



Op koers naar succes!

Twaalf persoonlijke verhalen over groei en het vergroten van inzetbaarheid





Wat is er zo bijzonder aan de employability aanpak van LTP? Wat doet het met de betreffende medewerkers? En wat levert het organisaties op? In dit boekje leest u de persoonlijke verhalen van medewerkers van Philips die samen met LTP een nieuwe koers hebben uitgezet in hun loopbaan. Ze doen hun werk nu met zichtbaar meer plezier. Ze groeiden door naar een nieuwe functie binnen het bedrijf of sloegen een totaal nieuwe weg in. Het zijn ervaringen van mensen die hun passie volgden en inmiddels goed en gemotiveerd aan de slag zijn. Dat is prettig voor de organisatie waar zij werken, maar zeker ook voor hun omgeving en voor henzelf. Want wat is er mooier dan het uitstippelen van je eigen koers en zelf aan het roer te staan van je succes?

Van Philips naar LTP Varen onder een nieuwe vlag

In 2005 heeft Philips Consumer Lifestyle in Drachten een mobiliteitscentrum opgezet naar aanleiding van een grootschalige reorganisatie. Aangezien er behoefte bestond aan continuïteit op het gebied van loopbaanadvies en -coaching, is hieruit het Employability Center ontstaan. In 2009 is deze zelfstandige unit overgenomen door LTP en werd er onder een nieuwe vlag gevaren. Een vlag om trots op te zijn!

LTP is opgericht in 1927 en is daarmee het oudste psychologisch adviesbureau van Nederland. De missie van LTP is mensen en organisaties te helpen hun doelen te bereiken. Met onze kennis op het brede terrein van wat mensen beweegt, vergroten wij uw kans op succes. Wij helpen mee de juiste mensen te selecteren, mensen tot bloei te laten komen of in beweging te krijgen. Wij assisteren bij de ontwikkeling van leiderschap, individueel en organisatiebreed. Wij adviseren over wat leiders kunnen doen om de conditie van hun organisatie te verbeteren. Om de slagkracht te vergroten zonder de structuur of de systemen te veranderen. Het gaat ons om te verbeteren zonder te reorganiseren.

De persoonlijke verhalen in deze uitgave illustreren hoe LTP Employability mensen

inspireert tot beweging: door inzichten aan te reiken die motiveren om 'eruit te halen wat erin zit', zodat medewerkers hun eigen inzetbaarheid vergroten. Daarbij staat het individu centraal. Uitgaande van je eigen passie ben je pas echt optimaal inzetbaar als je daar zelf verantwoordelijkheid voor neemt. Kortom: als je stuurman bent van je eigen succes.

De kennis en ervaring op het gebied van employability is de kracht van LTP. Dit maakt ons een waardevolle sparringpartner op het gebied van complexe employabilityvraagstukken, of het nu gaat om het ontwikkelen van beleid of het uitvoeren van loopbaantrajecten. LTP zet samen met opdrachtgevers en deelnemers 'full speed ahead' koers naar optimale employability!



Ons uitgangspunt: het individu

Uit de persoonlijke verhalen die hierna volgen, wordt duidelijk dat mensen tot meer in staat zijn dan ze vaak zelf denken. Ze hebben soms alleen een extra zetje nodig. Wij geven dat zetje in de juiste richting. Daarbij gaan we uit van het individu, niet van de arbeidsmarkt. De employability aanpak van LTP werkt, letterlijk en figuurlijk!

LTP helpt mensen bij het maken van een realistische loopbaankeuze. Er wordt gekeken naar zowel de mogelijkheden van de medewerker als naar zijn of haar passie, en niet alleen naar het aanbod in de markt.

We gaan uit van de individuele kwaliteiten. Van daaruit toetsen we of daar werk voor is. We denken niet over of voor mensen, maar mét mensen. We bekijken eerst goed wat iemand kan, wil en wenst. Waar krijg je energie van, wat vind je leuk? Daarna kunnen er verschillende trajecten worden gevolgd.

De kunst van Employability is door te dringen tot het individu, dwars door geld, de markt, status, de manager en collega's heen.

We willen de individuele medewerkers in hun eigen kracht zetten; ze zo sterk maken dat ze hun eigen plan trekken en zelf kansen scheppen.

