

MANIFEST: DE INTEGRALE LUCHTHAVENMEDEWERKER
Samen voor een sterke arbeidsmarkt op de luchthaven





AMBITIE VAN DE LCS COUNCIL

Wij, de bedrijven in de LCS' Council, hebben de ambitie om bij te dragen aan een goed werkende arbeidsmarkt op Amsterdam Airport Schiphol. We streven ernaar om meer werk- en inkomenszekerheid te creëren in de dynamiek van de luchthaven. We streven ernaar dat werknemers breed inzetbaar zijn en tot hun pensioen op een vitale manier kunnen werken. En we streven ernaar dat de luchthaven de plek is waar de meest talentvolle werknemers voor kiezen. Het is onze overtuiging dat een goed werkende arbeidsmarkt de basis vormt voor het veiligstellen en versterken van de rol van Schiphol als toonaangevende mainport.

Wij hebben deze gezamenlijke ambitie vertaald in voorstellen die we de komende periode gaan omzetten in concrete acties. Zo willen we ons gezamenlijk inzetten voor een sterke arbeidsmarkt op de luchthaven.

LUCHTVAART IS ÉÉN KETEN

Schiphol biedt werk aan circa 65.000 mensen bij ruim 1.000 bedrijven², in een volcontinu dienst, gebonden aan één locatie. Een groot deel van de werknemers op de luchthaven werkt vanuit verschillende bedrijven en functies in dezelfde keten, boven of onder de “vleugel”.

Al deze medewerkers dragen bij aan de kwaliteit van het vliegproduct: de balieservicemedewerker, het vliegend personeel, de veiligheidsbeambte, ICT-deskundigen, logistieke experts, de marechauseemedewerker, de douanebeambte, de horecamedewerker, de schoonmaakmedewerker, en vele anderen. Maar ook de logistiek medewerker, de luchtvracht-administrateur, de bagagemedewerker, de platformmedewerker, de technisch onderhoudsmonteur en de cateringmedewerker.

1 Luchtvaart Community Schiphol

2 Bron: Schiphol inclusief De Hoek en Rijk

ARBEIDSMARKT OVERSTIJGT BEDRIJFSBELANG

Ons werk in de luchtvaart vraagt om de beste mensen. Om die mensen aan te trekken en te behouden is samenwerking nodig. Samen staan we er sterker voor op de arbeidsmarkt. Voor ons als werkgevers is het daarom duidelijk dat een goed werkende arbeidsmarkt het individuele bedrijfsbelang overstijgt.

VERSCHILLEN EN CONCURRENTIE

Alle bedrijven op de luchthaven hebben hun eigen karakter en werkwijze. Ze trekken samen op in de keten, maar ontmoeten elkaar ook als concurrent. De luchthaven Schiphol heeft die variatie en concurrentieverhoudingen nodig om doorlopend de kwaliteit te verbeteren.

ONDERWIJS EN TRANSITIE ALS SLEUTEL

De LCS Council ziet onderwijs en transitie als de sleutel tot een goed functionerende arbeidsmarkt. Goed opgeleide werknemers zijn beter inzetbaar en blijven mobiel op de arbeidsmarkt. Onderwijs en transitie gaan hand in hand. Dit is echter niet vanzelfsprekend. Bij onderwijs hoort ook gebondenheid. Als werknemers zich onzeker en te weinig gebonden voelen, is de prikkel om onderwijs te volgen beperkt. We willen daarom naar een arbeidsmarkt die het leren faciliteert en een arbeidsmarkt die voldoende zekerheden biedt voor medewerkers. Onderwijs wordt zo een investering die loont³.

Onderwijs en transitie zijn dus verbonden: wanneer werknemers van omgeving veranderen en daarbij onderwijs volgen, ontwikkelen zij zich sneller. Werknemers kunnen hun nieuwe inzichten inzetten en een andere omgeving vraagt om nieuwe kennis en vaardigheden. We zetten daarom onderwijs en transitie centraal. Dat doen we langs drie sporen.

