



PHILIPS

Jaarverslag 2013

Werkgelegenheidsplan

**Werken
aan werk**

Breng dit WGP Jaarverslag tot leven en bekijk de filmpjes!



1.
Download de
gratis Layar app
via de QR-code



2.
Scan de pagina met
een Layar icoon



3.
Bekijk de film!



**5 Voorwoord**

Hans Dijkman: “Goed voorbeeld doet goed volgen”

6 WGP algemeen

Werken en leren hand in hand

7 Column

Aan de slag

8 Deelnemers**10 Verslag seminar**

Mark Lammers: “Winnaars hebben een plan, verliezers een excuus”

12 Deelnemers**14 WGP doelgroepen**

Meebewegen met vraag en aanbod

15 Column

Jobcarving

16 Deelnemers**18 Verslag seminar**

Patrick van Veen: “Meer grip op eigen gedrag en dat van je collega's”

20 Deelnemers**22 WGP methodiek**

Heldere methodiek, grote flexibiliteit

23 Column

De grote ommekeer

24 Deelnemers**26 Interview**

Rob Karsmakers: “Excelleren als maakland, dat kunnen wij”

28 Deelnemers**29 WGP-highlights in 2013****30 Stand van zaken**

Deelnemersaantallen nemen gestaag toe

34 Kunstcongres met perspectief**35 WGP congres 2014**

Colofon Dit is een uitgave van het Philips Werkgelegenheidsplan van Philips Benelux

Opdrachtgever Frank Visser, Manager WGP

Teksten Bixie Tekstproducties, Frank Visser **Vormgeving en opmaak** Rekers & Van Noppen, Eindhoven



Goed voorbeeld doet goed volgen

Hans Dijkman

Directeur Philips HR Benelux
Philips Electronics Nederland BV

In dit jaarverslag kijken we terug op het 30ste bestaansjaar van het Philips Werkgelegenheidsplan. Een succesvol jaar, en ik zal u vertellen waarom. Najaar 2012 bood ik bedrijven en instellingen aan onze WGP-aanpak met hen te delen; gratis en voor niets. Veel organisaties pakten de handschoenen op en maken nu werk van Inclusief Ondernemen. Ik zie veel mooie voorbeelden bij andere bedrijven ontstaan.

Het 'uitverkochte' en wederom inspirerende WGP Jaarcongres duidt op grotere ambitie op dat vlak. Mirjam Sterk, Ambassadeur Bestrijding Jeugdwerkloosheid, verwelkomde daar de 12.500ste WGP-deelnemer: Chantal Geurtjens. De overheid haakt eveneens aan, getuige de werkbezoeken van minister Asscher en staatssecretaris Kleinsma in 2013.

Ook een hoogtepunt: de CAO-afspraken om het aantal WGP-werkervaringsplaatsen te verhogen van 1% tot 1,5 % van de totale Philips-populatie in Nederland. Een belangrijk signaal in een periode met sterk oplopende (jeugd)werkloosheid.

Mensen met een achterstand op de arbeids-

markt kansrijker maken op betaald werk door hen relevante werkervaring en scholing aan te bieden; dat is het WGP ten voeten uit. Wij spreken van 'groeifuncties': additionele en vakgerichte werkplekken, waarin de WGP-deelnemers toegroeien naar een uitvoeringsniveau waar vraag naar is.

Het Philips WGP heeft nog steeds een groot draagvlak in de organisatie. Vele afdelingen binnen Philips zijn ermee vertrouwd en hebben geregeld WGP-deelnemers in hun midden – om hen zo vooruit te helpen. Zonder de steun van onze vaste populatie hadden we die ruim 12.500 deelnemers sinds 1983 nooit gehaald.

Een andere succesfactor is dat alle bedrijfs-onderdelen naar rato hun aandeel in de kosten van het WGP betalen; dat voorkomt discussies over wie budgettair verantwoordelijk is.

Op de volgende pagina's vindt u veel meer informatie over het WGP. Gelardeerd met interviews en persoonlijke impressies van de deelnemers. Overigens blijft mijn aanbod om onze kennis en ervaringen met andere organisaties te delen, onverkort staan.

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 als WGP-deelnemer de unieke kans om een jaar lang arbeidsmarktrelevante werkervaring en scholing op te doen.

Werken en leren hand in h

Het WGP bestaat sinds 1983 en is sinds 1986 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 12.500 werkzoekenden die tot dusverre aan het WGP hebben deelgenomen, vond ruim 70% een betaalde vervolgbaan.

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 werkervaringsplaatsen zijn additionele werkplekken in de operationele sfeer van de organisatie. Geen 'parkeerplaatsen' maar échte arbeidsplaatsen, waarin de deelnemers

kennis, vaardigheden en ervaringen opdoen waarmee ze 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.

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

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 doen er niet toe. Natuurlijk zijn er wel heldere spelregels. Zo moeten deelnemers tenminste zes maanden als werkzoekende staan ingeschreven bij UWV WERKplein. Een minimale werkloosheidsduur geldt niet voor mensen zonder startkwalificatie en arbeidsgehandicapten.

Philips legt elk jaar WGP-plekken (voorzien van globale wervingsprofielen) neer bij UWV WERKplein en diverse gemeenten in het land.



and

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 en hun uiterste best doen om de geboden kans met beide handen aan te grijpen.

Maatwerkoplossingen

WGP-deelnemers gaan een kennismakings-overeenkomst van één jaar aan met Philips. Ze verdienen het wettelijk minimumloon, aangevuld met de bij Philips gebruikelijke 'dertiende maand'. Indien van toepassing komt daar nog een toeslag voor onregelmatig (ploegen-)werk bovenop. Deelnemers onder 23 jaar worden 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. De insteek is maatwerkoplossingen aan te bieden die bij de mogelijkheden, voorkeuren en ambities van de kandidaat passen. EN ook bij het opleidingsniveau, dat binnen het WGP varieert van lager beroepsonderwijs tot hoger onderwijs. De opzegtermijn bedraagt slechts één week, daardoor kan men zonder belemmeringen doorstromen naar een vervolgbaan.



Aan de slag

(uit: *Aan de slag!*, april 2013)

Frank Visser

Manager Philips Werkgelegenheidsplan

De lamp scheen fel in mijn gezicht en ik begon me ongemakkelijk te voelen. "Nou ja", probeerde ik nog: "We hebben afgelopen jaren veel aandacht besteed aan vluchtelingen. Sommigen hebben vele jaren op een werkvergunning moeten wachten en die konden bij ons mooi aan de slag." Een ijskoude stem onderbrak mij. "Flauwekul. Vluchtelingen zijn goed opgeleid en ze krijgen alle ruimte om in te burgeren. Waarom geen echte oorlogsinvaliden of vluchtelingen met een PostTraumatisch Stress-syndroom? En kindsoldaten worden ook een keer meerderjarig en die had u dan gewoon als Wajonger kunnen laten indiceren. Daarmee had u mooi kunnen profiteren van premiekorting en loondispensatie. Leuker kunnen we het misschien niet maken, wel makkelijker." Een silhouet stootte de spreker aan en ik hoorde wat geroezemoes achter de tafel. "Wij bedoelen... de overheid heeft allerlei aantrekkelijke arrangementen bedacht, maar het houdt natuurlijk op als werkgevers – zoals u – weigeren om daar gebruik van te maken."

Deze weg liep dood en ik besloot het over een andere boeg te gooien. "Elk jaar helpen wij tientallen werkzoekenden aan een vakdiploma in de procestechniek, mechatronica en logistiek. Ruim 70% van de deelnemers blijft een jaar na afloop nog steeds in een reguliere baan te werken. Dat is toch heel mooi?" Het silhouet midden achter de tafel zuchtte. "U schijnt het niet te willen begrijpen, meneer Visser." De andere silhouetten bewogen niet

meer en de warmte van de lamp zorgde voor de eerste zweetstraaltjes op mijn rug. "Hoe kan het dat u in deze leerwerktrajecten drie personen heeft aangenomen waarvan later bleek dat zij een Wajong-status hadden? U heeft hen willens en weten een voorkeursbehandeling ontnomen, waarmee u hen aan diverse risico's heeft blootgesteld. Hoe kon u dat deze mensen aandoen, terwijl zij al met zo veel vooroordelen worden geconfronteerd? U moet zich diep schamen, de commissie tilt hier zéér zwaar aan."