Mentale gevangenis

Rode draad in onze aanpak is een persoonlijk inzetbaarheidplan en het leren omgaan met veranderingen. Een bewezen employability aanpak. Bij Philips in Drachten heeft bijna 100% van de mensen die een opleiding volgden het diploma gehaald. Daarvan is ruim 90% werkzaam in een nieuwe loopbaan van hun keuze. We zetten vanuit LTP sterk in op transitie. Veel mensen zitten wat hun loopbaan betreft in een soort mentale gevangenis. Ze willen eigenlijk veel liever iets anders doen, maar kunnen die stap niet maken. Die mentale gevangenis creëren ze zelf. Ze zijn er jarenlang op gericht geweest hun baan koste wat het kost te houden, ook al voelen ze zich ongelukkig op hun plek. Wij nemen die mensen bij de hand om die tralies te doorbreken.

Verhoog de kwaliteit van de organisatie

Ook voelen mensen zich soms afgeschreven wanneer zij de leeftijd van 45 jaar voorbij zijn. Maar waar baseren ze dat op? Een van onze kandidaten is op zijn 57ste nog buschauffeur geworden. Daarmee ging een grote wens in vervulling. Mensen kunnen zich verder ontwikkelen als je dicht bij hun 'willen en kunnen' blijft. Leeftijd speelt daarbij een ondergeschikte rol. Met de aanpak van LTP vergroot je de inzetbaarheid van de individuele medewerker en daarmee verhoog je de kwaliteit en het succes van de totale organisatie. Medewerkers kunnen gemakkelijker doorstromen naar andere functies binnen of buiten het bedrijf. LTP kan dat veranderingsproces op een verantwoorde en zorgvuldige wijze faciliteren.

Johan Boonstra,
LTP Drachten

Volle kracht vooruit!

Hoe kun je medewerkers laten groeien en hun inzetbaarheid vergroten? Opleiding is een van de manieren om dat te bereiken. In de volgende verhalen vertellen medewerkers over hun interne opleiding en hoe ze daarin zijn begeleid door LTP. Door scholing hebben ze meer vaart gezet achter hun eigen ontwikkeling en hun mogelijkheden binnen het bedrijf. Wico Maltha, voormalig productiemanager van Philips, geeft een toelichting over scholing en het belang daarvan voor zijn organisatie.

Flexibiliteit waar je U tegen zegt

“Het vergroten van de inzetbaarheid van mensen is een voordeel voor zowel de medewerkers als het bedrijf”, vertelt Wico Maltha, voormalig productiemanager bij Philips in Drachten. “Medewerkers stellen hun eigen toekomst veiliger. Ze hebben meer kans op een interne, maar ook op een externe baan. Als er iets gebeurt of wanneer je zelf van functie wil veranderen, is er meer mogelijk. De voordelen voor het bedrijf zijn duidelijk: medewerkers zijn beter geschoold, waardoor je beter kunt inspelen op ontwikkelingen.”

De productieafdeling van Philips Drachten maakte de afgelopen jaren een grote verandering door. Het handwerk nam zienderogen af door mechanisatie en verplaatsing van arbeidsintensieve werkzaamheden naar lagelonenlanden. Door de mechanisatie was het nodig het opleidingspeil van de

medewerkers te verhogen. Afhankelijk van hun kennis en ervaring konden medewerkers een VAPRO-basisopleiding, VAPRO-A of VAPRO-B opleiding volgen. Een deel van de mensen viel echter buiten de boot. Samen met LTP zocht Philips daarvoor een geschikte oplossing.

Een mooi resultaat!

Die oplossing kwam er in de vorm van ‘Leren Werkt’, een traject voorafgaand aan een eventueel opleidingstraject. Hierbij komen vragen aan bod als: Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik? Op basis daarvan werd een keuze gemaakt voor een opleiding. Wico Maltha: “Veel mensen hadden al langere tijd niet meer in de schoolbanken gezeten, maar door een speciaal ontwikkeld voorschakeltraject raken ze daar weer aan gewend. Hierdoor kunnen nu veel meer mensen de VAPRO-opleiding gaan doen. Ik ben heel positief over de samenwerking met LTP. Het concept heeft fantastisch gewerkt. In plaats van vijf, zijn er nu een stuk of dertig mensen van mijn afdeling die deze opleiding volgen. Een mooi resultaat! De VAPRO-opleiding vergroot de inzetbaarheid enorm. Medewerkers kunnen bijvoorbeeld veel flexibeler worden ingezet in het hoog- en laagseizoen. Als manager krijg je er een stuk flexibiliteit voor terug waar je U tegen zegt!”



