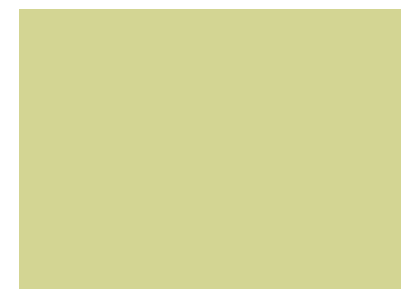


SOCIAAL JAARVERSLAG 2020



INHOUD

1 VOORWOORD

2 ORGANISATIEPROFIEL

3 STERK NETWERK

4 HET TEAM

5 DE 3 PIJLERS

6 ONZE VERHALEN

6 AART SLAGT

7 ANITA OONK

8 ANNELIES SPORK

9 JEROEN STOLK

10 ADRIANA STEL

11 PATRICIA MOESTER

12 DIETE ROUFFAER

13 TEMMER GUMBS

14 MARLOES VAN DER WALLE

15 YOUSAF CHOI

16 ERIK MEUWSEN

17 MAARTEN VAN AS

18 MICHELLE SCHOONDERBEEK

19 MONIQUE HEILIGERS

20 ARTIKELEN

20 BANENPLAN

21 SKILLSPASPOORT SCHIPHOL

22 EEN JAAR HOUSE OF AVIATION

23 MBO COLLEGE AIRPORT

24 LCS COUNCIL

25 DEPENDANCE OP

SCHIPHOL VAN REGIONAAL

WERKCENTRUM

26 DE COMMUNITY

27 NAWOORD

32 COLOFON

VOORWOORD



2020 was in alle opzichten een bizar jaar. We ervaren nog steeds de impact van de diepste crisis in de geschiedenis van de luchtvaart. Het duurzaam versterken van de arbeidsmarkt op Schiphol was en is relevanter dan ooit.

Aanvankelijk waren onze doelstellingen voor 2020, met een krappe arbeidsmarkt, gericht op het aantrekken van talent. Met daarbij als belangrijke thema's inzetbaarheid en ontwikkeling. Vanaf medio

maart werd de impact van de COVID-19-pandemie op de arbeidsmarkt op Schiphol echter steeds duidelijker. Hiermee diende zich een totaal ander arbeidsmarktvraagstuk aan. Van instroom naar werk-naar-werk en naar uitstroom uit de sector.

Uit de vele (grotendeels online) contact-momenten met onze community bleek al snel de urgentie en de wens om een bijdrage te leveren. Partijen wisten elkaar te vinden en dat leverde mooie verbindingen op. Hieruit bleek ook de veerkracht en het doorzettingsvermogen van onze sector. Een crisis als deze leidt ook tot creativiteit. Kijk naar initiatieven zoals het begeleiden van mensen in de luchtvaart naar andere sectoren via het Transferpunt Zorg en Welzijn en naar Stage in de mix.

Want de impact op het (luchtvaart)onderwijs was ongekend. Waar in voorgaande jaren een grote vraag was naar stagiairs op de luchthaven, kampte het onderwijs in 2020 met enorme stagetekorten. In samenwerking met bedrijfsleven en onderwijs is veel werk verzet en hebben we studenten toch een mogelijkheid kunnen bieden om stage te lopen.

De ambitie van bedrijven op Schiphol om een inclusieve luchthaven te zijn is onveranderd gebleven. Ondanks dat de ondertekening van het Banenplan tussen Royal Schiphol Group en de gemeente Amsterdam in januari 2020 een grotere ambitie had, hebben ruim 100 mensen toch een werkplek op Schiphol gevonden. Bovendien hebben veel werkgevers zich ingezet om werkenden uit deze doelgroep te behouden voor hun bedrijf.

Kijkend naar de toekomst is er op de korte termijn een urgente opgave en op de langere termijn een belangrijke opdracht. De urgente opgave voor bedrijven is het aanpassen van hun workforce aan het huidige werkaanbod. In de wetenschap dat zodra het vliegverkeer weer op gang komt, de vraag naar mensen direct toeneemt. Voor de mensen die werkzaam zijn gebleven in de luchtvaart, is inzetbaarheid en wendbaarheid nog belangrijker dan voorheen.

