



PHILIPS

Jaarverslag 2014

Werkgelegenheidsplan

Ambities waarmaken

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

Opdrachtgever Frank Visser, Manager WGP

Teksten Bixie Tekstproducties, Frank Visser, Arjen van der Meulen

Vormgeving en opmaak Rekers & Van Noppen, Eindhoven



5 Voorwoord Hans Dijkman:
Inclusief Ondernemen

6 WGP-project I-MPOWER

7 Column Uitgeklust

8 Interview Ton Wiltshagen: "Het is van groot belang dat de arbeidsmarkt inclusief is, dat iedereen die wil werken dat ook kan"

10 Deelnemers

14 Leerwerktraject Secretarieel WGP

15 Column Weet waar je staat met een Ervaringscertificaat!

16 Interview Wilco van Rooijen:
"Ga voor je droom en werk samen"

18 Deelnemers

22 WGP-congres Community Breakfast

23 Column Verloren generatie

24 Interview Frank Visser:
"Paternalisme niet meer van deze tijd"

26 Deelnemers

30 WGP in cijfers

34 WGP-highlights in 2014

35 WGP Congres 2015

**Hans Dijkman**

Directeur Philips HR Benelux
Philips Electronics Nederland BV

Inclusief Ondernemen

‘Ambities waarmaken’, het thema van dit jaarverslag, is wat mij betreft een rake keuze. Omdat dat aangeeft waar het de deelnemers aan het Philips Werkgelegenheidsplan uiteindelijk allemaal om te doen is. En ook omdat het verwijst naar de ‘stip aan de horizon’ die in het Sociaal Akkoord van 2013 is afgesproken, te weten: tot 2026 125.000 nieuwe banen voor mensen met een beperking creëren. Voor de bedrijven, die tachtig procent daarvan (100.000 banen) moeten vrijspelen, is dat een fikse uitdaging.

In ruim dertig jaar Philips WGP hebben wij op het vlak van re-integreren van personen met afstand tot de arbeidsmarkt een rijke ervaring opgedaan – met een succes rate van circa zeventig procent. Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nemend, legden we in 2014 de lat nog wat hoger: we verhoogden het aantal WGP-deelnemers met vijftig procent. Dat is gelukt; complimenten aan alle betrokkenen.

Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen bieden op een passende – en liefst vaste – baan; ongeacht herkomst, geslacht, subsidies of wat dan ook. Dat het WGP

daarin al zo lang hoog scoort, is te danken aan het feit dat het – met Philips in de regierol – voortdurend alert inspeelt op maatschappelijke veranderingen en doelgroepen die dat nodig hebben een extra steuntje in de rug geeft. Zoals arbeidsgehandicapten binnen de Sociale Werkvoorziening en Wajong, waar vanuit de politiek sterke focus op ligt. Wij zeggen: houd ook vluchtelingen, langdurig werklozen, drop-outs, chronisch zieken, enzovoort binnenboord. Maken ook die groepen deel uit van de banenafpraak in het Sociaal Akkoord, dan kunnen we met recht spreken van Inclusief Ondernemen. In het Philips WGP blijven ook die groepen welkom. Of dit wordt geapprecieerd? Kennelijk: tijdens het succesvolle WGP Jaarcongres 2014 werden onze maatschappelijke ambities beloond met het certificaat ‘Prestatieladder Socialer Ondernemen’.

Philips kondigde in 2014 een historische stap aan: we gaan twee toonaangevende ondernemingen creëren, in HealthTech en Lighting Solutions. Ieder voor zich zijn die beter in staat om hun ambities waar te maken dan samen. Geen gemakkelijke stap, maar fundamentele marktveranderingen vragen om een betere positionering en meer focus in onze activiteiten. In 2014 is een start gemaakt op weg naar een separaat Lighting Solutions; een ingrijpend proces dat ook het Philips WGP zal raken, al was het alleen maar omdat ook dat gesplitst zal worden. Onze ambitie is dat straks deze twee toonaangevende ondernemingen ieder hun eigen WGP krijgen.

“Houd ook vluchtelingen, langdurig werklozen, drop-outs, chronisch zieken, enzovoort binnenboord.”



Jongerencoaches

Ex-werklozen trekken
werkgelegenheids-
project in regio
Amsterdam

“Luisterend oor
soms genoeg om jongeren te
activeren”

In een jaar tijd negentig werkloze jongeren in de regio Amsterdam aan de slag helpen; die ambitie heeft het project I-MPOWER. De negen jongerencoaches die dat trekken, waren niet lang geleden zelf werkloos. Nu ondersteunen ze leeftijdgenoten op hun zoektocht naar werk, school of een combinatie. Met Philips, Nuon en Alliander als initiatiefnemers en de gemeente Amsterdam als medefinancier.

Opzet en aanpak zijn vernieuwend, zegt Colinda Smit, coördinator van het Philips WGP in Amsterdam. De jongerencoaches, geselecteerd uit 140 kandidaten, vormen een afspiegeling van de doelgroep waar I-MPOWER zich op richt: werklozen tussen 16 en 27 jaar. Coach Jaimy van Oene: "We willen vooral Wajongers en jongeren die niet bij UWV of DWI in beeld zijn naar werk, school of een combinatie begeleiden."

Dat lijkt te gaan lukken: na acht maanden – het project startte in juni 2014 – staat de teller op ruim 60 geslaagde bemiddelingen. Jaimy verklaart: "Iedere coach heeft zijn of haar eigen, unieke verhaal. Persoonlijke ervaringen die we, samen met wat we in de coachingstraining geleerd hebben, inzetten voor passende, individuele begeleiding. En dat spreekt aan: een luisterend oor is soms genoeg om jongeren te activeren."

De coaches bepaalden de inhoud van de training voor een fiks deel zelf. Colinda: "Met hun achtergrond weet niemand beter dan zij wat werkt voor werkloze jongeren."



Column Uitgeklust

(uit: Sociaal Bestek 2015, nr. 1)

Frank Visser

Manager Philips Werkgelegenheidsplan

Een fors postuur en een scherpe kin door een overdosis adrenaline op te jonge leeftijd. Heimelijk waren we allemaal jaloers op Harrie.

Op z'n 15^e reed hij al brommer, de mooiste banga-meisjes achterop. Als bassist in een rockbandje zat hij 's ochtends, na een weer uitgelopen repetitie, lijkleek onderuitgezakt achterin de klas. In de disco stond hij bekend om zijn jovialiteit, aan geld nooit gebrek. Hij kluste regelmatig bij een aannemer, waar alles contant én belastingvrij werd afgerekend. Daar kon ik met mijn bescheiden zakgeld niet tegenop. Harrie belandde uiteindelijk via Havo en Mavo op de ambachtsschool, de Lts.

Laatst, bij een voetbalwedstrijd, zag ik hem weer. Ik was net afgestudeerd en had 30 mille studieschuld opgebouwd. Harrie, zo vertelde hij terwijl ik een biertje kreeg, had onder-tussen een vrouw, villa en zwembad. Een tweede biertje volgde en hij vertelde over zijn werk in de bouw. Overdag rustig aan de gang voor de baas; altijd minimaal twee of drie klussen tegelijkertijd, dat voorkwam controle en werkdruk. Soms deed hij in de bus een middagdutje, nadat hij een bal-met-friet bij Judith in de Bestaria had gehaald. Elke namiddag zat hij stipt om half vijf thuis achter de aardappels, om rond vijf uur weer in de bus te stappen. Dan pakte hij stevig door, werd er flink gezweet en niet zelden kwam hij pas tegen middernacht thuis.

Er waren weken dat hij meer dan 30 uur bijkluste. Vroeg op, ontbijten op locatie en snel avondeten; zijn vrouw zag hem weinig, maar klaagde niet. Want de opbrengsten werden elke zaterdag in de plaatselijke economie gepompt. Geld vergoedt veel en

zijn vrouw zag er altijd goed gekleed en naturel-blond uit. Nog een biertje, Frank?

