

PHILIPS

Jaarverslag 2020

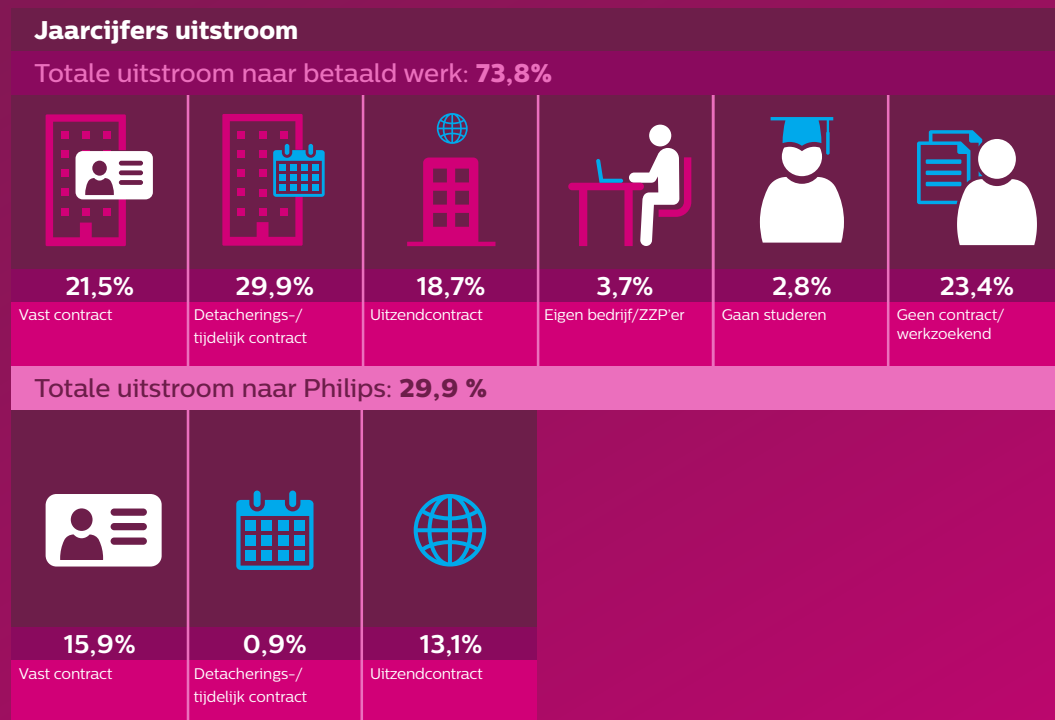
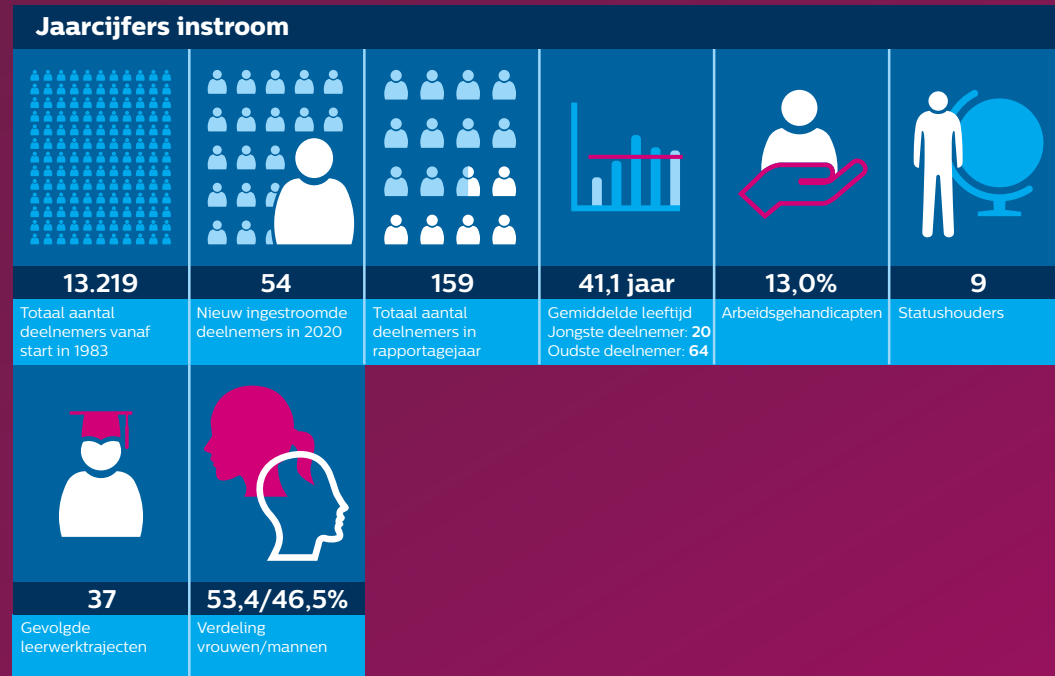
Werkgelegenheidsplan