De kracht van de community van bedrijven op Schiphol, het onderwijs en de overheden waarmee wij samenwerken, is in het afgelopen jaar versterkt. Via diverse verbindingen vinden bedrijven en samenwerkingspartners elkaar om de uitdagingen in deze tijd het hoofd te bieden. 2020 heeft laten zien dat naast de kracht van de sector ook intersectorale relaties belangrijk zijn om oplossingen te zoeken.

LCS werkt voor bedrijven en bedrijven worden gemaakt door mensen. In dit jaarverslag willen we laten zien wat we voor en met deze mensen hebben kunnen betekenen. Via mooie verhalen van werkenden, studenten en vertegenwoordigers van bedrijven, onderwijs en overheden, over de arbeidsmarkt van Schiphol in een bijzonder jaar.

Francien David

Directeur

Luchtvaart Community Schiphol

ORGANISATIEPROFIEL

HET BESTUUR

Luchtvaart Community Schiphol (LCS) is dé community voor de arbeidsmarkt op de luchthaven. Een community voor en door bedrijven, die al bijna 15 jaar het bedrijfsleven op Schiphol, 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 arbeidsmarktthema's naar vernieuwende programma's en projecten op het gebied van onderwijs, ontwikkeling, inzetbaarheid, werk naar werk en inclusiviteit. Dit doen wij voor de bedrijven (uit onze community) en hun medewerkers die op de luchthaven werken of willen werken, daar waar het niet vanzelf gaat en verbinding van partijen nodig is.

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

LCS werkt nauw samen met het Sectorfonds Luchtvaart.



Heleen Kuijten - Koenen
Director Human Resources,
Royal Schiphol Group



Maarten Stienen
Senior Vice President HUB Operations,
KLM



Rinza Kleter
Directeur Bestuursdienst ROC van
Amsterdam-Flevoland



Daan Nijssen
VP HR Business Partner Commercial
International, Corporate Center and
Information Systems, KLM



