

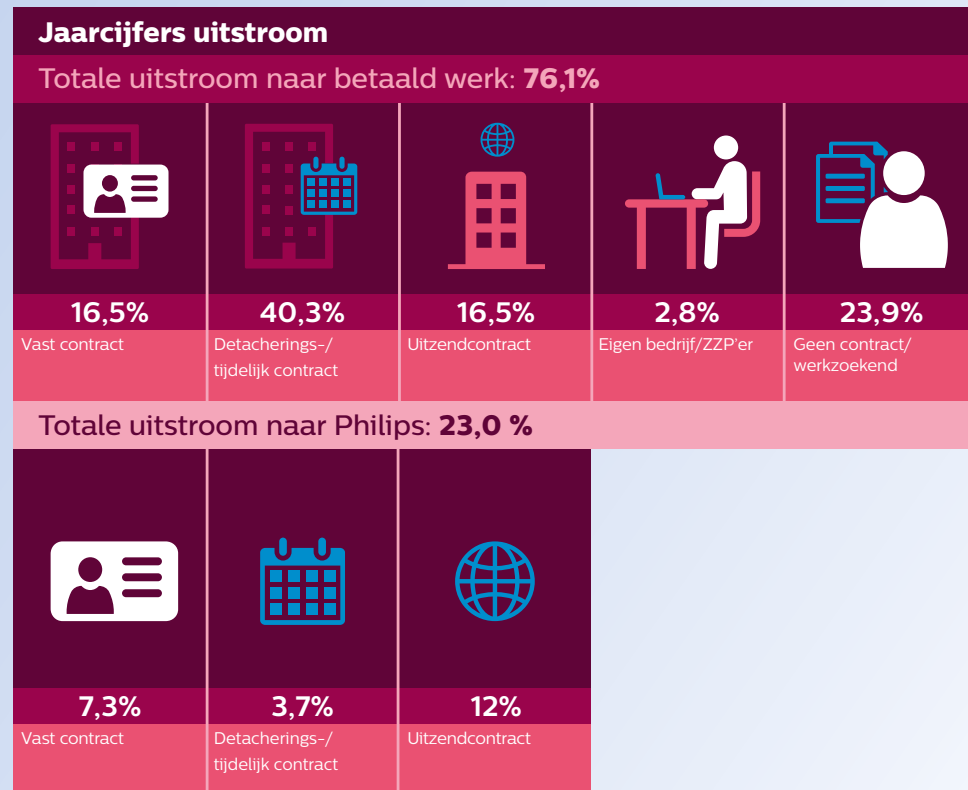
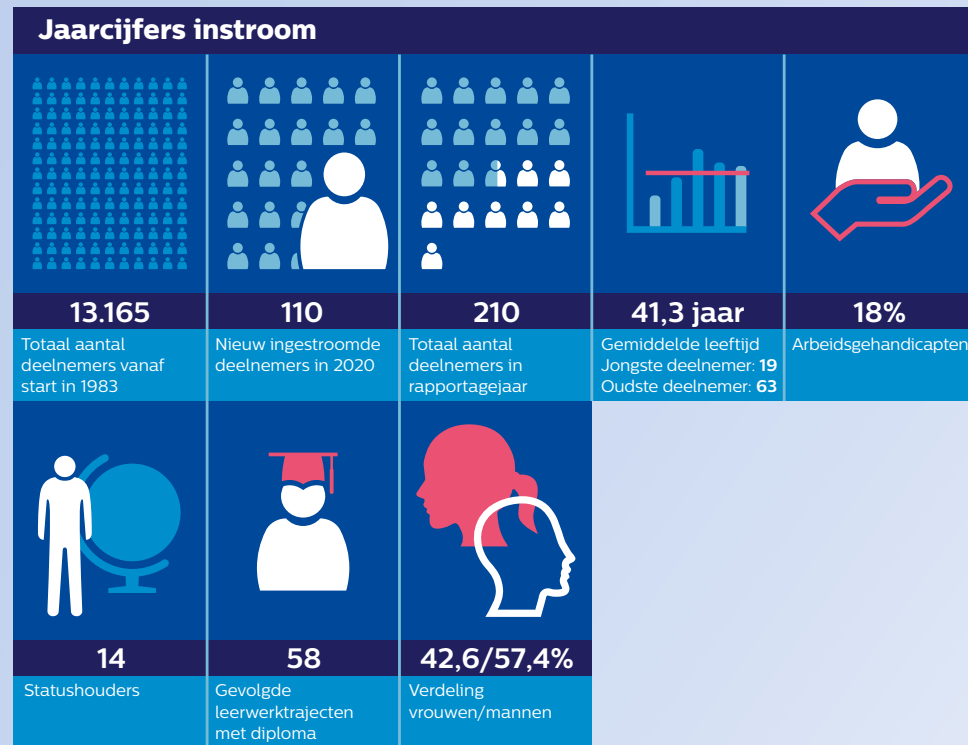
PHILIPS