Kleine stap terug, grote stap vooruit

De loopbaan van Wilfred Eekhof kwam in een stijgende lijn toen hij van Operator opklimde tot Eerste Vakman Operator (EVO). Een organisatiewijziging dwong Wilfred echter een stapje terug te doen. “Als EVO stuurde je een team aan, maar je werkte ook mee aan de lijn. Na de reorganisatie werd ik weer operator, dat voelde als een stap terug. Ik wilde laten zien dat ik meer kon!”

Wilfred was als EVO begonnen aan de VAPRO-A opleiding. “Daar stond ik sceptisch tegenover: deed ik mijn werk soms niet goed genoeg? Maar tijdens de cursus leerde ik wel veel, ik vulde mijn ontbrekende basiskennis aan. Omdat je begrijpt hoe iets werkt, kun je zelf meer storingen verhelpen. Je hoeft minder vaak een beroep te doen op ondersteuning, het vergroot de zelfstandigheid van een operator.”

Een nog belangrijker effect van de VAPRO-opleiding was dat Wilfred de smaak van leren weer te pakken kreeg. “Ik keek daar altijd



erg tegenop, maar besloot na het halen van het VAPRO-diploma door te gaan. Ik ging niet door met VAPRO-B, maar met de mbo-opleiding Bedrijfskunde. Dat had ik anders waarschijnlijk nooit gedaan.”

Die keuze heeft Wilfred geen windeieren gelegd. In 2010 werd hij Shiftleader, een leidinggevende functie binnen de productie-

afdeling. “De opleiding Bedrijfskunde sluit goed aan bij mijn rol als Shiftleader. Ik heb vele jaren met plezier als vakman operator gewerkt, maar op een gegeven moment was het geen uitdaging meer. Ik wilde doorgroeien. Daar moet je zelf aan werken en de mogelijkheden voor krijgen. Philips en LTP hebben me daarbij goed geholpen.”

Meer een mensenmens dan een machinemens

Eelco Keuning liet zich door onzekere tijden niet uit het veld slaan. Hij zette met grote wilskracht en discipline nieuwe stappen in zijn loopbaan. “Ik werkte sinds 1996 bij Philips Suncare aan de productielijn. Later werd ik voor de helft van mijn werktijd EVO (eerste vakman operator) en voor de andere helft Verwerver.”

Maar het ging niet goed met Suncare. Op een bepaald moment werd de hele productie overgeplaatst van Drachten naar Polen. Eelco: “Gelukkig bleef er plaats voor mij bij Philips in Drachten. De mensen van LTP Employability hebben mij daar goed bij geholpen. Ik kwam er steeds meer achter wat ik wilde en wat ik kon. Ik ging aan de slag als operator bij Shavers en ging de VAPRO-A opleiding volgen. De intredetoets



had ik goed gemaakt, maar ik had geen flauw benul van machines!”

In zijn eigen tijd werkte hij keihard om het diploma te halen. Dat lukte binnen anderhalf jaar. Dat beviel Eelco zo goed, dat hij besloot ook VAPRO-B te halen. “Van doorleren word je beter en minder afhankelijk! Ik heb het VAPRO-B diploma in twee jaar

gehaald, waarvan het theoretische deel binnen vijf maanden. Als ik niet had doorgeleerd, zou mijn toekomst binnen Philips heel onzeker zijn geweest. Nu zit ik niet meer in de gevarezone. Ik ben teamcoördinator in een groep van negen mensen. Dat bevalt heel goed. Ik ben toch meer een mensenmens dan een machinemens!”

Mijn toekomst is nu een stuk zekerder

Lucy Beukema begon in 2000 bij Philips als productiemedewerker. Maar de lat werd steeds hoger gelegd: ook productiewerk vereist steeds meer scholing bij de vaste krachten. Bovendien verminderde bij Philips het 'handwerk' zienderogen door automatisering en verplaatsing naar lagelonenlanden. Lucy nam de handschoen op en begon aan een opleiding. "Ik startte met de cursus Basisoperator. Toen ik dat had gehaald, deed ik meteen daarna de VAPRO-A opleiding. Ik wilde mezelf verbreden."