Werken is

leren en doen!

GEREEDSO



Het werkgelegenheidsplan is springlevend!



Voorwoord

Is het mogelijk relevant te blijven in tijden van COVID-19? Op deze vraag kunnen wij een volmondig 'ja' geven. Een plotseling verslechterende arbeidsmarkt? Dan verlengen we de contracten van de WGP-deelnemers, zodat ze meer tijd krijgen om die felbegeerde vervolgbaan alsnog te bemachtigen. Nieuwe maatschappelijke behoeftes in de regio? Dan detacheren we gemotiveerde werkzoekenden vanuit WGP, zodat ze relevante werkervaring kunnen combineren met relevante maatschappelijke impact. In dit jaarverslag vindt u enkele prachtige voorbeelden! Het hele kalenderjaar is het aantal WGP-deelnemers boven de 100 gebleven, dat is een compliment voor alle betrokkenen vanuit Philips, maar ook voor onze samenwerkingspartners als UWV en de gemeenten in het land.

Als eindverantwoordelijke voor het WGP kan ik met trots terugkijken op afgelopen jaar. Een jaar waarin WGP -anno 1983- wederom bewees in te kunnen spelen op maatschappelijke veranderingen en haar bestaansrecht kon bevestigen. Dit jaarverslag zelf is wellicht het mooiste voorbeeld, omdat het volledig door deelnemers aan het WGP **uit mijn team** is gemaakt. Maar ook omdat er mooie verhalen van deelnemers in terug te vinden zijn. Kortom, het WGP is en blijft springlevend, voor nu en in de toekomst!

Ik wens u veel leesplezier en inspiratie toe!

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

2 Cijfers 2020 **4-5** Philips WGP ontwikkelprogramma **6** Buddy-programma
7 Culturele integratie **8** Baas van Morgen **9** Uitstroom **10** Community WGP
11 De Werkclub **12** Proefschrift WGP **13** Talent Connector **14** Neurodiversiteit
15 Re-integratie **16-17** Leerwerktraject

Colofon Dit is een uitgave van Philips Employee & Social Sustainability HR Benelux
Opdrachtgever Frank Visser **Hoofd- en eindredactie** Fé van Beers i.s.m. Nicolette Enzlin-van der Sommen **Ontwerp en opmaak** Rekers & Van Noppen

Philips WGP ontwikkel- programma

Doelstelling WGP

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

‘Ieder die ondernemer wil zijn zonder **sociaal besef**, is gedoemd te mislukken.’

Frits Philips (1963)

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.

‘Je wordt gestimuleerd het **beste uit jezelf te halen.**’

Safia

‘Richt je blik in je WGP-jaar ook op **andere bedrijven.**’

Olivier

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

‘Via een omweg heb ik nu mijn **mbo-diploma** gehaald.’

Serina



In 'Een buddy werkt!' ontmoeten werkzoekenden en werkgevers elkaar. Een werkgever is gedurende twaalf weken sparringpartner voor een werkzoekende en deelt kennis, ervaring en netwerk, waarmee de deelnemer zich beter kan profileren op de arbeidsmarkt.

Nicolette Enzlin-van der Sommen – HR Coördinator Werkgelegenheidsplan

Van werkzoekende naar buddy

Eén van de mensen die via dit project een baan gevonden heeft is Nicolette. Ze kreeg Frank Visser, manager bij Philips, als buddy. "Ik vond het leuk dat ik een kijkje kon nemen in de HR-keuken van zo'n grote organisatie. We spraken elkaar over waar ik naar zocht, ik kreeg een loopbaanscan aangeboden en woonde een bijeenkomst bij in het Philips stadion voor de trainers en coaches van het Employability & Vitality programma. En toen kwam COVID-19. De fysieke afspraken kwamen te vervallen en ik zag alle vacatures om mij heen verdwijnen. Daarom appte Frank: 'Misschien dat ik iets voor jou kan betekenen met het WGP.'