Francien David
Directeur Luchtvaart Community
Schiphol

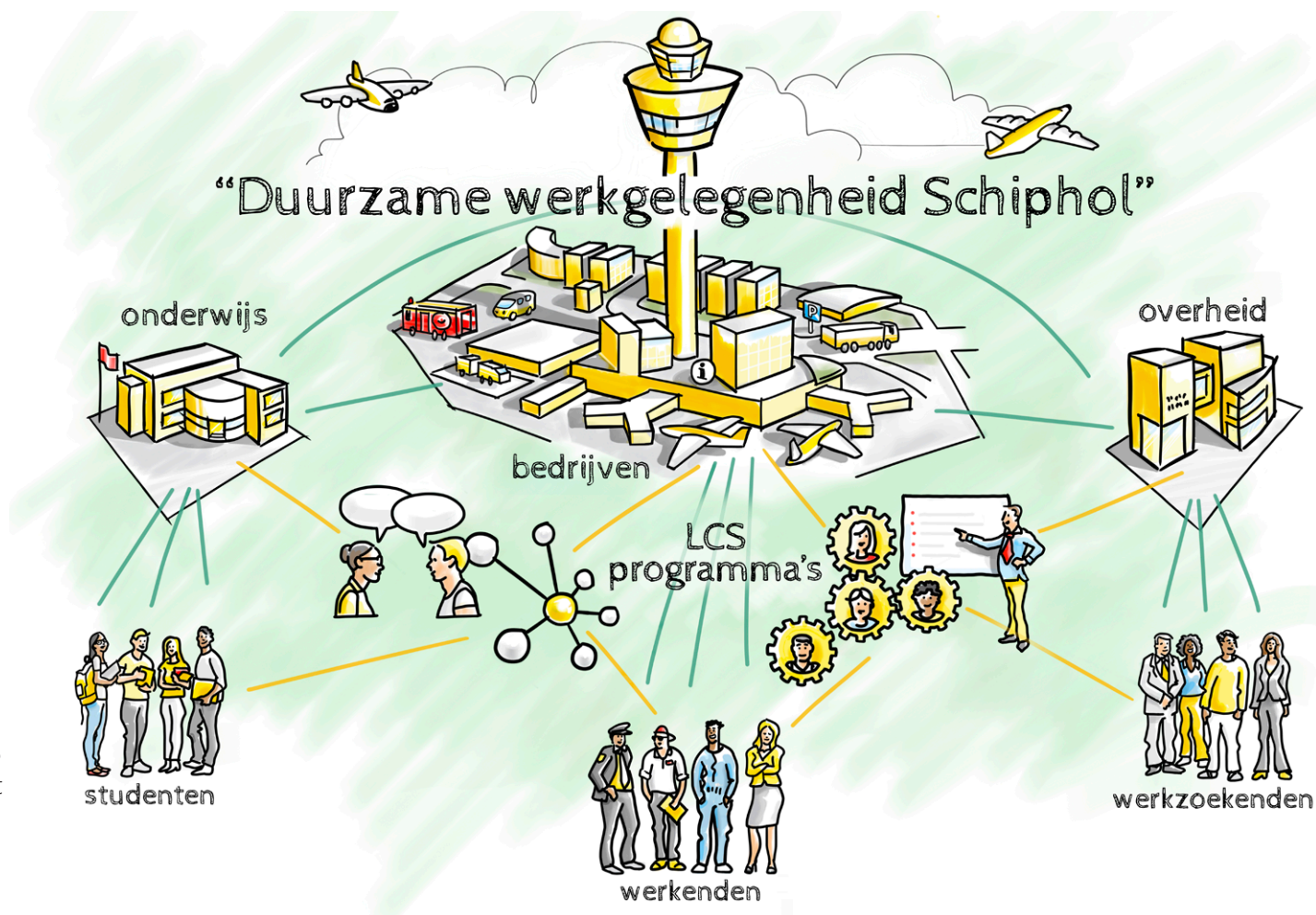
STERK NETWERK

Ook in 2020 heeft LCS zich nadrukkelijk gepositioneerd als netwerkorganisatie. LCS heeft een sterk netwerk van bedrijven, onderwijsinstellingen en overheidsorganisaties. Gezamenlijk voeren wij activiteiten uit om de arbeidsmarkt in de luchtvaartsector duurzaam te versterken. Dit doen wij onder andere via de LCS Council, de HR Top Community, het Designteam Luchtvaart Inclusief en het HR Netwerk Schiphol. De LCS-community bestaat uit 19 partners en 26 spelers.

LCS werkt vanuit drie pijlers: arbeidsmarktexpertise, programma's en projecten (op relevante thema's) en community management.

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

Daarnaast werkt LCS vanuit een inclusieve gedachte. Dit doen wij samen met partijen die hun kennis op het gebied van de arbeidsmarkt en nieuwe ontwikkelingen inbrengen in de sector. Wij vinden het belangrijk om de trends op het gebied van de arbeidsmarkt te volgen. Zowel op Schiphol als daarbuiten. Met als doel deze expertise te delen binnen onze community en elkaar daarin te versterken.



HET TEAM



Francien David
Directeur



Birgitte Tuinman
Communicatiemanager



Bo van Paassen
Programmamanager



Femke Woltman
Programmamanager



Flip Nellissen
Programmamanager



Frank van der Laan
Programmamanager



Hellen Sheerbahadursing
Frontoffice medewerkster



Helma Bos
Backoffice medewerkster



Ilhame Riyani
Programmamanager



Jolanda Roquas
Coördinator Trainingen
& Opleidingen



Margreet Hak
Programmamanager



Mariska de Swart
Programmamanager



Rachel Penig
Financieel medewerkster



Erik de Vries
Programmamanager

BEVLOGEN TEAM

LCS bestaat uit een vast team van bevlogen professionals, dat continu wordt versterkt door collega's die voor een bepaalde periode hun expertise inzetten voor de programma's. Onze kracht is om de juiste partijen met elkaar te verbinden en vernieuwing aan te jagen.