Lucy is dat uitstekend gelukt: in september 2010 slaagde ze voor het VAPRO-A diploma. "Gelukkig! Het was soms wel zwaar met een huishouden en opgroeiende kinderen erbij. Je moet je er toch even toe zetten om te gaan leren. Vanuit LTP Employa-



bility hebben ze mij altijd goed begeleid. Bijvoorbeeld als je met vragen zat over de opleiding of als je het even niet meer weet. Ik had er soms een zwaar hoofd in, maar ik ben blij dat ik het heb volgehouden. Dankzij het VAPRO-diploma kreeg ik binnen het bedrijf een andere functie. Ik ben operator bij de productie van scheerhoofden. Mijn toekomst is nu een stuk zekerder!"

Ik stond stil in mijn ontwikkeling

Geuchien Tillema is een door de wol geverfde allround operator van de afdeling SKE (Snij- en Knipelementen). Hij werkt al sinds 1979 bij Philips in Drachten. Met meer dan 32 jaar ervaring hadden de machines en productielijnen nauwelijks nog geheimen. "Maar ik stond al 20 jaar stil in mijn ontwikkeling", aldus de operator. "Ik was uitgegroeid in mijn functie. Bij interne sollicitaties op mbo-niveau was VAPRO-B een vereiste."

Geuchien deed een toets waaruit bleek dat hij voldoende kennis en ervaring had om te starten met de VAPRO-B opleiding. Met een grote dosis doorzettingsvermogen volgde hij deze pittige opleiding. "Ik had alleen een lagere schoolopleiding en drie jaar mavo. Vanaf 2005 ging ik één dag per week naar het opleidingscentrum en studeerde enkele



uren per week. Het eerste half jaar was het pittigst, vooral natuurkunde. Het duurde allemaal wat langer, maar ik heb ondanks grote moeilijkheden toch doorgezet. In juni 2010, net voor de zomervakantie, haalde ik mijn diploma!"

Dankzij de VAPRO-opleiding is Geuchien intern doorgestroomd naar een nieuwe

functie. "Ik ben nu Blokkenmonteur. Een functie die ik heel graag wilde, maar waarvoor ik vroeger niet in aanmerking kwam. Met VAPRO vergroot je je kansen op de arbeidsmarkt, niet alleen buiten, maar ook binnen het bedrijf. Ik ben heel blij dat ik het heb gedaan. Het was voor mij een kans om door te groeien naar ander werk en een hogere functiegroep."

Op koers

Van (langdurige) werkloosheid naar een vaste baan: met het Werkgelegenheidsplan (WGP) van Philips komt deze wens dichterbij. WGP biedt mensen de mogelijkheid om werkervaring op te doen en een leertraject te volgen in een functie binnen Philips. Doel hiervan is het verbeteren van de arbeidsmarktpositie. Deelnemers krijgen een kennismakingsovereenkomst voor de duur van 1 à 2 jaar.

LTP Employability verzorgt voor WGP de instroom, begeleiding en uitstroom van de deelnemers. De begeleiding is altijd maatwerk en steeds gericht op het bevorderen van zelfsturing van deelnemers. Door actieve coaching zijn zij na afloop van het traject in staat om zelfstandig een nieuwe plek op de arbeidsmarkt te vinden. Twee deelnemers vertellen over hun ervaringen en nieuwe kansen.

Best pittig, maar het lukt!

Peter Luchtenburg is halverwege 2009 als WGP'er (deelnemer aan het Werkgelegenheidsplan) ingestroomd bij Philips in Drachten. Hij werkt drie dagen per week als operator op de afdeling Moulding en volgt twee dagen per week de VAPRO-B opleiding. "Ik heb er erg veel mazzel mee gehad. Ik was drie maanden werkloos en mocht toen van de adviseur van LTP een intredetoets doen. Ik mocht beginnen met VAPRO-A. Maar de resultaten bleken zó goed, dat ik B mocht gaan proberen. Ik heb vroeger alleen de Leao gedaan zonder wis-, natuur- en scheikunde. De VAPRO-opleiding is best pittig, vooral de theorie, maar het lukt!"

De opleiding duurt gemiddeld twee jaar, maar Peter ligt al een half jaar voor op schema. "Ik leer snel en vind het leuk, dat scheelt! Je mag je eigen tempo bepalen. Dat spreekt me erg aan, want dan blijf je scherp. Ik hou niet van klassikaal onderwijs, dus dit bevalt goed. Je moet veel zelf regelen, dat vind ik juist prettig."

Peter weet nog niet precies wat hij wil gaan doen als hij zijn VAPRO-B diploma op zak heeft. "Maar werken op een productieafdeling als vakmanoperator bevalt me erg goed, dus daar ga ik voor!"



