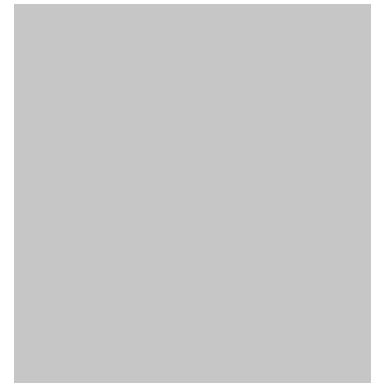
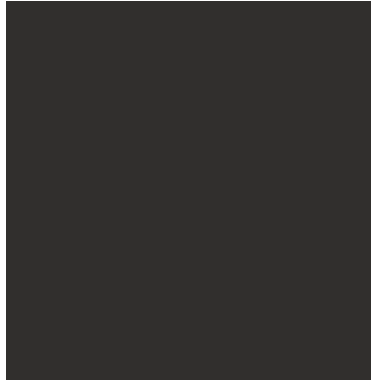


Luchtvaart Community Schiphol



INHOUD

1	VOORWOORD	26	DASHBOARD
2	ORGANISATIEPROFIEL	28	DE COMMUNITY
4	HET TEAM	30	LCS COUNCIL
6	PROGRAMMA'S EN VERHALEN	32	NAWOORD
6	BRANDED CLASS		
8	NEW ARRIVALS		
10	LUCHTVAART INCLUSIEF		
12	SECTORFONDS LUCHTVAART		
14	BBL LOGISTIEK		
16	WERK-EN-DE LUCHTHAVEN		
18	PILOT ZELFROOSTEREN		
19	PILOT INTEGRALE LUCHTHAVENMEDEWERKER		
20	BOL BEVEILIGING		
22	SCHIPHOL CAREER		
24	LUCHTVAART DIGITAAL		

**Luchtvaart
Community
Schiphol**

VOORWOORD

Luchtvaart Community Schiphol (LCS) is een netwerk van bedrijven in verbinding met onderwijs en overheid. 2018 was een inspirerend en dynamisch jaar. De community is met 12 organisaties enorm uitgebreid en daar zijn we ontzettend blij mee. Veel nieuwe programma's zijn gestart, veel mensen hebben kennis gemaakt met de beroepen op de luchthaven en velen hebben ook werk gevonden.

Betrokken bedrijven geven in de LCS Council richting aan de strategie voor de arbeidsmarkt op Schiphol, een bevlogen HR Top community en toegewijde professionals hebben allemaal de ambitie om zich in te zetten voor duurzame werkgelegenheid op deze bijzondere locatie. Dat geeft energie.

Samen met bedrijven op Schiphol vernieuwende programma's ontwikkelen, mensen in beweging brengen, mogelijkheden creëren, nieuwe concepten bedenken, toetsen, uitproberen en soms even parkeren. Samen kom je tot het beste resultaat.

De arbeidsmarkt is continu in beweging en vraagt om bewustwording van medewerkers ten aanzien van hun ontwikkeling. Daar dragen wij graag aan bij. Niet voor niets is er tussen het onderwijs en de bedrijven op Schiphol een intensieve samenwerking.

Ook de samenwerking met lokale overheden zoals Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam en Metropoolregio Amsterdam is het afgelopen jaar geïntensiveerd en dat werpt vruchten af. We zetten ons in om juist in die situaties waarin het niet vanzelf gaat successen te boeken. Daarin zijn we aanjager en maken we het verschil.

Wij willen graag dingen doen die impact hebben. Op de sector, op bedrijven en niet in de laatste plaats op mensen. Dat maakt ons werk zo mooi. Iedereen die LCS passeert is onderweg. Van een uitkerings situatie naar een baan, van de ene naar de andere

functie of van een opleiding naar een eerste werkervaring. Net als de passagiers op Schiphol; die zijn ook onderweg.

Wij willen mensen op weg helpen en bedrijven ondersteunen met kennis, inspiratie en informatie. Dat zie je terug in onze programma's, die ook dit jaar een plek hebben gekregen in ons jaarverslag. Op pagina 26 en 27 vind je onze cijfers. Daar zitten ook mensen achter. Deze mensen geven de cijfers kleur en daar zijn we heel trots op.



Francien David

Directeur Luchtvaart
Community Schiphol



Maarten Stienen

Bestuursvoorzitter
Luchtvaart Community
Schiphol
Managing Director KLM
Catering Services

ORGANISATIEPROFIEL

HET BESTUUR



Rinza Kleter

Directeur Bestuursdienst
ROC van Amsterdam
en ROC van Flevoland

Maarten Stienen

Managing Director
KLM Catering Services

Heleen Kuijten - Koenen

Directeur Human Resources
Royal Schiphol Group

Francien David

Directeur Luchtvaart
Community Schiphol

WAT WIJ DOEN

Luchtvaart Community Schiphol is dé community voor de arbeidsmarkt op de luchthaven. Een community voor en door bedrijven, die al meer dan 10 jaar de luchtvaartsector, het onderwijs en de overheid met elkaar verbindt. LCS is een netwerkorganisatie waar gezamenlijk de visie op het duurzaam versterken van de arbeidsmarkt wordt vormgegeven. We vertalen actuele strategische arbeidsmarktthema's naar vernieuwende werk-, leer- en ontwikkelprogramma's.

Dit doen we voor mensen die op de luchthaven werken of willen werken. LCS onderscheidt zich door zich te richten op de imperfecties van de arbeidsmarkt; dit zijn de vraagstukken die niet door de reguliere economische markt worden aangepakt en waar verbinding van partijen voor nodig is.

LCS is een stichting met als funding partners Royal Schiphol Group, het ROC van Amsterdam en KLM.



STERK NETWERK

Ook in 2018 heeft LCS zich nadrukkelijk gepositioneerd als netwerkorganisatie. LCS heeft een sterk netwerk van bedrijven, onderwijsinstellingen en overheidsorganisaties. Gezamenlijk worden activiteiten uitgevoerd om de arbeidsmarkt in de luchtvaartsector duurzaam te versterken. Dit doen wij onder andere via de LCS Council, de HR Top Community en het Mobiliteitsplatform.

Als luchtvaart community ontwikkelen wij verschillende initiatieven zoals Schiphol Career, waarin vacatures worden gedeeld en via nieuwe technologie talent naar de

luchthaven wordt gehaald, Luchtvaart Inclusief, waarin bedrijven samenwerken om de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op Schiphol te vergroten, en New Arrivals, waarin statushouders in contact worden gebracht met bedrijven op Schiphol.

Daarnaast organiseren wij 'airport experiences'. Hierin maken potentiële medewerkers kennis met (verborgen) beroepen op Schiphol. Verder initiëren wij pilots op het gebied van Zelfroosteren en de Integrale Luchthavenmedewerker om in de praktijk te toetsen of nieuwe

ideeën een kans van slagen hebben. Ook organiseren we een jaarlijks symposium, waarin een actueel arbeidsmarktthema wordt geadresseerd en gedeeld met bestaande en nieuwe spelers in het netwerk. In 2018 was het thema 'de invloed van digitalisering op de arbeidsmarkt op Schiphol'.

De komende jaren blijft LCS zich richten op het uitbouwen van de community van bedrijven die de ambitie om de arbeidsmarkt op de luchthaven duurzaam te versterken delen of willen gaan delen.

HET TEAM



Francien David
Directeur



Birgitte Tuinman
Communicatiemanager



Bo van Paassen
Programmamanager



Catharine van Dijk
Programmamanager



Femke Woltman
Programmamanager



Hellen Sheerbahadursing
Frontoffice medewerkster



Helma Bos
Backoffice medewerkster



Ilhame Riyani
Programmamanager



Jolanda Roquas Coördinator
Trainingen & Opleidingen



Karin Klaver
Programmamanager



Margreet Hak
Programmamanager



Mariska de Swart
Programmamanager



Rachel Penig
Financieel medewerkster



Sam van der Weele
Programmamanager



Willemijn van Donselaar
Programmamanager

BEVLOGEN TEAM


LCS bestaat uit een vast team van bevlogen mensen, dat continu wordt versterkt door collega's die voor een bepaalde periode hun expertise inzetten voor de programma's. Onze passie is om de juiste partijen met elkaar te verbinden en talenten een kans te geven zich te ontwikkelen. Onze kernwaarden zijn verbinden en vernieuwen.