Jaarverslag 2019

Werkgelegenheidsplan

Ervaring die staat!





Inclusief Ondernemen

Voorwoord door Frank Visser, Clusterlead 'Employee & Social Sustainability' HR Benelux



Het Philips Werkgelegenheidsplan bestaat al meer dan 35 jaar. Vanaf 1983 volgden maar liefst 13.165 werkzoekenden het programma. De aanpak van het WGP is succesvol: het gemiddelde uitstroompercentage naar een reguliere baan lag altijd rond de 70%, met dit rapportagejaar een uitschieter naar 76,1%.

Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen bieden op een passende baan, ongeacht herkomst, geslacht, subsidies of wat dan ook. Dat het WGP hierin al zo lang scoort, is te danken aan het feit dat het voortdurend alert is op maatschappelijke veranderingen. Iedereen blijft welkom, en in deze tijd besteden we extra aandacht aan verhoging van de instroom van jongeren zonder startkwalificatie, arbeidsgehandicapten en statushouders.

Mensen in hun kracht zetten, daarin onderscheidt het WGP zich van andere (re-)integratie-aanpakken. Dat blijkt ook uit een lopend promotieonderzoek vanuit de Tilburg University naar de effecten van het WGP. Meer hierover leest u verderop in dit jaarverslag. Daarnaast kunt u lezen over de diverse activiteiten die wij uitvoeren om onze doelstellingen kracht bij te zetten, over onze toenemende ambities en de Prestatieladder Socialer Ondernemen. Om dit jaarverslag compleet te maken, vindt u ook ervaringsverhalen van deelnemers. Ik wens u veel inspiratie en leesplezier toe.

4 Philips WGP ontwikkelprogramma **6** Interview Arthur Eedmans **7** Interview Mamoun Alzoughbi · Kunstcongres met perspectief expositie **8** Philips ontvangt bijzonder keurmerk · WGP werkt! · Kansen voor vluchtelingen bij Philips **9** Interview Frank Teklenburg **10** Nederlands taaltraject voor de vierde keer georganiseerd **11** Interview Henriëtte Kremer **12** Traject mbo-secretarieel wederom groot succes · WGP'er aan de slag met Breinpad **13** JINC Baas van Morgen

Philips WGP ontwikkelprogramma

Doelstelling WGP

Alles draait om dat ene doel: de kansen op het vinden van passend, betaald werk vergroten.

“Je doet kennis, vaardigheden en ervaringen op waar je veel aan hebt, mede omdat je ook aan workshops deelneemt en individuele loopbaanbegeleiding krijgt. Kortom: alles is erop gericht dat jij je verder ontwikkelt, zodat je meer kansen krijgt op een betaalde baan.”

*Een jaar lang betaalde werkervaring opdoen gecombineerd met een gedegen ontwikkelprogramma. **Die unieke kans biedt Philips aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.** Speciaal voor hen werd in 1983 het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) opgezet. Het is nog steeds succesvol: gemiddeld 70% van de deelnemers stroomt na afloop door naar een betaalde baan.*

Elke WGP-kandidaat krijgt een loopbaanmentor toegewezen en volgt diverse trainingen om aan zijn/haar persoonlijke ontwikkeling te blijven werken.

Philips biedt de mogelijkheid om te werken en te leren, maar geeft geen baangarantie. Het WGP-jaar helpt kandidaten om zelfstandig de stap naar een reguliere baan te kunnen zetten.



Wat houdt een WGP-contract in?

Alle deelnemers sluiten een kennismakingsovereenkomst met Philips en krijgen het wettelijk minimumloon plus een 13e maanduitkering betaald.