Het ging puur om overleven

In 1999 vluchtte hij naar Nederland. Hij verbleef acht lange jaren in een asielzoekerscentrum. “Het wachten was tijdverspilling, want ik mocht niet werken. Maar in 2007 kregen mijn vrouw en ik een verblijfsvergunning. We mochten weer proberen iets te maken van ons leven. In korte tijd waren we ingeburgerd, we kregen de kans om door te gaan.”

Die kans pakte Elmir met beide handen aan. Hij begon een leertraject op het Friesland College en hoorde daar meer over VAPRO-A. Dat leek hem wel wat. “Ik wilde naar Philips, maar net op dat moment begon de recessie. Het uitzendbureau gaf me weinig kans, maar gaf me toch het telefoonnummer van een van de adviseurs van LTP. Hij hoorde mijn verhaal en nodigde me uit. We hadden een open en eerlijk gesprek en maakten goede afspraken. Hij zag dat ik het echt heel erg graag wilde. Ik mocht via het Open Leer Centrum beginnen met VAPRO-A als WGP'er bij Philips!”

Elmir doet het uitstekend. Hij hoopt in 2011 de VAPRO-opleiding af te ronden. “Nog maar twee toetsen, dan ben ik klaar met de theorie. Daarna nog enkele praktijktaken. Ik heb veel geleerd en veel ervaring opgedaan. Ik wil me verder ontwikkelen en hoop met het VAPRO-diploma makkelijker aan een baan te komen.”



Het roer om

Van logistiek manager naar jongerenwerker, van productie-medewerker naar vormgever: mensen gooien soms het roer van hun loopbaan drastisch om. Met als doel: doen wat je écht wilt, je passie volgen en met een ommezwaai gemotiveerd en gelukkig aan de slag gaan. Vier (oud)medewerkers van Philips vertellen over de verrassende keuze die ze hebben gemaakt.

Kor Visscher, één van de senior managers van Philips Drachten, vertelt tot besluit meer over de begeleidende rol van LTP en de manier waarop een ingrijpende reorganisatie bij Philips is ondersteund. Het roer ging ook om bij het bedrijf; LTP stond Philips met raad en daad terzijde.

Dit had ik eerder moeten doen!

Erik Leffering is monteur Technische Dienst bij Peijnenburg in Sintjohannesga, waar de bekende Wieger Ketellapper ontbijtkoek wordt gemaakt. Hij is deel van het team dat het complete machinepark draaiende houdt, 24 uur per dag. “Ik werk er nu meer dan twee jaar”, vertelt Erik enthousiast. “Het is heel breed en afwisselend, zeker tijdens de nachtdienst: sleutelen, repareren van machines, lassen, onderhoud plegen en noem maar op. Je bent elektrisch en mechanisch monteur in één. Ik had dit al moeten doen toen ik 18 jaar was!”



Voordat hij monteur werd, werkte Erik meer dan twaalf jaar bij Philips als vakman-operator op de spuitgietafdeling. “Ik had het daar ook best goed, maar er verdween steeds meer werk naar lagelonenlanden. Dat wilde ik vóór zijn.

Toen Philips mij de kans bood om me te laten omscholen, heb ik die kans met twee

handen aangegrepen. LTP Employability heeft me daar heel goed bij geholpen. Ik volgde een monteursopleiding, kreeg sollicitatietrainingen en maakte allerlei vragenlijsten en tests. Daar heb ik veel aan gehad, anders was ik hier niet terecht gekomen. Ik kreeg ook veel meer zelfvertrouwen en een bevestiging van wat ik wilde. Ik heb nu echt mijn draai gevonden!”

Meer balans in mijn leven

Een vreemd land en een vreemde taal. Dat was de eerste indruk die Trang Jongsma-Mai had toen ze als Vietnamees meisje voet zette op Nederlandse bodem. Ze kon bij Philips aan de slag als productiemedewerker en voerde kwaliteitscontroles uit. Dat deed ze bijna vijftien jaar met plezier. “Ik heb het altijd naar m'n zin gehad. Ik heb mijn best gedaan, maar nooit doorgeleerd. Toen Philips ging reorganiseren, mochten medewerkers weg met een vrijwillige vertrekregeling. Dat was een goede, sociale regeling. Ik dacht: dit is mijn kans! Ik ging een opleiding in de zorg volgen. Het was leuk om iets voor anderen te betekenen. Het was een moeilijke opleiding, vooral door de taal. Maar mijn adviseur van LTP zei: ‘Je kan het!’ En mijn coördinator zei dat ook. Dat gaf me een goed gevoel.”

