</b>
Lucille Werner: 'Hoezo is handicap een drempel?'	16
'Ik vond wat ik al jaren zocht'	18
'Zijn handicap is tevens zijn kracht'	19
'Opstapje om hogerop te komen'	20
'Testen doet appèl op wat mij ligt'	21
<b>Jeugdwerkloosheid: Focus op voortijdig schoolverlaters</b>	<b>22</b>
Willem Lageweg: 'MVO rukt op in bedrijfsleven'	24
'Nu investeren in personeel voor straks'	26
Voorschakeltraject scoort 100%	27
LOL-stages op herhaling	28
Maatwerk voor Wajong/autisten	29
<b>Resultaten 2010: Piek in deelnemersaantallen</b>	<b>30</b>
Colofon	35



# Springplank naar succes

Het Philips Werkgelegenheidsplan is na 28 jaar nog steeds een succesformule. Deelnemers krijgen een voorsprong op anderen die aan de kant moeten blijven staan. De combinatie van werkervaring, werknemersvaardigheden en aanvullende scholing blijkt nog steeds een succesvolle drieslag, zoals ook dit jaar opnieuw uit de uitstroomcijfers blijkt. Ruim 70% van de deelnemers is doorgestroomd naar een betaalde vervolgbaan en daarmee onderstreept Philips de conclusies van Ruud Gerards, promovendus aan de Universiteit van Maastricht, dat het Werkgelegenheidsplan nog steeds het best presterende werkgelegenheidsinitiatief van Nederland is.

Het is ook een bewijs dat afspraken, die worden vastgelegd in een CAO, veel beter werken dan het opleggen van quota. Philips biedt al jaren kansen aan doelgroepen met slechts één kenmerk: afstand tot de arbeidsmarkt. Deze aanpak is veel effectiever dan bedrijven verplichten om een vast percentage werkzoekenden in dienst te nemen, los van de discussie of we het vandaag gaan hebben over langdurig werkzoekenden, arbeidsgehandicapten of vluchtelingen, en morgen over allochtonen, herintreders, ouderen of wat dan even in de belangstelling mag staan! De sociale partners kunnen hier, zoals blijkt, uiterst effectieve afspraken over maken.

Natuurlijk is het Werkgelegenheidsplan een mooi voorbeeld van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Maar het is zeker geen liefdadigheid, er is meer. Met het oog op de dreigende tekorten op de arbeidsmarkt is het van belang om nieuwe doelgroepen aan te boren. Zo zijn we op verzoek van het Ministerie van SZW gestart met een pilot om binnen het WGP meer mogelijkheden voor arbeidsgehandicapten te bieden. In het verslagjaar 2010 boden we aan ruim 20 arbeidsgehandicapten een werkervaringsplaats aan. Niet als parkeerplaats, maar omdat we er van overtuigd zijn dat deze doelgroep wel degelijk potentieel heeft. Tien Wajongers met een autistische stoornis bewijzen dit dagelijks in het leerwerktraject Test Engineer!

Het WGP is nog steeds springlevend; afgelopen jaar namen maar liefst 177 personen deel, het hoogste niveau sinds vijf jaar. Het betekent ook dat wij als Philips blijven geloven in deze springplank naar succes.

**Hans Dijkman,**  
**Directeur HR Benelux**  
**Philips Electronics Nederland BV**



# Werken en leren hand



*Met zijn in de CAO verankerde Werkgelegenheidsplan draagt Philips al vele jaren succesvol bij aan de bestrijding van langdurige werkloosheid en het voorkomen van uitsluiting. Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen de unieke kans om een jaar lang arbeidsmarktrelevante werkervaring en scholing op te doen.*

De werkervaringsplaatsen zijn additionele werkplekken in de operationele sfeer: omdat ze bovenop de sterkte komen, is van verdringing van medewerkers in vaste dienst geen sprake. Het zijn echter zeker geen kunstmatige werkplekken, noch 'parkeerplaatsen' die werkzoekenden een jaar 'onderdak' bieden. Alles is erop gericht dat de deelnemers reële werkervaring opdoen en zich in hun WGP-tijd verder kunnen ontwikkelen.

## Hoofdlijnen kennismakingscontract

WGP-deelnemers sluiten een kennismakingsovereenkomst voor de duur van één jaar op basis van het wettelijk minimumloon plus de bij Philips gebruikelijke 'dertiende maand'. Deelnemers onder 23 jaar krijgen een salaris dat twee leeftijdjaren hoger wordt ingeschaald. Indien van toepassing komt daar een ploegen- en/of onregelmatigheidstoeslag bovenop.

Om zonder belemmeringen te kunnen doorstromen naar een vervolgbaan, is de opzegtermijn voor WGP'ers slechts een week.

Om hun kansen op een succesvolle uitstroom naar werk te vergroten, wordt vaak de gelegenheid geboden om opleidingen te volgen.

Alle Philips-bedrijfsonderdelen dragen naar rato bij in de kosten en stellen geschikte werkplekken en begeleidingscapaciteit beschikbaar.

## Leren en Werken

In het WGP gaan werken en leren hand in hand.

In de **werkcomponent** doen de deelnemers veel nuttige kennis en ervaringen op die na de WGP-periode goed van pas komen. Wennen aan werkritme, leren presteren en leren omgaan met collega's (samenwerken) zijn daar voorbeelden van.

In de **leercomponent** gaat het om:

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

Het opdoen van zelfkennis heeft in het leerproces een centrale plaats. Kennis over de werkbehoefte, sterke kanten, ontwikkelpunten enzovoorts helpt om een zelfverzekerde positie op de arbeidsmarkt in te nemen. 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. Tenslotte is het belangrijk om de deelnemers te helpen om (meer) zelfvertrouwen te krijgen, zodat zij specifieke gedragingen succesvol ten uitvoer kunnen brengen.

# in hand

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 het best past bij de deelnemers: 'actief leren' vergroot de kansen dat men het WGP met goed gevolg afmaakt en het uiteindelijke doel – zelfstandig betaald werk vinden – wordt gehaald. Een belangrijke component hierin is de Career-SKILLS-methodiek, die deelnemers aanzet om de

## Zelf meemaken en ondervinden, 'actief leren', werkt voor deze groepen 't best

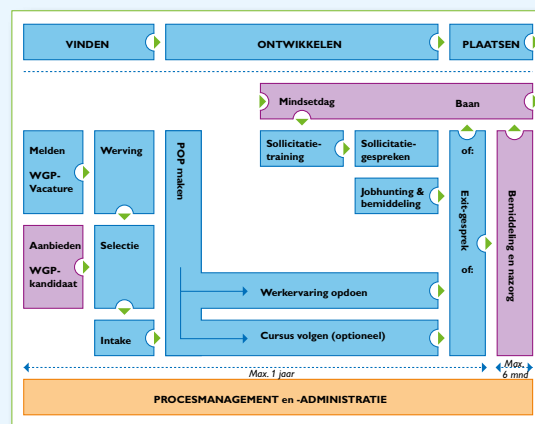
kracht in zichzelf en in de groep te ontdekken en hun probleemoplossend vermogen te vergroten. Men leert serieus na te denken over de loopbaan en doelen te stellen om in actie te komen. De aanpak is door TNO en de Universiteit Utrecht ontwikkeld en wordt sinds 2010 voor alle deelnemers binnen het WGP toegepast.

### Modellen voor WGP-trajecten

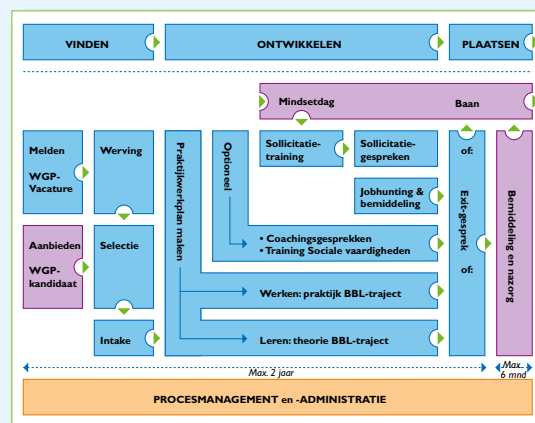
Aan de invulling van de trajecten liggen twee modellen ten grondslag:

- 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 (recente) werkervaring missen. 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. Kandidaten die aansluitend aan het werkervaringsjaar geen baan hebben kunnen vinden, worden gedurende drie extra maanden begeleid bij de bemiddeling naar ander werk.

- Model 2 wordt toegepast bij leerwerktrajecten en kent een duur van 12 tot maximaal 24 maanden (afhankelijk van de duur van de opleiding), met aansluitend eveneens de mogelijkheid van nog 3 maanden nazorg bij het vinden van werk. ■



Model 1



Model 2

# ‘Onze mensen maken

*Hij is trots op het Philips Werkgelegenheidsplan – en vol lof over alle betrokkenen die door hun enthousiasme zorgen dat het WGP al bijna dertig jaar de meest succesvolle aanpak in zijn soort in Nederland is. De formule, die ook in 2010 weer diverse nieuwe initiatieven toeliet, staat nog altijd als een huis en strekt alle partijen ten voordeel. Een interview met Harry Hendriks, directievoorzitter van Philips Electronics Benelux.*

## **Waarin verschilt het WGP van andere werkgelegenheidsinitiatieven?**

“Het WGP is de enige werkervaringsaanpak die al bijna dertig jaar bestaat én succesvol is. Ruud Gerards, promovendus aan de Universiteit van Maastricht, heeft ruim vijftien jaar WGP-data geanalyseerd. Wat blijkt? Het WGP is vele malen effectiever dan welk publiek initiatief ook. In de publieke sector lopen dit soort initiatieven zelden langer dan een kabinetsperiode. Zo niet ons WGP; dat wordt al sinds 1983 binnen de hele Philips-organisatie fantastisch gedragen. Kijkend naar het enthousiasme van alle betrokkenen stel ik vast dat onze mensen het verschil maken.”