³ Zie bijvoorbeeld de WRR (2017) *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid. Waarin wordt vastgesteld dat werknemers en werkgevers niet of minder investeren in scholing voor flexibele krachten dan voor eigen personeel en dat leren, ook informeel leren, minder gebeurt door mensen met een tijdelijk contract dan een vast contract.*

DRIE SPOREN

Spoor 1: Wij streven ernaar om voor medewerkers werk- en inkomenszekerheid te vergroten in de dynamische luchtvaartwereld

Spoor 2: Wij streven ernaar dat onze mensen breed inzetbaar en vitaal zijn tot aan hun pensioen kunnen werken in de luchtvaart

Spoor 3: Aantrekkelijke werkgever: Luchthaven Schiphol moet de “employer of choice” zijn voor talentvolle medewerkers



SPOOR 1: WIJ WILLEN VOOR MEDEWERKERS WERK- EN INKOMENSZEKERHEID VERGROTEN IN DE DYNAMISCHE LUCHTVAARTWERELD

UITDAGING: DYNAMIEK IN HET WERK, BEHOEFTE AAN WERK- EN INKOMENSZEKERHEID

Het is onze opgave om de dynamische omgeving van de luchtvaart te combineren met werk- en inkomenszekerheid. Die dynamiek op Schiphol kent verschillende dimensies.

Ten eerste is de luchthaven een volcontinu proces: het werk gaat 24 uur per dag, 7 dagen per week en 365 dagen per jaar door. Dat zien we goed terug in de roosters: 6 van de 10 van de werknemers heeft een onregelmatig rooster waarbij sprake is van ploegendiensten en nachtdiensten. Het vliegend personeel heeft daarnaast te maken met wisselende tijdszones.

De dynamiek ontstaat door pieken in het werk op de luchthaven. Schiphol groeit in zijn geheel en met de groei nemen ook de pieken in de zomer toe: het wordt steeds drukker en de zomers worden extra druk. In 2013 ging het om 1.07 miljoen passagiers in juli en augustus, in 2016 was dit 1.28 miljoen. Een stijging van 20 procent. Waarvan 9 procent alleen al in 2016. De drukte van dit jaar laat zien dat deze ontwikkeling doorzet⁴.

Bovendien is de luchtvaart conjunctuur- en incidentgevoelig. De recessie van 2008 leidde tot scherpe dalingen in het aantal vliegbewegingen. In het eerste kwartaal van daalde 2009 het internationale passagiersvervoer met 10 procent ten opzichte van 2008. Het internationale vrachtvervoer daalde in dezelfde periode met 24 procent en het aantal vliegbewegingen met 12 procent (Bron: sectorplan). Incidenten zoals de uitbraak van Sars (2003) of de uitbarsting van de vulkaan Eyjafjallajökull (2010) in IJsland leidden eveneens tot scherpe dalingen van het aantal vliegbewegingen. De vulkaanuitbarsting in 2010 leidde ertoe dat in een periode van een week meer dan 100.000 vluchten zijn gecancelled. (Bron: Sectorplan)

BEHOEFTE AAN WERK- EN INKOMENSZEKERHEID

Werknemers op de luchthaven hebben behoefte aan meer werk- en inkomenszekerheid. Daarbij gaat het om stabiliteit in inkomen en het gaat om de mogelijkheden om voldoende zekerheid te organiseren zodat werknemers in staat zijn hypotheek af te sluiten, zich te verzekeren en een pensioen op te bouwen.

De opgave is om deze behoefte aan zekerheid te combineren met de dynamiek op de luchthaven. Dat willen we op twee manieren realiseren:

BETER BENUTTEN PIEKEN EN DALEN

Door slimme combinaties van werkzaamheden kunnen werknemers meer uren maken. Dit doen we met bedrijven op de luchthaven en in samenwerking met gerelateerde sectoren, bijvoorbeeld de reisbranche. Voor de luchthaven betekent dit dat we beter in staat zijn om pieken op te vangen. Voor werknemers betekent dit dat zij meer uren kunnen maken en we kunnen werknemers in rustigere periodes ook werk bieden. Daarvoor willen we pieken, op de dag, in de week en in het seizoen, benutten. De flexibele inzetbaarheid maakt het mogelijk om met de dynamiek op de luchthaven om te gaan.

VERGROTEN TOEGANG TOT HYPOTHEKEN, VERZEKERINGEN EN PENSIOENEN VOOR WERKNEMERS

Zekerheid ontstaat ook als we ervoor zorgen dat werknemers in staat zijn om op het vlak van hypotheek, verzekeringen dezelfde mogelijkheden hebben als werknemers met vaste en fulltimebanen. Dat kan door als werkgevers op de luchthaven deze zaken collectief te organiseren. De perspectiefverklaring die uitzendbureaus uitgeven om werknemers de mogelijkheid te bieden om een hypotheek te krijgen is hier een voorbeeld van.