Feitenkennis zou op deze bureaucraten zeker indruk maken en ik besloot mijn laatste troef uit te spelen. "Het veelgeroemde Duitse quotummodel werkt niet. Duitse bedrijven nemen nauwelijks arbeidsgehandicapten aan, maar proberen hun eigen, oudere medewerkers als 'Schwerbehinderten' af te stempelen. Op deze wijze halen zij hun quotum." Er kwam geen reactie. "De afgelopen jaren hebben wij juist zwaar geïnvesteerd in het diplomeren van ruim 1800 eigen medewerkers zonder startkwalificatie, waarvan 60% ouder dan 40 jaar was. Wat vindt de commissie daar dan van, dit is toch waar het om gaat?"

Mijn Philips Wake-up Light onderbrak deze brute droom. Gelukkig, er gloort nog hoop aan de horizon en een nieuw Sociaal Akkoord is in de maak. Met kansen voor iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt, los van welke beperking dan ook. Werken naar Vermogen, wij zijn er klaar voor!

Bob Offereins:

“Dingen doen waar ik **energie** van krijg”

Bob Offereins (29)

Social media- en officemanager bij Lucille Werner Foundation*

Tijdens zijn HBO-opleiding communicatie, marketing & media kwam een oogaandoening aan het licht: Bob werd in korte tijd slechtziend. Hij werkte een tijdlang als jobcoach voor visueel gehandicapten. “Maar communicatie past toch beter bij mij.”

De Lucille Werner Foundation – waar Philips als partner toezegde om een WGP'er te detacheren – bood hem de kans die kant op te gaan. “Ontzettend leuk. Ik ben bij van alles betrokken, bedenken communicatiestrategieën, heb PR-taken. Allemaal dingen waar ik energie van krijg. Samen met inspirerende mensen lekker vernieuwend bezig zijn aan een maatschappelijk doel; echt een plek waar ik me verder kan ontwikkelen. En mijn handicap? Die is hier niet belangrijk.”

** De Lucille Werner Foundation (LWF) spant zich in om mensen met een handicap te integreren in de samenleving. Tien grote bedrijven, waaronder Philips, ondersteunen het LWF-initiatief CAPI00.*



Mustafa Sabirlar:

“Ik ga **weer naar school**, papieren halen”

Mustafa Sabirlar (35)

Gastheer / host van het Evoluon, Eindhoven

In de opleidingen die hij na de Havo oppakte, kon hij zijn draai niet vinden. Als uitzendkracht (verhuizer, postbezorger, medewerker klantenservice) evenmin. Zijn eerste ervaringen in de horeca deed Mustafa op in een leerwerkproject van de gemeente Eindhoven. Dat beviel wél: hij stroomde door in het WGP, als gastheer op een toplocatie: het Evoluon. “Er gebeurt hier zó veel. Leuk, maar de eerste tijd ook erg hectisch.” Hij trok aan de bel, kreeg tips van collega’s om daarmee om te gaan. “Door goed communiceren zelf een draai geven aan dingen, dat heb ik geleerd.” Wat dit vak zo mooi maakt? “Goed gastheerschap is veel meer dan maaltijden serveren en drankjes inschenken. Je bent er ook en vooral voor dat beetje extra. Ja, dit is echt mijn vak. Ik ga weer naar school, papieren halen.”

Hockeycoach Marc Lammers trekt parallellen tussen sport en werken in bedrijf

“Winnaars hebben een plan, verliezers een excuus”



Een stevige les in zelf-ontplooiing. Zo mag je het E-Miles Seminar ‘Yes, een crisis!’, dat hockey- en bedrijvencoach Marc Lammers in juni 2013 in Eindhoven gaf, gerust noemen. In een vol Evluon lieten Philips-medewerkers en WGP-deelnemers zich door hem inspireren. “Winnaars hebben een plan, verliezers een excuus”, gaf hij zijn gehoor mee. En ook: “Richt je pijlen op waar je talenten liggen.”

Marc Lammers *on stage* in het Evluon: “Weerstand tegen veranderen heeft iedereen wel eens. Hopelijk heb ik mensen ervan overtuigd dat stilstand achteruitgang is, in de sport en bij een onderneming als Philips.”



Advies aan WGP'ers: “Ga na waar je goed in bent en zet daar op in”

Marc Lammers

Hockey- en bedrijvencoach

Marc Lammers was van 2000 tot 2008 coach van het Nederlandse dameshockeyteam. Hij begon nadat op de Olympische Spelen in Sydney (2000) de vierde plaats was behaald. Vier jaar later, in Athene, was dat zilver en weer vier later, in 2008 in Beijing, goud.

Architect

Lammers wordt algemeen gezien als de architect van het ‘gouden team’, dat in 2006 ook wereldkampioen werd. Een proces van kleine stapjes, met focus op waar je als individu en als team echt invloed op hebt. Dus niet op de omstandigheden (de klamme hitte in Beijing, het slechte veld, de scheidsrechters) of op het resultaat. En al helemaal niet op het gevolg van het resultaat; dat werkt maar beklemmend, zorgt voor angst of stress. Nee, de focus moet liggen op jezelf (‘zorg dat je superfit, afgetraind bent’) en op het team (‘samenwerking, respect en vertrouwen, commitment, samen uit je comfort zone stappen om dingen anders, beter te doen’). “Richt je op de mogelijkheden, niet op de moeilijkheden.”

Philips-waarden

Hij legde voortdurend parallellen tussen sporten en werken bij een bedrijf. Crisis-situaties kunnen een heilzame werking hebben op (groepen) mensen, meent Lammers. Aan de hand van praktijkvoorbeelden toonde hij aan dat elke crisis nieuwe mogelijkheden en uitdagingen biedt, zowel in de sport als het bedrijfsleven. “Jullie spelen niet tegen de

crisis, maar tegen de concurrentie die met diezelfde crisis van doen heeft.” Philips-waarden als ‘Eager to win’ en ‘Team-up to excel’ gelden ook in de sport, zei hij. De hockeycoach – sinds oktober 2012 van het Belgische mannenhockeyteam – staat bekend om de vele, moderne technieken die hij introduceerde. De videobrill om snel spelmomenten terug te zien; de ‘oortjes’ om de speelsters te instrueren bij het nemen van strafcorners, en de cooling down methode: geen warme douche na de wedstrijd, maar tien minuten in een ijswaterbad; dat versnelt het herstel en voorkomt spierblessures.

Teamspirit

Van ‘goed naar goud’ gaan, gaat met vallen en opstaan. “Jullie zijn goed in innovaties, ook al worden die lang niet allemaal een succes.” Om te winnen acht hij drie dingen noodzakelijk: statistiek (‘meten is weten’), expertise (die hij onder andere weghaalde bij TNO en de Universiteit van Amsterdam) en best practices. “De speelsters geloofden mij niet toen ik over dat ijswaterbad begon. Maar Anky van Grunsven, die haar paarden afkoelt met ijswater, wel – Anky had immers drie gouden medailles gewonnen.” Lammers legt in zijn coaching nadruk op verbeteren waar de hockey(st)ers goed in zijn. “Van een vier een zesje maken zet minder zoden aan de dijk, dan van een acht een tien maken. Krachttraining? Fysiek konden we het nooit winnen van de Australische meisjes. Wel door de eerste zeventien, achttien meter

sneller, wendbaarder te zijn en de tegenstander niet op te zoeken, maar eromheen te lopen. Door samen sterker te zijn, als team: Together Everyone Achieves More.” Hij bekwaamde zich in het inspireren van de speelsters. “IQ (intelligentie), EQ (emotie) zijn belangrijk, maar de spirituele coëfficiënt (SQ) niet minder.” Dit illustreerde hij met een stukje film waarin honkbalcoach Al Pacino zijn team op magistrale wijze ‘op scherp’ weet te zetten.