Toen ze pas getrouwd waren – hij werd ongepland iets te vroeg vader – was hun inkomen prima en elk jaar iets beter. 's Zomers zes weken met de caravan naar Spanje, een weekje wintersport in Oostenrijk en in de meivakantie nog even naar de zon. Maar ergens tegen zijn 30^{ste} merkte hij – of beter: zijn vrouw – dat het inkomen niet meer steeg; Harrie zat aan zijn plafond. Zijn werktempo lag te laag, jonge collega's deden meer vierkante meters in minder tijd. Hij was gedwongen om zich vaker ziek te melden om het inkomens-verlies met extra klusjes op te vangen. De eerste lichamelijke ongemakken dienden zich toen al aan.

Vroeger was er een nette oplossing voor bouwvakkers: ergens rond je 40^{ste} liet je je afkeuren, vertelde hij bij het volgende biertje. Met behoud van je oude inkomen kon je dan stevig bijklussen. Maar Harrie voelt zich nu gepakt door politici die hem dwingen tot zijn 67^{ste} door te werken en die toestaan dat Oost-Europeanen met onmogelijke prijzen de markt verpesten. Zijn uurtarief is dit jaar meer dan gehalveerd, maar toch kreeg ik nog een laatste biertje.

Terwijl hij naar het sfeervak strompelt, kijk ik hem na. Vanaf de middelbare school heeft deze krachtpatser een inkomensvoorsprong van minimaal twee ton netto op mij genomen. Maar nu heb ik hem in het vizier, ik word de jager en hij mijn prooi. Binnen zeven jaar kan ik hem ingehaald hebben, dan zijn alle ontberingen én onthoudingen niet voor niets geweest! Ik verheug me er nu al op om Harrie weer te ontmoeten. Proost!

Plek voor iedereen op **flexibele** arbeidsmarkt

Bedrijven zijn gebaat bij een flexibele arbeidsmarkt, werknemers bij zekerheid over werk en inkomen. Maar houdt meer-van-het-een niet noodzakelijkerwijs minder-van-het-ander in? Nee, meent professor arbeidsvraagstukken Ton Wilthagen. Hij bedacht het concept 'flexicurity', met een leven lang leren als één van de ingrediënten.

Ton Wilthagen, hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg en directeur van studiecentrum ReflecT, was een van de sprekers op het WGP Congres 2014. Hij zette er uiteen hoe een toekomstbestendig arbeidsmarkt- en human resources-beleid er in zijn ogen uit zou moeten zien. Toekomstbestendig in die zin dat bedrijven adequaat en snel kunnen inspelen op de almaar veranderende omstandigheden. Maar dan wel met behoud van sociale cohesie, zonder dat de arbeidsmarkt voor grote groepen mensen op slot gaat.

Enorme impact

Meegaan in nieuwe technologieën is een must voor bedrijven. Neem de digitalisering. "Die heeft", aldus Wilthagen, "enorme impact voor hoe we leven én werken. Veel werk verdween en nieuwe functies die andere kennis en vaardigheden vereisen ontstonden. En dat proces gaat almaar door." Ook demografische ontwikkelingen werken in op de arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen. "In 2019 is de helft van alle volwassenen in ons land 50-plus; in 2040 zijn er drie keer zoveel 80-jarigen als nu en de helft van de

meisjes die nu geboren worden, wordt honderd jaar of ouder. Ook dat heeft enorme impact, want ouderen stellen andere eisen aan de manier van werken en dus ook aan het personeelsbeleid. De jongeren van nu vinden scholing & ontwikkeling en een goede balans tussen werk & privé belangrijk, en gaan ervan uit dat ze niet altijd bij hetzelfde bedrijf zullen blijven."

Perfect match

Zo zijn er méér factoren van invloed op de match tussen bedrijf en medewerkers.

“De perfect match kun je”, stelt hij, “niet eenmalig vastzetten, want bedrijven veranderen en mensen veranderen. Voor bedrijven geldt dat ze, om concurrerend te blijven, zo wendbaar en flexibel moeten kunnen zijn dat ze zich snel aan al die ontwikkelingen kunnen aanpassen; qua arbeidstijden, aantallen mensen, innovatie, productiviteit, enzovoorts.”

Daar tegenover – of beter: daarnaast – staat het belang van mensen. Ton Wilthagen: “Werk is de koninklijke weg naar maatschappelijke participatie: wie werkt, doet mee in de samenleving. Bovendien betekent werk inkomenszekerheid. Daarom is het van groot belang dat de arbeidsmarkt inclusief is, dat iedereen die wil werken dat ook kan. Te meer omdat de versoering van de sociale zekerheid die al een poos gaande is, zal doorgaan. En je van jarenlang in een uitkering zitten niet gezonder wordt: het medicijngebruik door mensen met een uitkering is stukken hoger dan door mensen die werken. Kortom, dat mensen mee kunnen doen is enorm belangrijk en het Philips

Werkgelegenheidsplan is hier een mooie illustratie van. In een ontwikkeld land als het onze komt nog altijd een kwart van de jongeren zonder startkwalificatie van school. Het WGP biedt die doelgroep de kans om door leren en werken alsnog een plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Die aanpak zou in het hele bedrijfsleven geïntegreerd moeten worden.”

Flexicurity

Een arbeidsmarkt die enerzijds dynamisch/flexibel en efficiënt is (voor bedrijven) en anderzijds voor sociale cohesie en (nieuwe) zekerheden zorgt; dat lijkt een onoverbrugbare tegenstelling. Wilthagen: “Met name in de politiek zie je nog steeds veel getouwtrek vanuit de opvatting dat méér van het ene noodzakelijkerwijs minder van het andere betekent.” Hij komt, gebaseerd op jaren wetenschappelijk onderzoek, tot een andere conclusie: in plaats van een uitruil is een win-win mogelijk. Hij ontwikkelde daartoe het concept ‘flexicurity’, samentrekking van flexibiliteit en security. “Flexicurity bestaat

simpel gezegd uit vier ingrediënten: flexibele en tegelijkertijd betrouwbare arbeidscontracten, en een efficiënt arbeidsmarkt- en HR-beleid, dat mensen stimuleert en faciliteert om de stap naar ander werk te maken als dat noodzakelijk of wenselijk is. En voorts een leven lang leren – responsief, wat wil zeggen dat mensen zich blijven ontwikkelen in relatie tot wat binnen hun mogelijkheden ligt, maar ook tot de kennis en vaardigheden waar morgen behoefte aan is.

Sociale zekerheid moet veel meer een trampoline worden

En ja, vangnetten blijven nodig, waarmee ik niet doel op die vangnetten met een gat erin – waar mensen doorheen zakken waardoor ze voor de rest van hun arbeidzame leven buiten het arbeidsproces staan. Sociale zekerheid moet veel meer een trampoline worden, waarop je de sprong naar terugkeer in het arbeidsproces kunt maken.” Het flexicurity-concept is nog geen gemeengoed, maar krijgt wel veel bijval. De Europese Commissie heeft het onderdeel van haar werkgelegenheidsbeleid gemaakt. Ton Wilthagen verwijst naar een koorddanser die zonder enig beschermingsmiddel de Grand Canyon overstak. “De werkende mens zal dat soort oversteken meer dan eens moeten maken. Maar als het aan mij ligt niet onbeschermd: faciliteren dat mensen die stap kunnen en durven maken; dat drijft mij.”

Mister Flexicurity Ton Wilthagen:

“Het is van groot belang dat de arbeidsmarkt **inclusief** is, dat iedereen die wil werken dat ook kan.”



Ton van Mastrigt:

“Ik heb echt het gevoel dat ik goud in handen heb”

Ton van Mastrigt (55)

Facilitair Medewerker bij Philips Healthcare, Best

Als geboren en getogen Rotterdammer is hard werken Ton met de paplepel ingegoten. “Toen ik 12 was, werkte ik al mee in de bakkerij van mijn ouders. Daar heb ik een mentaliteit meegekregen van niet lullen, maar poetsen.” Vanaf zijn 16^e heeft Ton 30 jaar als huisschilder gewerkt. Hij werd vervolgens huismeester van 180 seniorenwoningen, tot hij na een reorganisatie thuis kwam te zitten.