DE DRIE PIJLERS

Voorbeelden van initiatieven die wij ontwikkelen op het gebied van de drie pijlers zijn: het versturen van periodieke arbeidsmarktupdates in de vorm van een nieuwsbrief, om onze kennis en expertise op het gebied van arbeidsmarktontwikkelingen te delen met onze partners en spelers. Het begeleiden van personeel op Schiphol van werk naar werk in samenwerking met het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam. Op Schiphol is een dependance van dit Werkcentrum ingericht. Daarnaast initiëren wij pilots op het gebied van het Skillspaspoort waarin medewerkers ontdekken welke werk- en persoonlijke skills zij in huis hebben. Zij kunnen zo gericht werken aan hun duurzame inzetbaarheid.

Ook spelen wij een rol bij diverse loopbaanpaden die zijn ontwikkeld richting kansrijke sectoren.

Verder heeft LCS samen met MBO College Airport het initiatief 'House of Aviation' ontwikkeld: een Learning Hub voor wendbaar luchtvaartonderwijs. In de afgelopen maanden zijn hier diverse projecten (Learning Labs) op uitgevoerd zoals 'Stage in de mix' waarin een COVID-proof stageconcept is ontwikkeld.



Een logisch loopbaanpad over meerdere bedrijven heen

Ik vind het belangrijk om in de luchtvaartsector je krachten te bundelen als het gaat om duurzame inzetbaarheid (DI). DI gaat verder dan KLM en Schiphol. Het is ook belangrijk dat het onderwijs daarbij is aangesloten. Luchtvaart Community Schiphol (LCS) kan die partijen efficiënt aan elkaar verbinden.

Hoger opgeleiden vinden vaak hun weg wel, maar praktisch opgeleiden die veelal fysieke banen hebben, komen op een gegeven moment vast te zitten. Zij hebben dan ondersteuning nodig om verder te komen in hun loopbaan. Het mooie van een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) is dat je medewerkers vanuit het werk kunt stimuleren. Zij hebben al een baan, maar dat zij met wat extra inspanningen een diploma kunnen halen, werkt enorm motiverend. Dat verworven diploma geeft hen het zelfvertrouwen om een volgende stap te zetten. Daarbij is het netwerk van LCS heel belangrijk. Dat zorgt ervoor dat je als medewerker ook zicht krijgt op mogelijke perspectieven. En wanneer je dan op de deur klopt van een ander bedrijf, er ook daadwerkelijk wordt opengedaan. En dan word je beloond voor wat je zelf hebt ingezet.

Ik geloof niet in dezelfde baan tot aan je pensioen. Het werkt verandert continu, vooral in de luchtvaart. Je moet je blijven ontwikkelen, competent blijven en *'fit for the job'*. Op Schiphol zijn veel banen die gewoon niet gezond zijn om tot je 67ste te doen.

Een Skillspaspoort kan hierbij helpen. Het is eigenlijk het paspoort dat je helpt om mobiel te zijn; een objectieve vastlegging van je kennis, kunde en ervaring. Binnen een bedrijf heb je veel aan je skills, maar wanneer ze zijn vastgelegd, kun je er ook buiten je bedrijf iets mee. Dat stimuleert mobiliteit over bedrijven heen.

De coronacrisis is de diepste crisis die wij ooit als bedrijf hebben meegemaakt. We bestonden net 100 jaar en waren aan het groeien. Van het ene op het andere moment was daar die keiharde stop. We moesten onze organisatie anders gaan inrichten en bijvoorbeeld digitale trajecten versnellen. Dat doet een enorm beroep op de wendbaarheid en flexibiliteit van je medewerkers. Ineens werden er andere skills gevraagd en gingen afdelingen elkaar uithelpen. Daar ben ik enorm trots op.