Nog geen half uur na mijn sollicitatiegesprek bij Philips, zat ik bij de online evaluatie bijeenkomst van het buddy-programma en hoor ik 'Nicolette heeft vanmiddag haar contract bij Philips getekend'. Dus de felicitaties stroomden binnen terwijl mijn man het nog niet eens wist! Tot op heden is het de leukste baan die ik ooit gehad heb. Dat klinkt meteen zo flauw, maar ik

heb me vanaf dag één super welkom gevoeld. Je bent in een WGP-functie veel bewuster bezig met wat bij je past en waar je echt happy van wordt. Ik vorm een steeds beter beeld van hoe mijn volgende baan eruit zou moeten zien. En die zou wel eens heel erg op mijn huidige functie kunnen lijken!" Na haar indiensttreding bij Philips werd Nicolette gevraagd om zelf buddy te worden van een werkzoekende. "We kijken samen naar de vragen die zij heeft en hoe ik haar daarmee kan helpen. De kennis en ervaring die ik opgedaan heb als werkzoekende kan ik nu inzetten om als buddy iemand anders te begeleiden. Hoe mooi is dat?"

Ruim twee derde van de kandidaten geeft aan dat hun kansen op betaald werk zijn toegenomen en ongeveer 40% heeft die kansen al kunnen verzilveren.

Ali Dursun - Elektrotechnisch ingenieur

Een culturele arbeidsintegratie

Ali Dursun kwam als vluchteling met zijn gezin naar Nederland in 2019. Met een diploma in Electrical Engineering zocht hij in Nederland werk dat paste bij zijn kennis en ervaring uit Turkije. Via de taalcoach van een vriend in Eindhoven, die HR-manager bij Philips bleek te zijn, hoorde hij over het Werkgelegenheidsplan.

Eenmaal aan de slag in een WGP-functie bij Philips merkt hij grote verschillen op tussen de Nederlandse en Turkse bedrijfscultuur. "Philips is een heel groot technologiebedrijf, maar menselijke interactie is heel belangrijk hier. Er wordt naar alle ideeën geluisterd, of je nu medewerker of leidinggevende bent. Ik voel me hier een stuk vrijer. Soms verras ik mijn vrienden op het werk met Turks eten dat mijn vrouw gekookt heeft. Dan eten we samen en hebben we leuke gesprekken over onze families. Dat maakt me echt heel gelukkig."

Over het ontwikkelprogramma zegt hij: "Ik leer heel veel bij Philips. Online bij de Philips University en van mijn vrienden op het werk over Philips en de Nederlandse bedrijfscultuur. Elke maand praat ik met mijn mentor en zij helpt me veel. Ze motiveert me, geeft me positieve

energie en helpt me met praktische zaken zoals het maken van een cv.

'Ik zal me dit herinneren als het omslagpunt van mijn leven in Nederland.'

In september ben ik ook begonnen met mijn Nederlandse taal cursus. Ik heb nu level A2 en kan dus korte zinnen produceren en begrijpen. Het is geweldig om met deelnemers van over heel de wereld verhalen uit te kunnen wisselen. We proberen alleen Nederlands te praten en dat is vaak erg grappig. De kansen die Philips mij biedt, zal ik me blijven herinneren als het omslagpunt van mijn leven in Nederland."



Samen met de 'Baas van Morgen' bouwt Philips aan de toekomst

Wat zou je doen als je de baas van een multinational was? Kelly (15 jaar), vmbo-leerling van 't Antoon Schellens College in Eindhoven, hoefde daar niet meer over te filosoferen. Zij stond, in februari 2020, voor één dag in de schoenen van Hans de Jong, President van Philips Nederland.