DE DRIE PIJLERS VAN LCS



ARBEIDSMARKTVISIE LUCHTVAARTSECTOR

- Arbeidsmarktonderzoek
- LCS Council en HR Top Community
- Jaarlijks symposium



ONDERWIJSPROGRAMMA'S

- BBL branchebreed
- Beroepenoriëntaties
- Stagebureau Schiphol
- KLM initial
- Branded class



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PROGRAMMA'S

- Werk-en-de luchthaven
- Luchtvaart inclusief
- Facilitair inclusief
- ProROC traject
- Vergrijzen of verzilveren
- New Arrivals



DEVELOPMENT PROGRAMMA'S

- Schiphol Career
- Mobiliteitsplatform Schiphol
- Trainingsportaal LCS
- Trainingen op maat
- Luchtvaart digitaal
- Integrale luchthavenmedewerker
- Zelfroosteren

SAMEN MENSEN IN BEWEGING BRENGEN



NAAM: DANIQUE BROUWER, LINKS VAN HAAR COLLEGA SONJA HOMMES (KWALITEITSCONTROLEUR BIJ HAGO)
FUNCTIE: LEERLING BRANDED CLASS - MBO COLLEGE AIRPORT

BRANDED CLASS

VAN HET WERK OP SCHIPHOL WORD JE SNEL VOLWASSEN

Danique Brouwer is een van de leerlingen van MBO College Airport die deelneemt aan de Branded Class. Zij volgt de 3-jarige opleiding Facilitair Management Luchthaven en loopt daarvoor stage bij schoonmaakbedrijf Hago op Schiphol; om en om vier weken werken, zes weken naar school.

Werken op Schiphol brengt veel verantwoordelijkheid met zich mee. Dat merkte Danique direct toen ze begon met haar stage: “Je wordt hier snel volwassen. Je bent niet alleen verantwoordelijk voor de schoonmaak, maar ook medeverantwoordelijk voor de motivatie van de schoonmakers en voor hun veiligheid. Zij vinden regelmatig onbeheerde spullen, waarvan je niet weet van wie of wat het is. Daar moet je melding van maken. Schiphol is echt een stad op zich, er gebeurt hier altijd wel iets.”

Danique wordt opgeleid tot facilitair manager, maar leert aan het begin van haar opleiding eerst wat het facilitaire werk op Schiphol inhoudt. “De eerste vier weken heb ik vooral schoonmaakwerk gedaan, zodat ik weet waar onze medewerkers tegenaan lopen. Nu leer ik steeds meer wat het werk van leidinggevende inhoudt. Dat is heel divers. Het is belangrijk om goed te kunnen communiceren met de schoonmaakkrachten, want bij ons werken mensen van veel verschillende nationaliteiten. Motivatie is een belangrijk onderwerp van gesprek. Het is van belang de juiste manier te vinden om mensen aan te spreken, zonder kritiek op hen te leveren.”

Een andere taak van facilitair manager is gesprekken voeren met opdrachtgever Schiphol en de roosters maken. Organiseren en plannen vindt Danique het leukste onderdeel van haar opleiding. “Ik wil het liefst doorgroeien naar het hbo, om daar een managementopleiding te volgen”, besluit Danique.



Branded Class is een samenwerking tussen MBO College Airport, het Collectief van schoonmaakbedrijven (Asito, Raggers, Hago en ISS) en LCS. Hierbij ‘adopteren’ de schoonmaakbedrijven gezamenlijk een mbo-niveau 4 klas gedurende hun 3-jarige opleiding. Door een combinatie van leren en stage lopen worden de studenten klaargestoomd voor de praktijk.



NAAM: LILLY WITTE

FUNCTIE: OPLEIDINGSMANAGER - MBO COLLEGE AIRPORT

SAMEN MET HET BEDRIJFSLEVEN OPLEIDINGEN ONTWIKKELEN

Lilly Witte werkt sinds 8 jaar voor MBO College Airport. Op dit moment als opleidingsmanager voor de opleidingsrichtingen Luchthavenbeveiliging en Facilitaire Dienstverlening Luchthaven. In deze functie is zij eindverantwoordelijk voor het onderwijsproces, de kwaliteit en het personeelsmanagement rondom deze opleidingen.

“Met Luchtvaart Community Schiphol werk ik al langere tijd samen”, vertelt Lilly. “Voor Facilitaire Dienstverlening legt LCS het eerste contact met bedrijven wanneer we bijvoorbeeld op zoek zijn naar stageplekken voor onze studenten. Ook voor het opzetten van trajecten voor langere tijd speelt LCS een verbindende rol. Een mooi voorbeeld hiervan is de Branded Class. De studenten

worden door een combinatie van leren en stage lopen bij één van de schoonmaakbedrijven klaargestoomd voor de praktijk. Maar ook wanneer ze doorstromen naar het hbo, blijven ze interessant voor Schiphol.”

Lilly licht toe: “Vanuit Facilitair wilden wij al heel lang contact leggen met bedrijven voor een dergelijke intensieve samenwerking, maar achteraf was de markt daar toen nog niet klaar voor. Totdat een jaar geleden het Schoonmaakcollectief zelf met het voorstel kwam om met ons samen te werken. En toen was de cirkel rond. Ik geloof heel erg in dit soort constructies: samen met het bedrijfsleven opleidingen ontwikkelen. Dat zie ik echt als de toekomst van het beroepsopleidingen.”



NAAM: SAAD JOUNEH

FUNCTIE: MEDEWERKER AIRSIDE OPERATIONS - ROYAL SCHIPHOL GROUP

NEW ARRIVALS

HET BELANGRIJKSTE IS DAT WIJ VEILIG ZIJN

Saad Jouneh kwam in augustus 2015 vanuit Syrië naar Nederland. In mei 2017 volgden zijn vrouw en drie kinderen. Eind februari is hij via LCS begonnen op de afdeling Airside Operations van Royal Schiphol Group. Daar versterkt hij het team van issue managers bij het analyseren en oplossen van operationele problemen.

Saad was in Aleppo oncologie specialist in het Al Razi ziekenhuis. “Het liefst had ik een baan gevonden op een oncologie afdeling in een Nederlands ziekenhuis, maar dat is ontzettend lastig. Het is 30 jaar geleden dat ik ben afgestudeerd aan de universiteit en daarna heb ik me gespecialiseerd. Ik heb weliswaar Nederlands examen gedaan op B2-niveau, maar examen in medische basisvakken in het Nederlands is op dit moment nog te moeilijk voor mij. Vervolgens zou ik me dan nog moeten specialiseren. Ik ben nu 60. Dat is niet realistisch. Zeker niet met jonge artsen als ‘concurrentie’. Ik vind het moeilijk, maar ik heb het geaccepteerd.”

“Het belangrijkste is dat wij als gezin samen zijn in Nederland en dat we veilig zijn”, vervolgt Saad. “Mijn kinderen kunnen hier een nieuwe toekomst opbouwen. Mijn oudste zoon is afgestudeerd mechanical engineer, mijn oudste dochter studeert international business en mijn jongste dochter zit in 4 mavo. Zij passen zich heel goed aan en ik ben heel gemotiveerd om dat ook te doen. Ik heb 5 jaar in Frankrijk gewoond, dus de westerse cultuur is mij niet vreemd.”

“Ik ben dankbaar voor de nieuwe kans die ik gekregen heb. Via een bijeenkomst van de Refugee Talent Hub kwam ik in contact met LCS en mocht ik meedoen aan het programma New Arrivals. Ik had aangegeven graag een administratieve functie te willen. Dat is breed en daarin kan ik me nog verder ontwikkelen. Dat is gelukt. En Schiphol is een prachtige plek om te mogen werken”, besluit Saad.