Winnaar zijn

Ook als coach zit je in een constant leerproces, vertelde hij. Inspireren en geïnspireerd worden. Zo liet hij de keuze van de gedurfde outfit van de ‘gouden’ hockeydames over aan speelster Fatima Moreira de Melo. “Ik weet nu wat uitstraling kan doen voor de teamprestatie.” Ook laat hij zichzelf soms terugfluiten. “Je grootste valkuil zit altijd dichtbij je kernkwaliteit. In mijn geval is dat daadkracht. Teveel daadkracht wordt gauw gezien als drammen, dus moet ik dat doseren.”

Tot besluit: “Winnaars hebben een plan, verliezers een excuus; winnaars zeggen: mogelijk, verliezers zeggen: moeilijk; winnaars laten iets gebeuren, verliezers wachten tot er iets gebeurt.” Zijn advies aan de aanwezige WGP'ers: “Ga na waar je goed in bent. Iedereen heeft kwaliteiten, talenten. Die zou je moeten inzetten, niet vier keer per dag, maar zes keer. Voor dingen waar je niet goed in bent, daar is iemand anders voor.”

A man with short dark hair, wearing a red and grey striped sweater, stands in a laboratory. He is leaning on a piece of equipment. In the background, there is a large blue logo on a wall and a piece of equipment with the Philips logo on it.

Arjan van Osch:

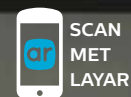
“Onvermoede kwaliteiten bij mezelf ontdekt”

Arjan van Osch (42)

Software testengineer bij Philips Healthcare, Best

Hij behaalde het VWO-diploma, vervolgstudies mislukten. Werkte jarenlang onder zijn niveau; “dat kon ik nog net aan”. Na burn-outs en een depressie werd het Syndroom van Asperger en ADD vastgesteld. Dit verklaart waarom contacten leggen, concentreren en focussen niet zijn ding zijn. Arjan zag het WGP-leerwerktraject test engineer als ‘een gouden kans’ om toch

weer aan de bak te komen. “Niemand kijkt hier raar op van m’n autisme- stoornis; nooit iets negatiefs over gehoord. Collega’s zien me niet als een maf- kees die wat werk-ervaring komt opdoen. Ze zijn belangstellend; er wordt gekeken naar wat je wél kunt. Zo heb ik onvermoede kwaliteiten bij mezelf ontdekt. Mijn zelfvertrouwen is enorm gegroeid. Van iemand die mislukt en uitgerangeerd thuis zat, ben ik iemand geworden die in een heel andere richting een kans heeft gekregen. Daar ben ik geweldig dankbaar voor.”



A portrait of Ilnaz Heydari Azad, a woman with long dark hair, wearing a blue dress and a beige cardigan, sitting in an office. The background shows a window with blinds and a computer monitor.

Ilnaz Heydari Azad: “Meer geleerd dan in twee jaar studie”

Ilnaz Heydari Azad (31)

Arbeidsjurist, Philips Sociaal Economische Afdeling, Eindhoven

Ilnaz (Iraanse, sinds haar 13e in Nederland) behaalde in 2011 de master privaatrecht. Wat ze ook solliciteerde, een baan leverde dat niet op. Niet bij de pakken neerzittend, ging ze stevig netwerken. De kans om binnen het WGP als arbeidsjurist aan de slag te gaan greep Ilnaz met beide handen aan. “Je wordt niet beschouwd als stagiaire, maar draait gewoon mee. En je bijdrage wordt echt gewaardeerd. Voor mijn gevoel heb ik hier in een half jaar al meer geleerd dan in twee jaar studie. In een groot internationaal bedrijf als Philips komt zó veel arbeidsrecht voorbij, dat ik me in de breedte én de diepte kan ontwikkelen. Daarom draai ik vanuit Philips nog een dagdeel per week op een advocatenkantoor mee, speciaal voor de ontslagzaken. Dat geeft me gewoon een heel stevige basis.”

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 voor de leerwerktrajecten die het WGP hen aanbiedt, geldt hetzelfde. Sterk punt: de trajecten bewegen soepel mee met de veranderingen in vraag en aanbod.

Meebewegen met vraag en



Algemeen wordt gesteld dat het niveau startkwalificatie (mbo niveau 2) 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 economisch goede tijden werken ze via tijdelijke contracten of uitzendbureaus, in slechte tijden raken ze werkloos.

Personen zonder vakdiploma

Een verandering aan de aanbodzijde, die het gevolg is van de financieel-economische crisis, is de stijgende werkloosheid onder schoolverlaters. Van werkgeverszijde worden extra inspanningen verricht om leerwerktrajecten aan te bieden. Philips heeft dit in de WGP-paragraaf van de CAO geborgd. Er wordt extra aandacht besteed aan leerwerktrajecten die leiden tot een afgeronde en erkende vakopleiding. In feite gaat het om tweede-kans onderwijs ('herstelonderwijs'), omdat de deelnemers vrijwel altijd ouder zijn dan 25 jaar en vaak meer dan tien jaar geen opleidingen meer gevolgd hebben. Voor deze

doelgroep is de combinatie van leren en werken het ideale recept om 'met de praktijk als leermeester' alsnog een vakdiploma te behalen. Een voorschakelperiode van 2 tot 3 maanden is vaak noodzakelijk om de kandidaten op het instapniveau van de vakopleiding te brengen en om zich de noodzakelijke werknemersvaardigheden eigen te maken. Daar komt bij, dat de eisen

Praktijk als leermeester

die potentiële werkgevers stellen aan nieuwe werknemers gaandeweg strenger zijn geworden. Tegenwoordig wordt steeds vaker een door-groei naar mbo niveau 3 geëist. Ook op die ontwikkeling speelt het WGP in, onder meer door veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties.

Arbeidsgehandicapten

Werkzoekenden met een arbeidshandicap krijgen de laatste jaren veel aandacht binnen het Philips Werkgelegenheidsplan. Het leer-

aanbod

werktraject '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 laatste jaren kent het WGP gemiddeld 25 deelnemers met een arbeidshandicap.

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. Olivlekwerking naar andere bedrijven, inclusief het MKB, is één van de belangrijkste doelstellingen van onze aanpak. Met het project 'Test engineer' willen we laten zien dat Wajongers wel degelijk in staat zijn om hoogwaardig werk uit te voeren. Je moet wel met enige visie naar de samenstelling van het takenpakket kijken. En laten we realistisch zijn: in de toekomst hebben we deze 'verborgen arbeidsreserve' wellicht heel hard nodig om in de toekomstige vacaturebehoefte te voorzien."

Tip: bekijk de film!



Jobcarving

(uit: Sociaal Bestek, februari 2014)

Frank Visser

Manager Philips Werkgelegenheidsplan

Mijn job is *gecarft* of *gecarved*; ik weet niet hoe je dat schrijft. Maar wat ermee bedoeld wordt, snap ik inmiddels wel zo'n beetje. Zes maanden geleden legde een vrouw met grote borsten het allemaal uit. En ik moet zeggen: het klonk erg begrijpelijk. Mijn vier collega's en ik zouden alleen nog maar de leuke taken hoeven te doen; de vervelende klussen zouden we kwijtraken. Door die op één hoop te gooien, zou er werk ontstaan voor mensen-die-niet-helemaal-goed-zijn.

In het begin ging het best goed, dat samen optrekken met de mensen-die-niet-helemaal-goed-zijn. Maar na een paar weken begonnen hun luidruchtige manier van doen, hun oeverloze conversaties en vrijpostige gedrag toch wel te irriteren. Een iets ander arbeidsethos, zeg maar. En dat niet alleen: van de ene dag op de andere hoefde ik mijn dagelijkse loopje naar de postkamer aan de andere kant van het complex niet meer te maken. De koffie moesten we niet meer halen bij de automaat, maar werd ons op gezette tijden aan onze bureaus gebracht. En ook mijn wekelijkse autorijtuur naar het hoofdkantoor werd geschrapt: voortaan brachten de mensen-die-niet-helemaal-goed-zijn mijn prototypes daar naartoe. Jammer, want het was altijd leuk om even met Bianca bij te praten. Maar ja, het scheelde een dagdeel in de week, dus daar worden we alleen maar beter van.

