



Opstap met perspectief

Jaarverslag Philips Werkgelegenheidsplan 2011

PHILIPS

Inhoudsopgave

Voorwoord: WGP verdient navolging	5
WGP algemeen: Heldere methodiek, grote flexibiliteit	6
Huib van der Vrande: 'Kijk ook eens naar wat ze wèl kunnen'	8
Leerwerktrajecten: Meebewegen met vraag en aanbod	14
Edward Voncken: 'SPOMM verbreedt scope, WGP helpt een handje'	16
Doelgroepen: Meer focus op arbeidsgehandicapten	22
Esther Vergeer: 'Ook jij kunt je dromen waarmaken'	24
Resultaten 2011: Deelnemersaantallen blijven stijgen	30
Colofon	35

WGP verdient navolging



Najaar 2011 werd het eerste WGP Jaarcongres gehouden. Een zeer geslaagd evenement, vond ik – en de bezoekers die ik nadien sprak, vonden dat ook. Veel WGP-deelnemers en professionals uit het speelveld werk & scholing, re-integratie en 'leven lang leren' vulden de Philips Zaal in het Evoluon. Wat bewijst dat dit thema lééft, crisis of niet. Het was een inspirerende middag, met dank aan gastsprekers als rolstoeltennisser Esther Vergeer en tv-presentatrice Lucille Werner. Met aanstekelijk enthousiasme vertelden zij hoe zij hun plek op de arbeidsmarkt hebben weten te veroveren. Echte rolmodellen voor iedereen die hetzelfde wil – en dankzij het congres 'Grow with Philips' misschien beter weet hoe dat aan te pakken.

Het WGP is al ruim 28 jaar een beproefd concept om werkzoekenden te helpen hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Ruim 70% vindt na afloop een reguliere baan! Dit succes is te danken aan diverse factoren. Het WGP richt zich vanaf het eerste uur op die doelgroepen waarvoor de nood het hoogst is: schoolverlaters, allochtonen, herintredende vrouwen, arbeidsgehandicapten... Zij krijgen maatwerktrajecten aangeboden, waarin werken en scholing hand in hand gaan. Zo nodig voorafgegaan door voorschakeltrajecten, bijvoorbeeld om een taalachterstand weg te werken. Door de jaren heen werden steeds nieuwe leerwerktrajecten ontwikkeld, en bestaande verbeterd. Met altijd veel aandacht voor begeleiding en sturing, op de werkplek en daarbuiten. Recente voorbeelden zijn de trajecten 'Secretarieel' (Mbo3-niveau) en 'Test engineer' voor Wajongers met autisme of verwante indicatie.

Ik ben er trots op dat Philips nooit heeft getwijfeld aan nut en noodzaak van dit waardevolle programma, en het door alle conjuncturele pieken en dalen heen in de lucht heeft gehouden. Dat slechts twee of drie bedrijven het tot dusverre de moeite waard vonden het WGP-concept over te nemen, vind ik vreemd en een gemiste kans. Komend najaar vindt wederom een WGP Jaarcongres plaats. Draagt dat ertoe bij dat meer werkgevers soortgelijke programma's gaan opzetten, dan zou dat mooi en goed zijn – voor de mensen waar het hier om gaat én onze samenleving.

Hans Dijkman,
Directeur HR Benelux
Philips Electronics Nederland BV

Diverse factoren dragen bij aan hoge successcore van Philips Werkgelegenheidsplan

Heldere methodiek,



Het Philips Werkgelegenheidsplan wordt gekenmerkt door zijn heldere, gestructureerde methodiek én een grote flexibiliteit. Het accent wordt steeds gelegd op die categorieën werkzoekenden die op de arbeidsmarkt een extra steuntje nodig hebben. Daarbij wordt geprobeerd om maatwerkoplossingen aan te bieden die passen bij de specifieke problematiek van de betreffende deelnemer. Intensieve begeleiding is een cruciale factor in de aanpak.

Het WGP werd in 1983 opgezet en is sindsdien in de Philips-cao verankerd. Doel is een bijdrage te leveren aan de bestrijding van langdurige werkloosheid en het voorkomen van uitsluiting. Dat gaat goed: van de ruim 12.000 werkzoekenden die tot dusverre aan het WGP hebben deelgenomen, vindt gemiddeld meer dan 70% betaald werk.

Via het WGP biedt Philips jaarlijks aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans om relevante werkervaring en scholing op te doen. Deze zogenoemde *werkervaringsplaatsen* zijn additionele werkplekken in de operationele sfeer van de organisatie. Geen 'parkeerplaatsen' maar échte arbeidsplaatsen, waarin de deelnemers kennis, vaardigheden en ervaringen opdoen waar ze mee verder kunnen – mede

omdat ze ook aan trainingen en workshops deelnemen. Kortom, alles is erop gericht dat zij zich zó ontwikkelen, dat hun kansen op het vinden van een betaalde baan aantoonbaar groter worden.

Heldere spelregels

Gelijke kansen bieden aan iedereen in de samenleving is een speerpunt van het WGP. Daarom kan in principe iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt deelnemen. Man of vrouw, leeftijd, afkomst, werkverleden – dat doet er niet toe. Natuurlijk zijn er wel heldere spelregels. Zo moeten deelnemers tenminste zes maanden als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV WERKplein. Voor mensen zonder startkwalificatie en arbeidsgehandicapten geldt geen minimale werkloosheidsduur.

Philips legt elk jaar WGP-plekken (voorzien van globale wervingsprofielen) neer bij UWV WERKplein en diverse gemeenten in het land. Die instanties doen de voorselectie, waarbij ze scherp letten op de geschiktheid van kandidaten. Motivatie is het allerbelangrijkste: van kandidaten wordt verwacht dat zij er zin in hebben, hun uiterste best doen om deze kans met beide handen aan te grijpen.

Maatwerkoplossingen

WGP-deelnemers gaan een kennismakingsovereenkomst van één jaar aan met Philips. Ze verdienen het wettelijk minimumloon, aangevuld met de bij Philips gebruikelijke 'derdiende maand'. Indien van toepassing komt daar nog een toeslag voor onregelmatig (ploegen)werk bovenop. Deelnemers onder 23 jaar worden

grote flexibiliteit

twee leeftijdsjaren hoger ingeschaald. Een 20-jarige ontvangt dus het minimumloon van een 22-jarige, plus genoemde aanvullingen. Welk type werk en waar de werkplek is die het WGP voor de individuele deelnemer in petto heeft? Dat kan van alles zijn. Insteek is maatwerkoplossingen aan te bieden die bij iemands mogelijkheden, voorkeuren en ambities passen. En bij het opleidingsniveau, dat binnen het WGP varieert van lager beroepsonderwijs tot hoger onderwijs.

De opzegtermijn bedraagt slechts een week, zodat men zonder belemmeringen kan doorstroom naar een vervolgbaan.

Begeleiding en sturing

Om de kansen op passend en betaald werk te vergroten, zijn drie factoren doorslaggevend:

- **Werkervaring**

WGP-deelnemers doen werk dat ertoe doet. Zo doen ze de kennis, vaardigheden en ervaring op waarmee ze na hun WGP-tijd verder kunnen. Behalve om 'harde' vakkennis, gaat het om 'zachte', gedragsmatige vaardigheden. Zoals de juiste houding en instelling ten aanzien van werken en werktijden, samenwerken met collega's en omgang met 'de baas'.

- **Begeleiding**

Intensieve begeleiding is cruciaal voor het slagen van WGP-trajecten. Voor veel deelnemers

is een dagelijkse job wennen. Een stuk sturing en begeleiding/ondersteuning is dan welkom. Daarom heeft iedere WGP-deelnemer binnen Philips een vaste werkplekbegeleider en volgt men cursussen op het vlak van persoonlijke ontwikkeling en uitstroom naar werk.