Tijdens het programma New Arrivals krijgen statushouders de mogelijkheid om kennis te maken met de verschillende beroepen op Schiphol. Het doel is om bedrijven en statushouders met elkaar in contact te brengen en om deze talenten een baan of werkervaringsplaats te bieden. De deelnemers krijgen diverse workshops en gedurende twee weken iedere dag Nederlandse les en cultuurtraining.



NAAM: WILMA ROOZENBOOM

FUNCTIE: DIRECTEUR - REFUGEE TALENT HUB

DENK IN KANSEN

De Refugee Talent Hub brengt werkgevers en vluchtelingen dicht bij elkaar. Hun belangrijkste doel is om de talenten van vluchtelingen te erkennen en hen aan een betaalde baan te helpen. Wilma Roozenboom is de bevoegde directeur van deze stichting, geïnitieerd door consultancy bureau Accenture.

“Drie jaar na aankomst in Nederland heeft maar 11% van de vluchtelingen een baan gevonden. Er zijn redenen waardoor dit niet lukt. Bijvoorbeeld een gat in hun CV, de taalbarrière en vaardigheden die niet worden erkend, maar ook vooroordelen”, vertelt Wilma. “Vaak gaat het over wat ze niet kunnen, in plaats van wat ze wel kunnen. De Refugee Talent Hub zorgt er samen met hen voor dat hun CV niet van de stapel valt, maar dat er een ontmoeting plaatsvindt, zodat een potentiële werkgever de persoon achter het CV kan zien.”

“Dit doen we bijvoorbeeld via Meet & Greets bij bedrijven, via werkervaringstrajecten, traineeships en via stages, met als

einddoel een betaalde baan. Zo organiseren we een aantal keren per jaar bij Microsoft een Meet & Greet waarbij ongeveer 15 vluchtelingen door ongeveer 15 Microsoft-collega's worden geholpen om hun LinkedIn-profiel op orde te maken. Zo ontstaan mooie gesprekken over wie je was, bent en wilt worden en worden zaadjes geplant voor kansen op werk.”

“Heus niet alles lukt, maar we proberen veel. Gelukkig onder- vinden we veel medewerking vanuit bedrijven* in heel Nederland en van maatschappelijke organisaties**. Via Florien ten Hove, onze contactpersoon bij Microsoft, kwamen we in contact met LCS. Samen zijn we het programma New Arrivals gestart, met mooie resultaten. We zijn nu aan het kijken of er een vervolg kan komen.”

* Accenture, Arcadis, Booking.com, KPMG, Microsoft, Ministerie van BiZa, Ministerie van BZK en Vopar.

** VluchtelingenWerk, Better Future, New Dutch Connections, Blendin, Refugee Start Force, UAF en gemeenten.



NAAM: RENÉ TEPAS

FUNCTIE: MEDEWERKER PASSENBUREAU - DOUANE

IK HOOP DAT IK MAG BLIJVEN

René Tepas werkt sinds begin januari als medewerker Passenbureau bij de Douane. René volgde de mbo 3-opleiding Bedrijfsadministratie. Hij werkte daarna in administratieve functies bij Flora Holland in Aalsmeer en bij de gemeente Hilversum.

Omdat René een (lichte) vorm van PDD NOS heeft, is het voor hem niet gemakkelijk om een passende baan te vinden. Daarom meldde hij zich eind vorig jaar aan voor een AIRpotential bijeenkomst bij LCS. Een week later werd hij gebeld door het UWV of hij geïnteresseerd was in een functie bij de Douane op Schiphol. Hij ging op gesprek en dat pakte goed uit.

René vertelt: “Bij het passenbureau van de Douane worden alle passen, zoals legitimatiepassen, autopassen en Schipholpassen in orde gemaakt voor de medewerkers van de Douane op Schiphol

en in de haven van Rotterdam. Dit gaat in totaal om ongeveer 1800 mensen. Wat ik doe is de passen aan de medewerkers koppelen. Autorisaties verschillen per persoon en per functie. Nadat ik in ons systeem een pas aan een medewerker heb gekoppeld, wordt de pas actief.”

René is eerst twee maanden op proef en als het van beide kanten goed bevalt, krijgt hij een jaarcontract. Omdat het voor beide partijen even wennen is, wordt René op zijn afdeling begeleid door buddy Astrid. Jobcoach Alice is degene die het contact onderhoudt tussen het bedrijf en het UWV.

René vindt deze begeleiding prettig: “In het begin mocht ik langzaam opbouwen. Dat was wel fijn, want ik moest wel even omschakelen na zes maanden zonder werk. Maar ik heb het heel erg naar mijn zin, dus ik hoop dat ik mag blijven.”

LUCHTVAART
INCLUSIEF



Binnen het programma Luchtvaart Inclusief werken momenteel bijna 40 bedrijven op Schiphol samen om meer duurzame arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking (de AIRpotentials). De ambitie is om per jaar 100 AIRpotentials een kans te bieden op Schiphol. Wij vinden dat elk talent met een passie voor Schiphol een kans verdient.



NAAM: LEONORE NIEUWMEIJER
FUNCTIE: SPECIALIST INCLUSIVITEIT - ASITO

VOOR IEDEREEN IS EEN PLEK

Leonore Nieuwmeijer is sinds drie jaar Specialist Inclusiviteit bij Asito. Ze houdt zich zowel intern als extern bezig met inclusief ondernemen en motiveert anderen dat ook te doen. Haar uitgangspunt is dat er voor iedereen een plek is om te werken: “Ik ben ervan overtuigd dat iedereen ertoe wil doen. Uiteindelijk wil niemand thuiszitten, iedereen heeft de behoefte om deel te nemen aan de maatschappij.”

“Op dit moment heeft niet iedereen dezelfde kansen en zijn we niet in staat een gezamenlijke cultuur neer te zetten”, vertelt Leonore. “In Nederland worden juist de tegenstellingen benadrukt en de verschillen in stand gehouden. Om dit te veranderen moet je klein beginnen. Asito is een familiebedrijf, waarin duurzaamheid verankerd zit. Bij ons werken inmiddels 10.000 schoonmaakkrachten van meer dan 100 nationaliteiten. 1500 daarvan hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. We hebben een raad van diversiteit die toeziet op gelijke kansen voor

iedereen. Daarnaast nemen we deel in samenwerkingsprojecten met diverse organisaties, zoals KLM, de GGZ, gemeenten en LCS om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te kunnen geven. ”

“Asito is een dienstverlenend bedrijf dat voor haar werkzaamheden afhankelijk is van opdrachtgevers”, vervolgt Leonore. “Wij werken op hun locatie. Toch ga ik met hen in gesprek over inclusiviteit, diversiteit en duurzaamheid. Ik wil anderen intrinsiek motiveren zich hier binnen hun organisatie hard voor te maken. Het levert zoveel op.”

Leonore maakt actief gebruik van social media om haar visie uit te dragen. Ze heeft haar eigen website (lenonoren.nl) en schrijft blogs. Ook richtte ze Inclusief Nederland op; een community met als doel onze samenleving inclusiever te maken.



NAAM: JEROEN STOLK
FUNCTIE: SECRETARIS - SECTORFONDS LUCHTVAART

SECTOR- FONDS

SECTORFONDS ‘ONDER DE MOTORKAP’, LCS VOERT UIT

Het Sectorfonds Luchtvaart zet zich in voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de luchtvaart, onder andere via scholing. “Wij vinden dat mensen goed voorbereid moeten zijn op de toekomst. Vaardigheden en kennis worden steeds belangrijker”, aldus Jeroen Stolk, Secretaris van het Sectorfonds Luchtvaart.

Het geld voor de ontwikkeling van luchthavenmedewerkers komt voor een groot deel van de overheid. Jeroen benadrukt dat met de huidige subsidieregeling alleen activiteiten voor de hele sector kunnen worden ondersteund, geen activiteiten voor één individuele organisatie. “Daarom is het zo belangrijk dat de LCS Council in haar manifest gezamenlijke doelstellingen heeft geformuleerd. Hierin staat dat een aantal grote organisaties in de luchtvaart zich gezamenlijk inzet voor een sterke arbeidsmarkt en op welke manier zij dat gaan doen. De

Integrale Luchthavenmedewerker is hierbij een concept met veel perspectief (zie pagina 19).”