Een kijkje in de keuken van een groot bedrijf is een mooie ervaring en laat zien hoeveel mogelijkheden er zijn als je gebruik maakt van jouw talenten. Het is niet voor ieder kind vanzelfsprekend om op te groeien in een omgeving met voldoende rolmodellen. Iemand die het kind kan inspireren om het beste uit zichzelf te halen en om te investeren in opleiding, kennis, en vaardigheden. Daaraan dragen wij als Philips graag een steentje bij.

Stipt om half negen stond Hans klaar om Kelly met zijn auto op te halen bij haar school. Eenmaal op de plaats van bestemming aangekomen, gaan ze aan de slag met de vraag: hoe kunnen we de levens van mensen overal

ter wereld beter maken? Tijdens de presentatie van haar idee, "Een armband die laat weten wanneer oma thuis is", aan het designteam was van zenuwen geen spoor te bekennen. Deze 'Baas van Morgen' had haar zaken goed op orde!

'Als Philips vandaag een vonk van inspiratie heeft gegeven, ben ik een trotse 'Baas van Vandaag.'

"Ik hoop dat Kelly en alle andere 'Bazen van Morgen' de positieve ervaringen die

zij tijdens deze dag hebben opgedaan, nog lang bij zich zullen dragen en zullen delen met hun medescholieren", aldus Hans over de dag. "Nederland heeft al het jong talent hard nodig om te kunnen bouwen aan een mooie toekomst. Als Philips daarvoor vandaag een vonk van inspiratie heeft gegeven, ben ik een trotse 'Baas van Vandaag'."

Initiatiefnemer JINC

Philips deed voor de vierde keer mee aan 'Baas van Morgen', een initiatief van JINC. Ieder jaar krijgen scholieren op deze dag de touwtjes in handen van grote ondernemingen verspreid over heel Nederland. Vorig jaar deden maar liefst 317 CEO's, directeuren en politici mee.



Ireida Willems –
Medewerker
Educatie en Events

Back on track

na een succesvol WGP-traject

Toen Ireida op 28-jarige leeftijd in een burn-out terecht kwam, was ze hier net als haar omgeving erg verbaasd over. "Zo jong een afstand tot de arbeidsmarkt, daar droomt niemand van. Een combinatie van te veel werkdruk en niet goed voor mezelf zorgen, heeft ertoe geleid dat ik ben uitgevallen. Toen het weer wat beter ging, ben ik gaan kijken naar wat ik leuk vond in mijn studie en mijn laatste werk en wat voor soort bedrijf bij mij past. Zo kwam ik via het UWV uit bij een WGP-functie in het Philips museum. Tegen het einde van het traject bij Philips ging Ireida op zoek naar haar volgende stap. Na het updaten van haar LinkedIn profiel met haar nieuwe

WGP-werkervaring, werd ze benaderd door een recruiter over een functie als kunst-educatie maker. Dat bleek een goede match en Ireida heeft nu een nieuwe baan die goed bij haar past.

'Ik wilde uit die slachtofferrol kruipen.'

De eerste week in haar nieuwe functie zit er inmiddels op en ze blikt terug op haar tijd in het WGP. "Het team in het museum is heel betrokken en vraagt je regelmatig wat je zou willen aangaan als uitdaging en waar je nog hulp kunt gebruiken. Dat miste ik bij mijn vorige

werkgever. Als iemand uit het WGP een nieuwe baan gevonden heeft, is dat dus ook een gedeeld succes. Je collega's zijn echt blij dat ze het mede mogelijk hebben gemaakt dat jij weer verder kunt." Volgens Ireida is het goed dat niet alles in een WGP-baan perfect is. "Dat geeft je de motivatie om je te ontwikkelen en te zoeken naar betere kansen. Je krijgt minimumloon en het is een eindig traject dus zorg ervoor dat je voor die tijd verder kunt. Het was een goede push om weer grip te krijgen op mijn eigen leven. Daarvoor had ik heel erg het gevoel dat ik slachtoffer was en ik wilde uit die rol kruipen. Nu heb ik het idee dat ik zelf sturing geef aan mijn leven."

'Als iemand in het WGP een nieuwe baan heeft gevonden is dat gedeeld succes.'