Vorige maand vertelde onze directeur dat ons team met één FTE moet inkrimpen. Het zou niets te maken hebben met het carven van mijn job, maar ik geloof het niet allemaal. Want sinds de mensen-die-niet-helemaal-goed-zijn allerlei taken van ons hebben overgenomen, hebben wij minder te doen.

Ik ben maar een gewone Brabantse jongen, - maar ik zie ook wel dat ons team minder werk heeft en dat wat is overgebleven best met een persoon minder gedaan kan worden.

Het gaat niet goed met mij; volgens de bedrijfsarts heb ik een stevige burn-out. Sinds vorige maand slaap ik slecht, kan ik me moeilijk concentreren en heb ik een kort lontje. En ik woon sinds kort in een flatje, want de situatie thuis liep uit de hand. Eigenlijk mis ik al die (bij)zaken die nu gedaan worden door de mensen-die-niet-helemaal-goed-zijn. Die gaven structuur aan mijn week en waren een mooie afleiding tussen het drukke dagelijkse werk door. Nu heb ik het gevoel dat de boog altijd gespannen staat en ik constant op mijn tenen moet lopen.

De bedrijfsarts sprak over een poortwachter, dat begreep ik niet helemaal. Maar het komt erop neer dat ik binnenkort het werk zou mogen doen dat nu de mensen-die-niet-helemaal-goed-zijn doen. Nou ja, eigenlijk was dat onderdeel van mijn oorspronkelijke werk, maar omdat ik nu zelf even de weg kwijt ben, mag ik dat samen doen met de mensen-die-niet-helemaal-goed-zijn. En als het goed met mij gaat, mag ik na mijn ontslag misschien blijven en kan ik, samen met mijn nieuwe collega's, die dus niet-helemaal-goed-zijn, toch blijven werken bij de mensen die wél goed zijn. Misschien zie ik de mevrouw met de grote borsten dan ook weer. Dat zou mooi zijn, dan is de cirkel weer gesloten.

"Het Engelse woord (to) carve betekent beitelen, beeldhouwen, uithakken. Onder jobcarving wordt een verandering van de functieomschrijving verstaan, zodanig dat kerntaken en (bij) taken worden gescheiden. Door het stapelen van de (bij)zaken kunnen dan nieuwe functies worden gecreëerd."

Cora Brand:

“Ik kan een
fulltime baan
weer aan”

Cora Brand (55)

Office manager Philips Museum,
Eindhoven

Nadat ze in 1999 ontslag had genomen – haar baan als onderzoeker bij een Rijksinstituut viel niet meer te combineren met haar drukke privéleven – kreeg Cora veel tegenslag te verwerken. Ze kwam die te boven, maar meer dan nu en dan tijdelijk werk zat er niet in. Binnen het WGP-leerwerktraject secretariael medewerker is ze nu weer fulltime in touw. “Werken, leren, gezin; dat is echt weleens zwaar.” Maar met de werkplek die werd gevonden, is ze ontzettend blij. “Ik doe balie-, horeca- en backoffice-werk in het Philips Museum. Plus een dag per week elders bij Philips ‘echt’ secretaressewerk. Veel variatie, daar houd ik van. Ik had niet gedacht ooit nog een fulltime baan aan te kunnen. Hier kan het. Ik heb zelfs nog energie over voor vrijwilligerswerk en een studie. Een enorme boost voor mijn zelfvertrouwen.”



Sebastiaan Zeijlemaker (27)

Verkoopmedewerker Myshop, Eindhoven

Na zijn VWO-tijd begon Sebastiaan aan meerdere opleidingen op HBO- en universitair niveau. Wegens een lichte contactstoornis hield hij dit niet vol: de drempel om hulp te vragen was te hoog. “Soms viel ik stil, wist ik niet hoe iemand aan te spreken.” Wat administratief werk doen voor het bedrijf van zijn ouders ging wel. Maar Sebastiaan wil een ‘echte’ baan. Bij Myshop, de Philipspersoneelswinkel, komt die in zicht. “Ik ontmoet in de winkel steeds nieuwe mensen. Voor mij een sprong in het diepe. Maar hier is een vangnet: ik mag fouten maken, heb collega’s waar ik op kan terugvallen.” Het durven aangaan van contact is sterk verbeterd. Wat hem optimistisch stemt. “Webdesign, dat ligt me. Het WGP biedt me de kans een cursus professioneel webdesign te doen. Die kans ga ik zeker pakken, daarmee zet ik weer een nieuwe stap!”

Sebastiaan Zeijlemaker:
“Niet bang meer
voor sprong
in het diepe”



Patrick van Veen ziet Philips veranderen van gorillagroep in bavianenclan

“Meer grip op eigen gedrag en dat van je collega’s”



Gedragsverandering stimuleren door mensapen te observeren, werkt dat? Bioloog Patrick van Veen is ervan overtuigd. Als expert in sociale relaties op het werk is hij een veelgevraagd spreker, trainer en adviseur. “Ik probeer mensen bewust te maken van hun eigen gedrag en dat van collega’s. Dat inzicht helpt je om beter keuzes te maken en je aan te passen aan veranderde omstandigheden. Objectief kijken naar het sociaal gedrag van apen, is daarvoor een prima startpunt.”

September 2013 gaf hij een seminar in Eindhoven. Voor ruim 400 Philips-medewerkers, onder wie veel WGP’ers. Van Veen nam hen mee op een speurtocht naar overeenkomsten én verschillen in sociaal gedrag tussen apen en mensen. Regelmatig doet hij dat ook ‘op locatie’, onder meer in de Apenheul en safaripark Beekse Bergen. Groepjes werkenden – ja, ook managers – die met hem als ‘gids’ apen observeren. Vooral gorilla’s, orang-oetangs, chimpansees, bonobo’s en bavianen. Want mensapen staan het dichtst bij mensen. “Ons DNA is voor 98,6 procent identiek aan dat van de chimpansee.”

Oerinstincten

Die ‘safari’s’ zijn heuse eyeopeners, vertelt hij. “Bijvoorbeeld omdat de deelnemers inzien

dat hun gedrag op het werk lang niet altijd rationeel is. Deels wordt dat gedreven door oerinstincten: macht, imponeren, uiterlijk vertoon, hiërarchie, groepsdruk. De manager die als de sterkste gorillaman – de ‘silverback’ – heerst over de groep en zijn superioriteit toont door ‘borstgeroffel’. Of die als *control freak* opvallende gelijkenis vertoont met de baas van de orang-oetang groep.” Of het team dat, net als bij bonobo’s, coalities sluit om de teamleider in het gareel te houden. “Bij bavianen is dat weer heel anders: de clans hebben een heel complexe, sociale structuur met een scherpe taakverdeling waarin plaats is voor iedereen: de vrouwen leiden de zoektocht naar voedsel, de mannen nemen het voortouw bij gevaar – samen kunnen ze een leeuw de baas! – en de oudjes voeden de lastige pubers op.”

Vooroordelen

Apen observeren leert ook dat wij mensen (soms te) snel met vooroordelen klaar staan. “Wij mensen hebben een sterke neiging om te oordelen op grond van de eerste indruk. En daarbij gaan we uit van ons eigen referentiekader.” De bezoeker in strak-pak-met-stropdas met, dat kan niet anders, totaal andere opvattingen dan ‘wij, in spijkerbroek en T-shirt’. Of die arme, kleine bonobo die hele stukken vacht mist – en dus wel doodziek zal zijn. Terwijl, bij nader inzien, het tegendeel blijkt: dat jonkie is zó geliefd dat de hele groep hem voortdurend zit te ‘vlooiën’ (terwijl bonobo’s geen vlooiën bij zich dragen, maar dit terzijde). Van Veen: “Vlooiën komt ook op het werk veel voor, figuurlijk dan – rond de koffieautomaat, in het bedrijfsrestaurant, tijdens de bedrijfsborrel. Tel alle informele momenten bij elkaar op en



“WGP past bij sociale organisatie waar niemand buiten de boot valt”

we zijn elkaar minstens twintig procent van de werktijd aan het 'vlooiën!”