Binnen het Philips WGP wordt onderscheid gemaakt tussen twee types werkervaringsplaatsen: de individuele werkervaringsplaats en de leerwerkplek.

Het benodigde opleidingsniveau voor de werkervaringsplaatsen binnen Philips varieert van lager beroepsonderwijs tot hoger onderwijs.



Interview Arthur Eerdmans

Een werkervaringsplaats binnen Philips is een win-win-win situatie

Arthur Eerdmans biedt al ruim 10 jaar werkervaringsplaatsen aan binnen zijn afdeling. “Iedereen die binnen het Werkgelegenheidsplan (WGP) aan het werk gaat, heeft op een bepaalde manier een rugzakje. Je verkrijgt namelijk niet zomaar een afstand tot de arbeidsmarkt. Als manager moet je je daar bewust van zijn en is het je taak om daarin te investeren.”

Arthur besloot het goed aan te pakken en heeft wekelijks gesprekken met zijn kandidaten. Reeds bij de start ziet hij dat kandidaten zichzelf graag willen bewijzen, maar zich soms over de kop dreigen te werken. Arthur remt ze dan altijd af en laat ze simplistisch denken. “Ik wil eerst de persoon leren kennen en een beter beeld krijgen waar de gevoeligheden liggen. Hoe completer

het plaatje is, hoe beter ik de kandidaat kan begeleiden. Ze moeten weer eigenaar worden van hun eigen leven en niet in eventueel slachtoffergedrag gaan zitten.” Het WGP heeft Arthur ook veel gebracht. Menselijke interactie en gedrag is wat Arthur drijft in zijn werk als manager. Hij helpt mensen verder aan een baan. Arthur haalt er veel energie uit en heeft gemerkt dat een kandidaat aanpakken met zijden handschoenen niet helpt. Feedback geven hoort erbij, en zal daarna omgezet moeten worden in positieve acties. Het helpen verwerken en een plek geven van de rugzak vindt hij juist het mooie. Het geeft hem grote voldoening wanneer hij ziet dat een kandidaat zijn kansen op de arbeidsmarkt positiever gaat inzien en grip op zijn situatie terugkrijgt.

WGP als opstap naar vaste baan

Interview Mamoun Alzoughbi

Tweeënhalf jaar geleden is Mamoun Alzoughbi vanuit Syrië naar Nederland gekomen als vluchteling omdat hij in zijn thuisland, mede door de oorlog, geen veilige thuisbasis voor zijn gezin kon creëren. Dankzij het WGP van Philips kon hij een jaar lang werkervaring op doen, terwijl hij werkte aan zijn persoonlijke en professionele ontwikkeling en Nederlandse taalles volgde.

Ondanks dat hij een opleiding bedrijfsadministratie heeft gevolgd aan de universiteit in de Verenigde Arabische Emiraten kon Mamoun, mede door de taalbarrière, moeilijk aan werk komen in Nederland. Na diverse sollicitaties bleek daarnaast dat zijn diploma niet overeenstemde met de eisen die in Nederland worden gesteld bij een vacature.

Via O4Werkt kwam Mamoun in aanraking met het WGP, waardoor hij bij Philips werkervaring kon opdoen als Quality & Regulation medewerker. “Ik ben gewend aan het werken in een internationale omgeving, maar

had geen ervaring in dit werkveld. Door het aangaan van deze uitdaging leerde ik een hoop en dat gaf veel voldoening”, vertelt hij. Hij kreeg binnen Philips volop de kans om te leren en zich te ontwikkelen, en zichzelf kansrijker te maken voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Iets waar hij ontzettend dankbaar voor is. “Het is hard werken, maar het WGP brengt je echt verder in je carrière”, aldus Mamoun.

Inmiddels is Mamoun succesvol doorgestroomd naar een vaste baan bij Philips als Document Control Specialist.



Kunstcongres met perspectief expositie

Het kunstcongres met perspectief is het podium voor creatieven en beeldend kunstenaars met een afstand tot de arbeidsmarkt. En staat in het teken van participatie, talentontwikkeling, netwerken en exposeren.

Het UWV organiseert dit samen met gemeenten, kunst- en cultuurinstellingen en kunstprofessionals in vijf regio's in Nederland. Een initiatief dat het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) al 6 jaar een podium biedt. De kunstwerken van de winnaars Bram Brandhoff, Ad van der Heijden en Mona Sokoot exposeerden samen met de publiekswinnaar Caroline Willems in de centrale hal van het vergadercentrum op de Boschdijk te Eindhoven.