Bij de verstrekking van subsidies aan luchtvaartprojecten zit het Sectorfonds als het ware ‘onder de motorkap’; de uitvoering hiervan is belegd bij LCS. Alle sectorale projecten die te maken hebben met duurzame inzetbaarheid komen onder voorwaarden in aanmerking voor subsidie. Hierbij moet je denken aan Schiphol Career, zelfroosteren en de vergroting van digitale vaardigheden.

“Deze subsidies stellen LCS in staat pilots te draaien in de luchtvaartsector, om te onderzoeken hoe initiatieven werken in de praktijk. Zoals Zelfroosteren (zie pagina 18) en de Integrale Luchthavenmedewerker. Dit zijn echt vernieuwende initiatieven die de arbeidsmarkt een stap verder kunnen brengen”, besluit Jeroen.

Voor de financiering van projecten is LCS onder andere afhankelijk van het Sectorfonds Luchtvaart. Dit zet zich in voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de luchtvaartsector, onder andere via scholing. Het geld komt voor een groot deel van de overheid.



NAAM: KIM BRUGGEMAN

FUNCTIE: VOORZITTER - SECTORFONDS LUCHTVAART

GOED WERKGEVERSCHAP

Kim Bruggeman is als Vice President KLM Industrial Relations and Compensation & Benefits verantwoordelijk voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties. Hij werkt al 17,5 jaar bij KLM en is sinds een half jaar voorzitter van het Sectorfonds Luchtvaart. Het Sectorfonds is een samenwerking van werkgevers ACN, Schiphol Group en KLM met vakbonden FNV, CNV en De Unie.

“Als bestuur geven we sturing aan initiatieven op het gebied van duurzame inzetbaarheid, digitalisering en vitaliteit”, vertelt Kim. “Het is van groot belang dat initiatieven ook daadwerkelijk worden uitgevoerd door de deelnemende organisaties en dat ze bereid zijn hier tijd, geld en energie in te steken.”

Kim vervolgt: “Een belangrijke drijfveer voor mij is goed werkgeverschap. Ik vind dat we mensen moeten helpen verantwoordelijkheid te nemen voor hun inzetbaarheid,

bijvoorbeeld mensen in beroepen waarvan we nu al weten dat ze hun baan bij het ouder worden lichamelijk niet meer goed zullen kunnen uitvoeren. Daarbij is er een belangrijk verschil tussen initiatief en verantwoordelijkheid. We mogen mensen aanspreken op hun verantwoordelijkheid voor zichzelf en dus ook voor de eigen loopbaan. Maar voor de een is het lastiger om die verantwoordelijkheid ook daadwerkelijk te nemen en daar initiatief in te nemen, dan voor de ander. Het hoort bij goed werkgeverschap om mensen te helpen. Deze problematiek is herkenbaar voor de hele luchtvaartsector. Daarom stoppen de oplossingen ook niet bij de deur van ons bedrijf. We bekijken dit sectorbreed. Samen kom je tot betere resultaten dan alleen. In het Sectorfonds is sprake is van gelijke participatie van werkgevers en bonden. Omdat je een belang deelt en daar gezamenlijk invulling aan geeft, zie je elkaar als partner en niet als vijand.”



NAAM: ANA PINTO SILVA
FUNCTIE: SHIFTLIDER - KLM CATERING SERVICES

DANKBAAR VOOR DEZE KANS

Ana Pinto Silva werkt al bijna 26 jaar bij KLM Catering Services (KCS). Ze begon als uitzendkracht en is nu shiftleader. In deze functie is ze verantwoordelijk voor het logistieke gedeelte: zij zorgt er samen met haar team van chauffeurs en productiemedewerkers in de hal voor dat de vliegtuigen op tijd van maaltijden worden voorzien.

“Wat ik zo leuk vind aan mijn werk? De afwisseling”, vertelt Ana. “Iedere dag is anders. Soms stormt het, soms vriest het, soms komen kisten later binnen. Dan moet ik improviseren om te voorkomen dat het proces stagneert.” Ana is de enige vrouwelijke shiftleader op haar afdeling bij KCS. In totaal zijn er vier shiftleaders, waarvan er per dienst minimaal twee aanwezig zijn. “Ons werk is een ketting. De vrachtwagens komen met vuile trollies binnen, worden schoongemaakt en opnieuw bevoorrad. Daarna gaan ze schoon en gevuld met een volgende vrachtwagen naar de vliegtuigen toe.”

Ana is in september vorig jaar begonnen met de mbo-niveau 3 opleiding BBL Logistiek Teamleider: “Tegen mijn kinderen van 9 en 17 zeg ik altijd dat ik wil dat ze hun opleiding afmaken. Dan antwoorden ze dat ik dat niet heb gedaan. En dat klopt. Daarom dacht ik, ‘het is nu of nooit’. De opleiding is leuk, maar de combinatie met wisseldiensten is intensief. Ik heb een hele leuke klas met collega’s van verschillende KLM-afdelingen. We wisselen ervaringen uit en hebben veel lol samen. Maar er zijn weken dat ik tot 00.00 een avonddienst heb, de volgende dag naar school moet en de dag erna om 03.00 uur m’n bed uit ga voor een ochtenddienst. Bij school horen huiswerkopdrachten en daarnaast heb ik mijn gezin, mijn huishouden en mijn sport (Ana doet aan kickboksen). Maar ik ben dankbaar dat ik deze kans gekregen heb, dus ik ga mijn opleiding hoe dan ook afmaken.”

BBL
LOGISTIEK



BBL staat voor Beroeps Begeleidende Leerweg: vier dagen werken en één dag naar school. BBL is alleen toegankelijk voor mensen met een baan, want het merendeel van de opdrachten moet op de eigen werkvloer worden uitgevoerd.



NAAM: PAUL DAT

FUNCTIE: STAGECOÖRDINATOR MBO COLLEGE AIRPORT

NAUWE SAMENWERKING MET BEDRIJFSLEVEN

Sinds 2010 werkt Paul Dat voor het MBO College Airport. Hij is stagecoördinator voor de BOL-opleiding Logistieke dienstverlening. Hiervoor werkt hij samen met circa 60 bedrijven, waaronder KLM, DHL en Swissport. Hiernaast verzorgt hij nog een aantal lessen, onder andere over luchthavenlogistiek.

“Ik heb jarenlang op Schiphol gewerkt en via LCS ben ik terechtgekomen in het onderwijs”, vertelt Paul. “Hierdoor kan ik school en praktijk goed aan elkaar koppelen. Ik vind het gaaf om de leerlingen duidelijk te kunnen maken waarvoor ze leren. Bovendien heb ik door mijn werk op Schiphol een groot netwerk opgebouwd, waardoor ik mooie stageplekken voor hen kan regelen. Bovendien willen bedrijven in de logistiek momenteel graag stagiairs hebben, dus het mes snijdt aan twee kanten.”

Paul werkt sinds 2010 samen met LCS: “Soms gaan we samen naar bedrijven voor stageplekken, maar ook voor het vullen van BBL-klassen trekken we samen op. Verschillende BBL-opleidingen worden gegeven in samenwerking met KLM. De studenten zijn KLM-medewerkers die zich (verder) willen ontwikkelen.”

Paul: “De nauwe samenwerking met het bedrijfsleven was vroeger minder, waardoor leerlingen dingen soms dubbel uitgelegd kregen of helemaal niet. Nu bespreken we bijvoorbeeld het curriculum en de toetsing met bedrijven. Op deze manier ontwikkelen wij samen opleidingen die goed aansluiten op de arbeidsmarkt van nu. Je ziet dan dat de leerlingen tijdens hun stage goed mee kunnen komen. Soms kunnen ze na hun stage zelfs bij een bedrijf blijven. En dat is natuurlijk waar we het voor doen!”