SPOOR 2: WIJ WILLEN DAT ONZE MENSEN BREED INZETBAAR ZIJN EN VITAAL TOT AAN HUN PENSIOEN KUNNEN WERKEN IN DE LUCHTVAART

UITDAGING: COMBINATIE VAN ZWAAR WERK, RELATIEF VEEL OUDERE WERKNEMERS EN LAAG OPLEIDINGSNIVEAU

Een groot deel van het werk op de luchthaven is zwaar. Het werk is fysiek zwaar en de nacht- en onregelmatige diensten beïnvloeden het bioritme. Dit speelt met name in de logistiek, afhandeling, beveiliging en bij vliegend personeel. Voor de luchthaven geldt bovendien dat de werknemers relatief oud zijn. De gemiddelde leeftijd ligt ruim vier jaar hoger dan het landelijk gemiddelde. En er is sprake van samenloop: juist in de zware beroepen is het aandeel ouderen - vooral 45-plussers - sterk vertegenwoordigd.

Dit leidt tot fysieke problemen bij oudere werknemers. Zij hebben last van een verstoord dag- en nachtritme en er is sprake van een hoog ziekteverzuim. De groep oudere medewerkers heeft bovendien relatief vaak een beperkte (voor)opleiding. De doorstroommogelijkheden, bijvoorbeeld naar fysiek lichter werk of werk in kantooruren, zijn daardoor beperkt.

ROBOTISERING EN DIGITALISERING: OPLOSSING MAAR OOK EEN NIEUWE UITDAGING

Een deel van het zware werk wordt de komende jaren overgenomen door robots. Die slimmer, kleiner en goedkoper worden. Dat geeft verlichting: een deel van de zware banen valt weg. Maar de komst van de techniek stelt ons ook voor nieuwe uitdagingen. Werknemers worden van sjouwer operator. Dat vraagt om nieuwe vaardigheden zoals: digitale geletterdheid, technologische wijsheid, kritisch- en probleemoplossend denkvermogen, samenwerkingsvaardigheden en het vermogen om te ontwikkelen en kennis 'up-to-date' te houden.

Voor de toekomst van de arbeidsmarkt op Schiphol betekent dit het volgende:

INVESTEREN IN VITALITEIT ONVERMINDERD VAN BELANG

Het is van belang dat we de inzetbaarheid van oudere werknemers in zwaardere beroepen met beperkte doorstroommogelijkheden op peil houden. Dat vraagt om voortdurende aandacht voor vitaliteit en leefstijlbegeleiding. Dit is onderdeel van bestaande programma's die gericht zijn op bewustwording en werknemers ondersteunen om hun levensstijl aan te passen.

GEZAMENLIJK STIMULEREN ONDERWIJS EN TRANSITIE

Werkgevers vinden dat iedereen de kans en de mogelijkheden moet hebben om verder te leren en zich te ontwikkelen. Het moet normaal worden dat werknemers gedurende hun carrière op de luchthaven werken en leren combineren. Het is aan ons als werkgevers om de mogelijkheden te bieden en mensen te stimuleren onderwijs te volgen en nieuwe omgevingen te verkennen door, bijvoorbeeld, stageplekken aan te bieden. Het is aan werknemers om hier gebruik van te maken. We verwachten dat werknemers ook in zichzelf investeren.

KENNIS VASTLEGGEN IN EEN COMPETENTIE- EN ERVARINGSPORTFOLIO

Om werknemers te stimuleren om nieuwe kennis op te doen en op nieuwe plekken te gaan werken pleiten we voor een competentie en ervaringsportfolio voor werknemers op de luchthaven. Daarmee wordt het inzichtelijk welke kennis en vaardigheden iemand heeft opgedaan, zowel op persoonlijk vlak als op professioneel vlak. Het competentie en ervaringsportfolio kan Schipholbreed - een impuls geven aan vergroting van inzetbaarheid en carrièreplanning.

SPOOR 3: AANTREKKELIJKE WERKGEVER: LUCHTHAVEN SCHIPHOL MOET DE “EMPLOYER OF CHOICE” ZIJN VOOR TALENTVOLLE MEDEWERKERS

UITDAGING: EEN VERANDERENDE LUCHTHAVEN VRAAGT OM DE BESTE MENSEN

De luchthaven, de banen en de gevraagde competenties gaan de komende jaren ingrijpend veranderen. Dat vraagt van ons als werkgevers dat we niet alleen nadenken over de luchthaven van de toekomst maar ook over de werknemers van de toekomst. Tegelijkertijd neemt door ontgroening en vergrijzing de krapte op (delen van) de arbeidsmarkt toe.