Het kunstcongres sluit naadloos aan bij de gedachte van WGP om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden. Het zijn prachtige, diverse kunstwerken die we graag een podium willen geven bij Philips. Dat het een unieke kans is, beaamt winnaar Bram Brandhoff. “Door de exposities bij de gastlocaties is mijn zelfvertrouwen weer gegroeid. Ook heeft het mijn netwerk in de kunst weer groter gemaakt”. De kunstwerken zijn te koop, echter zal het toch voor de kunstenaars moeilijk zijn om afscheid te moeten nemen van hun winnende exemplaar.



Philips ontvangt bijzonder keurmerk

Philips behaalde in 2019 'Trede 2' op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) van TNO.

Om dit moment feestelijk te markeren, reikte algemeen directeur van PSV, Toon Gerbrands, het bijbehorende keurmerk uit aan Frank Visser en Stefanie van der Ven van het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP). PSO maakt meet- en zichtbaar welke organisaties zich bovengemiddeld inzetten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk

te krijgen en te houden. Trede 2 geeft aan dat Philips daarin ruim bovengemiddeld presteert. Het bedrijf hoort daarmee tot de koplopers op het gebied van inclusief werkgeverschap.

'Dit keurmerk is een mooie erkenning'

WGP werkt!

Uit het promotie-onderzoek van Roy Peijen aan de Tilburg University blijkt dat het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) ook op de langere termijn de kansen op een baan vergroot. Eerder onderzoek wees al uit dat de baankans voor deelnemers aan het ontwikkelprogramma met 18% wordt vergroot. Deze studie laat nu zien dat ook de effecten op langere termijn positief zijn. Dit schrijft het Financieel Dagblad in een artikel naar aanleiding van het onderzoek.

"De studie laat zien dat deelnemers over een periode van tien jaar gemiddeld 6% meer kans op een baan hebben dan een controlegroep die louter op ondersteuning door het UWV is aangewezen", is te lezen in het Financieel Dagblad. "Dat betekent dat ze over die hele periode bijna een kwartaal, 35,9 weken langer werk hebben." Ook laat het onderzoek zien dat het plan voor mensen met een arbeidsbeperking of migratieachtergrond aantoonbaar beter werkt dan wanneer ze afhankelijk zijn van de ondersteuning van het UWV alleen.

Kansen voor vluchtelingen bij Philips

Philips is een van de zestien bedrijven die op de 'Dutch Business Summit on Refugees' de belofte heeft gedaan om vluchtelingen sneller aan het werk te helpen.

"In Nederland zijn meer dan 100.000 statushouders, dat zijn vluchtelingen die na een uitgebreid proces een verblijfsvergunning hebben gekregen. Het doel van dit initiatief is om hen sneller en gemakkelijker te laten integreren in de samenleving. Er is geen betere manier om dit te doen dan via een baan." Philips kent een lange traditie als het aankomt op het nemen van sociale verantwoordelijkheid. Door via training, begeleiding en mentorprogramma's te investeren in mensen wil Philips de komende vijf jaar honderd vluchtelingen in Nederland aan een baan helpen.



Het Werkgelegenheidsplan geeft Frank zijn carrière een boost

Frank Teklenburg heeft journalistiek gestudeerd en de verschillende facetten van het vak mogen ervaren. Zo werkte hij bij een lokale regionale omroep en krant. Nadat zijn contract niet werd verlengd, ging hij werken als communicatiemedewerker. Een baan die hem wel lag, maar niet binnen de sector waar Frank op dat moment werkte. Hij viel weer terug op zijn Wajong uitkering en kwam zo uiteindelijk, via zijn jobcoach, bij Philips terecht. Eerst in de running voor een marketingfunctie, maar blij dat hij nu de functie van allround Communicatiemedewerker heeft bemachtigd.