Mira van der Hagen – Front-office medewerker
 Thijs Eradus – Algemeen directeur
 Guus – Ontvangst medewerker

Hulp van Philips voor hulporganisaties

Een sinds dit jaar nieuwe vorm van WGP is het community WGP. Veel maatschappelijke organisaties zijn door COVID-19 in de problemen gekomen en kunnen wel wat hulp gebruiken. Die hulp biedt Philips ze door een deelnemer aan het Werkgelegenheidsplan te detacheren. Springplank, in Eindhoven verantwoordelijk voor de maatschappelijke opvang, is één van de organisaties die hulp aangeboden krijgt.

Mensen in Nederlands raken steeds gemakkelijker en door minder grote problemen dakloos. Het toverstokje volgens Thijs Eradus, directeur van Springplank? “Participatie. Als mensen thuis zitten gaat het toch slechter.” Dat sluit dus naadloos aan op de visie van Philips met het WGP. Mira is het team komen versterken vanuit haar WGP-contract en maakt daarmee een wending in haar carrière. “Voor mij is deze functie heel anders dan ik in de kinderopvang altijd gedaan

‘Ons toverstokje is participatie.’

heb, maar ik heb het gevoel dat ik volwaardig meedraai. Het is heel fijn om ervaring op te doen in een ander werkgebied, zodat ik dadelijk weer meer kans heb op de arbeidsmarkt. Afspraken inplannen, contacten onderhouden, relatiebeheer, allemaal nieuwe dingen die ik heb

geleerd. Voor kandidaten die hier in het traject komen, is het belangrijk dat ze aan het werk kunnen, dus ik heb veel contact met uitzendbureaus en werkgevers zodat de kandidaten geplaatst kunnen worden. Ik heb bij mensen in het intakegesprek gezeten die nu al een baan en een huis hebben. Het is mooi om te zien hoe snel dat kan gaan met de juiste hulp.”

Door COVID-19 worden daklozen 24 uur per dag opgevangen. Dat is natuurlijk fijn voor mensen die dat nodig hebben, maar de organisatie van Thijs moest flink aan de slag. “Wij zaten echt met onze handen in het haar omdat onze organisatie verdubbelde, maar de financiering komt pas vele maanden later. Binnen twee weken was de WGP-plek geregeld en kon Mira ons komen ondersteunen. Aan alle kanten is dat een mooi moment geweest. Voor Springplank, voor Philips en natuurlijk voor Mira.”

Nieuwe Nederlanders starten hun carrière bij de Werkclub

Van startbaan naar hartbaan

Bij de Werkclub krijgen nieuwe Nederlanders hulp om hier een mooie toekomst op te bouwen. “Mensen komen bij ons binnen met een afstand tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Wij helpen ze de eigenschappen te ontwikkelen die ze hier nodig hebben, zodat ze straks datgene kunnen gaan doen waar ze van houden. Bij de Werkclub zeggen wij daarom: wij begeleiden mensen van hun startbaan naar hun hartbaan.”

De samenwerking tussen de Werkclub en Philips loopt volgens Brahim zo goed omdat ze dezelfde visie op social impact hebben, namelijk het stimuleren en inspireren van anderen en ze de mogelijkheden bieden om het beste uit zichzelf te halen. Of zoals Brahim samenvat: “Iedereen proberen aan te haken.”

De Werkclub heeft een gedetacheerde WGP-werknemer in dienst, Ahmed. “Ik leer door mijn WGP-startbaan veel over de bedrijfscultuur in Nederland. In Egypte geef je alleen je cv af. Nu weet ik hoe ik een sollicitatiebrief moet schrijven en hoe ik een sollicitatiegesprek moet doen. Ik leer en ik leer en ik leer bij de Werkclub.”

Niet iedereen gaat op zoek naar een hartbaan die aansluit bij diens vorige werkervaring. In het WGP wordt gekeken naar reële mogelijkheden die passen in het Nederlandse werkklimaat.

Ahmed ziet daarom eerder een toekomst in electronics dan iets in de richting van zijn vorige banen als acteur en boekhouder. Het plan van Philips helpt hem met de overstap naar deze nieuwe functie. Maar behalve deze concrete voordelen heeft dit traject hem vooral meer zelfvertrouwen gebracht.

‘Ik ben nu meer flexibel en meer sociaal.’