NAAM: MISCHA VAN ASPEREN

FUNCTIE: HANDYMAN SCHIPHOL - UITZENDBUREAU AFS

WERK-EN-DE LUCHTHAVEN

GELD IS NIET HET BELANGRIJKSTE

Hij zat op z'n zevende al achter een computer, werkte bijna 30 jaar in de IT en stond aan de wieg van wifi en bluetooth. Toch besloot hij het roer om te gooien. In april is Mischa van Asperen via uitzendbureau AFS gestart als handyman op Schiphol.

Mischa vertelt: "Schiphol is zo'n fantastische plek om te werken. Al die mensen van over de hele wereld die hier samenkomen, dat is echt bijzonder." Als handyman moet Mischa uiteenlopende facilitaire- en onderhoudswerkzaamheden doen. Dat kan overal op Schiphol zijn; in de aankomst- en vertrekhallen, op Schiphol Plaza, maar ook in het magazijn in de Expeditiestraat.

"Ik werkte sinds 1988 in de IT. In die tijd was het vooral pionieren. Op een gegeven moment kreeg ik steeds meer

ervaring en stond ik meer in vergaderzalen en auditoriums dan dat ik achter mijn computerscherm zat. Dat vond ik niets. Toen het bedrijf waar ik werkte failliet ging, kwam ik thuis te zitten. Nadat ik nog een IT-klus had gedaan voor de gemeente Zaanstad wist ik zeker: ik wil dit echt niet meer."

"De zoektocht naar iets anders was niet makkelijk. Ik was een duurbetaalde ICT'er die iets zocht in de elektrotechniek. Ik werd nooit uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Tot ik door Bianca Hoogerwaard van Werkgevers Servicepunt Zaanstreek-Waterland werd geattendeerd op het programma Werk-en-de luchthaven bij LCS. Dat bleek een gouden greep. Deze mensen kijken wel verder dan de gemiddelde werkgever en daarom is het nu alsnog gelukt om de carrièreswitch te maken die ik zo graag wilde. Want geld is voor mij niet het belangrijkste. Als ik maar kan doen wat ik leuk vind."



Werk-en-de luchthaven is een samenwerking tussen de provincie Noord-Holland en LCS. Dit omvat een aantal projecten waarbij mensen die aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan, de kans krijgen om kennis te maken met (verborgen) beroepen op de luchthaven, (weer) arbeidsfit te worden en werk te vinden. De bedrijven op de luchthaven zijn hier nauw bij betrokken, evenals de lokale overheden.



NAAM: SELMA NIJHOF

FUNCTIE: DIRECTEUR - WERKGEVERSSERVICEPUNT GROOT-AMSTERDAM (WSP)

SAMEN MET WERKGEVERS OP ZOEK NAAR OPLOSSINGEN

Selma Nijhof is directeur van het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP). Het WSP helpt werkgevers als Douane-Belastingdienst, Asito en Swissport om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

“Er zijn veel werkzoekenden die zelf geen werk kunnen vinden”, vertelt Selma. “Denk hierbij aan jongeren, 50-plussers, statushouders en mensen met een arbeidsbeperking. Zij zitten soms al langere tijd in de bijstand, in de WW of krijgen een Wajong-uitkering. Deze mensen hebben meer ondersteuning nodig bij het vinden van een passende baan. Zij krijgen via UWV en gemeenten ondersteuning bij het vinden van een passende baan. Het WSP begeleidt de werkgevers.”

“Op dit moment zijn er veel werkzoekenden én veel vacatures,” vervolgt Selma, “maar de mensen die werk zoeken zijn niet

opgeleid voor de banen die beschikbaar zijn. Wij gaan samen met werkgevers op zoek naar oplossingen, bijvoorbeeld door een leerwerktraject te ontwikkelen of door werk in een bedrijf anders te verdelen.”

“Dankzij de samenwerking met LCS hebben wij goede contacten met diverse bedrijven op Schiphol. Wij zorgen voor één centraal aanspreekpunt voor alle werkgevers op Schiphol. Zij komen bij ons met een personeelsvraag en wij regelen wat er nodig is. Denk hierbij aan het ontwikkelen van een opleiding, het aanvragen van subsidies of het regelen van een jobcoach. Hierdoor zijn inmiddels al meerdere kandidaten geplaatst. Het mooie van een regionale aanpak is dat we over de gemeentegrenzen en -regels heen krachten kunnen bundelen en vraag en aanbod bij elkaar kunnen brengen”, besluit Selma.



NAAM: MANJA JANSSEN
FUNCTIE: UNITMANAGER CUSTOMER AIRLINES - KLM GROUND SERVICES.



Een aantal bedrijven op Schiphol onderzoekt of invoering van zelfroosteren haalbaar is. Vervolgens gaan zij in een pilot ervaren wat zelfroosteren voor hen kan betekenen. Het doel is om medewerkers meer regie te geven over hun werktijden. Dat draagt bij aan meer flexibiliteit voor werknemer en werkgever, een betere werk-privé balans en uiteindelijk aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

PILOT ZELFROOSTEREN

ALTIJD OPEN VOOR NIEUWE DINGEN

Manja Janssen is Unitmanager Customer Airlines bij KLM Ground Services. In deze functie stuurt zij de passage unit aan voor de passagiersafhandeling van de buitenlandse luchtvaartmaatschappijen en ook voor Transavia. Zij werkt al ruim 23 jaar bij KLM.

Met veel enthousiasme doet zij met een deel van haar afdeling mee aan het voortraject van de pilot zelfroosteren. Tijdens deze pilot zullen 55 medewerkers, onder bepaalde voorwaarden, zelf hun rooster maken. “Ik sta altijd open voor nieuwe dingen”, vertelt Manja, “en mijn team staat hier heel positief tegenover. Werknemers individualiseren, willen zelf invloed uitoefenen op hun rooster en daarmee op hun werk-privé balans. Dat past heel erg in deze tijd. Als organisatie moet je mensen aanmoedigen om verantwoordelijkheid te nemen. Voor hun rooster, maar ook voor hun werk. Dat betekent ook dat ze er zelf verantwoordelijk voor

zijn als ze het een keer minder goed gepland hebben. Uiteindelijk hoop ik dat de medewerkerstevredenheid zal stijgen en het verzuim zal dalen. Natuurlijk is het spannend en kan het ook mislukken. Maar als je het niet probeert, dan weet je het niet. Ik vertrouw op het zelfoplossend vermogen van mijn team.”

Op dit moment zit Manja’s afdeling in de inventarisatiefase met consultancy bureau Déhora. Hierin worden interviews gedaan met medewerkers uit verschillende functies en van het roosterbureau. Ook de medezeggenschapsraad is betrokken. Na deze inventarisatie volgt een advies om wel of niet mee te gaan doen met de pilot en zo ja, op welke manier. “Ik hoop echt dat we mogen beginnen”, vervolgt Manja. “Dat het een succes wordt en dat iedereen er blij van wordt. Als het doorgaat, starten we eind oktober 2019 met ingang van het nieuwe winterrooster.”

PILOT INTEGRALE LUCHTHAVEN- MEDEWERKER



Samen met Axxicom en Swissport start LCS dit jaar met een pilot waarin circa 6 personen verschillend werk op Schiphol gaan combineren. Het gaat om de functie host bij beide bedrijven. Tijdens de pilot wordt gekeken hoe het combineren van functies verloopt. Wat gaat er goed, wat kan er beter en wat is de haalbaarheid?



NAAM: NYNKE KOEMANS

FUNCTIE: HR CONSULTANT - SWISSPORT

BLIJVEN PIONIEREN

Nynke Koemans is sinds 2012 werkzaam als HR consultant bij grond- en vrachtafhandelaar Swissport. Zij is nauw betrokken bij de pilot 'Integrale luchthavenmedewerker' samen met Axxicom. Een innovatief project waarbij een groep medewerkers volgens een 8-uurs rooster bij deze bedrijven aan de slag gaat als (security)host.