“Voor mij is het WGP de kans om weer terug te komen in de arbeidsmarkt. Ik heb echt het gevoel dat ik goud in handen heb.” Eenmaal bij Philips is Ton niet opgehouden met het zoeken naar een vaste baan. “Toen ik een aantal maanden in dienst was heb ik een overzicht gemaakt van al het schilderwerk dat ik gedaan had en hoeveel dat gekost zou hebben wanneer externe bedrijven dit hadden gedaan. Dat maakte veel indruk op mijn bazen. Er is een functie voor mij gecreëerd en nu heb ik een vast contract!”

A woman with long brown hair, wearing a pink long-sleeved shirt with grey cuffs, stands in a factory. She has her arms crossed and is smiling. In the background, there is a large industrial machine with a yellow frame and a green protective enclosure. A computer monitor is visible on the machine. The machine appears to be a welding or assembly station.

Angela Morales Palm: Vlassen op VAPRO-B als **volgende stap**

Angela Morales Palm (35)

Operator in opleiding bij Vitrite, Middelburg

Nee, Angela is geen stilzitter. Sinds ze het Mavo-diploma op zak heeft, heeft ze allerlei banen gehad. Onder meer in de proces-industrie en in 2002 bij Philips-dochter Vitrite. Vanwege een reorganisatie moest ze daar weg. Ander werk volgde. "In Zeeland zijn banen dun gezaaid; ik pak alles aan wat ik pakken kan. Alleen de detailhandel is niks voor mij." Via omzwervingen kwam ze als uitzendkracht terug bij Vitrite. Toen ze hoorde van een WGP-traject, gaf ze zich daarvoor op. "Werken en leren; dat leek me interessant." Oktober 2013 begon ze aan de opleiding VAPRO-A. "Ik heb zojuist m'n theorie gehaald. Binnenkort nog m'n portfoliogesprek en een proeve van bekwaamheid. In juli hoop ik m'n diploma te krijgen." En dan? "Weet ik nog niet. Maar bieden ze me de vervolgopleiding VAPRO-B aan, dan grijp ik dat met beide handen aan."

A portrait of Ingrid Hurkens, a woman with short blonde hair and glasses, smiling. She is wearing a blue button-down shirt with a checkered collar and a name tag. Her hands are clasped in front of her.

Ingrid Hurkens (48)

Verkoopmedewerkster Philips Myshop, Eindhoven

Jarenlang werkte Ingrid bij een woonwinkel, als hoofdverkoopster van gordijnen. Toen dat bedrijf in zwaar weer terechtkwam, moest ze op zoek naar ander werk. Na banen bij een bibliotheek en als administratief medewerker van een verpleegbureau, kwam Ingrid zonder werk te zitten. Weer een baan vinden was erg lastig. “Ik had een achterstand door mijn leeftijd.” Via het WGP kon Ingrid aan de slag bij de Philips Myshop; terug in de verkoop. “Een heel leuke groep; ik voelde me meteen als een vis in het water. Ik hoor gewoon thuis in het winkelvak.” Als WGP’er is Ingrid zichzelf aan het herontdekken. “Mijn zelfvertrouwen had best een knauw gekregen. Tijdens de WGP-trainingen leerde ik een hoop sterke mensen kennen in dezelfde situatie als ik. Dat deed mij inzien dat iedereen zoiets kan overkomen. Ik kan me nu weer met mijn toekomst bezighouden.”

Ingrid Hurkens:

“Ik hoor gewoon **thuis**
in het **winkelvak**”

A young man with short brown hair, wearing a blue and red plaid shirt and black trousers, is sitting on a black forklift. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a warehouse with tall metal shelving units filled with boxes. The lighting is warm and focused on the man.

Boet Kwartén:

“Ideale herstart na motorongeval”

Boet Kwartén (28)

Logistiek medewerker Distributiecentrum
Flight Forum, Eindhoven

Boet studeerde Mbo Logistiek Manager toen hij met zijn motor ernstig ten val kwam. Lange tijd lag hij in een coma. “De kans dat ik het zou overleven was klein. Maar ik ontwaakte, heb veel operaties ondergaan en moest maandenlang revalideren.” In het leerwerktraject Logistiek gaat hij nu één dag naar school; de rest van de week werkt hij in het Distributiecentrum van Philips Lighting in Eindhoven. “De prognose was dat ik maximaal zestien uur zou kunnen werken, maar ik maak weer volledige werkweken en merk dat ik steeds meer energie krijg. Ik beschouw het WGP als ideale herstart. Ik weet nu waar ik aan toe ben en ben erg gedreven om verder te gaan in de logistiek. Als volgende stap op de ladder wil ik hierna graag een Hbo-opleiding Logistiek Manager gaan volgen.”

Cora Brand:

“Terugkeer in arbeidsproces enorme boost voor m'n **zelfvertrouwen**”



Geslaagd!

Bijna twee jaar hard
werken was niet voor
niets: vakdiploma
secretaresse
behaald

De blijheid straalde er vanaf, die septembermiddag in het Philips Stadion: na twee jaar ronden dertien dames een pittig leerwerktraject af met de uitreiking van het vakdiploma secretaresse (Mbo-3). Tussentijds kreeg een WGP-deelneemster bij Philips Healthcare al een regulier contract aangeboden. Eind 2014 ging een nieuwe (derde) groep van start.

Het leerwerktraject 'Secretarieel WGP' is bedoeld voor personen die minimaal een half jaar werkloos zijn. Belangrijke selectiecriteria zijn ambitie om als secretaresse te gaan werken, motivatie om het 'best zware' leerwerktraject succesvol af te ronden en potentiële vaardigheden die nodig zijn om het vak van secretaresse uit te kunnen oefenen.

Het eigenlijke leerwerktraject behelst een opleidingsdag per week bij instituut Schoevers en drie tot vier praktijkdagen op een Philipslocatie. Philips WGP biedt de deelnemers daartoe een contract van 18 maanden aan. Voorafgaand worden in een voorschakeltraject hun basiskennis, -vaardigheden en -houding op instapniveau gebracht.

Een baangarantie wordt niet gegeven, maar de kansen daarop zijn groot. Dat ervoer ook Cora Brand (56), die het leerwerktraject in de loop van 2014 met succes afrondde en sinds begin 2015 aan de slag is in een baan met veel variatie. "Ik had", vertelt ze, "niet gedacht dat ik dat nog aan kon. Een enorme boost voor mijn zelfvertrouwen. En ik had zeker niet gedacht dat ik bij Philips in Portugal aan de slag zou gaan, dit was mij zonder het WGP nooit gelukt!"



Column (uit: Digi-S, mei 2014)

Weet waar je staat met een Ervaringscertificaat!

Frank Visser

Manager Philips Werkgelegenheidsplan

Begin deze eeuw formuleerden de Europese regeringsleiders in Lissabon ambitieuze doelstellingen over een 'leven lang leren'. In Nederland hadden we direct door dat het nooit zou lukken om te gaan halen wat zij hadden opgeschreven over het opleidingsniveau van de beroepsbevolking. Dus verzonnen we een list om aan de gestelde eisen te kunnen voldoen. Plotseling was daar EVC. Overgewaaid uit Groot-Brittannië, waar het 'Accreditation of Prior Learning' heette. Een genius vertaalde dit als 'Erkenning van Verworven Competenties'. Een meesterzet, deze ruime vertaling bood ongekende kansen. De keurmeester van de Amsterdamse duivensportvereniging bleek plotseling een ervaren bedrijfsexaminator te kunnen zijn. Want als je duiven kunt keuren, dan kun je immers ook BBL-studenten beoordelen...?

We gingen het fiscaal stimuleren, een kenniscentrum werd opgericht en er kwam een EVC-prijs. Toen dat niet werkte, bedacht de polder een structuur met leerwerkloketten die EVC en leerwerktrajecten aan de man moesten brengen. De markt zelf bedacht EVC Light, het Ervaringsprofiel (EVP), Erkenning van Verworven Kwalificaties (EVK) en nog veel meer. Verwarrend? Mediacampagne EVC 2.0 werd gelanceerd en EVC werd omgedoopt tot ErVaringsCertificaat.