- **Werkgerelateerde activiteiten**

WGP'ers nemen deel aan werkoverleggen, teamdagen, trainingen en andere zaken die bij werken horen. Ook dat zijn nuttige (leer)ervaringen.

Individuele werkervaringsplaats

Dit eerste traject waar de WGP'er mee te maken krijgt, is gebaseerd op maatwerk. De deelnemer wordt geplaatst op een individuele werkervaringsplaats. Samen met de mentor wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld. Dat geeft antwoord op vragen, zoals 'wat wil ik bereiken in het WGP-jaar?' en 'wat/wie heb ik nodig om dat te realiseren?' Daaruit volgen actiepunten, bijvoorbeeld over aanvullende scholing of over een stuk persoonlijkheidsontwikkeling. Dit model is vooral bedoeld voor kandidaten die al een beroepskwalificatie op zak hebben, maar niet op eigen kracht aan een reguliere baan kunnen komen, bijvoorbeeld omdat ze geen (recente) werkervaring hebben. De trajectduur is in principe één jaar.

Leerwerkplek

Het WGP biedt ook de mogelijkheid om een leerwerktraject te doorlopen. Doorgaans betekent dat: vier dagen per week op een werkervaringsplaats werken, één dag per week een vakopleiding volgen. Een variant is dat men, om voldoende toegerust te zijn voor een werkervaringsplaats, start in een 'voortraject' van enkele maanden. Het doel: werkervaring opdoen én het traject afsluiten met een erkend vakdiploma. Dit model heeft een trajectduur van 16 tot 24 maanden, afhankelijk van de duur van de vakopleiding. ■



‘Kijk ook eens naar wat

Huub van der Vrande, bestuursvoorzitter van Neways, is een man met een missie. Ook personen met een afstand tot de arbeidsmarkt verdienen een faire kans op werk, vindt hij. Als voorzitter van Stichting Atlant Partnership draagt hij die boodschap onvermoeibaar uit. En dat werkt: zo’n 115 bedrijven en instellingen, waaronder Philips, hebben zich al bij de social community aangesloten.

Het Atlant Partnership spant zich in om arbeidsbeperkten, langdurig werkzoekenden en andere groepen die moeilijk aan werk komen, te plaatsen bij haar deelnemers. Tot nu toe zijn ruim 950 plaatsingen gerealiseerd. Noem het maar maatschappelijk verantwoord ondernemen, zegt Van der Vrande. “Vroeger werden deze mensen achter een muur gestopt om het eenvoudigste assemblagewerk te doen. Maar anno 2012 ga je zo niet met mensen om. Zou ook onverstandig zijn, want de arbeidsmarktkrapte gaat fors toenemen. Dus is het ook een stukje eigenbelang om deze doelgroepen niet links te laten liggen.”

Goede match

Dat vraagt om een omslag in denken, zegt hij. “Kijk niet naar wat ze níet kunnen, maar naar wat ze wél kunnen.” Uit eigen ervaring weet hij

dat die houding best vaak een goede match oplevert. “Bij ons (lees: Neways, red.) werken een achttal mensen met een arbeidsbeperking, onder meer op de expeditie. Ze zorgen dat producten in de juiste aantallen op de juiste

‘Wajong-project van Philips is een geweldig maatschappelijk gebaar’

tijdstippen de deur uitgaan. Voorheen gebeurde het nog wel eens, dat er niet honderd producten in een doos werden gestopt, maar een te weinig of te veel. Maar sinds die mensen bij ons werken, is dat niet één keer meer voorgekomen.

Ze voelen zich ‘directeur van de expeditie’, zijn secuur, gemotiveerd en loyaal. Voor dat type werk kun je geen betere arbeidskrachten hebben.”

Andere deelnemers aan het partnership hebben soortgelijke ervaringen. Bij Dorel in Helmond is een grote groep personen met een arbeidshandicap geplaatst via re-integratiebedrijf Atlant Groep. Ze assembleren kinderzitjes (Maxi Cosi) en doen dat prima. Van der Vrande: “Motivatie is een sterk punt van deze doelgroep. Ik ken deelnemers die zeggen: mijn ziekteverzuim is gedaald sinds ik via het partnership mensen in dienst heb.”

Grote diversiteit

Het Atlant Partnership bestaat uit allerlei bedrijven en instellingen. Groot en klein, profit,

ze wél kunnen'

Huib van der Vrande: "Ik ken partners die zeggen: mijn ziekteverzuim is gedaald sinds ik via het partnership mensen in dienst heb."

non-profit en overheid, maakbedrijven en dienstverleners; zelfs de voetbalclubs Helmond Sport en PSV doen mee. Het partnership geeft hen ook iets terug; ze worden met raad en daad bijgestaan en kunnen profiteren van inkoopvoordeel op leaseauto's, telefonie, energie en verzekeringen. Van der Vrande: "In je eentje bij een leasebedrijf aankloppen voor tien auto's of als conglomeraat voor misschien wel tweeduizend auto's; dat scheelt nogal. Bovendien betalen de leveranciers van die diensten ons een kleine fee die we investeren in kansrijke projecten voor de onderkant van de arbeidsmarkt." Verder worden netwerkbijeenkomsten gehouden. Op één daarvan wordt jaarlijks de 'Meest Maatschappelijke Partner' gekozen. In 2010 was Atlant Partnership gastheer voor

de uitreiking van de Ir. Noordhofprijs voor excellent vakmanschap. Voor het eerst werd toen ook de Brabantse Re-integratieprijs toegekend aan iemand die ondanks beperkingen en/of tegenslagen een plek in het arbeidsproces heeft weten te vinden. Linda Achola, administratief medewerkster bij Philips, won de prijs in 2011.

Test engineers

Philips neemt op verschillende manieren deel aan het partnership. Frank Visser, Manager WGP, is bestuurslid en zit de jury voor die de 'Meest Maatschappelijke Partner' kiest. En het Atlant Partnership is één van de leveranciers van kandidaten voor het WGP. Zoals vorig jaar voor het nieuwe leerwerktraject 'Test engineer' voor mensen met autisme of verwante stoornis.

Van der Vrande spreekt van 'een geweldig maatschappelijk gebaar'. "Philips heeft dat Wajong-project heel goed opgepakt en steekt er heel veel effort in. Ze hoéven niet, maar dóén het toch maar mooi. Een geweldig signaal richting andere bedrijven."

Het Atlant Partnership wordt landelijk gezien als maatschappelijk vooruitstrevend. Toch is er nog veel te winnen, zegt Van der Vrande. Hij doelt op verdere uitbreiding van het deelnemersaantal, maar ook op het inbedden van deze vorm van maatschappelijk gedrag in organisaties. "Niet alleen de manager, maar de hele organisatie moet het nut ervan inzien om deze doelgroepen meer bij het arbeidsproces te betrekken. Bij Neways hebben we dit verankerd in onze HRM. Zodat die creatief op zoek gaat naar wat voor deze doelgroepen mogelijk is." ■