“Soms wilde ik niet naar buiten omdat ik bang was om fouten te maken. Maar sinds ik dit werk heb, praat ik met andere mensen en ben ik niet meer verlegen om Nederlands te spreken. Als we dit interview voor oktober hadden gedaan, had ik gezegd dat ik geen Nederlands sprak. Ik ben nu meer flexibel en meer sociaal door mijn werk hier.”



Brahim Amjahad – Vestigingsmanager Eindhoven
 Ahmed Mahmoud – Projectmedewerker

Meer **werkzekerheid** voor deelnemers WGP

“Het Philips Werkgelegenheidsplan levert hogere baankans en langer werk op”, is de conclusie van Roy Peijen naar aanleiding van zijn proefschrift. Peijen deed van 2014 tot 2020 promotieonderzoek naar het langetermijneffect van het WGP op de werkzekerheid bij uitgestroomde WGP-deelnemers. In zijn onderzoek vergelijkt hij de ondersteuning van een groep werkzoekende in het WGP met een controlegroep die onder het publieke activeringsbeleid viel. Peijen maakte gebruik van gepseudonimiseerde data van CBS Microdata, die dergelijke gegevens beschikbaar stelt aan onderzoeksinstituten zoals Tilburg University. Deze data maakten het voor Roy mogelijk om de carrières van WGP-deelnemers te vergelijken met een controlegroep met exact

dezelfde karakteristieken en arbeidsmarktomstandigheden.

‘Degene met de grootste achterstand gaan er het sterkst op vooruit.’

Eerder onderzoek wees al uit dat de baankans voor deelnemers aan het WGP met 18% wordt vergroot. Deze studie laat nu zien dat ook de effecten op lange termijn positief zijn. “Het blijkt dat deelnemers aan het Werkgelegenheidsplan over een periode van tien jaar gemiddeld 8% meer maanden werk hebben. Er is aanzienlijke variatie tussen de bestudeerde groepen, maar over het algemeen geldt dat diegenen met

de grootste achterstand het sterkst erop vooruitgaan, zowel in werkzekerheid als in werk tegen een passend loon,” aldus Peijen. “Zeker nu in deze onzekere tijden van COVID-19 de werkloosheidscijfers stijgen kunnen dergelijke werkervaringsprogramma’s het menselijk kapitaal van de werkloze beroepsbevolking op peil houden.”

Deelnemers hebben gemiddeld 8% meer maanden werk.

Talent Connector zorgt voor **volwaardig werk na kanker**



Isabelle Lebrocqy, oprichter van oPuce, vertelt: “Iedereen heeft recht op volwaardig werk. Dat is na kanker vaak lastig te vinden. Uit de praktijk blijkt dat ruim 60% na ontslag door kanker, niet meer aan betaald werk komt. Daar willen wij met de Talent Connector verandering in brengen. De Talent Connector biedt een oplossing door werkzoekenden te verbinden met werkgevers die aangegeven hebben open te staan voor deze groep sollicitanten.”

Eén van de mensen die op deze manier kon re-integreren in het WGP is Claire. “Het leven na kanker en midden in een pandemie, zorgden ervoor dat ik terugverlangde naar een normaal bestaan. Alleen wat dat dan was en hoe dat er uit moest zien wist ik niet,” aldus Claire. Via LinkedIn kwam ze in contact met Isabelle. “De eerste keer dat

ik haar spreek, moet ik huilen. Iemand die daadwerkelijk snapt hoe ik mij voel. Het gesprek is voor mij helend. Via Isabelle hoorde ik over het Philips Werkgelegenheidsplan. Via dit plan, kan ik een jaar lang bij Philips werken aan mijn re-integratie. Uren opbouwen, eindelijk weer iets nuttigs doen en onderdeel uitmaken van de

‘Ik ben overdonderd dat er zo iets als het WGP bestaat.’

maatschappij. Allemaal zaken waar ik zo naar verlang, maar wat al maanden niet meer kon. Werken hoort bij mij net zoals ademen. Het is onderdeel van wie ik ben. Ik ben overdonderd dat zo iets als het WGP bestaat. Ik vind het geweldig.”

Social Enterprise oPuce lanceert met een netwerk van grote bedrijven de ‘Talent Connector’. Dit is een nieuwe app om werkzoekenden, hersteld van kanker, direct in contact te brengen met recruiters van onder andere Philips. Al sinds de oprichting van oPuce in 2012, zijn er verschillende kandidaten in het Werkgelegenheidsplan gestart en ook dit nieuwe initiatief wordt door Philips ondersteund.