Aart Slagt

Ten tijde van het interview Executive Vice President HR & Industrial Relations
en sinds 1 maart Executive Vice President Information Services & CIO KLM

Voor de toekomst denk ik dat we met het netwerk van LCS en als luchtvaartsector de handen nog meer ineen zouden kunnen slaan. Vooral daar waar het gaat om de ontwikkeling van medewerkers. Dat je als medewerker een logisch loopbaanpad hebt over meerdere bedrijven heen, waar je je *skills* optimaal benut en daar ook in groeit. Je begint bijvoorbeeld als bagagemedewerker bij bedrijf A, groeit door naar teamleider bij bedrijf B en wordt vervolgens planner bij bedrijf C. Natuurlijk is dit nog een vergezicht, maar die ambitie moeten we samen hebben.

Arbeidsmarktproblemen kun je het beste samen oplossen



Anita Oonk
Regiomanager UWV Werkbedrijf in Groot-Amsterdam

De samenwerking tussen Luchtvaart Community Schiphol (LCS) en het UWV is sinds de coronacrisis geïntensiveerd. Samen met o.a. de gemeente Amsterdam zijn wij in juni vorig jaar gestart met het Regionaal Werkcentrum (RWC) Groot-Amsterdam. Het RWC verbindt werkgevers die door de coronamaatregelen geen werk voor hun personeel hebben, met werkgevers die juist mensen zoeken. Dit doen wij samen met partijen in de regio. Omdat Schiphol in de regio Groot Amsterdam ligt, is LCS voor ons één van deze samenwerkingspartijen. Op Schiphol is een dependance van dit werkcentrum ingericht.

Onze gezamenlijke taak is mensen te ondersteunen bij het begeleiden van werk naar werk, nog voordat ze in een uitkering terechtkomen. Daar zetten wij nu vol op in, want de arbeidsmarkt in Nederland is, sinds de coronacrisis in maart vorig jaar uitbrak, in drie weken tijd totaal veranderd. De luchtvaartsector wordt hierbij heel hard geraakt. LCS kent de bedrijven op Schiphol en is daarom een belangrijke partner voor ons. Arbeidsmarktproblemen kun je nu eenmaal het beste samen oplossen.

Eén van de hoofddoelen van het UWV op dit moment is om werkgevers te ondersteunen tijdens de coronacrisis in het Regionaal Werkcentrum. De crisismaatregelen die door de overheid worden genomen geven ons de mogelijkheid om extra middelen in te zetten. Hierdoor is er bijvoorbeeld geld voor om- en bijscholing voor werknemers.

Voor mensen waarvan hun baan dreigt te verdwijnen, is nu ook echt het moment aangebroken om de overstap te maken naar een kansrijker beroep. Want hoe ingewikkeld en uitzichtloos de situatie er voor sommigen ook uitziet, deze tijd biedt juist ook kansen. Ondanks de coronacrisis, zijn er sectoren met een goed uitzicht op werk, zoals de zorg, de ICT en de techniek. Ook zijn er nog steeds openstaande vacatures. We hopen echt dat de mismatch van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, die er ook al was voor de coronacrisis, verkleind wordt. Door om- en bijscholing wordt de kennis en waarde van mensen op de arbeidsmarkt vergroot en zijn ze breder inzetbaar.

Daarnaast blijft de verantwoordelijkheid die wij van oudsher hebben naar alle werkzoekenden in de regio Groot-Amsterdam onveranderd. Hierbij moet je niet alleen denken aan het betalen van hun WW-uitkering, maar ook aan de rol van gids in hun zoektocht naar (nieuw) werk. Onze website werk.nl geeft een ruim aanbod aan digitale workshops, trainingen en *webinars* die mensen hierin ondersteunen. Als arbeidsmarktexpert beschikken wij over een schat aan kennis over de Groot Amsterdamse arbeidsmarkt. Wij weten waar (baan)kansen en uitdagingen liggen en welke beroepen juist in deze tijd kansrijk zijn of niet.