Naam: Marion Wesseling

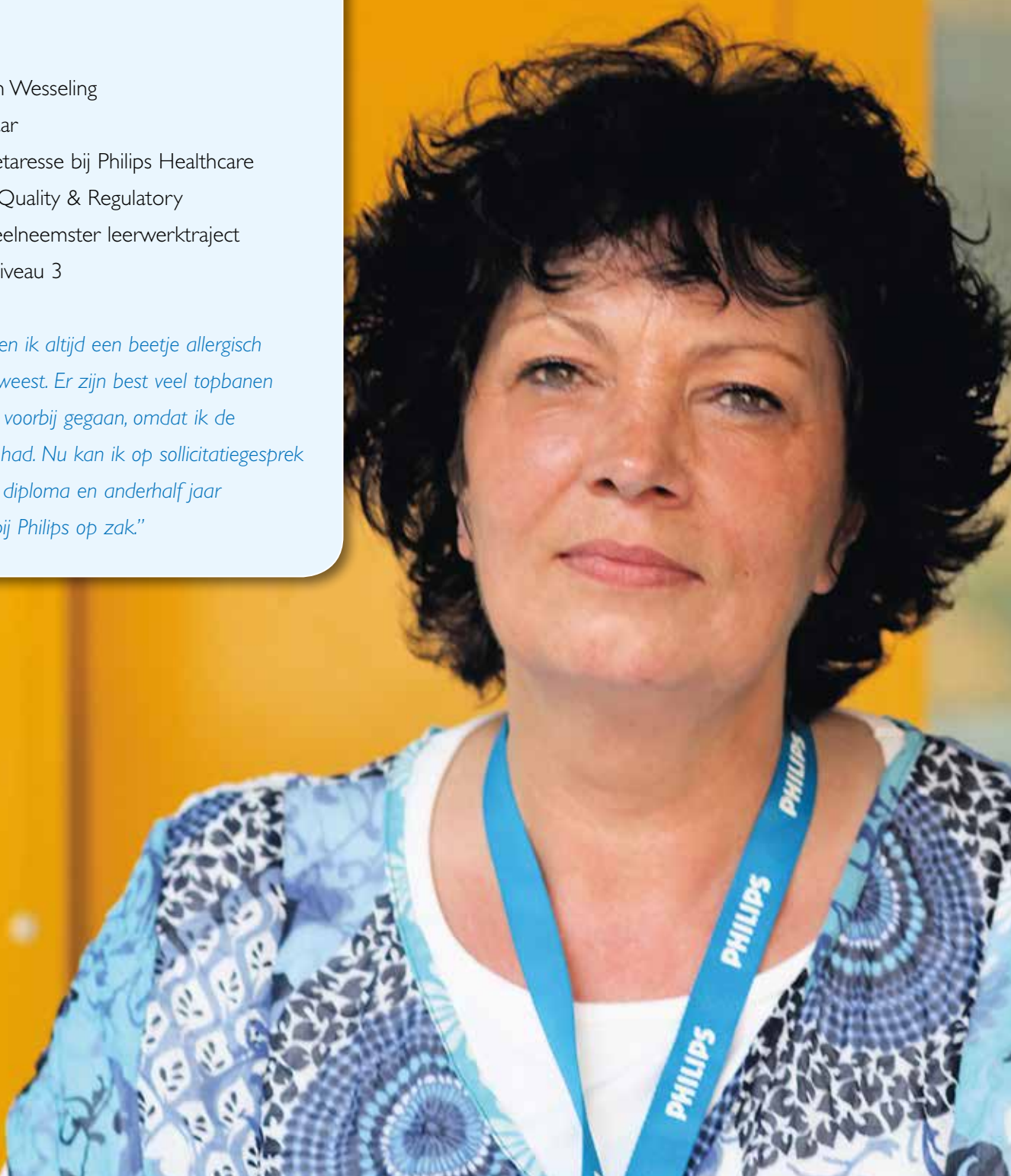
Leeftijd: 54 jaar

Functie: Secretaresse bij Philips Healthcare

Afdeling: XR Quality & Regulatory

Bijzonder: Deelnemster leerwerktraject
Secretarieel niveau 3

"Volgens mij ben ik altijd een beetje allergisch voor school geweest. Er zijn best veel topbanen aan mijn neus voorbij gegaan, omdat ik de diploma's niet had. Nu kan ik op sollicitatiegesprek met een mooi diploma en anderhalf jaar werkervaring bij Philips op zak."





Naam: Sabina Sachautdinova

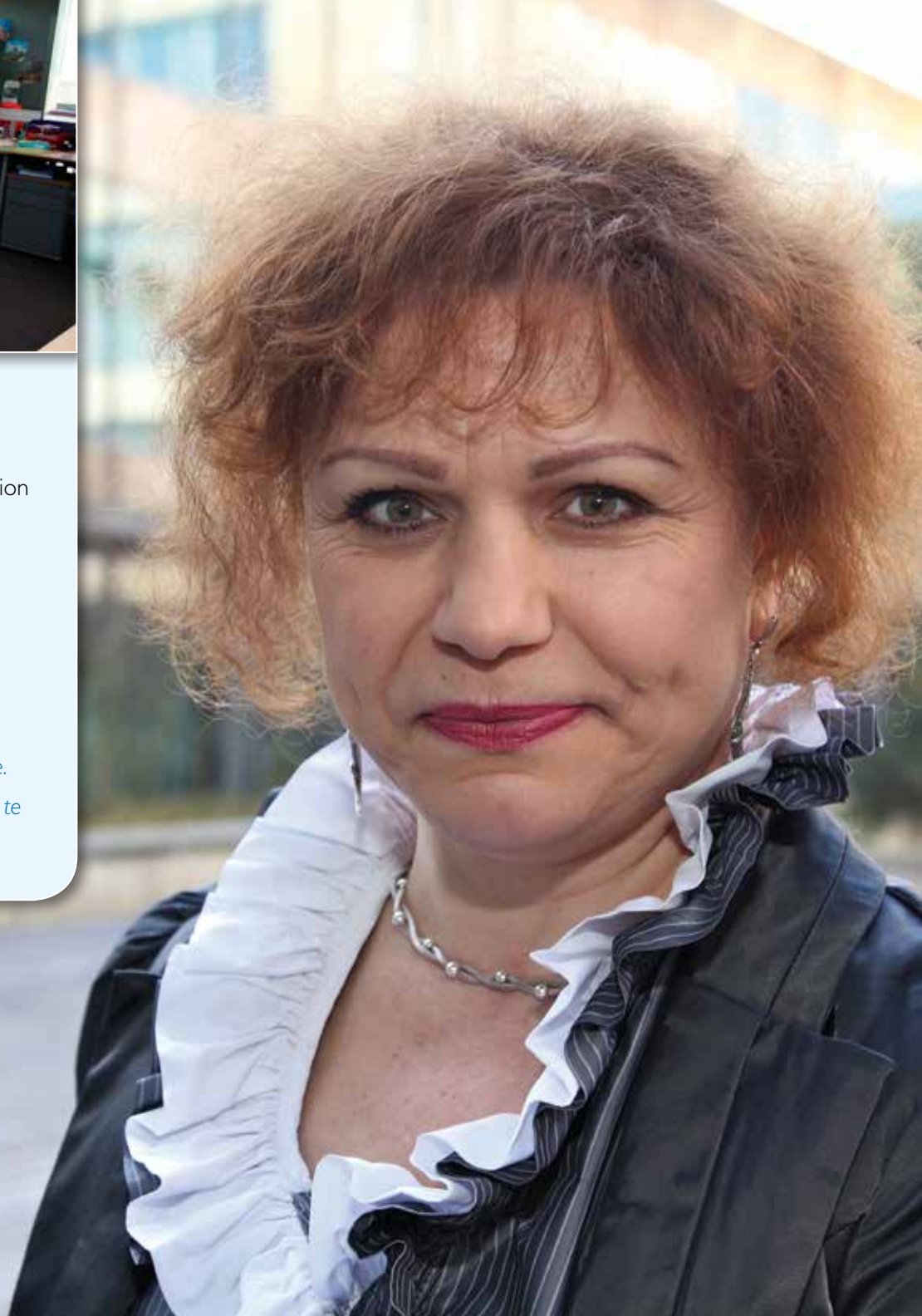
Leeftijd: 50 jaar

Functie: Medewerkster Declaration Preparation
bij Philips Electronics Nederland

Afdeling: Shared Service Centre Customs

Bijzonder: Kwam als hoog opgeleide
Oezbeekse vrouw naar Nederland

*“Iedere geslaagde leerervaring vergroot je zelf-
vertrouwen, gevoel voor eigenwaarde en energie.
Dat helpt echt om een volgende uitdaging aan te
gaan en tot een succesvol einde te brengen.”*





Naam: Mehtap Çoban

Leeftijd: 22 jaar

Functie: Front Office Medewerkster

Afdeling: Training Center Philips Lighting

Bijzonder: Ondersteunt de uitvoering van het WGP in Roosendaal

“Het WGP traject is voor mij het ultieme voorbeeld van het gezegde ‘Al doende leert men’. Kijkend naar wat ik nu heb, ben ik rijker geworden als het gaat om (werk)ervaring, kennis en zelfvertrouwen. Dat ik dat kan delen, maakt de meerwaarde alleen maar groter.”