## **Wat is de meerwaarde van het WGP voor Philips?**

“Het WGP biedt ook Philips veel voordelen. Gemiddeld 15% van de succesvolle deelnemers

krijgt een contract bij ons, vaak voor onbepaalde tijd. Omdat we hen goed hebben kunnen volgen, kunnen we een effectieve match maken en sparen we wervings- en selectiekosten uit. Het WGP is dus een waardevol additioneel wervingskanaal, zeker bij krapte op de arbeidsmarkt. Een pre is ook, dat WGP'ers taken van eigen medewerkers die getraind worden, tijdelijk kunnen overnemen. Deze Combi-aanpak voorkomt productieverlies en is goed voor onze medewerkers, WGP'ers én Philips. Verder is het WGP als voorbeeld van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen positief voor ons imago.”

## **Tijdens het congres ‘25 jaar Philips WGP’ in 2008 bood de gemeente Eindhoven een cheque aan. Wat is daarmee gebeurd?**

“In samenspraak met de gemeente hebben we de Universiteit van Tilburg onderzoek laten

doen naar instrumenten voor het succesvol inzetten van personen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in de regio, met het WGP als uitgangspunt. De bevindingen zijn vertaald in een instroommodel, zeg maar: in een praktische handreiking voor werkgevers die de baankansen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt effectief willen vergroten. Het onderzoek is samengevat in een brochure.”

## **‘Wie het WGP-concept wil kopiëren, hoeft geen royalties te betalen’, zei je ooit. Is de handschoen opgepakt?**

“Ja, maar te weinig. Het meest concrete voorbeeld is de samenwerking met SPOMM, de Stichting Praktijkopleidingen Metaal en Mechatronica. Hierin koppelen we de ervaringen van het WGP aan de sterk groeiende vraag van SPOMM-bedrijven naar goed opgeleide vakkrachten. Normaal bieden we vanuit het WGP



# het verschil'

Harry Hendriks: 'Het WGP is vele malen effectiever dan welk publiek initiatief ook'

leerwerktrajecten van twee jaar. In dit geval nemen wij het eerste opleidingsjaar, inclusief voortraject, voor onze rekening en stappen de kandidaten het tweede opleidingsjaar over naar een SPOMM-bedrijf. Deze aanpak biedt alle partijen meerwaarde. Wij leiden twee keer zoveel vakmensen op die hard nodig zijn en brengen ze in het arbeidsritme. En door de directe relatie met de SPOMM-bedrijven zijn werkzoekenden beter te matchen met het vereiste vakmanschap. Op die manier bieden we werkzoekenden een carrière in de techniek en dringen we het tekort aan vakmensen terug. SPOMM neemt per jaar minimaal tien kandidaten van ons over."

## **Waarom besloot Philips arbeidsgehandicapten een kans te bieden?**

"Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vroeg ons in 2008 voor deze groep

projecten te ontwikkelen die uiteindelijk Nederland-breed uitgezet kunnen worden. We hebben ja gezegd, omdat wij staan voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen; MVO is verankerd in onze CAO-afspraken. Een minstens zo belangrijke reden is, dat wij op termijn tekorten aan met name technisch personeel verwachten. Dat maakt het zinvol te onderzoeken of arbeidsgehandicapten deze toekomstige tekorten kunnen aanvullen. Ons leerwerktraject 'Test Engineer' voor Wajongers met autisme is een mooi voorbeeld. Verderop in dit jaarverslag kunt u daar meer over lezen. Momenteel zijn 23 arbeidsgehandicapten als WGP'er in Philips-vestigingen in het hele land werkzaam."

## **Wat vind je van de nieuwe wet Werken naar vermogen?**

"Eén regeling voor de onderkant van de

arbeidsmarkt is een goede zaak. Niet de beperking van mensen is leidend, maar hun capaciteiten en talenten. Waarom ze in allerlei hokjes stoppen, met allemaal verschillende uitvoeringsregimes en loonkosten- en begeleidingsubsidies? Heel goed, dat er geen onderscheid meer wordt gemaakt en niet meer wordt gedacht in termen van doelgroepen. Ik ben wel benieuwd hoe de uiteindelijke uitvoering eruit zal zien, want daar liggen nog wat aandachtspunten."

## **Vind je dat werkgevers verplicht arbeidsgehandicapten zouden moeten aannemen?**

"Daar ben ik op tegen. Het mag niet gaan over quota, het moet gaan over kwaliteiten. Voor werkgever en arbeidsgehandicapte is met elkaar in zee gaan alleen zinvol als er een match te maken valt tussen arbeid en capaciteiten. Dan werkt het, anders niet." ■

WGP boort door samenwerking met UAF nieuwe bron aan

## Vluchtelingen groeiende doelgroep



**Lindani Maphosa (41), politiek vluchteling uit Zimbabwe, was vorig jaar de eerste die via de Stichting voor Vluchtelingen-Studenten UAF in het WGP terecht kwam. Ze zal niet de laatste zijn, want de ambitie voor 2011 is minimaal vijf kandidaten uit het UAF-bestand te plaatsen. “Mensen ontwikkelen, dat hebben Philips en het UAF gemeen.”**

Lindani Maphosa (midden): ‘In het begin vond ik het best eng, maar nu zit ik lekker in mijn vel’

UAF steunt hoger opgeleide vluchtelingen uit maar liefst 77 herkomstlanden bij het verwerven van een passende maatschappelijke positie. In de praktijk betekent dit: hulp bij de studiekeuze, tijdens de studie en – tenslotte – bij het zoeken naar een passende baan. Oud-premier Ruud Lubbers is voorzitter van het UAF en schrijver Kader Abdolah studeerde destijds met steun van de stichting.

Het WGP streeft naar doelgroepverbreding. Omdat vluchtelingen daar goed in passen, werd in 2010 de samenwerking met UAF geïntensiveerd. Kaveh Pour, hoofd Job Support van UAF: “Dat verloopt prettig. In 2010 mochten

we vier vacatures invullen, maar dat bleek toch lastiger dan gedacht. Had vooral te maken met de reisafstand en de match CV-WGP. Vluchtelingen hebben vaak een goede opleiding

### **Kader Abdolah kon destijds studeren dankzij steun UAF**

genoten en moeten hier opnieuw aansluiting vinden. Het WGP is een goede stap in die richting. Ik hoop dat veel bedrijven dit voorbeeld volgen.” Inmiddels is afgesproken om meer

energie te steken in het zorgvuldig matchen van kandidaten en WGP-plekken en neemt het aantal WGP-deelnemers vanuit UAF al toe.

Lindani heeft ondertussen haar draai gevonden. Haar baan als assistent van de HR-manager in Roosendaal vindt ze leuk en afwisselend: ze maakt PowerPoint presentaties, neemt interviews af van sollicitanten en verwerkt die, en is bezig de website te vernieuwen. “In het begin vond ik het best eng: het werktempo in Nederland is hoog en er kwamen veel nieuwe dingen op me af. Ik vroeg me af of ik dat wel aan kon. Maar gelukkig ben ik vanaf dag één goed opgevangen en begeleid. Ik zit nu lekker in mijn vel.” ■

Yelena Borozna vindt bij Philips wat ze al jarenlang zoekt

## ‘Stap dichterbij zekerheid’

**Zekerheid.** Als Yelena Borozna (46) iets jarenlang gemist heeft, dan is het dat. Haar WGP-tijd bij Philips lijkt het begin van betere tijden. Te meer omdat ze aansluitend een jaarcontract in dezelfde functie kreeg aangeboden. WGP-coördinator Anoushka Bloemsma: “Haar baas is supertevreden. ‘Zonder Yelena zou ik echt onthand zijn’, zei hij.”



Yelena Borozna (rechts, met naast haar Anoushka Bloemsma): ‘Ik ben leergierig, wil vooruit’

Yelena is geboren en getogen in Kazachstan. Ze doorliep er een studie economie op hbo-niveau. Na jaren financieel-administratief werk op ministeries, runde ze een eigen administratiebureau annex handelsbedrijf. In 1998, toen Kazachstan zich losmaakte van Rusland, had ze geen andere keus dan haar geboorteland – en de Sovjet-Unie – te ontvluchten: Yelena, haar man (inmiddels ex-man) en zoontje namen de wijk naar Nederland. De jaren in asielzoekerscentra waren moeilijk en onzeker; een opleiding volgen was er niet bij, laat staan een baan zoeken. Uiteindelijk, toen de

verblijfsvergunningen en – na nog eens drie jaar – de Nederlands paspoorten afkwamen, keerden

**Yelena is, net als haar baas, supertevreden**

de kansen. De Nederlandse taal inmiddels goed machtig, pakte Yelena de draad voortvarend op: ze volgde diverse financieel-administratieve en

IT-cursussen en vond daar ook werk in – steeds tijdelijk, dat wel.