Ze haalde in zestien maanden het diploma ‘Verzorgende IG’ en ging werken in een verpleeghuis. Later kreeg ze een 24-uurscontract bij ZuidOostZorg in Drachten. “Daar



werk ik nu nog steeds, maar na vier jaar in de zorg besef ik dat het niet de baan van mijn leven is. Mensen helpen is goed, maar je hebt ook veel te maken met mensen die pijn lijden en doodgaan. Ik wil een andere weg inslaan, richting financiële administratie. Dat brengt meer balans in mijn leven. Ik heb daarvoor bij de Friese Poort het diploma gehaald. LTP heeft me met alles geholpen: met de be-

geleiding, met de opleiding en met de keuzes die ik heb gemaakt.”

Ze heeft geen spijt van de ervaring die ze in de zorg heeft opgedaan, integendeel. “Anders had ik nooit geweten dat het mij niet ligt. Vroeger vond ik het hebben van een vaste baan het belangrijkste. Nu ben ik veel flexibeler!”

De grote overstap: van shavers naar tienerwerk

Evert van Wieren volgde zijn hart: van een goedbetaalde baan bij Philips maakte hij de overstap naar kerkelijk werk met jongeren. “Ik ging er in inkomen flink op achteruit, maar ik zie veel liever mensen veranderen dan dag in dag uit scheerapparaten. Ik kan nu echt iets betekenen voor mensen en hen een nieuw doel in hun leven geven.”

Na zijn studie Heao Bedrijfseconomie in Leeuwarden, werkte Evert van Wieren in logistieke functies bij Frico Cheese en Sarah Lee/Douwe Egberts. Daarna begon hij bij Philips. Eerst als verwerper van materialen, daarna als Availability Manager. Zijn afdeling moest ervoor zorgen dat er wereldwijd voldoende scheerapparaten beschikbaar waren voor de verkooporganisaties. “Bij Philips was een reorganisatie gaande. Maar onze afdeling had niets te vrezen, dus ik zat goed. In mijn vrije tijd deed ik veel vrijwilligerswerk met jongeren. Bij Philips was het erg leuk, maar



ik genoot het meeste van het tienerwerk. Ik ben een deeltijdopleiding tot Jongerenwerker gaan volgen. Precies op dat moment ontstond ook een vacature voor Hoofd Tienerwerk in de Vrije Baptistengemeente Bethel, waar ik vrijwilliger was. Dat kon geen toeval zijn!”

Evert zette de stap en heeft daar nog geen minuut spijt van gehad. “Adviseurs van LTP

hebben me daarin heel goed begeleid. Dat waardeer ik enorm. Het was wel een grote overgang: van een fabriek met 2.000 mensen naar een organisatie met 200 vrijwilligers en 500 tieners die iedere zondag naar de kerk komen en doordeweeks met allerlei activiteiten ‘opgebouwd’ worden. Ik leer erg veel, vooral op het gebied van leidinggeven. Ik zie een enorm groeiproces in mezelf. Erg mooi!”

Ik ben enorm gegroeid door deze verandering

Ard Poelman werkte jarenlang in de vijfploegdienst van Philips als operator van de afdeling Snij- en Knipelementen. Mooi werk, vond Ard, maar na negentien jaar was het tijd voor verandering. Hij wilde een compleet nieuwe weg inslaan. “In de vijfploegdienst werk je op onregelmatige tijden, dat is fysiek en sociaal zwaar. Drie van de vijf weekenden ben je weg, dan moet je hard trekken om je sociale leven overeind te houden. De verdiensten bij Philips waren prima, maar er zat geen groei meer in. Toen ik de VAPRO-opleiding moest volgen om verder te komen, was voor mij duidelijk dat ik een andere richting uit wilde gaan.”

Ard besloot gebruik te maken van een vertrekregeling. Hij maakte een grote ommezwaai. Met ondersteuning van LTP Employability liet hij zich omscholen tot



DTP'er. “Ik wilde voor mezelf beginnen. Ik heb een opleiding gevolgd bij House of Media in Groningen en heb het met succes afgerond. Mijn laagste cijfer was een acht!”