Inspiratiesessie van bedrijfennetwerk Opuce





Yvette Hartman – Jobcoach Autismepunt Simon – Technicus

Neurodiversiteit op de werkvloer

“Het doet zo veel als mensen voelen dat ze weer onderdeel van het arbeidsproces zijn, als ze hun eigen geld verdienen, als ze perspectief zien op een ander leven dan thuis bij hun ouders wonen.” Ze werkt nu bij Autismepunt en begeleidt, onder andere bij Philips, medewerkers met autisme. “Het is echt per cliënt en per vraag altijd anders wat mijn rol inhoudt. Vaak zit ik zo’n 70% met de cliënt in gesprekken en de andere 30% met de collega’s en leidinggevenden.”

Simon, één van de mensen die door Yvette wordt begeleidt, vertelt over zijn baan bij Philips.

“Ik ben zelf niet echt iemand die een gesprek maakt zonder zinnig onderwerp, dus meestal praat ik met collega’s alleen over

‘Samenwerken gaat goed en er is onderling respect.’

werk, maar het samenwerken gaat goed en er is onderling respect. De laatste tijd zet ik systemen in elkaar die zo’n drie tot vier uur duren om te maken, bijna helemaal zonder hulp. Ik heb al veel problemen als eerste opgemerkt, oplossingen

Jobcoach Yvette kende het WGP-traject al voor ze als jobcoach aan de slag ging. Als HR-manager bij Philips ontdekte ze dat ze graag iets wil betekenen voor mensen die neurologisch iets anders in elkaar zitten en het daarvoor moeilijk hebben op de arbeidsmarkt.

voorgesteld en ik voel me een belangrijk deel van de afdeling.”

Hoe zorg je voor een goede samenwerking met neurodiverse werknemers? Yvette weet raad: “Het is belangrijk om open met elkaar in gesprek te gaan en niet voor iedereen zo’n ‘one size fits all’ aanpak te hanteren. De pauze is bedoeld om op te laden, dus accepteer dat iemand het misschien prettiger vindt om die alleen door te brengen. Dan hoeft niemand de tweede helft van de dag te beginnen met een lege batterij. Als je die open sfeer met elkaar kan bewerkstelligen, dan ben je er gewoon.”

Maarten van der Heyden – Facilitair medewerker

Kennis en skills uitbreiden voor meer zelfstandigheid

Maarten heeft veel werkervaring als interieurbouwer maar kreeg, naar eigen zeggen, door zijn leeftijd nergens een vast contract. Toen hij de kans kreeg aan de slag te gaan binnen het Werkgelegenheidsplan heeft hij dat met beide handen aangegrepen.

“Hier op de plant doe ik alle kleine klusjes. Zoals een kapstokje ophangen, stukken belijningen repareren, whiteboards ophangen, van allerlei dingen. Dat is heel leuk, want iedere dag is anders. Ik krijg een lijstje van de klussen en ik vul zelf in wanneer ik ze ga doen.

Ik vind het hier lekker werken.” En dat werken, dat doet hij veilig. “Ik heb pas mijn veiligheid certificaat (VCA) gehaald en ik ben me nu extra bewust van de risico’s op de werkvloer.” Met het eerste certificaat in de pocket is hij nog niet klaar met leren. “Ook heb ik mijn heftruckcertificaat gehaald. Eerst moest ik altijd aan collega’s vragen om bijvoorbeeld pallets te verzetten. Het is handig dat ik dat nu zelf kan. Ik ben niet zo’n computernerd, dus ik kan ook nog wel wat bijleren over Excel en zo.” Niet alleen het werk, maar ook zijn contact met collega’s gaat goed. “In de pauze hebben

we het gezellig. Een beetje buurten, ook een stukje over hoe het thuis gaat, dat vind ik fijn als collega’s onder elkaar.”

‘Ik heb mijn plannen voor de toekomst wel klaarliggen.’

Maarten heeft hij zijn plannen voor de toekomst wel klaarliggen. “Ik ben 59 en woon hier één kilometer vandaan, dus ik zou heel graag de rest van mijn loopbaan hier volmaken.”