Instabiele omgeving

Als geen ander weet Van Veen parallellen te trekken tussen mensapen en mensen in werksituaties. Waarbij het er om niet gaat wat goed en slecht zou zijn. “Punt is dat je door apen te observeren, en te doordenken wat je waarneemt, gedragingen leert herkennen – van apen en, belangrijker, van collega’s en jezelf.” En gedrag herkennen is de opmaat naar gedragsverandering. Daarin schuilt ‘m de relevantie van zijn aanpak. “We leven in een tijd dat weinig bij het oude blijft. Ik kom uit Zuid-Limburg. Destijds was DSM daar de pater familias: die zorgde voor alles, daar zat je goed, was je veilig. Dat is al lang niet meer zo. We leven in een geglobaliseerde wereld.

Daarin is verandering de maat. Wat je nu goed doet, is morgen niet goed genoeg meer. Dus moeten organisaties zich steeds weer aanpassen – of zelfs activiteiten stoppen. Kortom: onze omgeving is niet meer stabiel.”

Gedragsverandering

Om als individu overeind te blijven, zul je je moeten wapenen. Eén van de manieren is openstaan voor gedragsverandering. “Of, zoals George Darwin het zei: survival of the fittest. Niet de sterkste, maar degene die zich het best weet aan te passen aan veranderende omstandigheden heeft de grootste kans op overleven. Mensapen hebben dat ook gedaan, ieder op hun eigen manier. Gorilla’s hebben één baas, leven diep in het bos, vinden daar alles van hun gading, hoeven hooguit vijfhonderd meter per dag te lopen

en hebben – afgezien van stropers – geen natuurlijke vijanden. Een beetje zoals DSM en Philips waren. Mantelbavianen leven op de savanne, verplaatsen zich tot wel 25 kilometer per dag en moeten veel vijanden trotseren – een veel complexere leefsituatie, waarop bavianenclans zich hebben aangepast en die meer lijkt op de situatie waarin DSM en Philips zich vandaag bevinden.”

Kijkend naar het WGP valt Patrick van Veen nog iets op: in apengroepen, bavianenclans voorop, maakt iedereen deel uit van de groep. “Dat zijn sociale organisaties, waarin niemand buiten de boot valt. Zo van: iedereen heeft zijn of haar talenten – en die zijn allemaal nodig om te overleven. Dat het WGP kansen biedt om talenten te ontwikkelen past goed in dat straatje.”

Karina Frijling (25)

HR Manager bij Philips Consumer Lifestyle, Drachten
(doorgestroomd vanuit WGP)

In 2012, een lastig jaar voor werkzoekenden, haalde ze haar master in Human Resources. “Ik heb me suf gesolliciteerd. Maar het was steeds óf te hoog opgeleid óf onvoldoende ervaring.” De werkervaringsplaats op de HR-afdeling in Drachten kwam dus als geroepen. “Philips is een mooi bedrijf: internationaal, innovatief en in Friesland een grote werkgever. Kortom: veel te leren op mijn vakgebied.” Dat bleek: “De praktijk is toch anders dan de theorie. Je hebt met mensen te maken; het is altijd maatwerk. Dat maakt het zo leuk.” Daarbij voelde Karina zich deel van het team. “Ik mocht meekijken met alles wat voorbijkwam.” In het halfjaar verlenging dat op haar eerste WGP-jaar volgde, vertrok een collega HR-manager. Ze solliciteerde – en werd aangenomen. Het WGP werkt, ook voor Karina.

Karina Frijling:

“Altijd maatwerk,
dat maakt het zo leuk”



A photograph of Edward Harding, a man with glasses and a dark blue t-shirt, standing in a factory. He is holding a small metal component in his hands. The background shows industrial machinery and a computer monitor. The text 'Edward Harding: "Gaan voor dat diploma"' is overlaid on the right side of the image.

Edward Harding: “Gaan voor dat diploma”

Edward Harding (48)

Operator bij Philips Lighting, Terneuzen

Edward was al 29 jaar schilder toen hij wegens schouderklachten werkloos werd. Na een jaar thuiszitten kon hij instromen in het WGP-leerwerktraject Operator A. Een hele opluchting en een grote omschakeling. Fabricagewerk doen, in ploegendiensten, en een dag per week terug naar school; hoe vreemd dat ook was voor Edward, hij wende er vrij snel aan. “De combinatie werken – leren vind ik best prima. En ik wil dat diploma gewoon heel graag halen, dus ga ik er gewoon voor.” Over de koppeling tussen theorie en praktijk is hij goed te spreken. “Het sluit goed op elkaar aan. En ik werk met een leuke ploeg mensen. Iedereen is bereid me te helpen en ik kan overal aankloppen. Zo steek ik veel op.” Wat dat hem gaat brengen? “Ik heb straks een brede basis, dus ik zie het positief in.”



Heldere methodiek, grote flexibiliteit

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

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

Intensieve begeleiding is cruciaal

kansen dat men het WGP met goed gevolg afmaakt en het uiteindelijke doel – zelfstandig betaald werk vinden – wordt gehaald. De CareerSKILLS-methodiek is hierin een belangrijke component. Deze zet deelnemers

aan om de 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.

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

1. 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/instelling ten aanzien

van werken en werktijden, samenwerken met collega's en omgang met 'de baas'.

2. Begeleiding

Intensieve begeleiding is cruciaal voor het slagen van WGP-trajecten. Voor veel deelnemers is een dagelijkse job wennen. Enige 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.

3. Werkgerelateerde activiteiten

WGP'ers nemen deel aan werkoverleggen, teamdagen, trainingen en andere zaken die bij werken horen. Ook dat zijn nuttige (leer) ervaringen. **Tip: bekijk de film!**



De grote ommekeer

(uit: Sociaal Bestek, juni 2014)



Modellen voor WGP-trajecten

Binnen het WGP zijn twee modellen te onderscheiden: de individuele werkervaringsplaats en de leerwerkplek.

Individuele werkervaringsplaats

Dit traject is gebaseerd op maatwerk. De deelnemer wordt op een individuele werkervaringsplaats geplaatst. 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. Het doel: werkervaring opdoen én het traject afsluiten met een erkend vakdiploma. Dit model heeft een trajectduur van 12 tot 24 maanden, afhankelijk van de duur van de vakopleiding.

Frank Visser

Manager Philips Werkgelegenheidsplan

Ik ben helemaal om. Terugkijkend snap ik niet waarom ik zo star en misschien zelfs allergisch reageerde op alles wat met Social Return te maken heeft. Dat viseloze gestuntel met wisselende doelgroepen... De Prestatieladder Socialer Ondernemen vond ik charmant, maar daar administratieve energie in steken? Nu klinkt het 'gezeur' om ook verplichtingen bij leveranciers neer te leggen, mij plotseling als muziek in de oren. Hoe had ik toch zo doof kunnen zijn? Vanaf heden is mijn nieuwe motto: Lang Leve Social Return!

Bijna 190 werkervaringsplaatsen mag ik het komend jaar invullen, verspreid over heel Nederland. Ik stuit als een Wajonger met ADHD in een porseleinkast om met mijn nieuw verkregen inzichten aan de gang te gaan. Welke gemeenten mogen kandidaten voor mijn project gaan leveren? De gemeente die werk maakt van duurzaamheid, werpe de eerste steen.

Likkebaardend struin ik met mijn checklist door uw gemeentehuis, grijnzend woon ik de gemeenteraadsvergaderingen bij. Welke beeldschermen hangen er in de hal, welke monitoren gebruiken de case managers? Is er geshopt in Korea, China of Japan – of zit in die spullen ook vernuft van Nederlandse ingenieurs? Is uw verlichting van Nederlands fabricaat of heeft u alleen maar op prijs ingekocht? Graag niet verschuilen achter Europese regelgeving, dat is kinderachtig. Waarom alles in één aanbesteding; opknippen kan toch ook?