Via werkbedrijf Trabajo kreeg ze in maart 2010 een WGP-contract als assistent sales controller bij Philips Consumer Lifestyle in Eindhoven. Een baan die haar prima past en bevalt. “Ik ben echt een cijfermens; daar heb ik voor geleerd en dat past bij hoe ik ben: zeer nauwkeurig en analytisch. Maar ik ben ook leergierig, ik wil vooruit. Hier zit ik goed: elke dag is anders, je moet creatief zijn en ik werk in een leuk team. Geweldig! Voor mij voelt dat als een happy end.” ■

## Verfrissende inzichten



**Het Philips WGP heeft een open oog voor wat andere organisaties, ook buiten Nederland, doen om langdurige werkloosheid – en daarmee sociale uitsluiting – te voorkomen. Een uitwisselingsproject, onder de vlag van het Europese ‘Leonardo da Vinci’- programma, bood twee Roosendaalse WGP-uitvoerders de unieke kans hun licht op te steken in Turkije. Belangrijkste conclusie: in Nederland zijn we goed bezig.**

De deelnemers in Turkije: ‘Een werkbezoek om nooit te vergeten’

Eén van de onderdelen van het ‘Leonardo da Vinci’-programma is het initiatief een ‘Leven Lang Leren 2007-2013’. Het internationale project ‘Disabled People in the Living World’ is hiervan een onderdeel en is bedoeld om (jonge) mensen met een handicap door begeleiding en scholing zo goed mogelijk te integreren in de samenleving. Polen, Turkije en Nederland vonden elkaar in het project. Over en weer organiseerden de drie landen bijeenkomsten, waarin ervaringen en werkwijzen werden uitgewisseld. Begin mei 2010 was – als laatste land – Turkije aan de beurt.

Voor WGP-coördinator Bianca Segers en Fleur van Meer (WGP’er op HR-afdeling van Lighting Roosendaal) werd het een werkbezoek om

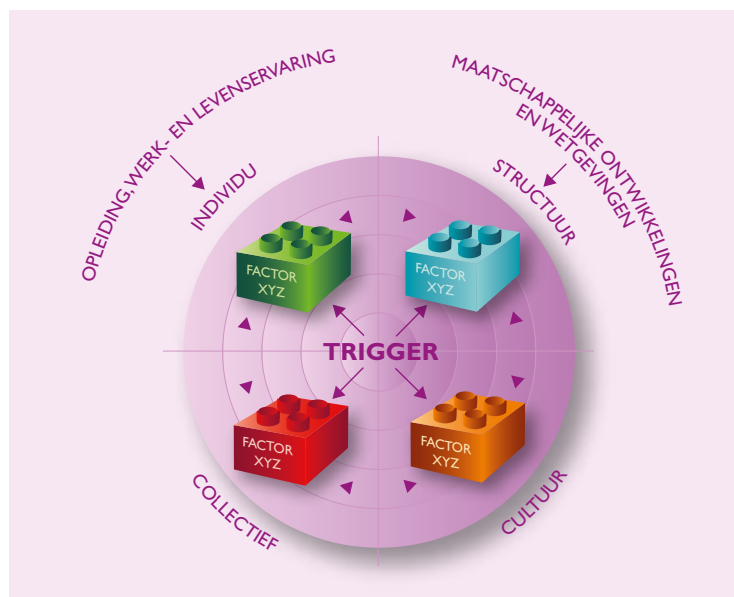
### **Leerzaam werkbezoek WGP-uitvoerders aan projecten in Turkije**

nooit te vergeten. Vermoedend, dat ook, maar vooral leerzaam en verfrissend. In drie dagen tijd bezochten ze ondermeer een instituut voor

visueel gehandicapten en een vakschool voor gematigd geestelijk gehandicapte studenten. De vakschool maakte de meeste indruk: goede begeleiding, veel individuele aandacht, afwisseling in de activiteiten, goede sfeer. Een aandachtspunt, volgens beiden: “We kregen het idee dat de school geen sterke banden onderhoudt met bedrijven waar studenten na afronding van hun studie zouden kunnen instromen. Door dat beter te doen, zouden de studenten een mooie toekomst tegemoet kunnen gaan.” Een rapport met de opgedane ervaringen en aanbevelingen is inmiddels aangeboden aan de Turkse overheid. ■

## Grip op informeel leren

**Een leven lang leren bevorderen door grip te krijgen op informeel leren op de werkplek. Dat was het doel van het Europese project PILIP ('Putting Informal Learning Into Practice'). PILIP slaagde: het biedt leidinggevenden praktische handvatten om de voordelen van informeel leren beter te benutten.**



Een netwerk van twaalf partners uit vijf landen, waaronder Centrum voor Loopbaanrealisatie, Kenniscentrum Handel, Hogeschool Arnhem-Nijmegen en Philips, voerde PILIP uit. De Europese Commissie verleende subsidie in het kader van haar Leven Lang Leren programma.

### **Informeel leren stimuleert, loont en kost weinig**

Philips beoogt al jaren de inzetbaarheid van productiemedewerkers te verhogen, o.a. binnen de leerwerktrajecten van Certificering Vakman-

schap en WGP. Al in een vroeg stadium erkende Philips het belang van informeel leren. 'Informeel leren is belangrijk, daarover is iedereen het wel eens', aldus WGP manager Frank Visser. 'In het PILIP-project wilden we met het concept experimenteren, met de verwachting dat de opgedane kennis en ervaringen tot meer inzicht in de processen rond Informeel Leren zou leiden. Dit laatste klinkt wellicht tegenstrijdig, maar we wilden niet het unieke van Informeel Leren zelf aanpakken, maar onderzoeken in hoeverre we de belemmerende en stimulerende condities binnen ons bedrijf kunnen beïnvloeden, zodat we de kans op informeel leren van medewerkers kunnen vergroten.'

Informeel leren is zó verweven met werken dat het vaak niet als leren herkend wordt.

Om te snappen wat informeel is, legde PILIP die verwevenheid bloot. Onderzoek naar informele leerervaringen leidde tot de conclusie dat de belemmerende en stimulerende factoren in vier categorieën zijn in te delen: Individu, Collectief, Cultuur en Structuur. Aan de hand van onderzochte praktijkvoorbeelden werd een quickscan ontwikkeld die genoemde factoren snel opspoorde en laat zien op welke deelgebieden interventies het meest effectief zijn om de condities te optimaliseren en informeel leren te bevorderen. Aan de quickscan werden instrumenten gekoppeld, die interventies mogelijk maken. PILIP laat zien dat informeel leren niet zo ongrijpbaar is als vaak wordt gedacht.

Alle ontwikkelde instrumenten zijn te vinden op [www.informeellernen.info](http://www.informeellernen.info) ■

# Op bres voor mensen met

## Atlant Partnership: samen kansarmen vooruit helpen

Stichting Atlant Partnership, in 2008 opgericht, is een social community van bedrijven en instellingen met maatschappelijke ambities in de regio Helmond. De partners zetten zich samen schrap om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betere perspectieven op werk te verschaffen. Het gaat vooral om arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen die een reïntegratietraject doorlopen. Op deze manier geven de partners concreet invulling aan hun ambities op het vlak van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Atlant Partnership is uniek vanwege de grote diversiteit aan bedrijven en instellingen die zich samen voor hetzelfde doel inzetten. De deelname van Philips is tweeledig: het WGP levert werkervaringsplaatsen en Frank Visser, Manager WGP, trad in 2010 toe als bestuurslid van de stichting.

**Eén regeling voor de hele onderkant van de arbeidsmarkt. Dat droombeeld schilderde de commissie-De Vries eind 2008 in haar advies over de Wet sociale werkvoorziening. Alle Wajongers, Wsw'ers en Wwb'ers die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, maar wel in staat zijn om te werken, moeten dezelfde ondersteuning kunnen krijgen. Dat geeft helderheid aan werkgevers en werkzoekenden én maakt maatwerk mogelijk.**

De commissie heeft een vernieuwende kijk op de problematiek van de jonggehandicapten: uitgangspunt is niet wat zij niét kunnen, maar wat ze wél kunnen. Vier pilots, waaronder één binnen het Philips WGP, moeten aantonen of de droom van De Vries werkelijkheid kan worden.

### Werkervaringsplaatsen

Veel mensen met een Wajong- of Wsw-status komen uit een beschermde omgeving of zijn langdurig werkloos geweest. Kortom: ze zijn niet klaar om van de ene dag op de andere bij een regulier bedrijf aan het werk te gaan. Toenmalig minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid sprak daarom de wens uit om voor jonggehandicapten werkervaringsplaatsen te creëren. Pilotbedrijven zouden hen de kans moeten geven om werkervaring op te doen.

Zo komt aan het licht wat ze al kunnen en nog moeten leren, in welke werksfeer ze goed gedijen en hoeveel werk ze aankunnen. Daar komt bij, dat het advies van de commissie-De Vries om de aanpak over een compleet andere boeg te gooien vragen oproept – én tegenstand en onzekerheid. 'We weten wat we hebben, niet wat we krijgen', zeggen veel werknemers, werkgevers politici en uitvoerders. Pilots kunnen de gewenste helderheid verschaffen.

### Extra WGP-plaatsen

NS, Nuon, NXP Semiconductors en Philips pakten de handschoen op: ze zegden toe om – binnen hun bestaande werkgelegenheidsprojecten – pilots op te zetten. Het doel: leerervaringen opdoen, boven tafel krijgen welke instrumenten helpen om mensen met

# arbeidsbeperking



een beperking aan een baan te helpen, concepten bedenken die andere bedrijven kunnen overnemen. En ook: met een nieuwe financierings- en beloningssystematiek de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt verhogen. De pilots duren nog tot 2012.

Philips reserveerde binnen het WGP extra plaatsen voor mensen met een beperking. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is een argument, maar er is méér: gezien de verwachte krapte op de arbeidsmarkt is deze verborgen arbeidsreserve hard nodig om in de toekomstige behoefte te voorzien.

Diverse initiatieven werden vanuit het WGP ontwikkeld om extra aandacht aan de doelgroep te kunnen besteden. In 2010 namen 23 arbeidsgehandicapten aan het WGP deel. ■

## Wajong-aanpak Drachten overtreft verwachtingen

De pilot voor jonggehandicapten bij Philips Consumer Lifestyle in Drachten loopt 'boven verwachting goed'. In april 2010 kregen zes Wajongers een werkervaringsplaats aangeboden als operator, logistiek medewerker of kwaliteitsmedewerker.