Samen voor een skillsgedreven arbeidsmarkt

House of Skills (HoS) is een samenwerkingsverband in de Metropoolregio Amsterdam met het bedrijfsleven, brancheorganisaties, werknemers- en werkgeversorganisaties, kennisinstellingen, onderwijs en gemeenten als partners. Het doel van HoS is een meer op skills georiënteerde onderwijs- en arbeidsmarkt te realiseren.

HoS heeft de afgelopen vier jaar een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Voordat de coronacrisis uitbrak, was HoS al samen met Luchtvaart Community Schiphol (LCS) bezig met de aanvraag voor een Europese Subsidie voor het herstel van de Amsterdamse economie en arbeidsmarkt. Diverse loopbaanpaden maken hier onderdeel van uit en er ‘wandelden’ ook al mensen over deze loopbaanpaden. Denk aan loopbaanpaden richting de Zorg en Welzijn, Informatie Technologie (IT) en Logistiek; Techniek & Bouw komt eraan. De belangstelling voor deze loopbaanpaden heeft sinds de coronacrisis een enorme vlucht genomen, maar daar zijn ze niet uitsluitend voor ontwikkeld. Het gaat House of Skills om de mobiliteit op langere termijn, de investering in een leven lang ontwikkelen en in duurzame inzetbaarheid.

Wel hebben we zaken versneld vanwege de coronacrisis op de plekken waar de vraag het grootst was. Dat we het Skillspaspoort al hadden ontwikkeld, heeft daarbij enorm geholpen. Skills vormen de schakel. Want voor de mensen die ‘langs de lijn’ kwamen te staan, met name de flexibele schil, konden we op basis van hun skills gaan kijken welke ander werk bij hen past en wat er aanvullend op het gebied van opleidingen nodig is. Want, als je op de arbeidsmarkt zaken gaat veranderen en versnellen, moet het onderwijs zich daar ook toe verhouden. Je ziet nu mooie ontwikkelingen ontstaan vanuit samenwerkingen tussen brancheverenigingen en kwalificerende organisaties. Een voorbeeld is de verkorte hbo-opleiding Verpleegkunde; die nu twee in plaats van vier jaar duurt.

Als House of Skills brengen wij partijen bij elkaar om die overstap van werk naar werk mogelijk te kunnen maken: de ‘personeel latende’ werkgever, FNV, CNV, het onderwijs en werkgevers die een vraag hebben. Toch is zo’n overstap geen sinecure. Veel werknemers hebben een contract, een familiegevoel met hun bedrijf en goede arbeidsvoorwaarden. Een transitievergoeding kan helpen bij inkomstenterugval. Maar de meeste mensen bewegen van nature liever niet. Tenzij het echt niet anders kan.



Annelies Spork
Programmadirecteur House of Skills Metropoolregio Amsterdam

Samen met LCS brengen wij de werkgevers op Schiphol op de hoogte van alle mogelijkheden voor hun personeel die straks geen werk meer hebben. Zodat zij hen zelf kunnen informeren over de diverse loopbaanpaden, de zorgscan, de techniekscan en het Skillspaspoort.

Want een meer op skillsgedreven arbeidsmarkt maakt mensen veel wendbaarder. Die alleen maar diplomagedrevenheid, daar moeten we vanaf.

Samen medewerkers ondersteunen van-werk-naar-werk



Jeroen Stolk
Secretaris Sectorfonds Luchtvaart

Het Sectorfonds Luchtvaart zet zich in voor de financiering van projecten ten behoeve van duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de luchtvaart. Onder andere via scholing. Het verkrijgen van de benodigde subsidies is voor mij een belangrijke taak. Voor projecten vanuit Luchtvaart Community Schiphol, maar ook voor projecten bij werkgevers in de luchtvaartsector.

Sinds de coronacrisis trekt het Sectorfonds Luchtvaart samen met andere sectorfondsen (ook wel O&O-fondsen) op richting de overheid, om te kijken welke financiële middelen nodig zijn voor werkgevers om voor werknemers nieuwe loopbaankansen te creëren. Dat is nodig, want in sommige sectoren zijn overschotten en in andere sectoren zijn tekorten. Krimpsectoren zijn op dit moment bijvoorbeeld de horeca- en reisbranche, catering, cultuur, sport en recreatie, luchtvaart en de touringcarsector. Groeisectoren zijn onder meer zorg en welzijn, onderwijs, post en koeriers, techniek & ICT.