Voorlopig laat ik uw CO₂-footprint buiten beschouwing. Maar kijk alvast naar de aanbesteding van uw gehandicaptenvervoer. Wanneer u zelf hier goede stappen zet, ga ik hier geen criteria voor opnemen. Maar wanneer

ik onvoldoende vooruitgang bespeur, laat u mij geen andere keus dan hier ook aanvullende eisen te gaan stellen.

Meesmuilend zit ik aan tafel bij uw wethouder. Elke twee jaar schakelde hij nieuwe re-integratiebureaus in, klagend in de gemeenteraad over de kwaliteit van de oude bureaus: "Onaanvaardbaar, daar heb ik afscheid van genomen". En hoorde ik hem in de wandelingen niet pochen over de scherpe prijs-onderhandelingen? "De laatste druppel is er uitgewrongen." Of, en dat kan natuurlijk ook, heeft uw wethouder een duurzame visie op participatie waarbij de tijdschorsing verder ligt dan een sluitende begroting voor 2014? Een visie die we herkennen in de wijze waarop u het bestek van de aanbestedingen binnen uw gemeente heeft vormgegeven? Dat zal op mijn checklist veel bonuspunten opleveren.

Last but not least: hoeveel arbeidsgehandicapten werken er eigenlijk in uw overheids-apparaat? U was toch niet vergeten dat u zelf ook werkgever bent? Vanwege uw voorbeeld-functie zouden dat er toch minimaal 5% moeten zijn – en graag niet alleen in de groen-voorziening en de catering. O ja, een eigen schoonmaakbedrijf of postdienst levert strafpunten op. Aan dergelijke vormen van marktverstoring til ik zwaar: ook in uw gemeente dient een gelijk speelveld met eerlijke kansen te zijn. Uiteraard bent u zelf al PSO-gecertificeerd, bij voorkeur op de hoogste trede.

Vanmiddag heb ik een afspraak met onze HR Directeur om mijn aanpak te bespreken. U hoort nog van mij – of misschien ook niet. In dat laatste geval: veel wijsheid toegewenst bij het bestendigen van uw duale beleid.

Jappie ten Hoeve (42)

Operator bij Philips Consumer Lifestyle, Drachten

Jappie werkte jaren als timmerman in de bouw. Tot zijn werkgever failliet ging en hij thuis kwam te zitten. Samen met zijn vrouw, die uitgerekend diezelfde dag ook werkloos werd. Een dubbele klap. Een tip van zijn broer, die bij Philips werkt, leverde hem een WGP-leerwerkplaats in de productie op. Van de bouw naar de fabriek; een hele overgang. "Nachtdiensten draaien en binnen werken, dat was echt wennen." Net als terug de schoolbanken ingaan. "Omgaan met computers, dat was in het begin weleens dramatisch..." Toch bevalt zijn nieuwe werkomgeving: "Zeer Interessant, en ik heb leuke collega's. Maar je krijgt het niet cadeau. Je moet je wel inzetten." Na zijn WGP-tijd blijft de bouw favoriet. Maar Jappie denkt breed. "Met deze nieuwe werkervaring én mijn Operator A-diploma op zak kan ik straks alle kanten op."

Jappie ten Hoeve:

**"Straks kan ik met mijn
Operator A-diploma
alle kanten op"**



Linda Horsch:

“Weer een baan dankzij loopbaan-switch”

Linda Horsch (28)

Vanuit WGP doorgestroomd naar de Belastingdienst in Heerlen

Na de studie MBO SPW-4 vond Linda leuk werk als projectmedewerker bij het Gehandicapten Informatie Project Scholen. Na drie jaar stopte dat. Een andere baan vinden lukte maar niet – vanwege de slechte arbeidsmarkt én haar handicap: Linda is doof. De opvatting – of beter: misvatting – dat doofheid en communicatie niet samengaan, speelde haar parten. Het WGP bood de kans om te switchen: Linda ging ervaring opdoen als inkoop-assistent/administratief ondersteuner bij Argus Imaging in Heerlen. “Alles was nieuw. Nooit gedacht dat het zó leuk werk zou zijn. Ik heb veel nieuwe dingen geleerd en nieuwe kwaliteiten in mezelf ontdekt en ontwikkeld. En ik word niet gezien als dove, maar gewoon als medewerker. Dat heeft me enorm geholpen. Mijn zelfvertrouwen is terug en ik kan mezelf veel beter verkopen.” Het bewijs: Linda solliciteerde op een vacature als administratief medewerkster bij de Belastingdienst. Ze kreeg de baan.



Rob Karsmakers, Site Manager Philips Drachten, is grote fan van WGP

“Excelleren als maakland, dat kunnen wij”

Toen hij, na zowat vijf jaar in Azië, eind 2009 terugkwam in Nederland, had Rob Karsmakers één droom: bewijzen dat de maakindustrie, inclusief productcreatie en (massa)-fabricage, ook in West-Europa kan excelleren. “Toen dacht ik dat het kon, nu ben ik ervan overtuigd”, vertelt de Site Manager van Philips Drachten, het grootste ontwikkel- en industrieel centrum van Consumer Lifestyle.

Onder zijn leiding veranderde de scheerapparatenfabriek in een voor de buitenwereld zichtbaar en toonaangevend innovatie- en fabricagecentrum. Een sterke industrie als ‘verdienmodel’ is kritisch voor het behoud van onze Nederlandse welvaart, zegt hij. “Met de ambitie om te willen winnen hebben we alles in huis om succesvol te kunnen zijn.”

In Drachten zijn we steengoed in conceptuele innovatie

Mensen stimuleren en faciliteren om uit hun *comfort zone* te komen en hun talenten optimaal te benutten, ruimte bieden voor

nieuwe initiatieven. Samen met passie, de wil om te winnen en vertrouwen in een goede toekomst zijn deze ‘menselijke’ factoren belangrijke onderdelen van het veranderproces dat vierenhalf jaar geleden in Drachten werd ingezet. Rob: “Op dat vlak hebben we in West-Europa gaandeweg steken laten vallen. We zijn gemakzuchtig geworden en overgeorganiseerd. Echte vernieuwingen en samenwerking met overheden en onderwijsinstellingen verlopen traag. En dan verlies je het van het snelle Azië.”

Durf om te experimenteren

Pak dat aan en we kunnen ons meten op het wereldtoneel, zegt hij. “We hebben een aantal hele belangrijke sterktes in Nederland. Dat geldt ook voor Philips Drachten, waar we steengoed zijn in conceptuele innovatie, in nieuwe product- en procesarchitecturen bedenken. En we snappen heel goed wat wel en geen toegevoegde waarde heeft voor

klanten. Door *co-locatie* hebben we dat verder versterkt: we doen alles – technologie-, proces- en productontwikkeling, industrialisatie en massafabricage. Met enorme voordelen: mensen in verschillende disciplines begrijpen en praten met elkaar, waardoor je elke dag kunt leren. En er is durf om te experimenteren: gaat iets niet goed, dan kun je snel bijsturen. Wij stimuleren dat, moedigen *carrière-moves* over de grenzen van disciplines heen aan. Zo verspreidt kennis van de ene plek zich naar andere – en al die *movers* nemen hun informele netwerk mee. Dat zorgt voor een enorme dynamiek én *drive* en passie. Vandaag kost het betrekkelijk weinig moeite om goede mensen aan te trekken. Ook van ver weg: hier in Drachten praat je over 2000 medewerkers en een 40-tal nationaliteiten.”

Economy of scale

Diezelfde dynamiek tref je vandaag aan in de fabricage, waarvan in 2009 nog werd gedacht:

die zal wel naar een lagelonenland verdwijnen. Op basis van een gezonde business case kreeg Drachten groen licht voor het tegen-gestelde: een deel van de scheerapparaten-fabricage terughalen uit China. Rob wist hard te maken dat wat ze daar presteerden in Drachten beter kon, en minstens net zo kostenefficiënt. “Operators zijn in China goedkoper, maar goed opgeleide technici al niet meer..Door automatisering, waarin we hier heel goed zijn, poets je het kostenverschil weg. Dat vergt aanvankelijk hoge investeringen, maar als je daarmee *economy of scale* genereert en zorgt voor een optimale benutting van je productielijnen, dan ben je op wereld-schaal concurrerend. Het devies is: niet stilstaan en door innovaties voorop blijven lopen”, zegt Rob. “Daarom werken we er hard aan om samen met andere bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden een dynamisch ecosysteem te creëren. We hebben zelfs de ambitie om hier de ‘region of smart factories’ te ontwikkelen. Met alles wat wij in eigen huis en in ons netwerk hebben, kan niemand ons verslaan.”