Naam: Jan Willem van der Snoek

Leeftijd: 50 jaar

Functie: Bedrijfsproceskundig Medewerker bij Philips Healthcare

Afdeling: ME Best Engineering

Bijzonder: Na enkele jaren van werkloosheid gestart met een EVC-traject

"Ik heb veel geleerd in het WGP. Ook de ontmoetingen en gedachtewisselingen met collega-WGP'ers vond ik leerzaam. En in de training in sollicitatievaardigheden werd met wederzijds respect het beste uit je naar boven gehaald."

Meebewegen met vraag



Langdurig werkzoekenden, allochtonen, personen met een arbeidsbeperking, jongeren zonder startkwalificatie, herintredende vrouwen, hogeropgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt. De doelgroepen waarop het Philips WGP zich richt, zijn zeer pluriform – en hetzelfde geldt voor de leerwerktrajecten die het WGP hen aanbiedt. Sterk punt: de trajecten bewegen soepel mee met de veranderingen in vraag en aanbod.

Uit menig onderzoek blijkt dat laaggeschoolden en ouderen nauwelijks bereid zijn om in zichzelf te investeren door (vak)opleidingen te volgen. Algemeen wordt gesteld dat het niveau startkwalificatie (Mbo2) minimaal noodzakelijk is om duurzaam inzetbaar te blijven. Toch zijn tienduizenden jongeren de afgelopen decennia zonder diploma van school gegaan. Zij lijken mee te bewegen met de economische conjunctuur: in goede tijden werken ze via tijdelijke contracten of uitzendbureaus, in tijden van economische neergang raken ze werkloos.

Schoolverlaters

Een verandering aan de aanbodzijde is de, als gevolg van de financieel-economische crisis, stijgende werkloosheid onder schoolverlaters. Vanuit werkgeverszijde worden extra inspan-

ningen verricht om leerwerktrajecten aan te bieden en Philips heeft dit in de WGP-paragraaf van de cao geborgd. Binnen het WGP wordt daarom extra aandacht besteed aan leerwerktrajecten die leiden tot een afgeronde en erkende vakopleiding. In feite gaat het om 2e kans onderwijs ('herstelonderwijs'), omdat de deelnemers vrijwel altijd ouder zijn dan 25 jaar en vaak meer dan tien jaar geen opleidingen meer genoten hebben. Voor deze doelgroep is de combinatie van leren en werken het ideale recept om alsnog een vakdiploma te behalen. Verder komt het steeds vaker voor; dat WGP-kandidaten niet aan het instapniveau voor een WGP-traject voldoen. Bijvoorbeeld omdat de deelnemers de Nederlandse taal onvoldoende beheersen of over onvoldoende werknemersvaardigheden beschikken. Om de slaagkans te

vergroten, werden in 2011 binnen het WGP diverse zogeheten 'voorschakeltrajecten' ontwikkeld. Daarin wordt getracht het gat tussen wat men kan en moet kunnen te dichten alvorens kandidaten bij Philips op de werkvloer beginnen. Daar komt bij, dat de eisen die potentiële werkgevers stellen aan nieuwe werknemers gaandeweg strenger zijn geworden. Tegenwoordig wordt steeds vaker een door-groei naar niveau 3 (vakopleiding) of op termijn zelfs niveau 4 (middenkader- of specialistenopleiding) geëist. Ook op die ontwikkeling speelt het WGP in door veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties.

Oplopend tekort

Een andere, actuele vraag vloeit voort uit de

en aanbod

vergrijzing (lees: de uittocht van de *babyboomers* uit het arbeidsproces) en de ontgroening (het afnemende aantal jonge nieuwkomers op de arbeidsmarkt): *welke nieuwe bronnen kunnen we aanboren om het oplopende tekort aan technici een halt toe te roepen?* De leerwerktrajecten Verspanen (Mbo2) en Mechatronica (Mbo2), die het Philips WGP samen met SPOMM (Stichting Praktijk Opleidingen Metaal en Mechatronica) ontwikkelde, zijn een eerste aanzet in die richting. Daarnaast starten binnen Consumer Lifestyle in Drachten en de Lighting-fabrieken jaarlijks zestig tot zeventig deelnemers met leerwerktrajecten, voornamelijk in de procesindustrie als Operator A (Mbo2) of Operator B (Mbo3).

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)

Traject Secretarieel

De aandacht binnen het WGP voor 'indirecten', lees: personen met een achtergrond in of aanleg/ambitie voor administratief-secretarieel werk, neemt de laatste jaren toe. Vorig jaar gingen voor het eerst dertien vrouwen en één man in het leerwerktraject 'Secretarieel' (niveau 3) van start. Zij zijn gemiddeld dertig jaar en hebben al enkele flinke tegenslagen moeten overwinnen. Om ze goed voor te bereiden op het werk dat hen binnen Philips te wachten stond, werd in een 'voorschakeltraject' hun basis-kennis en werkhouding bijgespijkerd. Eenmaal op een werkplek lijkt de gekozen aanpak goed uit te pakken. "Ik sta versteld van het enthousiasme en de motivatie. Iedereen wil er echt iets van maken", zegt WGP-coördinator Helma Karsmakers. En de begeleiders? "Sommigen hadden hun bedenkingen, maar nu niet meer: ze vinden de WGP'ers een aanwinst voor hun organisatie en zeggen er ook zelf van te leren." Om hun sollicitatievaardigheden en zelfvertrouwen op te krikken volgen de deelnemers in het tweede gedeelte van het traject een training CareerSKILLS. Manager WGP Frank Visser: "De combinatie werken en leren is pittig. Maar dit is een sterke groep." ■

Top-3 leerbedrijf

Samen met Werkplein Mercado, SBK en Schoevers was ECABO nauw betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van het WGP-traject 'Secretarieel'. Dit kenniscentrum voor o.a. administratieve beroepen organiseert jaarlijks de landelijke verkiezing 'Leerbedrijf van het Jaar'. Uit 64 genomineerden werd het Philips WGP vorig jaar verkozen tot een van de top-3 leerbedrijven. Omdat het opleidingsbeleid goed en innovatief is en de werkplekbegeleiders en praktijkopleiders hun kennis vol enthousiasme overdragen op, in dit geval, de WGP-deelnemers.



Uitstroom babyboomers vraagt om focus op nieuwe doelgroepen voor technische beroepen

SPOMM verbreedt scope, WGP helpt een

De doelstelling van de Stichting Praktijk Opleidingen Metaal en Mechatronica (SPOMM) is klip en klaar: zorgen dat de maakindustrie in de Brainport-regio nu én in de toekomst over voldoende goedopgeleide vakmensen kan beschikken. Vmbo-uitstromers zijn en blijven de belangrijkste doelgroep. Maar nu de uittocht van de babyboomers op stoom komt, wil SPOMM andere doelgroepen niet links laten liggen. "Onze samenwerking met het Philips WGP is een goed begin", zegt SPOMM-voorzitter Edward Voncken.