Uitgaande van de specifieke kwaliteiten van het individu werd in enkele gevallen het functieniveau iets aangepast ('job carving'); anderen draaien 'naar vermogen' mee. In eerste instantie werden vijf mannelijke Wajongers geplaatst. Nadat één van hen uitstroomde naar een reguliere baan, werden twee vrouwelijke deelnemers toegevoegd. Adviseur Watze Roorda (LTP Employability) noemt de goede en consistente begeleiding

één van de succesfactoren. "We hebben met het UWV geregeld dat één jobcoach alle kandidaten begeleidt en dat werkt uitstekend."

## CAP100: uniek baanproject

CAP100 is een initiatief van de Lucille Werner Foundation (LWF) om honderd talenten met een lichamelijke handicap en het bedrijfsleven met elkaar in contact te brengen. Doel is dat de talenten een passende baan vinden. Dat gaat goed: tussen de start, medio november 2010, en begin juni 2011 werden al dertig deelnemers geplaatst en werd de website [www.cap100.nl](http://www.cap100.nl) met evenzoveel nieuwe kandidatenprofielen aangevuld. LWF draagt het project samen met tien grote bedrijven, waaronder Philips. Op pagina 16 en 17 een interview met tv-presentatrice Lucille Werner.

# 'Hoezo is handicap een



**Mensen met een lichamelijke handicap actief helpen bij hun zoektocht naar passend werk. Dat is het doel van CAP100, een initiatief van de Lucille Werner Foundation. Sinds de start, in november 2010, vonden al meer dan dertig CAP100-talenten een plek op de arbeidsmarkt – en méér matches zitten in de pijn. “Ik verwacht dat het vanaf nu alleen maar sneller zal gaan”, zegt beschermvrouwe – en tv-presentatrice – Lucille Werner.**

Tien grote bedrijven, waaronder Philips, ondersteunen CAP100. Met man- en denkkracht, materiële zaken en ook wel met geld (onlangs werd een advertentie in De Telegraaf bekostigd). Maar vooral door hun netwerk te enthousiasmeren om (meer) mensen met een lichamelijke handicap aan te nemen.

## **Wat is CAP100 en hoe werkt het?**

“CAP100 is een community, waar werkzoekenden met een lichamelijke handicap en werkgevers elkaar ontmoeten en drempels om deze mensen in dienst te nemen weggenomen worden. Op de profielensite van CAP100 presenteren zich honderd kandidaten. Voor iedere kandidaat die een baan vindt, komt een andere in de plaats. Kandidaten melden zichzelf aan en dat loopt gesmeerd: driehonderd staan

in de wacht. Veel mensen staan dus te trappelen om via CAP100 aan de bak te komen.”

## **Welke eisen gelden voor kandidaten?**

“We richten ons op mensen met een lichamelijke handicap die klaar zijn om aan het werk te gaan. Alle aanmelders komen een dag langs om ze te leren kennen, een beeld te krijgen van hun problemen en sterke punten en om ze te trainen. Wie goed genoeg is, wordt in de CAP100-pool opgenomen en komt vroeg of laat op de profielensite. Het gaat dus niet alleen om high potentials, om mensen die makkelijk plaatsbaar zijn. Het allerbelangrijkste is dat men goed weet wat men wil en kan, want alleen dan kun je een match maken. Het zogenaamde empowerment moet dus duidelijk aanwezig zijn. Wie nog zoekende is, kan begeleiding krijgen.

We geven iedereen een kans en een pad.”

## **Zelf tegen drempels aangelopen?**

Lucile: “Mwah, ja en nee. Als studente een bijbaantje als serveerster vinden, zat er niet in. Dus ja, ik heb ook zelf wel ervaren dat werk vinden niet makkelijk was. Na mijn studie PR & Communicatie – Lucille ging bij de tv werken, red. – ging dat soepeler. Knokken om hogerop te komen moet iedereen. En ik ben een knokker. Zo heb ik me langzaam van achter naar vóór de schermen opgewerkt.”

## **Wat is jouw rol binnen CAP100?**

“Als beschermvrouwe, die niet in het bestuur zit, draaf ik op als CAP100 naar buiten treedt. Dat gaat uitstekend: de media zijn erg op onze hand. Ik heb in allerlei tv-programma's gezeten



# drempel?’

Lucille Werner: ‘Onze uiteindelijke ambitie is van CAP100 CAP250 of CAP500 te maken’

en onlangs nog besteedde Lingo een week lang aandacht aan CAP100. Fantastisch! Toch is het wel zo, dat ik er dagelijks mee bezig ben. Het zit in mijn karakter om te willen weten wat goed gaat en wat beter kan – en me daar dan mee te bemoeien. Maar het leeuwendeel wordt gedaan door de taakgroep, waarin de tien partnerbedrijven zijn vertegenwoordigd. Een heel actief clubje.”

### **Hoe doet Nederland het op dit vlak?**

“We hebben nog een slag te maken. In landen als de VS en Engeland zijn mensen met een handicap veel meer geïntegreerd. Maar ik zeg daar gelijk bij, dat het – net als in een huwelijk – van twee kanten moet komen. Werkgevers moeten wat meer af van hun koudwatervrees; die beseffen vaak nog te weinig dat deze doel-

groep bovengemiddeld hard werkt, gemotiveerd en loyaal is – en dat bedrijven met een diverse (lees: pluriforme, red.) personeelsopbouw het meest succesvol zijn. En personen met een handicap ontbreekt het nogal eens aan gevoel voor eigenwaarde: ze moeten geloof hebben in zichzelf – ook jij bent de moeite waard en kunt succesvol zijn! Als CAP100 leveren we daar onze bijdrage aan. Lukt dat, dan weet ik zeker dat het goed komt.”

### **Een druppel op de gloeiende plaat?**

“Dat denk ik niet. We hebben ervoor gekozen om klein te beginnen, een stevige basis te leggen. Het kuikentje moet nog een kippetje worden. Maar onze uiteindelijke ambitie is van CAP100 CAP250 of CAP500 te maken. Dan wordt het matchen makkelijker – en krijg je de

olievlekwerking dat steeds meer bedrijven inzien dat ze deze getalenteerde doelgroep niet links moeten laten liggen. Partners, zoals Philips, helpen daar geweldig bij.”

### **Blij met de Martin Luther King/Hi5 Award\*?**

“Natuurlijk ben ik daar trots op. Een schouderklop krijgen, omdat anderen vinden dat je dingen goed doet, is heerlijk. Maar de mooiste prijs is dat de CAP100-kandidaten passend werk vinden. Daar kan geen award tegenop.” ■

*\* Lucille Werner kreeg de Martin Luther King/Hi5 Award voor alles wat ze doet voor een meer positieve beeldvorming voor mensen met een lichamelijke handicap.*

*Volkan Ozkan accepteert wat hij niet kan en weet dat hij véél kan*

## ‘Ik vond wat ik al jaren zocht’



**Als administratief medewerker van HR Plaza vond Volkan Ozkan (31) waar hij jarenlang naar zocht: werk dat hij goed kan en leuk vindt. Dat sommige banen niet voor hem zijn weggelegd, accepteert hij nu. Want hij ervoer ook dat hij meer kan dan hij dacht. “Dat heeft me meer zelfvertrouwen gegeven.”**

Volkan Ozkan: ‘Dankzij het WGP heb ik meer zelfvertrouwen’

Als 20-jarige werd hij geopereerd aan een hersentumor. Van de epileptische aanvallen van vóór die tijd had hij weinig last meer. Wel van iets anders: chronische vermoeidheid. Volkan werd lusteloos, kreeg concentratieproblemen. De hbo-opleiding moest hij afbreken. De avondopleiding mbo Personeelswerk ging wel, althans in combinatie met studeren overdag. 's Avonds leren, overdag werken – dat zat er niet in. De Eindhovenenaar: “Ik schaamde me kapot. Als je werk hebt, tel je mee.”

### **Pluim op de hoed**

Werken bij de Sociale Werkvoorziening zag

Volkan niet zitten. Maar het aanbod om bij Philips werkervaring op te doen sloeg hij niet af. “Op basis van mijn CV, werkervaring en persoonlijke kenmerken kreeg ik een baan

### **Geleidelijke opbouw belastbaarheid werpt vruchten af**

die bij me past – en waarin ik kon groeien.” Een pluim op de hoed van leidinggevende Wilhelmin Rijks en jobcoach Elsbeth van

de Ven. Stapsgewijs bouwden zij de belastbaarheid van Volkan zorgvuldig op. Van bij de start 16 uur tot uiteindelijk 32 uur per week; en van afwijkende werktijden – Volkan begon vanwege zijn beperkingen 's ochtends om 10 uur – tot normale werktijden. Volkan voelt zich er prima bij. “Ik heb een afwisselend en afgebakend takenpakket – en ik word prima begeleid. En mede dankzij de CareerSKILLS-trainingen heb ik meer zelfvertrouwen. Samen met dat halfjaar verlenging van mijn WGP-contract biedt me dat veel meer perspectief op de arbeidsmarkt.” ■

Roel Abbink zit op zijn plek als metrist bij Philips Lighting

## ‘Zijn handicap is tevens zijn kracht’

**Door zijn autisme is werken voor Roel Abbink (27) niet vanzelfsprekend. Toch gaat zijn WGP-baan als metrist bij Philips Lighting hem prima af: hij voelt zich op zijn plek en zijn mentor, Marc Gijzen, is dik tevreden. “Roel doet het uitstekend. Op de metingen die hij verricht, kunnen we haast blind vertrouwen.”**

Als WGP'er is Roel bevrijd van zijn Wajong-status: als jongere met een arbeidsbeperking heeft hij nu wél werk. Een hele opluchting, zegt hij. “Ik vond het altijd vervelend om te moeten vertellen dat ik geen baan had. Mijn vrienden die volop met hun carrière bezig zijn, begrepen niet dat dit voor mij niet vanzelfsprekend was.” Nu hoeft hij dat niet meer uit te leggen. Bij Philips in