Niemand aan de kant

Philips Drachten is een grote leverancier van WGP-werkplekken. “Verantwoordelijkheid nemen en mensen faciliteren om zich te ontwikkelen zit in ons DNA. Daarom ben ik een grote fan van het WGP. Mensen die, om welke reden ook, minder kansrijk zijn op de arbeidsmarkt een kans bieden. Dat is goed voor hen en uiteindelijk voor ons allemaal. Wat mij intrigeert, is dat veel WGP’ers echt bereid zijn uit hun *comfort zone* te komen, nieuwe wegen in te slaan en te relativeren: ze zien vaak beter wat in het leven echt belangrijk en waardevol is. En vaak zie ik nog onontdekte talenten bij hen. Als de *war for talent* echt losbarst, zijn alle enthousiaste, talentvolle mensen hard nodig. Kortom: gemotiveerde en talentvolle medewerkers, die in het begin wat hulp nodig hebben, aan de kant laten staan; dat is geen goed idee.”

Tip: bekijk de film!

“Veel WGP’ers zijn écht bereid uit hun comfort zone te komen”





Nigel Goudsmits:

“Dankzij WGP zit ik er goed bij zo”

Nigel Goudsmits (27)

Deelnemer leerwerktraject Mechatronica in Best én vroegtijdig schoolverlater

Daags voor Prinsjesdag 2013 bracht minister Lodewijk Asscher (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) een werkbezoek aan Philips Healthcare in Best. Tijdens de rondleiding sprak de vicepremier onder anderen met Nigel Goudsmits, deelnemer aan een leerwerktraject Mechatronica én vroegtijdig schoolverlater. “Ik heb,” vertelt Nigel, “sinds ik van school af kwam eigenlijk altijd gewerkt. Tot ik merkte dat het steeds moeilijk werd. Zonder papiertje kom je nergens meer binnen.” Na zeven maanden bijstand greep hij de kans om binnen het WGP aan de gang te gaan. Wat dat hem dat tot nu toe heeft opgeleverd? Nigel: “De kennis en ervaring die ik hier opdoe, vergroten mijn kansen op de arbeidsmarkt. Ervaring, ritme, straks een diploma en inkomen. Met dat op zak heeft bij een bedrijf aankloppen veel meer zin. Ik zit er goed bij zo!”

Tip: [bekijk de film!](#)



100ste
plaatsing
CAP-talent

Nora Bencze, WGP'er bij Philips Consumer Electronics, viel op 18 februari 2013 een bijzondere eer ten deel: op klokslag 9 uur opende zij met een gongslag de Amsterdamse Effectenbeurs. Daarmee vierden CAP100 en de aangesloten bedrijven de 100ste plaatsing van een CAP-talent (CAP staat zowel voor lichamelijke handicap als capaciteiten) op de arbeidsmarkt.

Het WGP Jaarcongres 2013 bevatte een primeur: **de officiële 12.500ste WGP-deelnemer** werd er begroet. Dit was Chantal Geurtjens, deelnemster aan een logistiek leerwerktraject bij Philips Healthcare in Best. Haar uitverkiezing werd bekendgemaakt door Mirjam Sterk, Ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid.

Tip: bekijk de film!

12.500
deelnemers
sinds 1983



8
deelnemers
WGP-traject
Mechatronica
geslaagd!

Hightech maakbedrijven zijn de economische motor van 'Brainport', zoals de regio Eindhoven in binnen- en buitenland bekend staat. Om die motor draaiend te houden zijn capabele techneuten een keiharde noodzaak – maar die zijn schaars. Om de pool wat te vergroten werd het WGP leerwerktraject Mechatronica opgezet. Het (eerste) resultaat: acht deelnemers slaagden en kregen onlangs hun diploma.

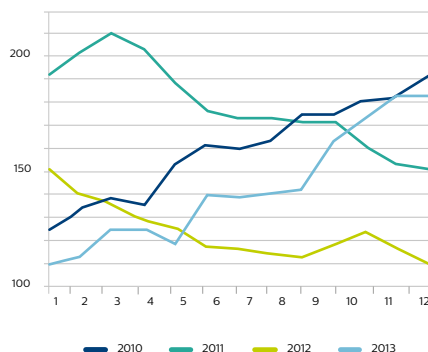
Deelnemersaantallen nemen gestaag toe

Instroom WGP fors verhoogd

In 2013 is een historische mijlpaal bereikt: de 12.500ste deelnemer aan het Philips Werkgelegenheidsplan trad op 1 oktober in dienst. In 2013 nam het aantal deelnemers fors toe, waarbij opvalt dat de gemiddelde leeftijd met ruim 3 jaar steeg. In totaal werd aan 160 deelnemers een werkervaringsplaats aangeboden (in 2012: 124). Het totaal aantal deelnemers vanaf de start van het WGP-project in 1983 kwam hiermee op 12.549.

Aantal deelnemers

Aantal deelnemers over afgelopen vier jaar



Het aantal deelnemers is, na de dalende trend van 2012, in de loop van 2013 flink gestegen. Aan het eind van het jaar waren er 176 deelnemers in dienst. Het aantal plaatsen per jaar is in de Philips CAO jarenlang vastgesteld op minimaal 1% van de reguliere werknemerspopulatie (één werkervaringsplaats

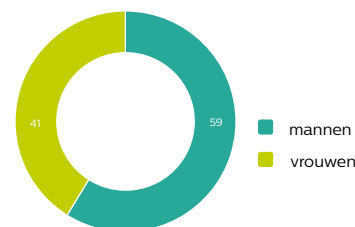
in zomer 2013 met de vier vakorganisaties is afgesloten, verhoogd tot 1,5%. Met ruim 12.500 werknemers in Nederland ligt de target nu dus op ongeveer 190 WGP-plaatsen. Het aantal WGP-plekken zal daarom in 2014 nog wat stijgen.

Bonden en Philips besluiten in 2013 tot uitbreiding van WGP

Verdeling mannen/vrouwen

Het percentage mannen in het WGP was in 2013 opnieuw hoger dan het percentage vrouwen: 59% man en 41% vrouw. Belangrijkste oorzaak is het grote aantal mannen dat op werkervaringsplaatsen in de procesindustrie en mechatronica is geplaatst. Zoals bekend, is het aantal vrouwen in productiefuncties traditioneel laag.

Verdeling mannen/vrouwen (in %)

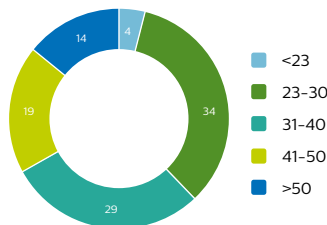


Totaal aantal deelnemers sinds start WGP op 12.549

op honderd medewerkers). Dit percentage is voor de looptijd van de nieuwe CAO, die

Gemiddelde leeftijd

Gemiddelde leeftijd WGP kandidaten uitgestroomd in 2013 (in%)



De leeftijdsopbouw van de deelnemers kent grote verschuivingen ten opzichte van die van 2012. Het aantal deelnemers ouder dan 30 jaar is fors toegenomen van 50% in 2012 tot 62% in 2013. De groep tot 30 jaar is teruggevallen van 50% in 2012 naar 38% in 2013. Opvallend is dat 37% van de deelnemers ouder dan 40 jaar is. We zien het aantal jongeren onder de 23 afnemen naar 4%.

Gemiddelde leeftijd met ruim 3 jaar gestegen

Toch blijft de groep deelnemers tussen 23 en 30 jaar de grootste groep binnen het WGP. Opmerkelijk is voorts dat ruim 9% van de deelnemers ouder was dan 50 jaar, waaronder zelfs 12 deelnemers (7,5%) 55 jaar of ouder zijn.