“Bij Swissport vinden wij het belangrijk om te blijven pionieren”, vertelt Nynke. “De arbeidsmarkt verandert, steeds meer concurrerende partijen bieden dezelfde diensten aan en wij ervaren dat het lastig is om de juiste persoon op de juiste plek te krijgen. Het is in sommige functies echt een uitdaging om het aantrekkelijk te maken. Omdat andere bedrijven op Schiphol hier ook tegenaan lopen, hebben we besloten onze krachten te bundelen. In de pilot werken de deelnemers in eerste instantie

bij één werkgever per dag, maar in de toekomst mogelijk ook bij meerdere werkgevers per dag, afhankelijk van de behoefte. Wij vinden het echt belangrijk om mensen in beweging te brengen en het beste uit hen te halen. Bij ons, maar ook bij een andere organisatie.”

Naast samenwerking met andere bedrijven voor oplossingen in de praktijk, werkt Swissport ook nauw samen met MBO College Airport in Hoofddorp voor de Swissport Academy: “Zowel voor het bijscholen van eigen medewerkers als voor nieuwe instroom. Net als de mock-up van het KLM-toestel op het MBO College, gaan wij daar voor Swissport ook een praktijksituatie nabouwen en gastcolleges geven. Zodat scholieren optimaal worden voorbereid op de arbeidsmarkt.”



NAAM: CHARAF BOUCHINGOUR

FUNCTIE: STUDENT LUCHTHAVENBEVEILIGING COÖRDINATOR - MBO COLLEGE AIRPORT

BOL BEVEILIGING

ELKE DAG BRENGT NIEUWE UITDAGINGEN

Charaf Bouchingour zit in het tweede jaar van de mbo-niveau 3 opleiding Luchthavenbeveiliging Coördinator. Hij loopt sinds september 2018 stage bij Schiphol Dienstverlening BV als beveiligingsbeambte, waar hij surveilleert in de aankomst- en vertrekhallen. Wanneer hij bijvoorbeeld afwijkend gedrag signaleert dat kan duiden op een mogelijke terroristische dreiging of wanneer iemand onder invloed van drank of drugs mensen lastig valt, gaat hij eropaf en voorkomt hij dat de situatie uit de hand loopt. Ook wordt direct met de Koninklijke Marechaussee geschakeld, waar SDBV nauw mee samenwerkt om de veiligheid van passagiers te waarborgen.

“Je maakt hier iedere dag iets nieuws mee en dat maakt dit werk een uitdaging”, vertelt Charaf. “Zo kreeg ik in een van de eerste weken van mijn stage een melding van een

mishandeling. Toen ik daar aankwam, hielden mijn collega’s de dader ter plaatse in afwachting van de Koninklijke Marechaussee. Dat zijn heftige situaties, waarbij het mijn taak is om kalm te blijven. Totdat je ter plaatse bent, weet je niet wat je kunt verwachten. Ik denk altijd: als ik niet rustig blijf, zaai ik onnodig paniek. Je leert vanaf het begin wat mogelijke risico’s zijn en welke regels er gelden. Ik vertrouw op mijn collega’s en op mezelf.”

Voordat hij stage ging lopen, heeft Charaf op school een training gevolgd over het beveiligingswerk. Het werk op Schiphol vindt hij fantastisch, maar zijn droom is om uiteindelijk bij de politie te gaan: “Ik vind dat het mooiste werk wat er is, omdat ik graag betrokken ben bij de maatschappij. Ik ben geïnteresseerd in mensen en wil graag helpen.”



BOL staat voor Beroeps Opleidende Leerweg, waarin studenten de hele week naar school gaan en in bepaalde perioden stage lopen. Studenten volgen de opleiding en lopen stage bij een beveiligingsbedrijf. Op deze manier doen ze al tijdens hun opleiding veel werkervaring op.



NAAM: PHILIP MOL

FUNCTIE: VOORZITTER DIRECTIE - MBO COLLEGE AIRPORT

VROEGTIJDIG BIJ BEDRIJVEN AAN TAFEL VOOR GOEIE INSTROOM

Philip Mol is sinds de zomer van 2016 voorzitter van de directie van MBO College Airport in Hoofddorp. De aansluiting van zijn school op de arbeidsmarkt op Schiphol en het volgen van ontwikkelingen is cruciaal. Nauwe samenwerking met bedrijven en een goed relatienetwerk zijn hiervoor de basis. De markt is gelukkig goed op dit moment: bedrijven staan te springen om mbo-studenten.

“Een leven lang ontwikkelen vind ik een belangrijk thema”, vertelt Philip. “De school is hierin de verbindende factor. Instroom is een belangrijk issue op dit moment, evenals digitalisering. Wij moeten zorgen dat we mensen afleveren die ook daadwerkelijk een baan vinden binnen de luchtvaartsector. Maar dat gaat twee kanten op: als bedrijven willen dat we goed opgeleide mensen leveren, moeten zij bereid zijn ons inzicht te geven in ontwikkelingen binnen hun organisatie. Het heeft geen zin om een check-in agent op te leiden als je al weet dat de meeste passagiers inchecken bij een self service apparaat.”

Philip betreft zijn docenten nauw bij de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Niet voor niets nodigde hij Sjoerd Blüm (CIO bij Royal Schiphol Group) uit voor de opening van het schooljaar 2018/2019. “Ik vind het belangrijk dat mijn docenten bewust zijn van de impact van digitalisering. Op de arbeidsmarkt, maar ook op het onderwijs. Daar moeten we op inspelen. Wij gebruiken nu bijvoorbeeld binnen een paar opleidingen Virtual Reality. Op de school staat een prachtige mock-up van een vliegtuig, maar die vliegt niet. Een VR-bril geeft de mogelijkheid real life situaties na te bootsen. Niet alleen bij de opleiding tot stewardess, maar bijvoorbeeld in de vliegtuigtechniek. Dit verbetert de aansluiting op de arbeidsmarkt.”

Philip ziet digitalisering vooral als een waardevol hulpmiddel, want “De toewijding van echte mensen kun je niet automatiseren. Als je vliegangst hebt, helpt het niet als een robot zegt dat je niet bang hoeft te zijn. Een hand op je schouder en een begrijpende blik doet dan veel meer.”



Schiphol Career is een sectorale wervingstool om instroom voor alle bedrijven op Schiphol te stimuleren. Schiphol Career bestaat uit een chatbot (via Facebook Messenger).

SCHIPHOL CAREER

SCHIPHOL CAREER TREKT STEEDS MEER TALENTEN NAAR SCHIPHOL



Schiphol Career is de sectorale wervingstool om instroom voor alle bedrijven op Schiphol te stimuleren, met als doel de luchthaven Schiphol als een aantrekkelijke werkplek te promoten (placebranding). Schiphol Career bestaat uit een chatbot via Facebook Messenger. Tot 1 april 2019 bestond er ook een app, maar deze is opgeheven vanwege het succes van de chatbot.

Om meer gebruikers naar de chatbot te krijgen, is een sectorbrede campagne ontwikkeld. De eerste campagne heeft van mei tot en met augustus 2018 gedraaid. Eind juli is een evaluatie geweest en zijn de resultaten besproken.

Advertenties: Schiphol laten zien als arbeidsmarkt

Met de leerpunten van de vorige campagne is in februari 2019 vervolgens een nieuwe social media campagne gestart, gericht op naamsbekendheid en *placebranding*. Naast de algemene campagne voeren wij in samenwerking met zes betrokken bedrijven op Schiphol ook campagnes die gefocust zijn op vacatures waar veel vraag naar is: Airside Support medewerker, Passagiers Assistent en Luchthavenbeveiliging.



In de chatbot staan vacatures voor banen en stages bij ruim 300 bedrijven op Schiphol. De gebruiker beantwoordt vragen en krijgt op basis van zijn antwoorden bijpassende aanbevelingen te zien. Dit kan een vacature zijn, maar ook een bedrijf of een beroep dat bij hem past. Aanbevelingen kan een gebruiker *liken*, over slaan of *disliken*. Hoe meer vragen de gebruiker beantwoordt, hoe beter Schiphol Career hem leert kennen en hoe relevanter de aanbevelingen die hij te zien krijgt.