**‘Werken geeft me zelfvertrouwen en confronteert me met mijn beperkingen’**

Roosendaal doet Roel werk waar hij goed in is en dat hij interessant en leuk vindt. Mentor Marc: “Zijn handicap is tegelijkertijd zijn kracht: Roel heeft een bovengemiddeld gevoel voor

structuur en punctualiteit.”  
“Ik heb het erg naar mijn zin”, zegt Roel. “De functie sluit goed aan bij mijn interesse en mijn opleiding Elektrotechniek. Werken geeft me zelfvertrouwen, maar confronteert me ook met mijn beperkingen. Ik heb veel behoefte aan duidelijkheid, alles moet kloppen. Prioriteiten en grenzen stellen, met een heldere opdracht aan de slag gaan; dat is belangrijk voor mij.” Dat zie

je terug in zijn werkplek: ietsje afgeschermd, om prikkels die hem afleiden te voorkomen, en op zijn tafel alleen onderdelen die bij elkaar horen. De contacten met collega's gaan steeds beter. “Over koetjes en kalfjes praten zal nooit mijn hobby worden. Concrete gespreksonderwerpen gaan me beter af, bijvoorbeeld over dingen die ik zelf graag doe: aan audioapparatuur en motorvoertuigen sleutelen.” ■



Roel Abbink: ‘Over koetjes en kalfjes praten zal nooit mijn hobby worden’

## 'Opstapje om hogerop te komen'



**Nee, de operatorfunctie die hij als WGP'er uitoefent, gaat niet zijn eindstation worden. "Dat is onder mijn denkniveau." Maar dat alleen zijn vwo-diploma geen deuren opent naar passend werk, hoeft je hem niet te vertellen. "Ik krijg de kans om werkervaring op te doen en een vakdiploma te halen. Da's mooi, want dat vergroot mijn kansen."**

Stefan Folkers: 'De kans om werkervaring op te doen vergroot mijn kansen'

Stefan Folkers (23), Wajonger met een psychische indicatie, werkt als procesoperator bij Liquid Resin Systems in Best, tot voor kort onderdeel van Philips en inmiddels verkocht aan de VDL Groep. Hij bedient machines en verricht ook wel handmatig werk. "Na mijn vwo-opleiding heb ik tot twee keer toe proberen te studeren. Eerst technische natuurkunde aan de universiteit en later op hbo-niveau. Dat lukte niet. Vervolgens ben ik werk gaan zoeken. Af en toe had ik een uitzendbaantje. Soms kon ik langer

blijven, maar dat heb ik nooit gedaan. Of ik kon het lichamelijk niet aan of het was saai!"

### 'Werken geeft me regelmaat en rust'

Een reïntegratiebureau bracht Stefan in contact met het Philips WGP. "Ik begon in het magazijn van myshop, de personeelwinkel van Philips.

Leuk werk, maar lichamelijk te zwaar. Daarna hier in Best aan de slag als procesoperator. Niet mijn niveau, maar Philips biedt mij wat ze kunnen. We zijn nu andere mogelijkheden aan het bekijken." Toch ziet hij wel voordelen. "Door te werken heb ik meer regelmaat en rust gekregen. En er wordt naar mij geluisterd en ik krijg gerichte terugkoppeling. Dat vind ik prettig, daar voel ik me beter door. En omdat ik een vak leer, vergroot ik mijn kansen op de arbeidsmarkt." ■

## 'Testen doet appèl op wat mij ligt'

***"Ik wil deelnemen aan de maatschappij; aan de zijlijn staan kan heel deprimerend zijn." Najaar 2010 startte Tjerk Baas (33 en Wajonger met autisme) als één van de deelnemers aan de WGP-pilot 'Test Engineer'. Na een voortraject ging hij bij Philips Handheld Diagnostics in Eindhoven aan de slag. Zijn voorland? "Een complete en kwalitatief hoogwaardige tester worden."***

Een vriend, ook tester, wekte zijn interesse in dat vak. "Analytisch bezig zijn vind ik leuk en testen doet daar een stevig beroep op." In het voortraject deed Tjerk – hij heeft geen IT-achtergrond – ondermeer basiskennis op over hard- en software en maakte hij zich de grondslagen van het testen eigen in de internationaal erkende ISTQB opleiding. Met dat in de rugzak

***Investeren in mensen met kleine drempel kan veel opleveren!***

vond hij het 'fijn om te kunnen beginnen', hoewel ook 'spannend door alle nieuwe indrukken'. Een 'heel prettig team om mee

samen te werken' sleepte hem door die startfase heen.

Het vak bevalt hem. "Je kunt echt een zinvolle en concrete bijdrage leveren. Goede en betrouwbare software is erg belangrijk, vooral in de medische omgeving." Wat hij lastig vond? "Je moet heel onafhankelijk denken. Altijd scherp zijn. Dingen niet zomaar aannemen." Wat hij als WGP'er denkt te leren? "Wat mijn eigen grenzen zijn qua belastbaarheid. En technische kennis opdoen van hoe je testen zo efficiënt mogelijk kunt uitvoeren. Verder hoop ik een nog kritischer en onafhankelijker houding aan te leren." Tjerk is erg blij met de kansen die de pilot hem biedt. "Ik hoop dat dit project kan worden voortgezet en door andere bedrijven wordt overgenomen. Durven investeren in mensen met een kleine drempel kan veel opleveren!" ■

Tjerk Baas: 'Als tester kan ik echt een zinvolle en concrete bijdrage leveren'



# Focus op voortijdig

**De doelgroep 'jongeren zonder startkwalificatie' kreeg in 2010 extra aandacht binnen het WGP. Een bewuste keuze: de kredietcrisis en daaruit voortkomende recessie leidden tot een sterk stijgende jeugdwerkloosheid, waarbij niet-gekwalificeerde jongeren het hardst werden getroffen. Dat is zorgelijk, uit sociaal oogpunt en ook omdat de arbeidsmarkt de jongeren van nu straks heel hard nodig heeft.**

## Voorkomen van uitval

In het project 'Kwalificeren Jeugdigen', onderdeel van het Actieplan Jeugdwerkloosheid Zuidoost-Brabant, wordt een 50-tal jeugdige werklozen via uitzendorganisaties middels een BBL-opleiding opgeschoold naar een startkwalificatie op mbo2-niveau. Het project heeft een preventieve werking: uitval voorkomen door hun kansen op de arbeidsmarkt op korte en lange termijn te verbeteren. Diverse partners vanuit onderwijs, bedrijfsleven en uitzendbranche doen de uitvoering. Op basis van een marktanalyse is gekozen voor de meest kansrijke beroepen in drie branches: Logistiek, Mechatronica en Procestechiek. Philips WGP heeft voor alle richtingen werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld.

Om het tij te keren kwam de Rijksoverheid in september 2009 met het Actieplan Jeugdwerkloosheid. Vanuit werkgeverszijde (VNO/NCW en MKB Nederland) kwam steun en Philips haakte daarop in door in zijn Werkgelegenheidsplan een duidelijke focus te leggen op jongeren die op de arbeidsmarkt de minste kansen hebben.

### Diepe crisis

In ons land sluiten jaarlijks zo'n 200.000 jongeren hun opleiding af. Wie dat doet met een diploma, is in principe klaar voor de arbeidsmarkt. Maar voor degenen die instromen zonder startkwalificatie ligt dat anders. De cijfers spreken boekdelen: in economisch goede en slechte tijden is de werkloosheid onder jongeren zónder startkwalificatie bijna twee keer zo hoog

als onder jongeren mét een startkwalificatie. In 2008, toen er nog geen vuiltje aan de lucht leek, ging het om 8% respectievelijk 4%.

### Werkloosheid onder jongeren zonder startkwalificatie twee keer zo hoog

In 2009, toen duidelijk was dat we in een ongekend diepe crisis beland waren, was dat 12% en 7%. Dit onderschrijft hoe belangrijk het is om een startkwalificatie te behalen. Overigens is jeugdwerkloosheid iets van alle tijden. Hoog- of laagconjunctuur; dat die hoger

# schoolverlaters



is dan de werkloosheid onder volwassenen is normaal. Jongeren moeten hun plek op de arbeidsmarkt immers nog vinden. Vaak via tijdelijke contracten, waardoor perioden van werken en werkloosheid zich afwisselen. Waar het om gaat, is te voorkomen dat deze frictie-werkloosheid bij laagconjunctuur – waar in 2009 in extremo sprake van was – tot langdurige werkloosheid of zelfs permanente uitval leidt.

## Goed resultaat

Eén van de crisismaatregelen die het vorige kabinet in 2009 nam, was 250 miljoen euro uit-trekken om te voorkomen dat grote groepen jongeren langdurig aan de kant zouden komen te staan. Dit Actieplan Jeugdwerkloosheid heeft goed gewerkt: in het eerste jaar (september 2009 – september 2010) vonden 100.000

jongeren een baan, stage of leerwerkplek. Opvallend is dat bijna de helft (48.000) nog geen startkwalificatie had en het aantal stages en leerwerkplaatsen voor jongeren sinds het begin van de crisis – tegen de verdrinking in – met 10% is gegroeid.

De WGP-aanpak voor de doelgroep 'jongeren zonder startkwalificatie' speelt daarop in. De focus ligt op twee aspecten: een algemeen erkend niveau op minimaal mbo2-niveau behalen én hun loopbaancompetenties – al dan niet door middel van aanvullende scholing – verder ontwikkelen om zodoende een duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt te bieden.