De CEO van KMWE Precision Systems & Precision Components doelt op vroegtijdige schoolverlaters (van Havo of Hbo), zij-instromers (die wel eens iets anders willen) en werkwzoekenden (al dat niet met een afstand tot de arbeidsmarkt). SPOMM en Philips WGP dokterden voor deze doelgroepen vernieuwende leerwerktrajecten uit. Die bestaan uit twee naadloos op elkaar aansluitende delen: in het eerste jaar doen de deelnemers bij Philips werkervaring op en volgen zij praktijk in het PraktijkOpleidings-Centrum en theorielessen op ROC Eindhoven.; in het tweede jaar vervolgen zij de opleiding bij één van de SPOMM-bedrijven.

Kweekvijver

SPOMM werd in 2003 opgericht. Midden jaren


negentig stopten Philips en DAF met hun bedrijfsscholen. Gevolg: techniekbedrijven in de regio zagen de toestroom van bij Philips en

Toenemend tekort aan technici vraagt om nieuwe oplossingen

DAF opgeleide vaklieden stilaan opdrogen. Plannen om als industrietak een bedrijfsschool op te tuigen draaiden op niets uit. Afspraken maken met het ROC Eindhoven over technische opleidingstrajecten lukte uiteindelijk wel. SPOMM-manager Harry Jannink: "Sindsdien

zien wij erop toe dat de roc-opleidingen qua inhoud en methodiek aansluiten bij de behoeftes van onze – inmiddels – 49 SPOMM-deelnemers. En dat loopt goed." Maar SPOMM doet méér. Edward Voncken: "Onze missie is te zorgen voor een kweekvijver van vaklieden waaruit onze leden nu en in de toekomst kunnen putten. Eerste vereiste is dat je jongeren die een vervolgopleiding overwegen, ervan overtuigt dat werken in de techniek nog niet zo verkeerd is. Dat het leuk is om iets te maken, en niet zwaar en/of vies; dat je een goed loon kunt verdienen en veel mogelijkheden hebt om carrière te maken." Promotie- en wervingscampagnes, gastdocentschappen op scholen, doe-avonden: SPOMM laat geen mogelijkheid onbenut om dat onder de aandacht te brengen.

handje



Edward Voncken (links) en Harry Jannink:
“In de techniek zijn volop mogelijkheden om
carrière te maken.”

Alles klopt

Die aanpak werkt, zegt Jannink: 45% van alle vacatures bij de deelnemende bedrijven werd de afgelopen jaren via het SPOMM-kanaal ingevuld. De gedegen selectie, de aanpak van praktijkleren (theorie bij het roc, praktijk in het PraktijkOpleidingsCentrum en in een SPOMM-bedrijf; 90% slaagt!), de goede salariëring en baan-

In de techniek kun je een goed loon verdienen

zekerheid (vanaf dag één zijn deelnemers in dienst van één van de SPOMM-bedrijven); het klopt allemaal. Wat ook helpt, zegt Voncken, is

dat steeds meer bedrijven zich bij SPOMM aansluiten. “In je eentje kun je de krapte op de arbeidsmarkt niet oplossen. Dat moet je samen doen, door als sector één gezicht te tonen, één boodschap te verkondigen en één deur te hebben die jongeren weten te vinden. Dat besef is de laatste jaren toegenomen.”

Maar het kán en móét beter. Tussen 2010 en 2025 gaan 775.000 babyboomers met pensioen; en daar staan ‘maar’ 420.000 intreders tegenover. In de techniek pakt het, als alles bij het oude blijft, nog slechter uit: drie treden uit, één treedt in. Een horrorscenario, dat SPOMM zo veel mogelijk wil pareren door zich ook op andere doelgroepen te richten. De samenwerking met het Philips WGP is een prima aanzet, zegt Voncken. “Enerzijds levert dat keihard nieuwe kandidaten

op en anderzijds kan dat andere bedrijven over de streep trekken om iets soortgelijks te gaan doen.”

Techniekcampus

Een verdere impuls verwacht hij van de plannen van ROC Eindhoven, Fontys en TU/e om de techniekopleidingen in de regio beter op elkaar af te stemmen en fysiek bij elkaar te brengen op een techniekcampus – met Brainport Industries als samenbindende factor. Zodat jongeren voor alle techniekopleidingen van Mbo- tot en met Wo-niveau op één plek terecht kunnen, doorstuderen makkelijker wordt en de instituten samen van de beste faciliteiten gebruik kunnen maken. “Zo creëren we een icoon voor de maakindustrie, een plek van topniveau die veel meer jongeren zal aantrekken.” ■

Naam: Elmir Kadić

Leeftijd: 36 jaar

Functie: Operator bij Philips Consumer Lifestyle

Afdeling: High-End

Bijzonder: Gevlucht uit geboorteland, is gestart met opleiding Operator-A

Als 16-jarige jongen wilde Elmir Kadić doorgaan in techniek. Maar daar haalde de oorlog in Bosnië-Herzegovina een dikke streep doorheen. Acht lange (wacht)jaren in het asielzoekerscentrum later, start Elmir als Operator-A binnen het Philips WGP.

“Ik mocht weer proberen iets te maken van mijn leven.”





Naam: Sanita Zeljkovic

Leeftijd: 28 jaar

Functie: Afdelingssecretaresse bij Philips Research

Afdeling: Minimally Invasive Healthcare

Bijzonder: Wachtte acht jaar op een verblijfsvergunning, volgt nu een secretariële opleiding op niveau 3

“Ja, de toekomst ziet er goed uit. Dat bewijst maar weer dat je het heft in eigen handen moet nemen.”

Naam: Dennis Rombouts

Leeftijd: 25 jaar

Functie: Test engineer bij Philips Lighting

Afdeling: Optical Calibration & Measurements

Bijzonder: Autistische stoornis en geslaagd voor ISTQB opleiding

Dennis functioneert het best in een functie met veel structuur. Nadat er voor een strakke werkplanning en goede aansturing was gezorgd, verbeterden zijn prestaties zowel kwalitatief als kwantitatief.





Naam: Ferry Fleskens

Leeftijd: 24 jaar

Functie: Monteur Pre-assembly bij Philips
Healthcare

Afdeling: Operations Magnetic Resonance
System Integration

Bijzonder: Deelnemer leerwerktraject
Mechatronica niveau 2

Bij de start van de opleiding vond Ferry studeren maar niets. Maar na een tijdje kwam hij erachter dat het best wel leuk en uitdagend is. Nu is het zijn ambitie om door te leren.



Meer focus op arbeids

De pilot 'Test engineer' draagt bij aan een positievere beeldvorming over mensen met een autistische stoornis. Dat zegt Annelies Spek, klinisch psycholoog en onderzoeker bij Centrum Autisme Volwassenen van de GGZ Eindhoven. Twee jaar geleden promoveerde ze op onderzoek naar de kwaliteiten en beperkingen van mensen met autisme. Ze kwam erachter dat bepaalde eigenschappen autisten juist uitermate geschikt maken voor functies als software-tester of archivaris. Vanaf de start van het project 'Test engineer' volgde zij de tien WGP-deelnemers. Opmerkelijke conclusie: deelname aan het project werkt net zo goed of beter als twee jaar intensieve medische behandeling. Deelnemers blijken na verloop van tijd aanzienlijk minder last van lichamelijke en psychische klachten (zoals slaapproblemen, angst en depressie) te hebben.

Werkzoekenden met een arbeidshandicap krijgen de laatste jaren veel aandacht binnen het Philips Werkgelegenheidsplan. Het leerwerktraject 'Test engineer', specifiek ontwikkeld voor mensen met een autistische stoornis, springt het meest in het oog. Maar ook een project voor Wajongers in Drachten en diverse individuele werkervaringsplekken getuigen van de extra aandacht voor arbeidsgehandicapten in het WGP.