"Het past veel beter bij mij als persoon. Ik ben meer van het informeren dan verkopen en kom snel tot de essentie van het verhaal. Het is leuk en afwisselend werk, ook doordat ik mij bezig mag houden met de vormgeving." Het voelde voor Frank vanaf het begin meteen goed. Er heerst een fijne werksfeer en hij wordt serieus genomen. Het feite dat Frank rolstoelgebonden is, voelde nooit als een belemmering. Hij krijgt zo de kans

om binnen een goedlopende communicatieafdeling ervaring op te doen en te ontdekken wat het beste bij hem past. Frank krijgt hier dan ook alle vrijheid voor. "Ik ben ook niet meer bang om bij een groot bedrijf aan te kloppen. Eerst dacht ik dat je een nummer was, maar dat is totaal niet het geval. Ik ben nu veel professioneler ingesteld en deze ervaring heeft al veel gedaan voor mijn loopbaan."



Nederlands taaltraject voor de vierde keer georganiseerd

Alweer voor de vierde keer organiseert Philips, in samenwerking met het Ster College, een Nederlands taaltraject. Het ondersteuningsprogramma van 15 dagdelen is ontwikkeld om werknemers met een taalachterstand te helpen met individuele niveauverhoging. Niet alleen om met meer plezier te kunnen werken, maar ook actiever mee te kunnen doen in de samenleving.

Docent Esther van Gerwen gaf deze lessen voor de tweede keer en vindt het jammer dat het voorbij is. "Het was een fijne, gemotiveerde groep die vragen bleef stellen als ze iets niet snapt. Er heerste een fijne sfeer en ik heb iedereen hoopvol genoeg mee kunnen geven om verdere stappen te zetten met de Nederlandse taal."

Ook de deelnemers van de cursus hebben een fijne, leerzame tijd gehad en dat was mede te danken aan Esther. Oleg Sheremetyev kwam iedere week weer met plezier naar de les. "Tijdens de cursus

heb ik veel geleerd en werd er echt gekeken naar jou als persoon. Esther praat duidelijk en rustig waardoor de informatie beter bij mij binnen kwam en uiteindelijk ook toe kon passen." Voor Muhammed Masri was het heel prettig dat hij nu continu Nederlands 'moest' praten. Op de afdeling waar hij werkt wordt er voornamelijk Engels gesproken. "De grammatica- en theorielessen hebben mij enorm geholpen. Door het spreken en oefenen met de Nederlandse taal ben ik met stappen vooruitgegaan. Heel leuk dat we ook af en toe een quiz deden

om het geleerde extra te oefenen."

Op de laatste dag van het programma ontvingen de deelnemers een bewijs van deelname en werd het feestelijk afgesloten.

'Heel leuk dat we ook een quiz deden om het geleerde extra te oefenen.'

BBL-traject is de kans waarop ik gewacht had

Interview Henriëtte Kremer

Vijf Jaar geleden werkte Henriëtte als administratief medewerker in de regio. Maar door een drastische reorganisatie kwam ze zonder werk te zitten. Een lastige periode van ongeveer 2,5 jaar volgde, totdat ze besloot tot een drastische wending in haar loopbaan en haar pijlen op een technische functie ging richten.

Dat bleek een goede keuze: via via kwam ze in contact met het WGP-traject bij Philips Drachten. Dat was de kans waarop ze al die tijd gewacht had: een BBL-traject in de procestechiek! Werkervaring opdoen en tegelijkertijd een vakopleiding volgen tot mechanisch operator B? Henriëtte hoefde niet lang na te denken en tevreden blikte ze terug. "Het werken bij Philips heeft mij veel positieve energie opgeleverd. Ook geniet ik ervan om weer een vast ritme te hebben, al is het soms wel zwaar in een 5-ploegendienst. Thuis heb ik immers nog twee kinderen van 16 en 18 jaar die ook hun aandacht vragen. Maar ondanks de twee pittige jaren heb ik er een voldaan gevoel en mooie ervaringen aan overgehouden. Mijn collega's hebben mij supergoed geholpen en ik heb veel vrijheid gekregen



om mezelf te ontwikkelen. Nu heb ik een leuke baan en dankzij mijn vakdiploma een goede toekomst bij Philips." Ondanks haar vakdiploma is Henriëtte nog lang niet uitgeleerd. "Ik wil nu meer de diepte in wat betreft techniek. Inmiddels werk ik als volwaardig procesoperator in de fabriek, daarnaast ben ik af en toe vervangend teamlead. En binnenkort ga ik beginnen met een EHBO-cursus die vanuit Philips wordt aangeboden. Als ik terugkijk, is het WGP een hele goede investering geweest in mijzelf. Philips investeert graag

in mensen en biedt kansen om mensen weer op een goede plek in de arbeidsmarkt te krijgen door dit bijzondere traject. Maar kansen moet je zelf grijpen, je krijgt het niet allemaal cadeau."