## CareerSKILLS

Jongeren die de stap naar het WGP zetten, krijgen te maken met uitdagingen en problemen

die nieuw voor hen zijn. Zich houden aan afgesproken werktijden, onder een boven-geschikte werken, verantwoordelijkheden nemen; velen hebben daar moeite mee. Uitval en verzuim zijn bij deze jonge medewerkers dan ook hoger dan gemiddeld. Bovendien benutten ze de capaciteiten die ze hebben om hun loopbaan te ontwikkelen vaak onvoldoende. Kortom: met een 'duwtje in de rug' leren zij beter om te gaan met de uitdagingen die zij tegenkomen aan het begin van hun loopbaan en zijn zij beter in staat hun loopbaan vorm te geven.

Om hen de noodzakelijke loopbaancompetenties mee te geven past Philips WGP de Career-SKILLS-aanpak, ontwikkeld door de Universiteit Utrecht en TNO, toe. Sinds 2010 worden alle deelnemers met behulp van deze methodiek begeleid. ■

Willem Lageweg, directeur van MVO Nederland, lovend over Philips WGP

# 'MVO rukt op in

**Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) heeft de wind in de zeilen. Steeds meer bedrijven in ons land zijn er op één of meer manieren mee bezig – of overwegen dat te doen. Philips is één van de toonaangevende spelers op dit vlak, zegt Willem Lageweg, directeur van MVO Nederland. “Mede dankzij best practices als het Philips WGP, zie je MVO nu doorbreken in het mainstream bedrijfsleven.”**

Als kennis- en netwerkorganisatie stimuleert en ondersteunt MVO Nederland bedrijven om handen en voeten te geven aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

MVO is een breed begrip; Lageweg noemt het 'een integrale visie op ondernemen in de 21e eeuw'. Sociale vraagstukken, zoals arbeidsmarktparticipatie en sociale cohesie ('people'), de milieu-, grondstoffen- en energieproblematiek ('planet') en ethische kwesties, zoals het uitbannen van kinderarbeid en de omgang met stakeholders ('profit'); het valt er allemaal onder. "Bedrijven die op deze gebieden stappen willen zetten, proberen wij van kennis en kennissen te voorzien. Kennis in de vorm van praktijkvoorbeelden, stappenplannen en andere hulpmiddelen. En kennissen in de zin van organisaties

waar je van kunt leren en waarmee je wellicht tot business kunt komen."

## In de lift

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen zit in de lift. Lageweg: "We zien heel duidelijk dat het versnelt en verbreedt: MVO is geen niche meer; steeds meer 'gewone' bedrijven, van groot tot klein, stappen in." MVO Nederland merkt dat ondermeer aan de vraagkant én aan de groei van het ledenbestand. "We hebben bijna 1.600 leden en elke maand komen er vijftig, zestig bij. In 2015 willen we op 5.000 aangesloten bedrijven zitten."

Schaarste is een dominante factor voor de opmars van MVO. Lageweg: "Aan de 'planet'-kant gaat het om schaarste aan grondstoffen, materialen en energie, wat zich vertaalt in

alsmaar stijgende prijzen van olie, koper, tin, zink, aardmetalen enzovoorts. En aan de 'people'-kant zie je olopende tekorten aan vakmensen, hoogwaardige kenniswerkers, vrouwen in

## 'MVO minder charitas, steeds meer onderdeel van deelstrategie'

topfuncties en zo meer." MVO helpt om de schaarsteproblematiek te pareren. "Wat je ziet, is dat bedrijven die MVO in de praktijk brengen efficiënter omgaan met materialen en energie, maar ook met hun arbeidsmarktimage – omdat ze een aantrekkelijke werkgever willen zijn." In het verlengde hiervan speelt het toenemende



# bedrijfsleven'

Willem Lageweg: 'MVO is geen niche meer: steeds meer 'gewone' bedrijven, groot en klein, stappen in'



bewustzijn bij consumenten en ondernemers dat zuiniger omgaan met de aarde en haar bewoners een must is. Steeds meer consumenten keren zich af van bedrijven die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid ontlopen, en steeds meer bedrijven eisen MVO niet alleen van zichzelf, maar ook van hun leveranciers en andere partners.

## **Speerpuntthema**

Het speerpuntthema van MVO Nederland voor 2011 en 2012 is de P van 'People': het bevorderen van leiderschap, van arbeidsmarktparticipatie, waaronder diversiteit, en van sociale cohesie (zeg maar: initiatieven ontplooiën die voor meer samenhang zorgen in de versplinterde samenleving van vandaag). Lageweg: "Gelukkig zien we veel en steeds meer mooie initiatieven. Een schoolvoorbeeld van hoe je de arbeidsmarkt-

participatie op een effectieve manier kunt bevorderen, is nog steeds het Philips Werkgelegenheidsplan. De focus op juist die doelgroepen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt, de begeleiding, de koppeling naar leren door de onderliggende scholingstrajecten, geen gas terugnemen als het financieel-economisch even tegenzit – het grote aantal deelnemers, van wie het merendeel een plek op de arbeidsmarkt heeft gevonden; de hele aanpak is professioneel en indrukwekkend. Een best practice en inspiratiebron, die steevast aan de orde komt als bedrijven binnen ons netwerk op het vlak van arbeidsparticipatie iets extra's willen doen."

## **Vanzelfsprekend**

De missie van MVO Nederland is dat

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen vanzelfsprekend is bij alle bedrijven in Nederland. Directeur Lageweg: "Zover zijn we nog lang niet, maar we boeken vooruitgang – en het tempo neemt toe. We hebben de wind echt in de rug."

Of de overheidsbezuinigingen de stijgende trend gaan ombuigen, is voor hem geen uitgemaakte zaak. "De nood in de samenleving wordt hoger; bedrijven zullen zich daarop aangesproken voelen. Verder speelt er zoiets als 'verlicht eigenbelang': bedrijven hebben er baat bij om te laten zien dat zij de samenleving goed begrijpen. MVO wordt steeds minder charitas en steeds meer een strategisch onderdeel van het bedrijfsbeleid." ■

## ‘Nu investeren in personeel voor straks’



**Samantha Dielissen (22) heeft eindelijk wat ze wil: een erkend diploma in een vak waarin ze zich op haar plaats voelt. Dit jaar rondde ze het leerwerktraject Algemeen Logistiek Medewerker met goed gevolg af. Waarbij ze een primeurtje meepikte: Samantha was de eerste vrouwelijke magazijnmedewerker bij de Philips myshop.**

Samantha (links vooraan) en alle andere geslaagden kregen een bonus

Samantha was één van de deelnemers aan het Actieplan Jeugdwerkloosheid in de regio Eindhoven. Het plan, waarin overheden, bedrijven, onderwijs, kenniscentra en de uitzendbranche

### ‘Nu investeren in personeel dat straks hard nodig is’

samen optrekken, is bedoeld om jongeren zonder startkwalificatie aan werkervaring en een mbo2-diploma te helpen. Van de deel-

nemende bedrijven werd gevraagd om nú te investeren in personeel waar in de straks krappe arbeidsmarkt grote behoefte aan is. Dat appèl was niet vergeefs: in 2010 behaalden dertien jongeren een mbo2-diploma Logistiek Medewerker. Onder wie ook Danny van Beek, die het leertraject volgde bij Philips Healthcare in Best.

### ‘Voorinvesteren’ loont

Henk Brink, wethouder in Eindhoven en coördinator van het actieplan: "Hoewel het de goede kant op gaat met de jeugdwerkloosheid, zijn extra inspanningen om jongeren – vooral die

zonder startkwalificatie – aan een baan te helpen of te scholen nog altijd nodig. Ik roep werkgevers dan ook op om nú te investeren in personeel dat ze straks hard nodig hebben." De deelnemers volgden een eenjarige BBL-opleiding (vier dagen werken, een dag naar school). Uniek is de rol van Tempo Team en Randstad in de selectie en opleiding. Ze leverden kandidaten aan die qua vooropleiding, houding en gedrag goed in het project pasten. Zo slaagde Samantha niet alleen voor de reguliere logistieke vakken, maar haalde ze ook een certificaat voor de heftruck, de module douaneformaliteiten en een SAP-automatiseringscursus. ■

## Voorschakeltraject scoort 100%



Geslaagd! Nu door met de secretariële opleiding op mbo3-niveau (rechts de vier WGP-coördinatoren)

***Al jaren zonder werk, geen startkwalificatie – en toch: een uitgekiend voorschakeltraject verschaft veertien werkzoekenden in de regio Eindhoven voldoende bagage om een secretariële***

***opleiding op mbo3-niveau te kunnen starten. Hét bewijs dat een goede selectie en intensieve begeleiding voorafgaand aan een leerwerkplaats de kansen op de arbeidsmarkt fors vergroten.***

Begin 2011 kregen alle dertien vrouwen en één man die drie maanden eerder aan het voorschakeltraject waren begonnen, het groene licht om met de mbo3-opleiding te starten. Sindsdien combineren zij lerend werken gedurende anderhalf jaar met één dag scholing per week. De 100% score is, behalve aan de instelling en inzet van de kandidaten zelf, te danken aan de actieve rol van Werkplein Mercado en SBK Advies & Training bij de werving en aan de intensieve begeleiding door diverse partijen.

Het gaat vooral om jonge werkzoekenden (24 tot 35; de oudste deelnemer is 53 jaar).