En ja, plotseling begon het te werken. Het aantal diploma's schoot de lucht in en iedereen leek gelukkig. Nog explosiever was de stijging van het aantal EVC's, want je hoefde EVC niet per se te koppelen aan een vakopleiding. Wat je dan wel met dat EVC-rapport kon doen...? Geen flauw idee. Diploma-inflatie deed zijn intrede, het weggeefdiploma was in opmars. EVC werd synoniem aan Eenvoudig Verkregen Certificaten. Maar de overheid zag dat het goed was en leunde tevreden achterover.

EVC is bijna verdwenen, maar er is goed geïnoveerd. Het E-portfolio, een soort continue EVC, is inmiddels in de markt gezet. Theoretisch heeft E-portfolio alles in zich wat ook EVC leek te hebben; je kunt er eigenlijk niet op tegen zijn. Maar zullen we afspreken dat we niet in oude fouten vervallen en nu wél focussen op kwaliteit? Laat de markt haar werk doen, zonder miljoenen-verslindende mediacampagnes en andere perverse prikkels. Een gratis tip uit Eindhoven, de enige regio in Nederland die wél de Lissabon-doelstellingen wist te behalen!

Ervaringen bergbeklimmer Wilco van Rooijen ook zinvol voor WGP-deelnemers

“Ga voor je **droom** en **werk samen**”

“Een excellente teamprestatie is de som van individuele topprestaties – en van een glashelder doel waar ieder teamlid voor 200 procent voor gaat.” Die les heeft Wilco van Rooijen, de meest gelouterde bergbeklimmer/avonturier in ons land, op een wel heel extreme manier geleerd – hij verloor kompanen en zijn eigen tenen. Tegenslagen die hem raakten, maar opgeven? Geen denken aan. “Dit jaar wil ik met een door zonne-energie aangedreven voertuig terug naar de Zuidpool.”

Wilco van Rooijen heeft de voorbije twintig jaar de ‘drie polen’ (Noordpool, Zuidpool en ‘hoogpool’ Mount Everest) en hoogste bergtoppen bedwongen. Steeds zonder extra zuurstof, maar met de nodige tegenslag. Zijn eerste serieuze beklimming – de K2, in 1995 – eindigde al na een paar dagen: ernstig gewond door steenslag wisten teamleden hem in een slee de berg af te krijgen. En toen hij in 2007 als expeditieleider de top van die ‘killer mountain’ wel haalde, ging het tijdens de afdaling volledig fout: Wilco overleefde op miraculeuze wijze, elf anderen kwamen om.

In de tussentijd deed hij méér expedities. Zoals naar de geografische Noordpool – tien weken zeulen aan sledes over ijschotsen en langs open water. En de Zuidpool heen en terug – 2600 kilometer, ook in zeventig dagen.

Om gewicht te besparen werden al snel touwen en toetjes (2.000 van de 8.000 per dag benodigde kilocalorieën) achtergelaten.

Durven en doen

Extreme ervaringen, waaruit Van Rooijen lessen heeft getrokken die niet alleen voor avonturiers als hij opgaan. “Ik ben begonnen met een droom: ik wilde iets doen wat ik leuk vind, energie van krijg. Dat raad ik iedereen aan, ook deelnemers aan het Philips Werkgelegenheidsplan. Volgende stappen zijn dan durven en doen. En daar hoort, heb ik door vallen en opstaan geleerd, het aspect ‘delen’ bij. Want echt presteren doe je met elkaar: heb je samen één doel voor ogen en gaat iedereen daar voor 200 procent voor, dan resulteren individuele topprestaties in een team-topprestatie.” In de klimsport

betekent dit dat slechts enkele van de acht of tien expeditieleiden fit en sterk genoeg zijn om die top te bereiken – en dat degenen die daar niet toe in staat zijn zich blijven inzetten voor die enkelen. Van Rooijen, uit eigen ervaring: “Is het ieder voor zich, dan mislukt de hele expeditie.” Waar hij aan toevoegt dat de achterblijvers niet zijn mislukt. “Pak die ondersteunende rol en je groeit zodanig dat je de volgende keer die top wel haalt.”

Stel jezelf een doel en je bent tot meer in staat dan je ooit had gedacht

Geen vriendenclub

Veel effort steken in de voorbereiding, vooraf heldere doelen stellen en sluitende afspraken maken; volgens Van Rooijen is dat cruciaal voor succes. “Dan krijg je de juiste mensen bij elkaar; die haken niet af als er stenen vlakbij omlaag suizen. En dat

Wilco van Rooijen trekt zijn ervaringen breder
naar het bedrijfsleven:

“Is het ieder voor zich, dan mislukt de hele expeditie”



voorkomt onnodige discussies die een expeditie onder spanning zetten en kunnen frustreren. Dat wil niet zeggen dat alles vaststaat: iemand die zich sterk voelt, moet de ruimte krijgen om de lead te nemen; wie die zich zwak voelt, moet zelf kunnen beslissen om af te haken – of moet overreed worden om niet verder te gaan. Om de expeditie niet in gevaar te brengen moet je harde, essentiële besluiten niet uit de weg gaan. Met een team met heel verschillende karakters die elkaar aanvullen, elkaar de waarheid durven te zeggen en af en toe in de haren vliegen bereik je meer dan met een vriendenclub.”

Opgeven geen optie

Dromen, durven, delen en doen; dat is het motto van Wilco van Rooijen. “Stel jezelf een doel en je bent tot meer in staat dan je ooit had gedacht. En zoek daar de mensen bij die je verder kunnen helpen. Tijdens mijn laatste K2-expeditie raakte ik door bevroering bijna al m’n tenen kwijt. Mijn arts zei: ‘Hardlopen kun je wel vergeten’. Ik kwam terecht in het Militair Hospitaal in Doorn. De artsen daar verdommen het om tegen militairen die gewond uit Uruzgan terugkomen te zeggen: ‘Jouw leven is voorbij’. Die proberen het maximale eruit te halen. En dat is hen ook bij mij gelukt: na een half jaar liep ik weer

een halve marathon. Daarom zeg ik: grenzen bestaan niet, zolang je zelf niet wilt dat ze bestaan. Heb er vertrouwen in dat je sterker uit een crisis komt. Opgeven is geen optie.”

Al sinds 2009 werkt Wilco van Rooijen aan een project dat een voertuig moet opleveren dat volledig op zonne-energie – bij 30 graden onder nul – van de rand van Antarctica naar de Zuidpool en terug kan rijden. Later dit jaar hoopt hij dat het ervan komt. Een nieuwe droom die hij wil verwezenlijken.

A photograph of four men in a warehouse setting. Three men are standing on the left, and one man is sitting on a yellow and black forklift on the right. The background shows high industrial shelving with red plastic crates. The text is overlaid on the top right of the image.

WGP-operators veilig op heftruck: “Heftruck-certificaat is mooie aanvulling op CV”

Roy Slagter, Lesley Boer, Mustafa Caliskan en Willem Stoppels

WGP-operators van Philips Lighting, Winschoten

Philips Lighting in Winschoten produceert glas, veel glas: jaarlijks ruim 3500 ton. Intern wordt dat vooral vervoerd door medewerkers van het magazijn, maar soms is het noodzakelijk dat ook operators handelingen uitvoeren met behulp van de heftruck. Omdat ze daar veilig mee moeten kunnen omgaan zijn alle operators in het bezit van een heftruckcertificaat. “Onze WGP-ers vormen hierop geen uitzondering”, vertelt Leonie Ekamper, die het WGP in Winschoten coördineert. “Daarom is in april weer een vijftal WGP’ers (vier staan op de foto) opgeleid. Belangrijk vanwege de veiligheid en vanzelfsprekend ook een mooie aanvulling op de CV’s als zij straks op zoek gaan naar een nieuwe baan.” De cursus “Veilig werken met de heftruck” maakt altijd deel uit van het opleidingstraject. Het is een ééndaagse cursus: ’s ochtends wordt de theorie behandeld en ’s middags de praktijk. Roy Slagter, Lesley Boer, Mustafa Caliskan en Willem Stoppels (van links naar rechts op de foto) zijn ervoor geslaagd.