De jongste deelnemer is 19 en de oudste 59 jaar. De gemiddelde leeftijd in 2013 bedroeg 33,3 jaar (2012: 30,0 jaar).

De toename van de gemiddelde leeftijd kan slechts ten dele worden verklaard uit de toename van de individuele werkervaringsplaatsen, waar de deelnemers in het algemeen iets ouder zijn. Maar er heeft geen verandering

in het WGP-beleid plaatsgevonden die de stijging mede zou verklaren.

Arbeidsgehandicapten

Het percentage deelnemers met een arbeids handicap kwam in 2013 uit op 19% (2012: 19%). 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' (10 deelnemers) voor Wajongers met een autistische stoornis in belangrijke mate bij aan de toename van instroom vanuit deze doelgroep. Nieuw is sinds 2013 de speciale aandacht voor deelnemers die hersteld zijn van kanker en die nu via het Werkgelegenheidsplan zich weer kunnen richten op een nieuwe, reguliere baan.

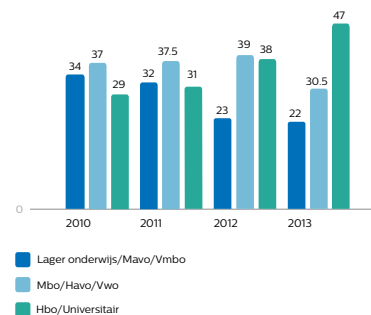
Opleidingsniveau

Sinds 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. Het percentage blijft vrij stabiel rond de 22%. Sinds 2010 is de groep deelnemers met mbo-/havo-niveau de grootste groep in het WGP. Opmerkelijk is de groei van deze groep, van 40% in 2012 naar 47% in 2013. De doelgroep hoger opgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt stijgt de laatste jaren gestaag, maar kent in 2013 met 31% een terugval van 7% t.o.v. 2012 (38%). Vanuit het WGP-team wordt vanaf medio 2011 stringenter toegezien op de instroomeisen voor hoger opgeleiden; de effecten van deze maatregel werden vanaf medio 2012 zichtbaar. Bij moeilijk invulbare individuele werkervaringsplaatsen op hbo-niveau worden door gemeenten en UWV steeds vaker mbo-ers aangeboden i.p.v. hoger opgeleiden met een werkloosheidsduur minder dan 6 maanden. Dit verklaart de verschuiving in opleidingsniveau.

Deze algemene trend van de opleidingsniveaus is in lijn met wat binnen de vaste

Philips-populatie gaande is: eind 2005 was 48.7% van hen geschoold op hbo-/wo-niveau, eind 2013 was dit gestegen naar ruim 65%.

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. In dit verslagjaar namen 90 personen deel aan leerwerktrajecten, die uiteindelijk een landelijk erkend diploma opleverden. Opleidingen in de procestechniek en mechatronica worden

90 deelnemers volgden een leerwerktraject

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.

Gevolgde opleidingen	Niveau	Aantal
Operator A	2	29
Operator B	3	8
Logistiek Medewerker	2	11
Mechatronica	2	25
Secretarieel	3	14
Overig (technisch)	2&3	2
Overig (niet technisch)	2&3	1
Totaal		90

Deelnemers aan het leerwerktraject Test Engineers zijn hier niet in meegenomen. Alle deelnemers slaagden weliswaar voor het internationaal erkende testdiploma (ISTQB), maar formeel volgde men geen BBL-traject.

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

De verschillende WEB-niveaus (Wet Educatie Beroepsonderwijs)

Het Nederlands middelbaar beroepsonderwijs kent vier niveaus van vakbekwaamheid:

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

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

Uitstroomresultaat WGP

In mei 2014 is de arbeidsmarktstatus van alle in 2013 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 ruim 87%.

Uitstroom in percentages gemiddeld 9-12 maanden na vertrek

Uitstroom naar	%
Vast contract	10,0
Tijdelijk contract	36,7
Uitzendbureau	23,3
Totaal een baan	70,0
Studie	1,7
Geen baan	28,3
Totaal	100

De uitstroomresultaten van ex-deelnemers een jaar na vertrek uit het WGP waren in 2013 met 70,0% iets hoger dan in 2012 (69,2%).

Veel uitstromers zonder baan blijken vrijwilligerswerk te doen

Hier zien we de algemene trend terug dat er zeer weinig vaste contracten worden aangeboden, maar dat het om jaarcontracten en vooral uitzend- en detachingscontracten gaat. Met name de deelnemers aan leerwerktrajecten in Drachten en Winschoten blijken zeer vaak een uitzendcontract voor minimaal 6 maanden aangeboden te krijgen.

Uitstroom in percentages gemiddeld 9-12 maanden na vertrek

Uitstroom naar	%
Philips	11,7
Elders	35,0
Philips via uitzendbureau	16,7
Elders via uitzendbureau	6,6
Studie	1,7
Geen baan	28,3
Totaal	100

Bijna 12% van de deelnemers blijkt een jaar na afloop van de werkervaringsperiode nog steeds bij Philips te werken. Dit percentage is hoger dan in 2012 (10%), maar aanzienlijk lager dan in 2011 (24%). De diverse reorganisaties binnen Philips hebben op veel plaatsen geleid tot een afname van de instroom van nieuwe medewerkers, maar inmiddels zien we het aantal vacatures langzaam weer toenemen. WGP'ers blijken hiervan ook te kunnen profiteren. Het is overigens goed om te benadrukken dat uitstroom naar Philips geen doel op zich is. De kracht van het WGP is terug te vinden in het feit dat het overgrote deel van de deelnemers uiteindelijk doorstroomt naar een nieuwe werkgever.

Uitstroom naar Philips

Uitstroom naar	%
Vast contract	5,9
Tijdelijk contract	35,3
Uitzendbureau	58,8
Totaal	100

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

aanzienlijk deel van hen vrijwilligerswerk of een vervolgstudie doet, terwijl enkelen een vervolgbaan (nog) niet haalbaar achten. Het grote aantal meldingen van vrijwilligerswerk is opmerkelijk, daarom zullen we vanaf het komend verslagjaar meer aandacht besteden aan deze vorm van onbetaalde arbeid. Enkele deelnemers zijn vanwege ziekte niet in staat om te werken, maar kijken wel positief op hun werkervaringsperiode binnen Philips terug. Vanuit sociaal oogpunt kan daarom gesteld worden dat de werkervaringsperiode voor deze deelnemers wel degelijk meerwaarde heeft opgeleverd.



Kunstcongres met Perspectief 2013

Talentvolle kunstenaars met een Wajong-, WAO- of WIA-uitkering perspectief bieden om maatschappelijk te participeren. Daar draait het om in het 'UWV Kunstcongres met Perspectief', dat in 2013 voor de vierde keer gehouden werd. De beste kunstwerken van de drie winnaars worden jaarlijks in het hoofdkantoor van Philips in Eindhoven tentoongesteld.

Anja de Mooij. Mijn omgeving zie ik als één groot plankier. Hierop zet ik decorstukken, mijn beelden, die veel vertellen over mijn afwezigheid. Ik ben immers de maker en niet de speler... Ik strooi wel beelden, de mijne, om me heen maar niet hun inhoud. Die zit in jou.



Aafke Steenhuis. Het atelier van Aafke staat midden in een prachtig stukje natuur. Hier vindt ze haar inspiratie. Al de indrukken komen samen. Ze haken vast in haar gedachten, vormen langzaam een beeld, dat daarna uitgevoerd kan worden in alle mogelijke materialen.

“Publiek voor mijn werken is eigenlijk al prijs genoeg”



Ronald van Dijk. Ik maak alleen maar knoepjes. Ik ben de ruimte waarin het beeld groeit, de handen die de vorm laten ontstaan. Ik hoef het er niet mee eens te zijn, hoef het niet eens mooi te vinden. Ik luister en het beeld vertelt me wat te doen.



Kom naar het Philips WGP Jaarcongres 2014

Dinsdag 16 september
Congrescentrum Evoluon, Eindhoven



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

PHILIPS