Ze hebben verschillende nationaliteiten, geen startkwalificatie (de afstand tot de arbeidsmarkt is zeer divers) en ontvingen een uitkering: de één sinds twee jaar, de ander al dertien jaar. In tien weken tijd reikte Schoevers de basiskennis aan om op hun nieuwe werkplek te kunnen starten. In de vervolgopleiding is gekozen voor mbo-niveau 3. WGP-coördinatoren Helma Karsmakers (Lighting) en Bianca Schwachöfer (High Tech Campus): "Niveau 2 had voor deze groep zonder startkwalificatie meer voor de hand gelegen. Maar daarvoor zijn de arbeidsmarktperspectieven een stuk minder goed. Daarom staken we als WGP op het hogere

niveau 3 in." Alle kandidaten zijn nu aan de slag op één van de leerwerkplekken in Eindhoven en Best. Ze worden ondersteund door ervaren

***Goede selectie en begeleiding vergroot kansen op werk***

secretarissen. Om hun begeleidingsrol optimaal te kunnen vervullen hebben die de opleiding 'Praktijkopleider in de Secretariële beroepen' van ECABO gevolgd. ■

## LOL-stages op herhaling



De drie scholieren met hun ervaringscertificaat; links hun begeleiders

**Een regulier WGP-traject was een stap te ver voor de leerlingen van De Meentschool in Winschoten. Maar omdat Philips hen toch een stuk werkervaring wilde bieden, werden onder de WGP-paraplu speciale werkervaringsplekken gecreëerd. Wederzijds beviel dat zó goed, dat de proef dit jaar wordt voortgezet.**

De Meentschool is een openbare streekschool voor speciaal onderwijs. De leerlingen krijgen er via LOL-stages ('leren op locatie') de kans om werkervaring op te doen. Sinds najaar 2010 ook bij Philips Lighting in Winschoten.

Eerder dat jaar inventariseerde Jan Niemeijer, opleidingscoördinator van het bedrijf, welke werkzaamheden de leerlingen zouden kunnen uitvoeren. Hij vond die: eenvoudige en repeterende bezigheden, die de operators tussendoor uitvoeren, zoals het schoonmaken van dozen en het vouwen van opvulmateriaal. De Meentschool was enthousiast over het initiatief. Voor hun leerlingen is het een mogelijkheid om in het echte bedrijfsleven ervaring op

te doen en op een zinvolle manier bezig te zijn. En voor Philips is het een manier om een maatschappelijke rol te vervullen en te onderzoeken

### **Leren samenwerken en functioneren in een groep is hét leerdoel**

of werkzaamheden en functies kunnen worden gedifferentieerd. Zo snijdt het mes aan twee kanten.

Van september tot de kerstvakantie liepen drie leerlingen één ochtend per week bij Philips

stage. Ze werden niet zozeer op het werk zelf beoordeeld als wel op samenwerking en het functioneren in een groep. De proef, die werd afgerond met een certificaat waarop de nieuwverworven competenties staan vermeld, was volgens alle betrokkenen een succes.

In januari 2011 begon de tweede groep, nu van vier leerlingen, aan de 'Philips-stage'. Het experiment wordt later wellicht uitgebreid met (semi-)permanente werkervaringsplaatsen. ■

## Maatwerk voor Wajong/autisten

**Het Philips WGP zet de volgende stap om meer jonggehandicapten ('Wajongers') aan passend werk te helpen. Speciaal voor werkzoekenden met een aan autisme verwante stoornis werd het leerwerktraject Test Engineer ontwikkeld. Tien Wajongers op mbo+lhbo-niveau startten in november 2010 met een voortraject en slaagden voor de internationaal erkende basiscursus test engineer (ISTQB).**



Erwin Bosch (voorgrond), deelnemer in Best, met zijn begeleiders

Testwerkzaamheden zijn uitermate geschikt voor mensen met autisme. Die vereisen veel structuur – instructies moeten heel precies en in een vaste volgorde worden opgevolgd – en daar voelen deze mensen zich senang bij. Ook andere kenmerken, zoals goede concentratie, aandacht voor detail en focus op resultaat, maken hen zeer geschikt voor dit type werk. Voorwaarde is wel dat hun werkomgeving passend is. Mensen met een autistische beperking kunnen in de war raken van een ratelende printer; zoemende airco en andere prikkels. In het leerwerktraject Test Engineer werden de omgevingsfactoren nauwgezet in kaart gebracht om de 'match' te kunnen maken: de juiste kandi-

daat op de voor hem meest geschikte werkplek. Bovendien werd veel energie gestopt in het informeren van de leidinggevenden, begeleiders

**Voor mensen met autisme is testen uitermate geschikt**

en collega's over wat autisme is en hoe je wel en niet met hen moet omgaan. Zowel deelnemers als leidinggevenden kunnen gedurende het hele traject terugvallen op ondersteuning van jobcoaching bureau Beekmans & Van de Ven.

### Verbeterpunten

Klinisch psycholoog Annelies Spek, onderzoeker bij GGZ Eindhoven en gastdocent aan de Rijksuniversiteit Leiden, volgt het verloop kritisch en draagt waar nodig verbeterpunten aan. Dit project is van belang om te voorkomen dat deze – in principe talentvolle – doelgroep aan de zijlijn komt te staan. Maar ook gezien de verwachte krapte op de arbeidsmarkt is dit een nieuwe doelgroep die aangeboord zou moeten worden. Alle tien geselecteerden zijn inmiddels geplaatst op een werkervaringsplaats bij Philips Healthcare in Best, de High Tech Campus of Philips Lighting in Eindhoven en Roosendaal. ■

Eind 2010 werd hoogste niveau sinds vijf jaar bereikt

# Piek in deelnemers



**Het WGP heeft een piekjaar achter de rug. In de loop van 2010 liep het aantal deelnemers gestaag op. Eind van het jaar werd het hoogste niveau sinds vijf jaar bereikt: 177 deelnemers (in 2009 waren dat er 143). Het totaal aantal deelnemers vanaf de start van het WGP-project kwam hiermee op 12.119.**

Frank Visser, Manager WGP: 'Niveau in 2010 kwantitatief en kwalitatief verbeterd'

Voor de werving en voorselectie van WGP-kandidaten werkt Philips al jaren met diverse partijen samen. Zoals UWV Werkplein, gemeenten, reïntegratiebureaus en organisaties die bekend zijn met specifieke doelgroepen (arbeidsgehandicapten, Wajongers, vluchtelingen...). Manager WGP Frank Visser: "We binden ons niet aan één organisatie: om aan geschikte kandidaten te komen moet je uit meerdere bronnen kunnen putten."

Visser, sinds begin 2009 eindverantwoordelijk voor het WGP, zette een landelijk dekkend netwerk van lokale WGP-coördinatoren op, die het WGP via een standaardwerkwijze operationeel inregelen. Daardoor konden de interne werkprocessen versimpeld en het aantal

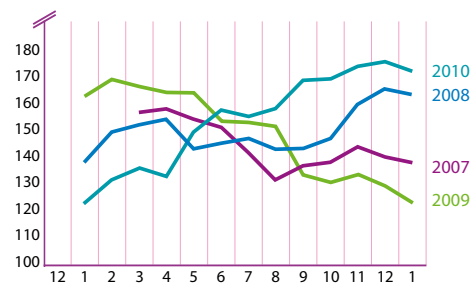
samenwerkingspartners teruggebracht worden. En met Werkplein Mercado (Zuidoost-Brabant) en UWV Werkplein in Groningen werden in convenanten afspraken gemaakt over deelnemersaantallen, wervingsprofielen en financieringsinstrumenten. Met name dankzij dat laatste kon het WGP kwantitatief (meer deelnemers) en kwalitatief (voortrajecten, CareerSKILLS-begeleidingsmethodiek) naar een hoger niveau getild worden.

Visser benadrukt dat het belang van Philips (lees: van de afdeling die de WGP'er opneemt) niet uit het oog mag worden verloren. "Vacatures voor werkervaringsplaatsen die maandenlang open blijven staan, tasten het draagvlak op de werkvloer aan. Door daar heldere prestatie-

indicatoren aan te hangen, weet iedereen waar hij aan toe is – en kunnen we processen monitoren, zodat zo nodig tijdig ingegrepen kan worden."

## Aantal deelnemers

Tabel aantal deelnemers over afgelopen vier jaar



# aantallen

De grafiek laat zien dat het aantal WGP-plaatsen de afgelopen jaren schommelt en het aantal plaatsen door de WGP-vacaturestop in het 2e kwartaal van 2009 geleidelijk daalde. Ook is te zien dat deze trend vanaf begin 2010 werd doorbroken. Het aantal plaatsen per jaar

**Totaal aantal deelnemers vanaf start WGP tot 12.119 gestegen**

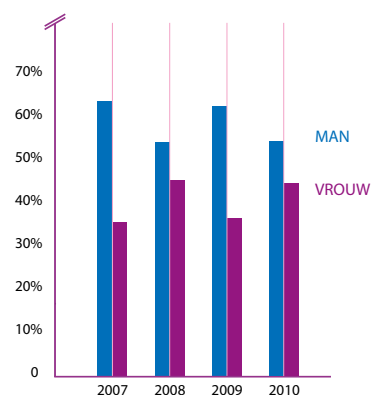
is gesteld op minimaal 1% van de reguliere werknemerspopulatie (één werkervaringsplaats op honderd medewerkers). Met ruim 14.000 werknemers in Nederland gaat het dus om iets meer dan 140 WGP-plaatsen.

In de loop van 2010 is het aantal WGP-deelnemers flink opgelopen. In januari waren er 124 deelnemers en in november werd het hoogste aantal deelnemers in het jaar bereikt: 177. De deelnemers aan de eind dat jaar gestarte voorschakeltrajecten voor test engineers (10 deelnemers) en secretaresses (14) zijn niet meegeteld, omdat zij pas begin

2011 een WGP-contract aangeboden krijgen.

## Verdeling mannen/vrouwen

Tabel man - vrouw over afgelopen vier jaar



Het percentage mannen in het WGP was in 2010 weer hoger dan het percentage vrouwen: 55% man en 45% vrouw. Belangrijkste oorzaak is het grote aantal werkervaringsplaatsen in de procesindustrie. Zoals bekend, is het aantal vrouwen in productiefuncties traditioneel laag.