Esmeralda Thijssen (44)

Gastvrouw horeca in Philips Museum, Eindhoven

“Voordat ik aan het WGP-traject begon, heb ik meer dan 25 jaar in de horeca gewerkt. Daar ben ik zo ingerold en al die jaren heb ik nooit de kans gehad om een opleiding te volgen. Binnen het WGP kreeg ik die mogelijkheid wel: ik ben de opleiding Manager/Bedrijfsleider in de food (Mbo, niveau 3) gaan volgen. Op m'n 44-ste tussen 20-jarigen, heel bijzonder. Maar ik heb dat als enorm leerzaam ervaren en ben zeer dankbaar dat ik dit heb mogen meemaken.” In het Philips Museum deed Esmeralda ook veel ervaring op met de administratieve kanten van het horecavak. “Daarnaast is de omgeving daar zakelijker dan in een restaurant. Dat komt me nu heel goed van pas in mijn nieuwe baan als locatiemanager van het Mi Café op het Flight Forum. Mijn ervaringen in het Philips Museum en de kennis die ik opgedaan heb in de vakopleiding gaven me het vertrouwen om op deze baan te solliciteren. Een fantastische vervolgstap na mijn Philips-periode!”

Esmeralda Thijssen:

**“Op m'n 44-ste
tussen 20-jarigen,
enorm leerzaam”**

Jan-Willem Peters:

“Na WGP direct de baan die ik wilde”

Jan-Willem Peters (29)

Structural Packaging Designer bij
Philips Consumer Lifestyle, Drachten

Dat hij na zijn universitaire studie Industrial Design geen baan kon vinden, was een grote teleurstelling. Werk ver beneden zijn kunnen doen, leek zijn voorland. Totdat een vacature bij Philips voor verpakkingsontwerper langskwam. “Een baan die precies aansloot bij mijn opleiding, maar zonder werkervaring was ik kansloos.” Hij solliciteerde, mocht komen praten, maar iemand anders werd aangenomen. Toch had hij indruk gemaakt: Jan-Willem kreeg uiteindelijk een WGP-plaats aangeboden. “Ik zag het als een kans, een investering in mezelf.” Hij leerde veel nieuwe dingen. “Ik kreeg de ruimte om me te ontwikkelen, deed een vaktraining die me nog breder inzetbaar maakte in mijn vakgebied.” Met resultaat: “Opeens werd ik wél uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken.” Toen zijn WGP-tijd er bijna op zat, gebeurde iets totaal onverwachts: “Ze wilden me houden. Ik kreeg een detacheringscontract van acht maanden. Heb ik uiteindelijk toch die baan die ik wilde!”





WGP-congres 2014: Intermezzo's stalen de show

Met de voordrachten van de ondernemers, de wetenschapper en de entertainer-met-serieuze-boodschap was niks mis. Maar de intermezzo's stalen de show tijdens het WGP Jaarcongres 2014, dat op 16 september in congrescentrum Evoluon in Eindhoven werd gehouden. De 'straatmonologen' van NEOS, waarin drie jongvolwassenen openhartig vertelden hoe zij dak-/thuisloos werden en hun leven met vallen en opstaan weer op de rit kregen, en het intermezzo over 'werk en kanker' maakten op veel van de ruim 350 congresgangers de grootste indruk.

Volop afwisseling, een goede balans tussen diepgang en ontspanning, met af en toe een dot humor; de vierde editie van het WGP Jaarcongres zat weer goed in mekaar. Het doel van dit succesvolle congres is drieledig: een podium bieden voor het Philips Werkgelegenheidsplan, de projecten en deelnemers; enkele relevante ontwikkelingen in het werkveld belichten – en, vooral, heel veel inspiratie bieden.



“Werkgevers vaak
betere dokters
dan menig psychiater”

Hoe komen mensen met een beperking makkelijker aan betaald werk? Om die vraag draaide de Community Breakfast, voorafgaand aan het WGP-congres in september 2014 in het Evoluon. Na enkele korte inleidende presentaties vond er aan elke ontbijttafel een discussie plaats aan de hand van een aantal vragen omtrent de technieksector en het invullen van vacatures door mensen met een handicap. Diverse techniekwerkgevers en arbeidsgehandicapten sloegen direct spijkers met koppen: zeven deelnemers gingen een sollicitatietraject in.

Mensen met
beperking **praten**
met **werkgevers** over
verbetering
van hun **arbeids-**
participatie

Het Community Breakfast leverde verschillende bruikbare suggesties op voor een effectieve aanpak rond de plaatsing van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Een nog vorm te geven netwerk van bedrijven – Social Community zuidoost Brabant – wil zich hiervoor sterk gaan maken. Een greep uit de gelanceerde ideeën:

- vergroot het bewustzijn dat deze doelgroepen vaak ook sterke punten hebben;
- leg een databank aan van bedrijven die mensen met een beperking in dienst willen nemen;
- heldere, eenduidige regelgeving die onzekerheid over risico's wegneemt;
- beloon werkgevers die arbeids-gehandicapten aannemen.

Een van de deelnemers vertelde dat hij, sinds hij een vaste baan heeft waarin hij nuttig werk doet, veel meer rust, structuur zelfvertrouwen heeft gekregen – en geen tijd- en geldrovende begeleiding en zorg meer nodig heeft. “Werkgevers zijn vaak betere dokters dan menig psychiater”, aldus een intermediair.

Het Community Breakfast was een initiatief van het Revalidatiefonds, in samenwerking met Philips, VDL Groep en MKB Eindhoven.



Column (uit: Digi-S, april 2015)

Verloren generatie

Frank Visser

Manager Philips Werkgelegenheidsplan

Dat ik tot een verloren generatie zou gaan behoren, had ik nooit kunnen bedenken. Ik kom uit een stabiel gezin met een autoritaire vader en een zorgzame moeder, en ik werd op school gepest vanwege mijn stotteren. Kortom, de kiemen voor een succesvolle maatschappelijke carrière waren aanwezig. Mijn eerste tegenslag kwam op de universiteit, net toen ik zou gaan afstuderen. Darmkanker. Ik kwam in de achtbaan van ziekenhuis, diagnose en chemo terecht, maar twee jaar later was ik schoon en kon ik alsnog aan mijn afstuderen beginnen. Wat waren mijn ouders trots toen ik eindelijk de felbegeerde bul in ontvangst mocht nemen.

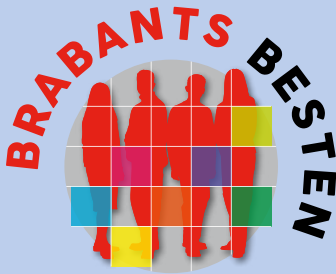
Vol goede moed ging ik op zoek naar een baan. De arbeidsmarkt zat weliswaar op slot, maar voor mij zou er toch wel een plaatsje te vinden zijn? Het gat in mijn CV en de studievertraging bleken vaak een struikelblok. Voor een startersfunctie of traineeship bij een multinational bleek ik te eigengereid te zijn, te weinig kneedbaar. Tja, als je twee jaar lang de dood in de ogen gekeken hebt, krijg je toch een wat andere kijk op de wereld. Je loopt niet blindelings achter allerlei hypes aan.

Toen ik kanker kreeg ben ik weer thuis gaan wonen en daar woon ik nu nog steeds. Mijn ouders hebben eigenlijk altijd alles betaald: kost én inwoning. Ik had zelf een bijbaantje voor mijn weekenduitgaven. Bij het UWV melden wij ons niet; zo werkt dat niet in onze kringen. Ik heb dus nooit een status ontvangen en was – en lijkt nog steeds – daarmee kansloos in de strijd tegen allerlei oneigenlijke concurrenten die straks ook nog meetellen voor de quotumwet.