De leerwerktrajecten vloeien voort uit het appèl dat de Rijksoverheid enkele jaren geleden deed op het bedrijfsleven om de sterke toename van het aantal Wajongers een halt toe te roepen. NS, NXP, Nuon en Philips namen de handschoen op en zetten pilots op voor deze doelgroep. Inmiddels hebben zich nog twintig bedrijven en instellingen bij dit initiatief, dat 'Toonaangevende Werkgevers' wordt genoemd, aangesloten.

Maatwerk

In het WGP-traject 'Test engineer' ligt de focus op jongeren met een autistische stoornis én met een technische affiniteit op Mbo+/Hbo-niveau. Mensen met autisme zijn bij uitstek geschikt voor functies waarin veel structuur zit en het op nauwkeurig werken aankomt. Het testen van hardware, software of een combinatie daarvan voldoet daar perfect aan.

En dat niet alleen: er is ook veel vraag naar. Kortom: in test engineering liggen grote kansen voor mensen met autisme. Opmerkelijk is dat de werving en selectie van kandidaten weinig problemen opleverde. Philips bood zeven leerwerkplekken, maar uiteindelijk werd voor tien kandidaten een geschikte werkplek gevonden. Goede en passende werkplekken, waar de kandidaten welkom zijn en – cruciaal – ze verzekerd zijn van goede begeleiding en ondersteuning. Tijdens het voortraject van twee maanden werd een nauwkeurig beeld van iedere kandidaat gevormd, zodat elke begeleider een soort 'handleiding van de kandidaat' kon worden aangereikt. Vanaf dag één had men dus een goed beeld van wat te wachten stond. Een belangrijke succesfactor is dat leidinggevend, begeleiders en andere collega's diepgaand worden voorgelicht over wat autisme is, wat ze wel en niet van mensen met autisme kunnen

gehandicapten

verwachten en hoe ze het best met deze mensen kunnen omgaan. In de meeste gevallen werden ook aanpassingen aan de werkplek en omgeving gedaan.

Ook de deelnemers zelf zijn merendeels positief: het werk en de werkomgeving bevalt en ze zijn blij de uitkeringssituatie achter zich gelaten te hebben. Erwin Bosch, test engineer bij Philips Healthcare in Best, is blij met de geboden kans: "Ik heb alle ruimte en alles wat ik nodig heb om mijn werk te kunnen doen. Mijn collega's zijn heel behulpzaam. Wel was het wennen: alles is nieuw en het is hier zó enorm groot. Ik krijg met zoveel nieuwe mensen te maken dat ik de tel ben kwijtgeraakt."

Wajong-pilot in Drachten

De pilot voor jonggehandicapten bij Philips Consumer Lifestyle in Drachten loopt 'boven verwachting goed'. Sinds april 2010 zijn gemiddeld vijf Wajongers actief op een werkervaringsplaats als operator, logistiek medewerker of kwaliteitsmedewerker. Uitgaande van de specifieke kwaliteiten van de deelnemer werd in enkele gevallen de functie iets vereenvoudigd ('job carving'); anderen draaien gewoon 'naar vermogen' mee. In eerste instantie werden vijf mannelijke Wajongers geplaatst. Nadat één van hen succesvol uitstroomde naar een reguliere baan, werd de groep aangevuld met twee vrouwelijke

deelnemers. In 2011 werd besloten om de pilot in 2012 te vervolgen. Frank Snellens, HR Manager in Drachten, noemt de goede en consistente begeleiding één van de succesfactoren van de pilot. "We hebben met het UWV geregeld dat één jobcoach alle kandidaten begeleidt en dat werkt uitstekend. De komende jaren houden we het bij vijf tot zes Wajongers, want we willen voldoende aandacht aan de kandidaten kunnen besteden."

Olievlekwerking

Manager WGP Frank Visser: "Het is ons niet primair te doen om grote aantallen, maar vooral om de kwaliteit van de 'opbrengst': kennis en ervaringen opdoen in het werken met mensen met een beperking. Olievlekwerking naar andere bedrijven, naar het Mkb, is één van de belangrijkste doelstellingen van deze pilot."

'Olievlekwerking naar andere bedrijven is hoofddoel van pilot'

Ik erger me regelmatig aan de beeldvorming rond Wajongers. Alsof deze mensen alleen maar geschikt zijn om simpele taken uit te voeren!



Met het project 'Test engineer' willen we laten zien dat Wajongers wel degelijk in staat zijn om hoogwaardig werk uit te voeren. Je moet alleen met enige visie naar de samenstelling van het takenpakket kijken. En laten we realistisch zijn: in de toekomst hebben we deze 'verborgen arbeidsreserve' keihard nodig om in de toekomstige vacaturebehoefte te voorzien. Het zou mij niet verbazen als de meeste deelnemers zonder problemen doorstromen naar een reguliere baan. Binnen of buiten Philips, dat zal de toekomst uitwijzen." ■

'Ook jij kunt je dromen



“Geloof in jezelf. Stel ambitieuze, maar realistische doelen. Toon passie en enthousiasme. En zet door, ook als het even tegenzit.” Voor Esther Vergeer, de meest succesvolle rolstoeltennisster ooit, is dat hét recept om je dromen waar te maken. Als gastspreker op het Philips WGP Jaarcongres 2011 vertelde ze openhartig over haar handicap, sportcarrière en maatschappelijke ervaringen.

WGP Congres 2011

“Ik kijk met veel plezier terug op het WGP Jaarcongres. De gesprekken achteraf, tijdens de borrel, zijn mij het meest bijgebleven: toen hoorde ik verhalen die me echt aangrepen. Als ik de WGP-deelnemers iets mee zou mogen geven, dan is het: kijk niet teveel achterom, maar juist vooruit. Grijp de kans die je door middel van het WPG krijgt en kies je eigen weg! Geloof vooral in je eigen kunnen, ondanks de tegenslagen die op je pad zijn gekomen. Je hebt de touwtjes zelf in handen.”

Esther (30) is volgens Richard Krajicek 'misschien wel de meest succesvolle sporter aller tijden'. Sinds 1998 voert ze de tenniswereldranglijst aan, met gouden medailles op de Paralympische Spelen in Sydney (2000), Athene (2004) en Beijing (2008). En twee Laureus Awards voor beste gehandicapte sportvrouw ter wereld.

Aanpassen

Esther: “In je leven, privé en in je werk, gebeuren dingen die je niet hebt gepland, niet hebt zien aankomen – en waar je dus niks aan kunt doen. Het is ontzettend belangrijk, dat je je daar flexibel op kunt aanpassen. Bij sommigen is dat aangeboren, maar anderen moeten daar keihard aan werken.”

Esther weet waarover ze praat. “Op m'n zesde werd ik heel ziek. Tot dan was ik een normaal gezond meisje.” Ten lange leste werd een bloed-

afwijking rond haar ruggenmerg vastgesteld. Een riskante operatie pakte niet goed uit: ze kwam in een rolstoel terecht, voor altijd. Een lange revalidatie volgde. “Ik moest van alles opnieuw leren: me aankleden, stoepjes op en af gaan. Hoewel ik best positief ben ingesteld, was dat een heel moeilijke periode. Tikkertje op het schoolplein, logeren bij vriendinnetjes; gewone dingen konden ineens niet meer of waren heel lastig. Dat maakte me soms boos. Nóg wel eens, al heb ik het gaandeweg een plekje kunnen geven.”

Heldere doelen

In sport kon ze haar ei kwijt. “Daar werd ik niet aangestaard – wat heel naar is, want ik wil niet anders zijn.” Ze gooide zich helemaal op basketbal en tennis, later alleen nog op tennis. “Nooit met de gedachte nog eens naar de

waarmaken'

Esther Vergeer: "...zoek uitdagende omgevingen op, dan ga je met plezier naar je werk..."