Met hulp van de community willen we ervoor zorgen om gezamenlijk nog meer talenten aan te trekken.

Op deze manier brengt Schiphol Career vraag en aanbod op een talentgerichte wijze direct bij elkaar, door middel van technologie, data en kunstmatige intelligentie.





DE INVLOED VAN DIGITALISERING OP DE ARBEIDSMARKT OP SCHIPHOL

Digitalisering heeft impact op de arbeidsmarkt. LCS vindt het belangrijk om digitale bewustwording binnen de community te creëren.

Digital Escape Room

Een van de initiatieven op dit gebied is de Digital Escape Room. Na een succesvolle pilot in juni hebben in oktober en november 23 teams van 10 verschillende bedrijven op de luchthaven meegedaan aan de Digital Escape Room. Tijdens de Escape Room maakten de deelnemers op een laagdrempelige manier kennis met verschillende digitale thema's, zoals Virtual Reality, Cyber Security en Internet of Things. In groepsverband losten zij via verschillende spellen een probleem op met behulp van diverse digitale middelen, zoals een Virtual Reality-bril, tablet en

smartphone. Het doel van deze Escape Room is het creëren van bewustwording over de snelheid waarmee de digitale werkomgeving zich ontwikkelt.

Informatief en interactief symposium

Daarnaast was 'De invloed van digitalisering op de arbeidsmarkt op Schiphol' in november het thema van het jaarlijkse symposium van LCS. Sprekers waren Henk Jan Gerzee (Chief Digital Officer bij Royal Schiphol Group), Liesbeth Oudkerk (Vice President Digital Transformation bij KLM) en Geert-Jan Waasdorp (mede)eigenaar van de Intelligence Group).

Interessante observaties waren:

- Op de toekomstige arbeidsmarkt is minder behoefte aan routinematig werk en aan mensen die

voornamelijk één vaardigheid beheersen;

- Er is meer behoefte aan soft skills, aan flexibele mensen en allround medewerkers. Ook is er meer behoefte aan mensen met digitale vaardigheden;
- Technologie zorgt weliswaar voor efficiency, maar de 'customer experience' kan (nog) niet gerobotiseerd worden. Mensen zullen altijd nodig blijven, want mensen zijn goed in 'menschelijkheid' en het verlenen van service. Sterker nog: de toegevoegde waarde van de mens wordt steeds duidelijker.

Op dit moment is LCS met diverse partijen in gesprek om de digitale bewustwording en vaardigheden verder te vergroten binnen de community.

LUCHTVAART
DIGITAAL



LCS wil de digitale bewustwording binnen de community vergroten en mensen handvatten bieden om nu en in de toekomst mee te kunnen met de technologische ontwikkelingen op de luchthaven. In het afgelopen jaar zijn verschillende initiatieven ontwikkeld ten behoeve van deze bewustwording en de ontwikkeling van digitale vaardigheden. In 2019 werken we aan een uitbreiding van onze digitale programma's. Om een bijdrage te kunnen leveren aan een arbeidsmarkt die klaar is voor de toekomst.



NAAM: SJOERD BLÜM

FUNCTIE: CHIEF INFORMATION OFFICER - ROYAL SCHIPHOL GROUP

DE MENS ACHTER DE TECHNOLOGIE

Sjoerd Blüm werkt sinds 2015 op de IT-afdeling van Royal Schiphol Group en geeft hier sinds 2017 leiding aan als Chief Information Officer. Wat voor Sjoerd voorop staat, is wat de 'digitale superpowers' voor ons als mens kunnen betekenen.

“Onze luchthaven draait 24/7 op technologie. Hier komen allemaal logistieke stromen bij elkaar: passagiers, medewerkers, bagage, vracht, etc. Wat primair van belang is, is dat alles ‘gewoon’ werkt; get the basics right. Daar doen wij iedere dag onze stinkende best voor. We halen daarbij continu data op: via sensoren, via

beveiligingscamera's, via signalen die smartphones uitzenden, etc. Op basis van al die gegevens kunnen we bijvoorbeeld geanonimiseerd passagiers- en bagagestromen volgen, plannings maken en voorspellingen doen, om voor alle passagiers de ervaring op de luchthaven verder te optimaliseren.”

“Als afdeling moeten wij ons kunnen aanpassen aan al die gegevens”, vervolgt Sjoerd. “Wij moeten meebewegen, want als we blijven doen wat we altijd gedaan hebben, komen we niet vooruit. Europe's preferred airport willen zijn, heeft ook te maken met het hebben van de beste en meest moderne IT, zodat je klaar

bent voor de toekomst. Wij zijn dan ook nauw betrokken bij de bouw van de nieuwe A-pier. Een gigantische, maar fantastische klus.”

Sjoerd besluit: “Maar hoezeer ik ook geboeid ben door technologie, uiteindelijk gaat het om de mens: wat zijn de wensen van de gebruikers, hebben we de beste mensen in huis om de opgehaalde data op de juiste manier te vertalen, hoe vinden we de juiste aansluiting op het onderwijs en hoe kunnen moderne digitale middelen passagiers, medewerkers en studenten het beste ondersteunen? Het beste halen uit de combinatie tussen menselijke en digitale krachten, dat is wat mij drijft.”

DASHBOARD RESULTATEN 2018

BBL-opleidingen

(Beveiliging, Luchtvaartdienstverlening en Logistiek)

178 starters

Luchtvaart Inclusief

38 betrokken bedrijven
9 organisaties die kandidaten aanleveren
1 ronde tafel + 3 AIRpotentials bijeenkomsten

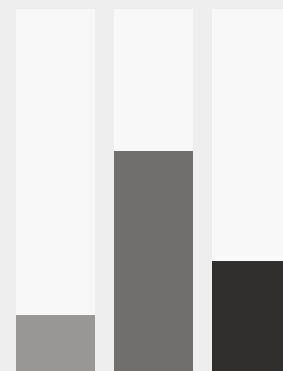
78 geplaatste mensen met een arbeidsbeperking

Stages stagebureau Royal Schiphol Group

Totaal

119

14 MBO
71 HBO
34 WO



Beroepenoriëntaties

66 leerlingen

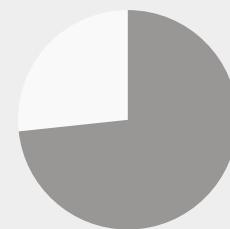
4 scholen

Werk-en-de Luchthaven

21 betrokken bedrijven
31 deelnemers

22 hebben een baan gevonden

71%



Facilitair Inclusief

4 betrokken bedrijven

9

geplaatste mensen met een arbeidsbeperking en een BBL-opleiding afgerond

PRO ROC

5 betrokken bedrijven
6 regionale praktijkscholen

13

leerlingen

Trainingsportal LCS

11 betrokken bedrijven
48 trainingen afgenomen

1382

deelnemers

Vergrijzen of verzilveren

14 deelnemers
12 hebben een baan gevonden

86%



Escape Room

250 deelnemers
24 bedrijven

8,2

gemiddelde beoordeling

Schiphol Career

4264

aangetrokken talenten via chatbot

3 betrokken bedrijven
1 social media campagne
1495 aangetrokken talenten via app

DE COMMUNITY

IEDEREEN VERDIENT EEN KANS OP WERK



Aniek van den Boomen was tot 1 maart Manager Human Resources* bij Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL). Het is de ambitie van LVNL om alle medewerkers te ondersteunen duurzaam inzetbaar te zijn gedurende hun werkzame leven en daarna. Naast duurzame inzetbaarheid zijn diversiteit en inclusie voor hen belangrijke thema's. In 2018 nam

LVNL deel aan meerdere programma's van LCS. Niet voor niets werd LVNL in januari van dit jaar partner.