Inmiddels gaat het bergafwaarts met mij: ik word ziek van de stress, frustratie en onmacht. Wantrouwen bij werkgevers, die denken dat kanker nooit geneest. Oneerlijke concurrenten die met allerlei regelingen in de markt worden gezet. Het gevoel dat je je steeds moet verantwoorden, dat je moet aantonen dat je echt gezond bent. Mijn strijd tegen kanker heb ik gewonnen, dankzij de steun van familie, vrienden en alle zorgzame mensen in het ziekenhuis. Maar wie geeft de ex-kankerpatiënt een steuntje bij de strijd in het zoeken naar een nieuwe baan?

Manager WGP Frank Visser geeft zijn visie op de praktijk van re-integratie

“Paternalisme niet meer van deze tijd”



Brabants Besten

Frank Visser behoort sinds 2014 tot Brabants Besten, een selecte groep van 30 ondernemers die inventief omgaan met hun menselijk kapitaal: hun personeel. Brabants Besten zijn door gedeputeerde Bert Pauli van de provincie Noord-Brabant benoemd tot Ambassadeur Innovatief Werkgeverschap. Zij geven het goede voorbeeld op het terrein van sociale innovatie en/of inclusief werkgeverschap. En ze blinken uit in de manier waarop zij hun medewerkers op vernieuwende wijze inzetten en de potentie van de Brabantse beroepsbevolking benutten. Daarnaast investeren zij in hun medewerkers door hen te laten (door-)leren.

“Geef werkzoekenden de kans om betaalde werkervaring op te doen en faciliteer ze om zich maximaal te ontwikkelen. Maar kijk ermee uit om de eigen verantwoordelijkheid bij hen weg te halen. Mensen sluiten hypotheek af, kopen auto's, gaan op vakantie; ze kunnen prima zelf beslissingen nemen die voor hun eigen leven van belang zijn. Soms even bij de hand nemen, oké. Maar het paternalisme van vroeger is echt niet meer van deze tijd.”

Frank Visser werd vijf jaar geleden eindverantwoordelijk voor het Philips Werkgelegenheidsplan en zette het sindsdien landelijk op de kaart. Diverse prijzen/nominaties en werkbezoeken van ministers en staatssecretarissen volgden. Mooi, maar geen reden om gas terug te nemen, beklemtoont hij. Zijn visie op enkele actuele onderwerpen.

Groeiende kloof

De groeiende kloof tussen werkenden en werkzoekenden baart hem zorgen. “Tegenwoordig worden dermate hoge eisen aan nieuwe medewerkers gesteld, dat je je moet afvragen of langdurig werkzoekenden op termijn nog kunnen re-integreren in vooral grotere, internationaal opererende bedrijven. Het gaat dan vooral om competenties op gebieden als zelfredzaamheid, stressbestendigheid en flexibiliteit. Ik zie dat veel WGP-ers, die enkele jaren aan de kant hebben gestaan, alle zeilen moeten bijzetten om daaraan te kunnen voldoen. Daar toont het WGP dan ook haar kracht, haar meerwaarde. Omdat het om een werkervaringsplaats gaat, hoeven kandidaten niet meteen vol aan de bak.

Ze krijgen de mogelijkheid om in de functie te groeien, om in hun eigen tempo op gang te komen. Daardoor zie ik veel mooie voorbeelden van werkzoekenden die dankzij het WGP kunnen aanhaken en doorstromen naar een mooie vervolgbaan.”

Participatiewet

De aandacht voor een hogere participatie van arbeidsgehandicapten vindt hij goed. De door de commissie Bakker voorspelde tekorten op de arbeidsmarkt blijken anno 2015 beduidend minder groot te gaan uitpakken, waardoor het bedrijfsleven veel minder mensen kan aanstellen dan de verwachting was. “Het zal dan ook nog een forse opgave worden om de extra banen uit het Sociaal Akkoord in te gaan vullen, ook al omdat een grote groep arbeidsgehandicapten niet meetelt voor de Banenafpraak; Wajong wel, maar WIA niet, dat vind ik vreemd. Maar een groot deel van het bedrijfsleven opereert mondiaal. Daar geldt geen liefdadigheid, moet je steeds scherp aan de wind zeilen. Laten we uitkijken dat het overheidsbeleid leidt tot een verdere verplaatsing van arbeid naar Zuidoost-Azië.”



Frank Visser:

“We blijven constant zoeken naar **verbeteringen**, soms kleine, soms grote”

Social Community

Frank Visser is bestuurslid van de Social Community zuidoost Brabant (SCB). Dit bedrijvennetwerk zet zich in voor participatie van personen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het onderscheidt zich doordat het puur uit werkgevers bestaat en de vraag van bedrijven als uitgangspunt neemt. “Matchen is niet meer dan een succesvolle confrontatie tussen een werkzoekende en een leidinggevende die een vacature heeft. De uitdaging is om rond de matching zo min mogelijk schillen te bouwen, dan krijg je een transparante arbeidsmarkt. Ik zie veel motivatie bij de bedrijven, maar ook een groeiende behoefte aan ondersteuning op allerlei gebieden. Denk hierbij aan wetgeving, social return, jobcarving, subsidievragen. SCB wil haar leden inspireren en motiveren om daadwerkelijk met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) aan de gang te gaan. Daarom ontwikkelen we, samen met regionale én landelijke partners, allerlei diensten voor leden. Waarbij we het

kaf van het koren scheiden door alleen met hoogkwalitatieve leveranciers te werken.” Visser verwacht dat SCB eind 2015 ruim honderd werkgevers heeft. “Grotere, met minimaal 25 fte's; niet toevallig de ondergrens voor de quotumwet.” Allerlei initiatieven in de regio beter afstemmen doet SCB ook. “Niet drie eendere ontbijtsessies met arbeidsgehandicapten en werkgevers kort na elkaar, maar goed georganiseerde meetings. Met een soort ‘powered by SCB’-keurmerk, zodat bedrijven weten dat het programma op hun lijf geschreven is.”

Succesfactoren

Het enthousiasme van alle Philips-betrokkenen, de Philips-cultuur, nauwe samenwerking met externe partijen; het WGP kent veel succesfactoren. “Echt uniek is de landelijke aanpak: het WGP als onderdeel van de CAO-afspraken. De loonkosten én de formatieplaats drukken niet op de afdeling, maar worden uit het WGP-budget betaald; dat zorgt voor draagvlak op de werkvloer.

Leidinggevenden hoeven zich alleen op de begeleiding van de kandidaat te richten, zonder dat dit ten koste gaat van afdelings-targets. Met voldoende speelruimte om de WGP-plek volgens lokale wensen in te richten.”

Innoveren

Voorts blijken de convenanten, die met gemeenten en UWV worden afgesloten, uitstekend te werken. “Doorgaans krijgen wij voldoende geschikte kandidaten aangeboden. Daarnaast willen we nieuwe methodieken voor succesvolle re-integratietrajecten blijven ontwikkelen. We blijven sleutelen aan ons WGP-ontwikkelingsprogramma (met onder meer CareerSKILLS, seminars over persoonlijk leiderschap en uitstroombegeleiding), dat we onder werktijd aanbieden en is gericht op doorstroom naar een functie buiten Philips. We blijven constant zoeken naar verbeteringen, soms kleine, soms grote. Als je niet blijft bewegen, mis je de boot.”

Prestatieladder Socialer Ondernemen Duurzaamheid als motor voor innovatie

Yuri Starrenburg, PSO Nederland (l)
Hans Dijkman, Philips Benelux (m)
Staf Depla, gemeente Eindhoven (r)

Hans de Jong, CEO van Philips Benelux, opende het WGP Jaarcongres 2014 met een uiteenzetting over duurzaamheid als motor voor innovatie. Philips haalt, zei hij, ruim 55 procent van zijn omzet uit 'groene' producten. "In de circulaire economie, waarin eenmalig gebruik van grondstoffen en afval uiteindelijk tot nul worden gereduceerd, zien wij heel veel toekomst. Best moeilijk, ook wat betreft wet- en regelgeving, maar een enorme kans voor Nederland. Sociale innovatie maakt deel uit van die beweging – en het Philips Werkgelegenheidsplan is daar een voorbeeld van." Mede dankzij het WGP, dat al 31 jaar draait en vorig jaar de 12.500^{ste} deelnemer begroette, kreeg Philips Benelux tijdens het congres het keurmerk Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) uitgereikt. Het PSO-keurmerk maakt zichtbaar wat de bijdrage van een organisatie is aan het aan het werk helpen van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.