In 2010 begon hij een eigen bureau, Ardz DeZijn te Nijega. “Het loopt als een trein! Ik heb tevreden klanten. Al mis ik soms de techniek van Philips, ik ben heel blij met de

keuze die ik heb gemaakt. Het bracht verruiming en heeft me enorm doen groeien. Ik ben LTP erg dankbaar, heb veel gehad aan hen. Ze gingen na waar mijn interesses lagen en hielpen me goed op weg. Ze gaven me de vrijheid bij de keuzes die ik maakte. Ik heb altijd gezegd dat ik voor mijn 40ste een andere loopbaan zou kiezen. Dat is helemaal uitgekomen!”



LTP levert maatwerk met een hoge succesratio

De productieketen van Philips Drachten maakte binnen enkele jaren een grote omslag: van kort cyclisch montagewerk naar kennisintensief, geautomatiseerd productiewerk. Het 'handwerk' verdween en maakte plaats voor operators met een opleiding om de geautomatiseerde lijnen te bedienen. Enkele honderden medewerkers werden intensief begeleid naar een nieuwe toekomst binnen of buiten het bedrijf. LTP speelde een belangrijke rol om dat in goede banen te leiden, aldus Kor Visscher, director Industrial Projects Philips Consumer Lifestyle.

“Philips Drachten wordt een steeds kennisintensiever bedrijf”, licht Kor Visscher toe. “We doen méér met minder mensen. Maar de functies binnen productie vragen wel om een betere opleiding op mbo-niveau. LTP heeft ons uitstekend ondersteund om die omslag te kunnen maken. De adviseurs van LTP Employability hebben veel mensen naar ander werk geleid, zowel extern als intern. Verder zijn onze medewerkers op het goede competentieniveau gebracht voor procesgerichte functies. We hebben daarvoor in goede samenwerking een aantal modules ontwik-

keld. LTP heeft specifieke locatiekennis en werkt heel mensgericht. De adviseurs zitten dicht op de mensen en zijn erg zorgvuldig in hun aanpak. Het was maatwerk met een hoge succesratio. Met hun kennis op het brede terrein van wat mensen beweegt, vergroten zij de kans op succes. Dat hebben ze hier echt waargemaakt. We hebben hand in hand samengewerkt.”

Geen gedwongen ontslagen

Aan de basis van de reorganisatie stond een Sociaal Plan, dat samen met de vakorganisaties, de OR, de HRM-afdeling en de directie van Philips tot stand is gekomen. “Medewerkers konden gebruik maken van een vrijwillige vertrekregeling. Daar werd zo veel gebruik van gemaakt, dat gedwongen ontslagen achterwege bleven. Via intensieve begeleiding van de adviseurs van LTP Employability konden zij een keuze maken voor een vervolgopleiding en naar een andere baan zoeken. Aan de hand van allerlei vragen kregen ze aan het begin van het begeleidingstraject beter inzicht in hun drijfveren en wensen. Ook kregen ze

sollicitatietrainingen en andere vormen van begeleiding, bijvoorbeeld bij het opstarten van een eigen bedrijf.”

Productie bloeit op

Volgens de manager zijn de voordelen van deze aanpak voor zowel de mensen als het bedrijf groot. Kor Visscher: “Enkele honderden medewerkers zijn van werk naar werk gegaan. Dat ging op een vloeiende manier, zonder al te veel ophef en verstoring. Natuurlijk doet scheiden lijden, de mensen moesten wel door een proces gaan, maar door goede begeleiding is dat heel gecontroleerd gegaan. Zelfs op een positieve manier. Het merendeel heeft een nieuwe toekomst gevonden in onder andere de zorg, de transportwereld of als zelfstandige. Deze banen lagen dicht bij hun wensen. De reorganisatie heeft ook het bedrijf geen windeieren gelegd. Door naar een hoger, geautomatiseerd productieniveau te gaan, is een deel van de productie weer van China terug naar Drachten gekomen. Dat is het ultieme effect van dit programma!”

Colofon

Redactie

Anouk Broersma

Sergio Derks

Regina van Wattum

Fotografie

Robert Smallegange

Ontwerp

TTontwerp Haarlem

Druk

Drukkerij Excelsior Haarlem



www.ltp.nl
info@ltp.nl

LTP Drachten

Oliemolenstraat 5

9203 ZN Drachten

Postbus 580

9200 AN Drachten

(0512) 59 25 35

Drachten@ltp.nl