Marcin Zak – Elektrotechnisch assistent

Werken is **leren en doen!**

Naast de reguliere werkervaringsplaatsen die binnen Philips beschikbaar zijn gesteld, bestaat er ook de mogelijkheid om deel te nemen aan een leerwerktraject. Het doel is dat er relevante werkervaring wordt opgedaan en dat de kandidaat het traject afsluit met een algemeen erkend vakdiploma.

Toen Marcin hoorde over het WGP en een leerwerktraject op technisch vlak, was hij meteen enthousiast. “Het is echt goed als je iets kan leren, nog beter als je het kan doen, en als die twee dingen samengaan is dat het beste. De opleiding is moeilijk omdat hij in het Nederlands is, maar met de rest heb ik geen moeite. De werkervaring heb ik al en het uitvoeren van een opdracht over elektrotechniek is niet in het Nederlands of Pools maar met je handen.

Mijn opleiding is voor elektrotechnisch assistent, maar op onze afdeling werk ik al als gewone monteur. Wij hebben veel verschillende werkprocessen waar je, los van de kennis die je op school opdoet, een certificaat voor moet halen om ze uit te mogen voeren. Na één maand haalde ik mijn eerste certificaat en toen zeiden ze: “Als je dit kan, dan gaan we naar de volgende

stap.” Intussen heb ik alle acht de certificaten gehaald en kan ik mijn collega's goed ondersteunen omdat ik helemaal zelfstandig kan werken. Ik vind het belangrijk om iets voor anderen te kunnen betekenen in mijn werk. Als ik kan bijdragen aan een apparaat dat naar een ziekenhuis gaat en vijftien jaar zonder problemen

‘Ik heb het gevoel dat ik veel mogelijkheden heb.’

werkt, dan vind ik dat mooi. Ik ben blij dat ik zo andere mensen kan helpen. Ik weet nog niet of ik hier blijf of ergens anders ga werken, maar ik heb dadelijk mijn diploma gehaald en veel nieuwe dingen geleerd dus ik heb het gevoel dat ik veel mogelijkheden heb.”

Marina de Haan – Mechanisch Operator A

Het **royaalpakket** bij Philips

De leerwerktrajecten binnen Philips WGP starten met een ‘voortraject’ en als die periode goed wordt afgesloten, stromen de kandidaten door naar een werkplek in de fabriek. Daar krijgen ze de mogelijkheid om het praktijkgedeelte van de opleiding en de volledige theorie af te ronden. Marina is één van die kandidaten in zo'n leerwerktraject en volgt de vakopleiding tot Procesoperator bij Philips in Drachten.

“De opleiding was meteen van een hoog niveau. De wiskunde die ik tegenkwam, had ik nog nooit gedaan. Gelukkig heb ik een zoon van 20 op het HBO

die me daarmee kon helpen. Normaal doe je een opleiding en dan moet je daarna nog een plek vinden om werkervaring op te bouwen, maar dat probleem is hier meteen opgelost. Het is een mooi totaalpakket en een leermeester als Philips staat natuurlijk ook goed op je cv.”

Het werken in een ploegen-dienst is niet iedereen op het lijf geschreven, maar bij Marina past het goed. “Ik moest even wennen aan de nachtdiensten, maar nu vind ik het heerlijk om na mijn werk om zes uur 's ochtends naar huis te fietsen terwijl de vogeltjes fluiten en er helemaal niemand op straat is. Mensen in een 9-tot-5-baan

missen het mooiste stuk van de dag. Als mijn dochter uit school komt, zit ik lekker ouderwets klaar met koekjes en thee.”

Marina komt nog even terug op het totaalpakket dat ze eerder omschreef. “Eigenlijk is dit meer het royaalpakket, want je hebt niet alleen een opleiding en werkervaring, er wordt ook aan alle kanten gekeken wat ze jou nog meer mee kunnen geven om je zo goed mogelijk voor te bereiden op je volgende functie. Zoals extra cursussen of certificaten die bewijzen dat je iets kan. Ik kan nu tegen toekomstige werkgevers zeggen: Kijk hier ben ik goed in, en Philips ‘backs me up’.”

‘Een leermeester als Philips staat natuurlijk goed op je cv.’