"Als belangrijke speler in de luchtvaartketen konden wij naast partijen als KLM en Royal Schiphol Group niet ontbreken als partner van LCS", vertelt Aniek. "Ons doel is om optimaal samen te

werken in de keten om luchtvaart mogelijk te maken. Daarnaast hebben we als luchtvaartsector een verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt op Schiphol. Ik vind het belangrijk dat medewerkers het naar hun zin hebben op hun werk en hen verder te helpen. Een gezamenlijke aanpak helpt daarbij."

"Waar ik ook heel erg in geloof is elkaar inspireren. Mensen van buiten naar binnen halen of andersom. Door bijvoorbeeld studenten Aviation Studies van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) te ontvangen, door een Duurzame Inzetbaarheidsmarkt te organiseren of door LVNL-collega's mee te laten werken aan projecten binnen en buiten de organisatie. Daarbij vind ik samenwerking met onderwijsinstellingen cruciaal voor de doorstroom op de arbeidsmarkt."

"Ik ben geïnspireerd geraakt door de Ronde Tafel bijeenkomst van LCS eind juni vorig jaar. Iedereen verdient een kans op werk en LVNL levert graag haar bijdrage; dit jaar hebben wij dan ook de ambitie om 15 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking."

*Aniek is opgevolgd door Olivia Winkelman

ONZE PARTNERS



ACTIEVE SPELERS



BETROKKEN ORGANISATIES

Actenz
 Adecco
 Air Cargo Netherlands (ACN)
 AirBridgeCargo Airlines
 Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN)
 AM Match
 Autitalent
 Buro de Werkstudent
 Ctalents
 CTSN Group
 Déhora
 Digital Shapers
 Edwin van der Sar Foundation
 Emma at Work
 Fokker

Gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, De Ronde Venen en Uithoorn
 GGZ Ingeest
 Hogeschool van Amsterdam (HvA)
 House of Skills
 HTM
 In voor autisme
 Intervu
 Lift
 Locus
 LVNL
 Metropoolregio Amsterdam
 Ons tweede thuis
 Pantar

Paswerk
 Provincie Noord-Holland
 Randstad
 Refugee Talent Hub
 Sectorfonds Luchtvaart
 Staat van Dienst
 UWW
 Werkdag BV
 Werkgevers Servicepunt Groot-Amsterdam
 Werkgevers Servicepunt Zaanstreek-Waterland
 Werkom
 Worldwide Flight Services (WSF)
 Yusen Logistics

LCS COUNCIL

MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID ZIT IN MIJN DNA



Petra de Ruiters is operationeel directeur bij Transavia en lid van de LCS Council. Maatschappelijke verantwoordelijkheid is voor haar heel belangrijk, zowel op het werk als privé: “Nauwe samenwerking met het onderwijs is cruciaal om ervoor te zorgen dat studenten na een afgeronde opleiding ook inderdaad een baan vinden, anders raken ze teleurgesteld. Schiphol is

een complexe wereld. Vanuit de Council kijken we hoe we nauwer kunnen samenwerken in de sector op het gebied van de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld processen voor werkzoekenden te versimpelen.”

“Ik werk graag met mensen”, vertelt Petra. “Binnen Transavia maken we niet

met het product het verschil, maar met de mensen. Als zij het naar hun zin hebben, dan merken onze passagiers dat. Ik vind het belangrijk dat onze medewerkers zo lang mogelijk fit en blij aan het werk zijn. Sommige functies zijn zwaar en kun je niet tot je 67^{ste} blijven doen. Als organisatie moet je daarop voorbereid zijn en hen perspectief bieden, bijvoorbeeld met opleidingen. Ook omdat de inhoud van het werk verandert onder invloed van een veranderende wereld om ons heen. Dit zijn onderwerpen die ook bij de andere leden van de Council spelen. Daarin leren we van elkaar.”

“Naast alles wat we vanuit Transavia voor onze mensen doen en vanuit de Council voor de luchtvaartsector in z’n algemeen, vind ik het belangrijk ook zelf iets voor mensen te kunnen betekenen. De afgelopen periode heb ik eens per maand een dagdeel gewerkt als coach op een middelbare school in Amsterdam. Hier begeleid ik scholieren bij hun oriëntatie op een vervolgstap na deze school. Andere mensen aandacht geven en hen verder helpen geeft mij zoveel energie. Als maatschappelijke verantwoordelijkheid niet in mijn DNA zat, zou ik bij Transavia echt op de verkeerde plek zitten.”



NAWOORD



VOEG WAARDE TOE AAN JE MEDEWERKERS

Schiphol vervult een belangrijke maatschappelijke rol. Voor de arbeidsmarkt op deze locatie doen we dit ook in samenwerking met Luchtvaart Community Schiphol.

Bij Royal Schiphol Group werken trotse loyale medewerkers met vaak lange dienstverbanden. Voor een deel in banen die er straks niet meer zijn of er heel anders uit zien. Ervoor zorgen dat deze medewerkers over 5 à 10 jaar ook nog passen bij toekomstig werk, zie ik als een belangrijke taak voor werkgevers. Dat is niet gemakkelijk, want medewerkers ervaren op dit moment druk en kunnen zich niet voorstellen dat ze straks misschien geen werk meer hebben. Toch moeten we hen nu al motiveren om zich te blijven ontwikkelen en na te denken over hun toekomst.

Een leven lang ontwikkelen is inmiddels een 'must' geworden. Via opleiding en training, maar ook door learning on the job en soms buiten de muren van Schiphol Group je ervaring uitbreiden. De arbeidsmarkt is continu in beweging, ook op Schiphol. Sommige functies komen te vervallen en nieuwe banen verschijnen. Er is veel diverse werkgelegenheid in de luchtvaartsector. Als werkgevers hebben we een rol om werknemers die niet meer mee kunnen komen in hun functie, mogelijkheden te bieden en zodoende talenten te behouden voor de sector. Een mooie uitdaging voor de nabije toekomst is om hierin samen op te trekken, mensen in beweging te brengen en duurzame werkgelegenheid echt een gezicht te geven.

Wij met elkaar als de banenmotor van de Randstad geeft veel kansen maar vraagt

ook aan ons die verantwoordelijkheid nemen. Wij realiseren ons dat Royal Schiphol Group hierin een voorbeeldrol heeft. Deze vullen we onder andere in door Schiphol een inclusieve luchthaven te maken waar iedereen welkom is die wil en kan werken.

Schiphol is zeer betrokken bij LCS en we werken nauw samen met de partijen binnen de community. Dit biedt de mogelijkheid om werknemers eens bij een ander bedrijf te laten kijken en andere ervaring op te doen. Bovendien maakt het hen ook waardevoller op de arbeidsmarkt. En wanneer je als bedrijf waarde toevoegt aan je medewerkers, voeg je waarde toe aan de maatschappij.

Heleen Kuijten-Koenen

Bestuurslid Luchtvaart Community Schiphol
Directeur Human Resources Royal Schiphol

COLOFON

Dit is een uitgave van Luchtvaart Community Schiphol

Bezoekadres

The Base A, eerste verdieping
Evert van de Beekstraat 1 - 52
1118 CL SCHIPHOL

Postadres

Postbus 7501
Locatiecode 03-10
1118 ZG SCHIPHOL

Telefoon algemeen

020 601 89 15

E-mail

frontoffice_lcs@schiphol.nl

Website

www.luchtvaartcommunityschiphol.nl

LinkedIn

Luchtvaart Community Schiphol

Omslagontwerp: LCS 13575 Canon the Creative Hub, Brightlands
Vormgeving binnenwerk: LCS 13575 Canon the Creative Hub, Brightlands
Fotografie: Fotografie: Natasja Wagner (m.u.v. de portretten van Maarten Stienen en Selma Nijhof en de foto's op pagina 23 en 31)
Teksten en eindredactie: Birgitte Tuinman

Indien u iets uit deze uitgave voor interne of externe doeleinden wilt gebruiken of indien u iets uit deze uitgave voor persoonlijke doeleinden wilt gebruiken, dan dient u voorafgaand schriftelijke toestemming te vragen aan Luchtvaart Community Schiphol. Neem contact met ons op door een e-mail te sturen naar: birgitte.tuinman@schiphol.nl