Olympische Spelen te gaan of eerste op een wereldranglijst te worden, maar gewoon omdat ik het leuk vond. Sport heeft me enorm gevormd."

'Focus en doelen stellen; dat helpt om het beste in mezelf naar boven te halen'

Als rolstoeltennissers leerde ze heldere doelen te stellen. Zoals: in september 2012 op de Paralympics in Londen goud winnen. "Om mezelf te leren concentreren probeer ik de lettertjes te lezen op tennisballen die op me afkomen. Focus en doelen stellen helpt ontzettend om het beste in mezelf naar boven te halen."

Uitdagende plekken

Ook uitdagende omgevingen motiveren. In 2008 speelden Roger Federer en Andre Agassi een curieus partijtje tennis op het 211 meter hoge helikopterplatform van het luxehotel Burj Al Arab in Dubai. Esther: "Dat wil ik ook nog eens. Uitdagende omgevingen kunnen heel veel energie geven. Heb ik gemerkt op de Paralympics in Beijing. Ik speelde in de finale voor een bomvol stadion, ruim 9.000 toeschouwers. Een enorme klap. Iets doen wat je leuk vindt en wat zoveel mensen waarderen; een waanzinnig gevoel. Daarom zeg ik: zoek uitdagende omgevingen op, dan ga je met plezier naar je werk en krijg je waardering van je collega's."

Ervaringen delen

Esther's laatste advies: déél je passie. "Toen ik in 2004 in Athene mijn tweede olympisch goud

won, nam ik me voor mijn passie en goede ervaringen met anderen te delen." Zo ontstond de Esther Vergeer Foundation, die via sportdagen aan jongeren met een handicap laat zien wat sport kan doen met hun ontwikkeling. "Dat geeft enorm veel voldoening." Ook werkt Esther samen met de Johan Cruijff Foundation, die sportfaciliteiten biedt aan kinderen overal in de wereld. En binnen het Team ParaStars probeert ze op een coole en ambitieuze manier de gehandicaptensport zichtbaarder en populairder te maken.

De moraal van haar verhaal: "Geloof in jezelf, toon passie en enthousiasme – en straal dat uit, want dan kruisen vroeg of later mensen je pad die je verder kunnen helpen. Zo kun je heel ver komen in het verwekelijken van je dromen – met of zonder handicap." ■



Naam: Marianne Verbakel

Leeftijd: 26 jaar

Functie: HR Assistent bij Philips Lighting

Afdeling: Corporate HRM

Bijzonder: Rolstoel afhankelijk, door een ongeluk op jonge leeftijd een dwarslaesie opgelopen

Marianne is zeer positief ingesteld en weet wat ze wil en hoe ze dat moet bereiken. Het WGP is voor Marianne echt een opstap geweest naar haar volgende baan!



Naam: Olaf Noordergraaf

Leeftijd: 37 jaar

Functie: Test engineer bij Philips Lighting

Afdeling: Development TL

Bijzonder: Autistische stoornis, werkzaam geweest binnen ICT en wil zich nu breder ontwikkelen, geslaagd voor ISTQB opleiding

“Wat ik hier leer heeft niet alleen meerwaarde voor mijn toekomstige loopbaan, maar ook voor mijn dagelijks leven.”



Naam: Lawri van Buel

Leeftijd: 26 jaar

Functie: Test engineer bij Philips Research

Afdeling: Software Systems Integration

Bijzonder: Autistische stoornis en heeft een beperkt energievermogen, geslaagd voor ISTQB opleiding

"Het is voor mij moeilijk om overzicht te houden van het geheel. Gelukkig kan ik hiervoor terugvallen op mijn collega's."



Naam: Robbie Greve

Leeftijd: 30 jaar

Functie: Data Marketingondersteuner bij Philips Myshop

Afdeling: Myshop product management

Bijzonder: Autistische stoornis en spastische beperking: 'sociaal botsautootje'

"Ik weet al heel lang dat ik autistisch ben, maar dat is pas officieel vastgesteld nadat ik er zelf op aandrong. Dankzij deze diagnose ben ik bij een speciale therapie terecht gekomen, die een groot verschil heeft gemaakt in mijn leven."

Grens van 200 deelnemers in verslagjaar 2011 doorbroken

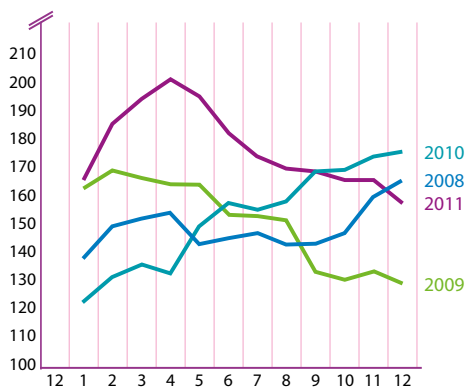
Deelnemersaantallen



Het WGP heeft opnieuw een goed jaar achter de rug. In de loop van 2010 liep het aantal deelnemers gestaag op en deze lijn werd in 2011 doorgezet. In april 2011 waren maar liefst 201 deelnemers geplaatst. Het aantal nieuwe instromers bedroeg 146 (in 2010 waren dat er 177). Het totaal aantal deelnemers vanaf de start van het WGP-project kwam hiermee op 12.265.

Aantal deelnemers

Aantal deelnemers over afgelopen vier jaar



De grafiek laat zien dat het aantal WGP-plaatsen de afgelopen jaren een stijgende trend vertoont. Ook zien we na een piek in april 2011 een duidelijke daling in de tweede helft van het jaar. Door de economische crisis, met kostenreducties en het wegvallen van subsidies tot gevolg,

was het budgettair niet mogelijk om het relatief hoge aantal plaatsen in 2012 te handhaven. Het aantal plaatsen per jaar is in de Philips-cao vastgesteld op minimaal 1% van de reguliere werknemerspopulatie (één werkervaringsplaats

Minder WGP-plaatsen in 2012 door eurocrisis

op honderd medewerkers). Met ongeveer 14.000 werknemers in Nederland gaat het dus om 140 WGP-plaatsen.

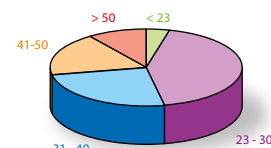
Verdeling mannen/vrouwen

Het percentage mannen in het WGP was in 2011 opnieuw hoger dan het percentage vrouwen: 57% man en 43% vrouw. Belangrijkste oorzaak is het grote aantal mannen dat op werkervaringsplaatsen in de procesindustrie is

geplaatst. Zoals bekend, is het aantal vrouwen in productiefuncties traditioneel laag.

Gemiddelde leeftijd

Leeftijd WGP kandidaten uitgestroomd in 2011



< 23 jaar	4%
23 - 30 jaar	43%
31 - 40 jaar	25%
41 - 50 jaar	18%
> 50 jaar	10%
Totaal	100%

De leeftijdsopbouw van de deelnemers verschilt niet wezenlijk van die van 2010. Vanaf de tweede helft van 2009 kreeg de instroom van jongeren zonder startkwalificatie en Wajongers extra

blijven stijgen

aandacht. Hierdoor daalde de gemiddelde leeftijd. Opmerkelijk is voorts dat ruim 10% van de deelnemers ouder was dan 50 jaar!

Hoewel gemiddelde leeftijd daalt, is 10% boven de vijftig

De jongste deelnemer is 20 en de oudste 62 jaar! De gemiddelde leeftijd in 2011 bedroeg 31,8 jaar (2010: 32,1 jaar).