## Certificering Vakmanschap

Philips voert al sinds 2004 Certificering

Vakmanschap (CV) uit. Dit grootschalige scholingsproject biedt vaste medewerkers zonder startkwalificatie de kans zich te scholen. In het zogeheten 'Combi-model' nemen WGP-deelnemers dan (een deel van) hun taken over. Zowel vaste medewerkers als WGP'ers kunnen zo leren met werken combineren en een landelijk erkend opleidingscertificaat behalen voor het vakgebied waarin ze werkzaam zijn.

## Arbeidsgehandicapten

Het percentage deelnemers met een arbeids handicap kwam in 2010 uit op 12%. Sinds 2009 worden extra inspanningen voor deze doelgroep verricht (zie ook pag. 14); dit voedt de verwachting dat het aantal arbeidsgehandicapten binnen het WGP de komende jaren nog licht zal stijgen. Na afronding van een voortraject in 2010, zal begin 2011 een tiental Wajongers met een autistische stoornis instromen.

## Opleidingsniveau

Opleidingsniveau	percentage
Lager onderwijs/mavo/vmbo	33,9%
Mbo/havo	37,1%
Hbo/universitair	29,0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

De grafiek op de vorige pagina toont de instroom van deelnemers, gerangschikt naar opleidingsniveau. Dit verslagjaar is sprake van een duidelijke trendbreuk. Hoewel procentueel al jaren dalend, vormden deelnemers met een opleidingsniveau lager onderwijs, lbo of mavo/vmbo tot 2009 de grootste groep (2009: 40,3%). In 2010 werd deze groep echter ingehaald door deelnemers met mbo-/havo-niveau (2009: 37,0%). De doelgroep hoger opgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt stijgt de laatste jaren en kwam uit op 29,0% (2009: 22,7%). Deze ontwikkeling is in lijn met wat binnen de vaste Philips-populatie gaande is: eind 2005 was 48,7% van hen geschoold op hbo-/wo-niveau; begin 2010 was dit gestegen naar zo'n 60%.

## Deelnemers met mbo/havo nu grootste deelnemersgroep

Het aantal vrouwelijke deelnemers met een hbo-/wo-opleidingsniveau is aanzienlijk hoger dan het aantal hoogopgeleide mannelijke deelnemers. Dit is simpelweg te verklaren uit het

feit dat de mannen oververtegenwoordigd zijn in de leerwerktrajecten in de techniek. Vrouwen tref je relatief vaak aan op individuele werk-ervaringsplaatsen in de indirecte sfeer (zoals HRM, Communicatie), waar een afgeronde hbo-opleiding veelal gewenst is.

### Gevolgde opleidingen

Opleidingen	niveau	aantal
Basisoperator	1	7
Operator A	2	43
Operator B	3	15
Overige (technisch/logistiek)	2	8
Overige (niet technisch)	2	8
<b>Totaal</b>		<b>81</b>

### Leerwerktrajecten

Opleidingen hebben binnen het WGP altijd een belangrijke rol gespeeld. Afgelopen jaar namen 81 personen deel aan leerwerktrajecten, die uiteindelijk een algemeen erkend diploma opleverden. Opleidingen in de procestechniek worden het meest gevolgd. Vrijwel allemaal leiden ze op tot minimaal niveau 2 (startkwalificatie). Voor laagopgeleide werkzoekenden zal het WGP-beleid er de komende jaren steeds meer op gericht zijn hen de kans te bieden om via een leerwerktraject (alsnog) een startkwalificatie te halen. De focus zal de komende jaren verschuiven van leerwerktrajecten in de industrie naar meer indirecte functies, zoals secretariaal en financieel/administratief.

### 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)

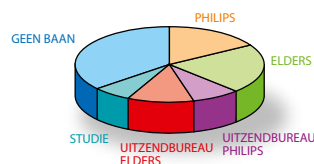
Niveau 2 wordt ook wel startkwalificatieniveau genoemd. Dat wordt algemeen gezien als minimaal noodzakelijk om duurzaam inzetbaar te blijven op de snel veranderende arbeidsmarkt.



Ook deelnemers op een individuele werk-ervaringsplaats kregen ruime opleidingsmogelijkheden aangeboden, variërend van werkgerelateerde opleidingen tot trainingen op het gebied van communicatie en persoonlijke effectiviteit. Vrijwel alle deelnemers (bijna 90%) maakten hiervan gebruik.

## Uitstroomresultaat WGP

### Uitstroom in percentage gemiddeld zes weken na vertrek



Uitstroom naar	Percentage
Philips	16.4%
Elders	21.3%
Philips via uitzendbureau	8.2%
Elders via uitzendbureau	11.5%
<b>Totaal een baan</b>	<b>57.4%</b>
Studie	6.5%
<b>Geen baan</b>	<b>36.1%</b>

Op twee peilmomenten wordt nagegaan in hoeverre de binnen het WGP opgedane werkervaring en scholing daadwerkelijk kansverhogend hebben gewerkt. Voorafgaand overzicht is gebaseerd op de enquête die zes weken na uitstroom uit het WGP aan de deelnemers wordt toegezonden.

Het percentage dat binnen zes weken na afloop van het WGP een baan vond, is met 57.4% vrij laag (2009: 63.5%). Ook valt op dat 20% via een uitzendbureau werkt en zich dus nog in een onzekere positie bevindt. Uit analyse blijkt dat de uitstroomresultaten in de eerste helft van 2010 nog beduidend lager waren, maar in de tweede helft van 2010 sterk verbeterden;

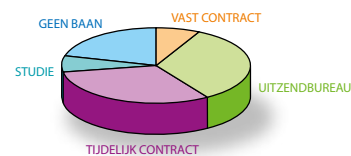
## Uitstroomresultaten in 2e helft van 2010 drastisch verbeterd

een teken dat de arbeidsmarkt in de loop van 2010 sterk begon aan te trekken. Ook zien we dat relatief veel deelnemers aansluitend op het WGP zijn gaan studeren, te weten 6.5% tegen 3.4% in 2009.

Bovenstaande cijfers geven een nuttige indicatie, maar belangrijker is hoe de arbeidsmarktpositie van deelnemers gemiddeld een jaar na uitstroom is.

In mei en juni 2011 is de situatie van alle in het kalenderjaar 2010 vertrokken deelnemers in kaart gebracht. De uitkomsten geven inzicht in de mate van hechting op de arbeidsmarkt. De antwoorden werden per deelnemer gecheckt en geregistreerd. De respons lag op 90,7% (2009: 80,1%).

### Uitstroom in percentage gemiddeld twaalf maanden na vertrek

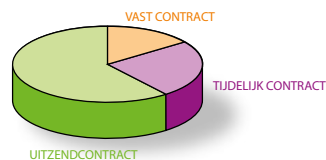


Uitstroom naar	Percentage
Vast contract	7.5%
Tijdelijk contract	33.6%
Uitzendbureau	31.8%
<b>Totaal een baan</b>	<b>72.9%</b>
Studie	6.5%
<b>Geen baan</b>	<b>20.6%</b>



De uitstroom naar een betaalde vervolgbaan een jaar na vertrek uit het WGP was in 2010 hoger dan in de jaren daarvoor: 72.9% (2009: 67.4%). Deelnemers die in de tweede helft van 2010 zijn uitgestroomd, blijken veel vaker aan het werk te zijn dan deelnemers die het WGP in de eerste helft van het jaar verlieten. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de sterke opleving van de arbeidsmarkt in de loop van 2010. Opvallend is verder het relatief hoge percentage deelnemers dat na afloop van het WGP is gaan studeren: 6.5% (2009: 3.4%). Dat geldt vooral voor de uitstromers in de eerste helft van 2010. Ook hier lijkt een relatie met de arbeidsmarkt-situatie te zijn.

#### Uitstroom naar Philips



Uitstroom naar	Percentage
Vast contract	4.7%
Tijdelijk contract	7.5%
Uitzendbureau	18.7%
<b>Totaal</b>	<b>30.8%</b>

Bijna 31% van de deelnemers kwam na de WGP-tijd bij Philips terecht (2009: 10%). Diegenen met een uitzendcontract komen vooral uit de leerwerktrajecten in de proces-techniek; sommigen pakten een vervolgopleiding op en kwamen met een diploma op zak alsnog in dienst van Philips. Verder blijkt dat veel ex-deelnemers met een HRM- of P&O-achtergrond een jaarcontract of zelfs een vast contract als HRM-er aangeboden krijgen. De geïntensiverde samenwerking met de afdeling Recruitment voedt de verwachting dat de stijging van de doorstroom naar Philips niet eenmalig is. Ook voor bepaalde reguliere functies kan het WGP een uitstekend instroomkanaal zijn waarvan zowel deelnemer als Philips kan profiteren!

Analyse van de resultaten van de uitstromers zonder baan wijst uit dat 3% vrijwilligerswerk doet, terwijl 2% een vervolgbaan (nog) niet haalbaar acht. Tenslotte is 3% vanwege ziekte niet in staat om te werken; van de overige deelnemers is geen informatie beschikbaar. De gevolgde WGP-trajecten hebben voor een deel van de uitstromers dus geen succesvol vervolg gekregen. Vanuit sociaal oogpunt kan echter gesteld worden, dat de werkervaringsperiode ook voor 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, Frank Visser
Coördinatie fotografie	Frans van den Broek
Eindredactie	Pim Campman
Vormgeving en opmaak	Rekers & Van Noppen, Eindhoven

Published by Philips Employability Center  
Human Resources Benelux



© 2011 Koninklijke Philips Electronics N.V.  
All rights reserved.

**More information**

Frank Visser, Manager WGP  
Postbus 80003  
5600 JZ Eindhoven

Telefoon: 040 - 278 31 66  
E-mail: [frank.visser@philips.com](mailto:frank.visser@philips.com)  
[www.hrn.philips.com/wgp](http://www.hrn.philips.com/wgp)