Ondanks haar vakdiploma is Henriëtte nog lang niet uitgeleerd.

Traject mbo-secretarieel wederom groot succes

Na twee intensieve jaren konden acht dames het mbo 3-diploma Secretaresse van Schoevers eindelijk in ontvangst nemen.

Mirjam Smit was de eerste die wist dat ze geslaagd was. 'Het WGP-traject Secretarieel was een rollercoaster waarin ik niet alleen geleerd heb wat het is om een management-assistente te zijn, maar waarin ik ook veel geleerd heb over mijzelf en wat mijn kwaliteiten en valkuilen zijn. Het was een ervaring die ik niet had willen missen en waarvoor ik Philips enorm dankbaar ben dat ik hem heb mogen meemaken.' Voordat de vakopleiding van

start kon gaan werd er tijdens het voortraject een basis gelegd met modules Communicatie, Engels, Nederlands en ICT. Daarna ging iedereen direct aan de slag bij een afdeling binnen Philips. Eén dag in de week naar school en drie of vier dagen praktijkervaring opdoen. Een zwaar traject zijn de dames aangegaan en ook deze keer moesten we, gedurende het traject, helaas van enkele dames afscheid nemen. Een leerwerktraject

doe je niet zomaar even. Het is hard werken en een balans zien te vinden tussen studie, werk en je thuissituatie. Maar iedereen is er sterker uitgekomen en vier dames wisten zelfs voor het einde van de opleiding al een baan te bemachtigen.



WGP'ers aan de slag met Breinpad

Twee groepen WGP'ers hebben de handen uit de mouwen gestoken door vrijwilligersactiviteiten te doen. Onder begeleiding van stichting 'Samen voor Eindhoven' zijn ze samen met cliënten van GGzE aan de slag gegaan om een deel van het 'Breinpad' aan te leggen.

Het Breinpad verbindt twee opvallende vergaderplekken op het terrein, waarbij de wandeling door de vele belevingsaspecten een groot beroep doet op de zintuigen van de bezoekers. Zo is er door de deelnemers veel gesjouwd, schoon gemaakt, zijn er bomen verplaatst en paden weer vrij en zichtbaar gemaakt. Kortom een energieke dag, met een mooie maatschappelijke opbrengst.



JINC Baas van Morgen

Nieuwe CEO Philips Benelux: 15-jarige Robin is de 'Baas van Morgen'

In het JINC-project Baas van Morgen krijgen jaarlijks 200 scholieren uit sociaal economische achterstandswijken de kans om een dag de touwtjes in handen te nemen. Bij Philips ruilde scholier Robin van het Antoon Schellenscollege in Eindhoven een dag met CEO Benelux Henk Valk.

Zijn missie voor vandaag was om een aanbeveling te doen voor 'Experience Lab' op de High Tech Campus in Eindhoven, waar de allernieuwste ontwikkelingen op het gebied van zorgtechnologie worden gepresenteerd. "Werken met 'Virtual Reality' tijdens een rondleiding voor scholieren. En niet te veel 'apps' te gebruiken, want het moet wel makkelijk blijven". We sloten onze dag af met een gezamenlijke bijeenkomst voor alle bazen van morgen én vandaag. De aanwezigheid van Koning Willem-Alexander was voor Robin de kers op de taart.

JINC Sollicitatie trainingen

Dit jaar organiseerde we vier sollicitatietrainingen voor vmbo-scholieren. Tijdens een Sollicitatietraining leren jongeren hoe ze indruk kunnen maken op een potentiële baas. Professionals lieten hierbij zien hoe je zo'n gesprek maakt of breekt.

JINC Blixemstages

In samenwerking met het Philips museum organiseerden we dit jaar meerdere Blixemstages voor vmbo-scholieren. In een workshop leerden ze meer over de innovaties bij Philips en de beroepen die daarbij komen kijken. Ook gingen ze op



onderzoek uit in het museum met Kijk in je lijf!, waarbij ze het menselijk lichaam kennen en met welke apparaten er in het lichaam kan worden gekeken.

'Niet te veel 'apps' te gebruiken, want het moet wel makkelijk blijven'