DIGITALISERING, ROBOTISERING EN NIEUWE TECHNIEKEN

De luchthaven de toekomst ziet er heel anders uit dan de huidige luchthaven. Het service- en incheckproces zal bijna volledig gedigitaliseerd worden, veel zwaar werk zal worden gedaan door robots en in het middensegment verdwijnen routinematige, administratieve banen. De vraag naar hoogopgeleide creatieve en technische werknemers zal stijgen en er blijft behoefte aan persoonlijke service. Digitalisering stelt aan alle functies - of ze op de persoonlijke dienstverlening zijn gericht of bij hoogopgeleide kenniswerkers - nieuwe eisen. Daarnaast zien we veranderingen in de techniek en het materiaalgebruik die de komende jaren doorzetten.

Om in te spelen op de veranderende luchthaven en de vergrijzing en de ontgroening stellen we het volgende voor.

GEZAMENLIJKE BRANDING VORMGEVEN: DE LUCHTHAVEN ALS AANTREKKELIJKE WERKGEVER

De luchthaven is een plek waar mensen graag willen werken. Door de variatie in werkzaamheden en de romantiek van het vliegen. Om ook in een krappe arbeidsmarkt de beste en meest talentvolle mensen aan te kunnen trekken is het van belang dat de luchthaven zich nadrukkelijker profileert als een aantrekkelijke werkgever. We gaan de branding van de luchthaven als aantrekkelijk werkgebied gezamenlijk vormgeven. Dat is relevant voor alle niveaus: beveiliging, hospitality en hoogwaardige ICT-banen.

INITIATIEF VAN DE STARTBAAN: WERKEN EN LEREN OP DE LUCHTHAVEN VOOR IEDEREEN

Training is the new recruitment. Om de beste mensen aan te trekken doen we het voorstel voor de ‘Startbaan’. Een Startbaan biedt mensen de kans om aan het werk te gaan in de dynamiek van de beste luchthaven van Europa en dus met de zekerheid dat zij een goede carrièrestart maken voor de hele arbeidsmarkt. In een Startbaan krijgen mensen daarom een contract van vijf jaar met aanvullende scholing en de mogelijkheid om binnen verschillende schakels van het luchtvaartproces aan het werk te gaan en dat te combineren met scholing.

Na vijf jaar hebben de deelnemers 2 perspectieven: of zij groeien door in een baan op de luchthaven of zij stromen zijwaarts uit en kunnen aan het werk buiten de luchthaven. Door de brede ervaring en het onderwijs hebben zij goede kansen buiten de luchthaven.

INSTROOM OP ALLE NIVEAUS: AANSLUITEN BIJ LUCHTVAART INCLUSIEF

Ook mensen met een lage opleiding, mensen met een arbeidshandicap en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kunnen instromen in een Startbaan. Immers voor iedereen geldt dat ze er baat bij hebben om werken en leren te combineren en voor werkgevers geldt dat zij werknemers op allerlei niveaus en functies nodig hebben.

Dit past ook bij de verantwoordelijkheid die de luchthaven voelt, als grote werkgever in de regio, om mensen een kans te bieden om op de luchthaven aan het werk te gaan en hun carrière te starten, en sluit aan bij het initiatief ‘Luchtvaart Inclusief’.

TOT SLOT: 10 JAAR LCS

We presenteren dit manifest bij het 10-jarig bestaan van LCS. De afgelopen jaren heeft LCS een belangrijke rol gespeeld in het versterken van de arbeidsmarkt en onderwijsinfrastructuur op Schiphol. Met dit manifest luiden we het tweede decennium LCS in. Een decennium waarin het aantrekken van talent, onderwijs, transitie en brede inzetbaarheid cruciaal blijven voor de toppositie van de luchthaven.



We vragen LCS of zij, samen met de bedrijven, de handschoen wil oppakken en de ambities met de voorstellen verder uit te werken in concrete acties.

Adriaan den Heijer, voorzitter (KLM)

Menno Biersma (Swissport)

Hans Gennissen (Facilicom)

Miriam Hoekstra-van der Deen (Royal Schiphol Group)

Hans Molenaar (Koninklijke Marechaussee)

Petra de Ruiter (Transavia)

Mart Vergouwen (I-SEC)

Dionne Vorst (LCS)

Luchtvaart
Community
Schiphol



Koninklijke Marechaussee



Facilicom


Schiphol
Group


KLM Royal Dutch Airlines 

Mede mogelijk gemaakt door:



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds







affect
strategie

Dit manifest is, in opdracht van de LCS Council, opgesteld door
Boris van de Woestijne en Bart Bosman van Affectstrategie