Arbeidsgehandicapten

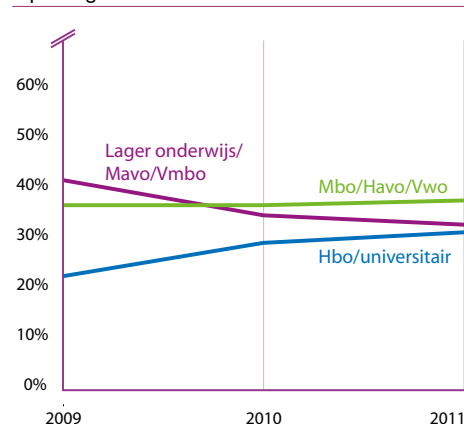
Het percentage deelnemers met een arbeids handicap kwam in 2011 uit op 17 % (2010: 12%). Sinds 2009 worden extra inspanningen voor deze doelgroep verricht. Naast individuele plaatsingen dragen het Wajong-project in Drachten (vijf deelnemers) en het leerwerktraject 'Test engineer' voor Wajongers met een autistische stoomis bij aan de toename van deze doelgroep.

Opleidingsniveau

In 2009 is sprake van een duidelijke trendbreuk. Hoewel procentueel al jaren dalend, vormden deelnemers met een opleidingsniveau Lager onderwijs, Lbo of Mavo/Vmbo tot 2009 de grootste groep. In 2010 werd deze groep ingehaald door deelnemers met Mbo-/Havo-

niveau. De doelgroep hoger opgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt stijgt de laatste jaren en kwam uit op 30.5% (2010: 29.0%). 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, in 2011 was dit gestegen naar ruim 60%.

Opleidingsniveau



Het aantal vrouwelijke deelnemers met een Hbo-/Wo-opleidingsniveau is aanzienlijk hoger dan het aantal hoogopgeleide mannelijke deelnemers. De verklaring is dat de mannen oververtegenwoordigd zijn in de leerwerktrajecten in de techniek. Vrouwen tref je relatief vaak aan op individuele werkervaringsplaatsen in de indirecte

sfeer (zoals HRM, Communicatie), waar een afgeronde Hbo-opleiding veelal gewenst is.

Gevolgde opleidingen

Leerwerktrajecten

Opleidingen hebben binnen het WGP altijd een belangrijke rol gespeeld. Afgelopen jaar namen 89 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.

Opleidingen in trek bij gros WGP-deelnemers

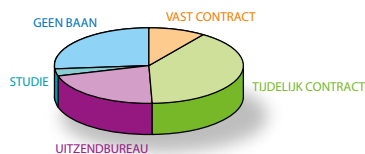
Individuele werkervaringsplaatsen

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.

Uitstroomresultaat WGP

In het verleden werd op twee peilmomenten nagegaan in hoeverre de binnen het WGP opgedane werkervaring en scholing daadwerkelijk kansverhogend hebben gewerkt. Met ingang van dit jaar is de meting van vier tot zes weken na afloop van het WGP-dienstverband vervallen en wordt er alleen nog gekeken hoe de arbeidsmarktpositie van de deelnemers gemiddeld negen tot twaalf maanden na uitstroom uit het WGP is. Uit ervaringscijfers bleek dat de eerste meting slechts een nuttige indicatie gaf; belangrijker is hoe de arbeidsmarktpositie van deelnemers gemiddeld een jaar na uitstroom is. In mei en juni 2012 is de arbeidsmarktstatus van alle in 2011 vertrokken deelnemers in kaart gebracht. De uitkomst van deze enquête geeft inzicht in de mate van hechting op de arbeidsmarkt. Dankzij een gerichte persoonlijke benadering en met hulp van gemeenten, UWV WERKplein en re-integratiebureaus lag de respons dit jaar op bijna 90%.

Uitstroom in percentages gemiddeld 9 - 12 maanden na vertrek

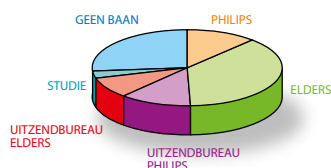


Uitstroom naar	Aantal	Percentage
Vast contract	13	9.8%
Tijdelijk contract	53	39.8%
Uitzendbureau	28	21.1%
Totaal een baan	94	70.7%
Studie	4	3.0%
Geen baan	35	26.3%
Totaal	133	100%

De uitstroomresultaten van ex-deelnemers een jaar na vertrek uit het WGP waren in 2011 met 70.7% iets lager dan in 2010 (72.9%). Niet onverwacht, gezien de fors verslechterde arbeidsmarkt. Ook speelt hier het mechanisme dat het niveau van de deelnemers die in 2009 en begin 2010 – een periode van lage werkloosheid – instroomden gemiddeld relatief laag is en deze mensen nu – op een krappe arbeidsmarkt – moeten concurreren met nieuwe werkzoekenden.

Ondanks de crisis blijven de uitstroomresultaten boven de 70%

Heeft u na het WGP een tijdelijke of vaste baan gevonden?



Uitstroom naar	Percentage
Philips	12.1%
Elders	37.6%
Philips via uitzendbureau	12.0%
Elders via uitzendbureau	9.0%
Studie	3.0%
(Nog) geen baan	26.3%
Totaal	100%

Bijna een kwart van de deelnemers (24.1%) blijkt een jaar na afloop van de werkervaringsperiode nog steeds bij Philips te werken, van wie de helft op contract en de ander helft via

een uitzend- of detachingsbureau. Dit percentage is vrijwel identiek aan het percentage van 2010, al zien we een verschuiving van direct contract naar uitzend- of detachingscontract.

De gevolgde WGP-trajecten hebben voor een deel van de uitstromers dus geen succesvol vervolg gekregen. Analyse van de respons van de uitstromers zonder baan wijst uit dat een deel van hen vrijwilligerswerk of een vervolgstudie doet, terwijl enkelen een vervolgbaan (nog) niet haalbaar achten. Helaas is 3% vanwege ziekte niet in staat om te werken. Vanuit sociaal oogpunt kan echter gesteld worden dat de werkervaringsperiode ook voor deze deelnemers wel degelijk meerwaarde heeft opgeleverd. ■



Naam: Linda Achola

Leeftijd: 28 jaar

Functie: Administratief Medewerkster

Afdeling: SBS Finance Benelux

Bijzonder: Gevlucht uit Oeganda, zonder diploma's naar Nederland gekomen. December 2011 won Linda de Brabantse Re-integratieprijs

“Mijn wens is om me te blijven ontwikkelen en hier in Nederland een carrière op te bouwen. Ik denk dat die ambitie voorkomt uit het feit dat ik die kans in Oeganda nooit heb gehad.”



Naam: Peter Luchtenburg

Leeftijd: 37 jaar

Functie: Operator bij Philips Consumer Lifestyle

Afdeling: Moulding & Deco

Bijzonder: Begonnen met Operator-B,
na een zeer geslaagde intredetoets

*"Ik heb veel mazzel gehad. Ik heb vroeger alleen
Leao gedaan zonder wis-, natuur- en scheikunde.
De Operator-opleiding is best pittig, vooral de
theorie, maar het gaat me zeker lukken!"*





WGP 2012
congres

Kom naar het Philips WGP Jaarcongres 2012

Dinsdag 2 oktober 2012 Congrescentrum Evoluon, Eindhoven

Voor het complete programma en aanmelden kijk op www.wgpcongres.nl

Colofon

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

Opdrachtgever	Frank Visser, Manager WGP
Teksten	Bixie & S. Tekstproducties, Frank Visser
Coördinatie fotografie	Frans van den Broek
Vormgeving en opmaak	Rekers & Van Noppen, Eindhoven

Published by Philips Human Resources Benelux




© 2012 Koninklijke Philips Electronics N.V.
All rights reserved.

More information


Frank Visser, Manager WGP

Postbus 80003

5600 JZ Eindhoven

 +31 (0)40 - 278 31 66

 frank.visser@philips.com

 www.hrn.philips.com/wgp