A portrait of Colinda Smit, a woman with long, wavy, reddish-brown hair, smiling. She is wearing a dark blazer over a white collared shirt. The background is a blurred outdoor setting with green foliage.

Colinda Smit:

“Goed dat **WGP** in
Amsterdam steeds
bekender wordt”

Colinda Smit (31)

Coördinator Werkgelegenheidsplan Amsterdam

Na afronding van haar Hbo-studie Human Resource Management werkte Colinda in de zorg, achtereenvolgens als projectleider en juridisch consulent. “Maar het was lastig om in het HR-veld vaste voet aan de grond te krijgen. Mijn CV raakte een beetje versnipperd”.

Via de Dienst Werk en Inkomen (DWI) kreeg ze de kans om aan de slag te gaan als coördinator WGP binnen het hoofdkantoor in Amsterdam.

“Als coördinator zorg ik voor de invulling van de WGP-vacatures in Amsterdam. Het is gaaf om te merken dat het Werkgelegenheidsplan steeds bekender wordt. Steeds meer managers weten me te vinden en zijn enthousiast om in het kader van Corporate Social Responsibility hun steentje bij te dragen.” Daarnaast is ze betrokken bij het jongerenproject I-MPOWER (zie pagina 6 van dit jaarverslag). “Ik ben door deze ervaring een stuk zelfverzekerder geworden. Door te sparren met mijn collega's in Eindhoven en Amsterdam, heb ik geleerd een stuk zakelijker naar verschillende problemen te kijken.”



Ronald Versantvoort:

“De **sociale contacten** heb je niet wanneer je thuis zit”

Ronald Versantvoort (27)

Test Engineer bij Philips Healthcare, Eindhoven

Net als veel andere deelnemers aan het WGP, had ook Ronald een divers arbeidsverleden voordat hij bij Philips aan de slag ging. Over zijn vorige werkervaringen wil Ronald het liever niet meer hebben nu hij bij Philips werkt. “Dat was niet een heel groot succes en ik vind het weinig zin hebben om daar nog lang bij stil te staan. Ik kijk liever vooruit!”

Sinds het najaar van 2014 werkt Ronald op de afdeling Product Development van Philips Healthcare in Eindhoven. “Ik werk samen met een aantal test architecten en programmeurs, mijn taak is om de software te testen die zij ontwikkelen.” Ronald is deelnemer aan het leerwerktraject Test Engineer van Werkmans. Na een voortraject van ruim 5 maanden werd hij gecertificeerd als Test Engineer en Software Ontwikkelaar en kon hij aan de slag bij Philips. “Ik heb de keuze om hier te gaan werken vooral gemaakt uit zakelijk oogpunt, maar nu ik hier werk vind ik het erg leuk. De sociale contacten en het praten bij de koffieautomaat, dat heb je allemaal niet wanneer je thuis zit.”

A photograph showing a man with glasses and a woman in profile, looking at two large portrait paintings on a wall. The man is on the right, wearing glasses and a dark jacket. The woman is on the left, with her back to the camera, wearing a dark hoodie. Her hands are raised, gesturing towards the paintings. The paintings are framed and show portraits of people. The background is a plain wall.

UWV Kunstcongres met Perspectief

“Dit verdient een zesde jaargang”

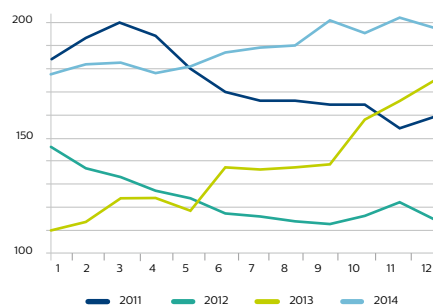
Het UWV Kunstcongres met Perspectief biedt getalenteerde kunstenaars met een Wajong-, WAO- of WIA-uitkering een podium om hun werk aan collega-kunstenaars en kunstkenners te tonen – zodat ze van elkaar leren en zich verder kunnen ontwikkelen. Ook de aansluiting talentmarkt (‘hoe verkoop ik m’n werken?’) krijgt veel aandacht. Uit de beste werken van de drie winnaars wordt jaarlijks een expositie samengesteld, die een ‘reis’ maakt langs een aantal locaties in het land. Philips in Eindhoven doet nu vier jaar mee. Hans de Jong, CEO van Philips Benelux, onderstreepte dat Philips het belangrijk vindt mensen te ondersteunen die een platform zoeken om hun talenten te tonen. Voor Anja de Mooij, winnaar van een voorgaande editie, was deelnemen een mega-stap. Haar advies aan de winnaars: “Je hebt een jaar de tijd om te groeien. Pak die kans en geniet ervan.” UWV maakt zich sterk voor handhaving van de rijkssubsidie. “Dit initiatief verdient een zesde jaargang.”

WGP in cijfers

Sinds in 2013 de 12.500^{ste} deelnemer in dienst trad, is de instroom in het Philips Werkgelegenheidsplan procentueel verder toegenomen. In 2014 werd aan 130 deelnemers een werkervaringsplaats aangeboden (in 2013: 160). Het totaal aantal deelnemers vanaf de start van het WGP-project in 1983 kwam hiermee op 12.679.

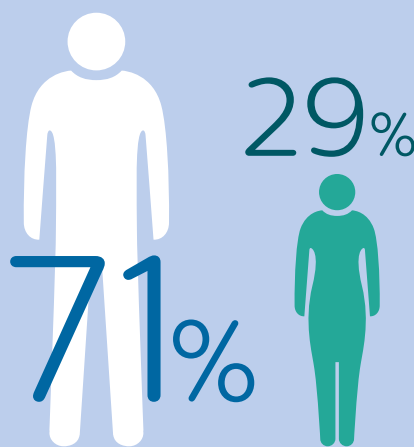
Aantal werkervaringsplaatsen

Het aantal plaatsen per jaar is in de Philips-CAO jarenlang vastgesteld op minimaal 1% van de reguliere werknemerspopulatie (één werkervaringsplaats op honderd medewerkers). Dit percentage is voor de looptijd van de nieuwe CAO, die in zomer 2013 met de vier vakorganisaties is afgesloten, verhoogd tot 1,5%. Met **ruim 12.500 werknemers** in Nederland wordt de target dus verhoogd naar bijna 190 WGP-plaatsen op jaarbasis.



 **190**
WGP-plaatsen
op jaarbasis

Verdeling mannen/vrouwen



Het percentage mannen in het WGP was in 2014 opnieuw hoger dan het percentage vrouwen: 70,8% man en 29,2% vrouw. Belangrijkste oorzaak is het grote aantal mannen dat op werkervaringsplaatsen in de **procesindustrie, logistiek en mechatronica** is geplaatst. Zoals bekend, is het aantal vrouwen in productiefuncties traditioneel laag.

Gemiddelde leeftijd WGP kandidaten

De jongste deelnemer is

20 jaar

de oudste

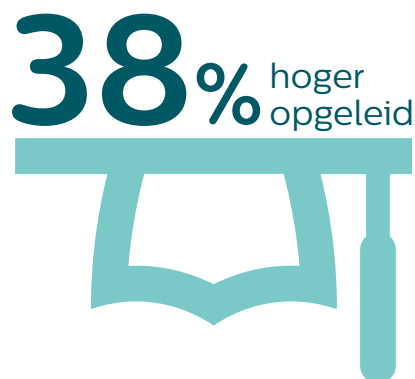
60 jaar

De gemiddelde leeftijd in 2014 bedroeg **36,6 jaar** (in 2013: 33,3 jaar).

De leeftijdsopbouw van de deelnemers kent geen grote verschuivingen ten opzichte van die van 2013. Het aantal deelnemers ouder dan 30 jaar blijft stabiel, maar opvallend is wel dat het aantal deelnemers **tussen 41 en 50 jaar** is toegenomen ten koste van het aantal deelnemers in de categorie 31-40 jaar. Dit verklaart de toename van de gemiddelde leeftijd van 33,3 jaar in 2013 naar 36,6 jaar in 2014. Opmerkelijk is voorts dat 1 op de 8 deelnemers **ouder is dan 50 jaar**.

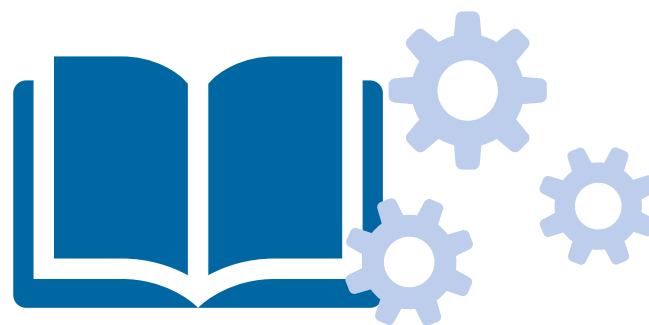
Opleidingsniveau

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 is verder gedaald naar **13%** (2013: 23%). Sinds 2010 is de groep deelnemers met Mbo-/Havo-niveau de grootste groep in het WGP. De doelgroep hoger opgeleiden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt stijgt de laatste jaren gestaag en bedraagt nu **38%** (2013: 31%).



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, eind 2014 was dit gestegen naar bijna 70%.

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.



98 deelnemers volgden een **leerwerktraject**

Gevolgte opleidingen

Leerwerktrajecten

Opleidingen hebben binnen het WGP altijd een belangrijke rol gespeeld. Afgelopen jaar namen 98 personen deel aan leerwerktrajecten, die uiteindelijk een algemeen erkend diploma opleverden. Opleidingen in de procestechniek en mechatronica 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.

Gevolgte opleidingen	Niveau	Aantal
Operator A	2	20
Operator B	3	16
Logistiek Medewerker	2	17
Mechatronica	2	18
Secretarieel	3	23
Overig (technisch)	2/3	2
Overig (niet technisch)	2/3	2

Arbeidsgehandicapten

Het percentage deelnemers met een arbeidshandicap kwam in 2014 uit op **21%** (2013: 19%). Sinds 2009 worden **extra inspanningen** voor deze doelgroep verricht.

Naast individuele plaatsingen dragen het Wajong-project in Drachten (5 deelnemers) en het leerwerktraject 'Test engineer' (7 deelnemers) voor Wajongers met een autisme spectrum stoornis (ASS) in belangrijke mate bij aan de toename van instroom vanuit deze doelgroep. Sinds 2013 is er speciale aandacht voor deelnemers die hersteld zijn van kanker en is een samenwerking met Emma@Work aangegaan om meer mensen met een chronische ziekte een kans te bieden binnen het WGP.

van **19%** (2013) naar

21%
(2014)

PSO

Met het keurmerk Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) maakt Philips als bedrijf zichtbaar wat de bijdrage is aan de werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. De PSO is een meetinstrument. Uit een onafhankelijke audit bleek dat de deelnemers de volgende (uitkerings)achtergrond hadden:

WW	14,6%
WWB/IOAW/IOAZ	50,0%
WAO/WIA/Wajong	28,5%
Sociale Werkvoorziening	1,5%
NUGGER (geen uitkering)	5,4%
	100,0%



Vanuit **sociaal oogpunt** kan gesteld worden dat de werkervaringsperiode ook voor deelnemers die (nog) geen werk hebben gevonden wel degelijk **meerwaarde** heeft opgeleverd.

Totaal aantal deelnemers sinds de start van het WGP-project in 1983

12.679

Uitstroomresultaat WGP

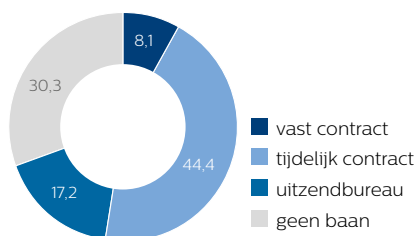
Medio juni 2015 is de arbeidsmarktstatus van alle in 2014 vertrokken deelnemers in kaart gebracht. De uitkomst van deze enquête geeft inzicht in de mate van hechting op de arbeidsmarkt. Dankzij een gerichte persoonlijke benadering en met hulp van gemeenten, UWV WERKbedrijf en re-integratiebureaus lag de respons dit jaar op **ruim 75%**.

De uitstroomresultaten van ex-deelnemers een jaar na vertrek uit het WGP waren in 2014 met 69,7% iets lager dan in 2013 (70,0). Hier zien we de algemene trend terug dat er **weinig vaste contracten** worden aangeboden en dat het om jaarcontracten en vooral uitzend- en detachingscontracten gaat. Met name de deelnemers aan leerwerktrajecten in Drachten blijken vaak een uitzendcontract voor minimaal 6 maanden aangeboden te krijgen.

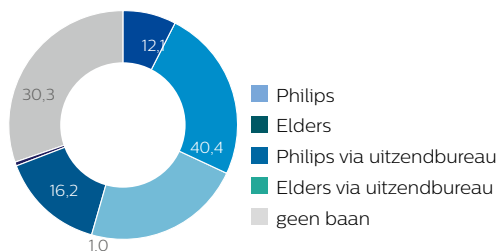
Ruim 12% van de deelnemers blijkt een jaar na afloop van de werkervaringsperiode **nog steeds bij Philips te werken**. Dit percentage is hoger dan in 2013 (11,7%). Het is overigens goed om te benadrukken dat uitstroom naar Philips geen doel op zich is. De kracht van het WGP zit hem in het feit dat het overgrote deel van de deelnemers uiteindelijk doorstroomt naar een nieuwe werkgever.

Uitstroomresultaten gemiddeld

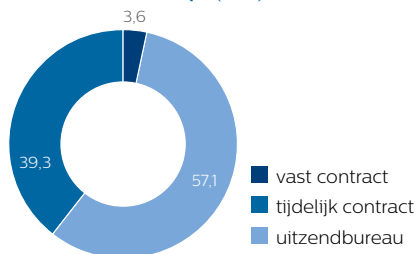
12 maanden na vertrek (in %)



Uitstroom naar type werkgever (in %)



Uitstroom naar Philips (in %)



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.

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.

Veel uitstromers zonder baan blijken **vrijwilligerswerk** of een **vervolgstudie** te doen

Totale uitstroom
een jaar na vertrek
69,7%

Uitstroom naar Philips is **geen doel op zich**

Publieksprijs voor verbeteraanpak Zeeuwse WGP-ers

Een verbeterteam van 4 WGP'ers van Lighting Terneuzen deed mee aan de Business Improvement Competition. Tijdens de finale in Slot Loevestein grepen ze met hun plan voor uitvalreductie (besparing €31.000) net naast de hoofdprijs, maar de publieksprijs was voor hen.



In een zonnig Artis vond in november 2014 de **ondertekening van het convenant** tussen het Werkgevers ServicePunt (WSP) Groot-Amsterdam en Philips plaats. Sinds januari 2014 werken de partijen **succesvol samen** en zijn al **12 werkzoekenden** als WGP'ers in Amsterdam gestart. Als leverancier van verlichting aan de gemeente Amsterdam voldoet Philips met dit convenant tevens aan de **Social Return** afspraken.

Diploma-uitreiking

Samen met het Servicepunt Leren en Werken werd binnen het Philips WGP een leerwerktraject opgezet om mensen zonder startkwalificatie tot Logistiek Medewerker (Mbo-niveau 2) op te leiden. Op 16 juli 2014 vond de diploma-uitreiking plaats aan de 14 deelnemers. Op de foto hieronder wordt een van de geslaagden in het zonnetje gezet. Inmiddels is een nieuwe groep werkzoekenden met de vakopleiding gestart.



Kom naar het Philips WGP Jaarcongres 2015



**Dinsdag
29 september**

**Congrescentrum
Evoluon, Eindhoven**



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

PHILIPS