Een 'kopgroep' van krimp- en groei-sectorfondsen heeft in november vorig jaar een convenant gesloten voor het maken van een plan waarmee mensen worden begeleid van-werk-naar-werk.

Op initiatief van het Sectorfonds Luchtvaart is een uitgebreide analyse gedaan waarin sectoren met elkaar zijn vergeleken en is gekeken wat nodig is om medewerkers van A naar B te laten bewegen. De sectorfondsen ondersteunen samen op die manier een veilige overstap. Overstappen naar werk in een andere sector is soms makkelijker dan gedacht. Er zijn functies die in iedere sector grotendeels hetzelfde zijn: denk aan een IT'er in de luchtvaart die IT'er in de zorg wordt. Soms is er bijscholing nodig. Denk aan een technicus bagagebandsysteem die technicus wordt bij een postsorteercentrum. Van omscholing is pas sprake bij overstap naar een heel ander beroep, maar in veel gevallen is dat niet nodig.

Ondanks de NOW-subsidie vanuit de overheid staan we nu voor grote reorganisaties, in ieder geval in onze sector. Sectorfonds Luchtvaart hoopt voor het begeleiden van medewerkers die onze sector nu verlaten financiële steun te verkrijgen, en ook voor medewerkers die in onze sector blijven werken. Want er komt een moment dat deze pandemie voorbij is en dan hebben we weer nieuwe instroom nodig. Sectorfonds Luchtvaart maakt zich sterk om voor iedere opgave passende overheidssteun te vinden.

Samen voor duurzame inzetbaarheid

Stichting DOORZAAM zet zich al ruim 16 jaar in voor duurzame inzetbaarheid (DI) van uitzendkrachten. Dit doen wij door loopbaanbegeleiding, coaching, scholing, financieel advies, maar ook een eigen ontwikkelbudget behoort tot de mogelijkheden. Het belangrijkste is dat de uitzendkracht zelf de regie neemt. Maar wij nemen ook de uitzendorganisaties en opdrachtgevers hierin mee, zodat zij de uitzendkrachten hierbij kunnen ondersteunen.

In feite doen wij dingen die de markt nog niet heeft opgepakt. Ons uiteindelijke doel is dat heel uitzend-Nederland DI-minded wordt naar hun medewerkers. Investeren in uitzendkrachten kost tijd en energie. Dat lijkt in eerste instantie misschien ‘verspilde’ energie, want uitzendkrachten zijn immers passanten? Het tegendeel is waar; wanneer je hen aandacht geeft, worden ze gemotiveerder en fitter. Onlangs hebben wij een onderzoek gedaan onder uitzendkrachten, en wat bleek? Het gevoel van onzekerheid dat (sommige) uitzendkrachten ervaren zit NIET in de uitzendconstructie, maar in het gebrek aan werkzekerheid. Het gaat hen dus meer om de werk- en inkomenszekerheid dan om de contractvorm.

Eind vorig jaar hebben we met het Sectorfonds Luchtvaart het initiatief genomen tot het sluiten van een convenant. Samen met 13 andere O&O-fondsen uit krimp- en groeisectoren gaan we een concreet en laagdrempelig plan maken waarmee mensen worden begeleid van werk naar werk. Dit biedt ook voor uitzendkrachten perspectief want die zijn verspreid over alle sectoren. Het unieke van Schiphol is dat je daar binnen een sector verschillende branches en banen vindt. Door de coronacrisis werden die allemaal tegelijk hard geraakt. Vier uitzendbureaus op Schiphol hebben toen de handen ineen geslagen om hun (vaste) uitzendkrachten weer aan het werk te helpen. Wij hebben hier samen met Luchtvaart Community Schiphol en House of Skills een belangrijke rol in gespeeld.

Perspectief voor uitzendkrachten is nodig want als je het aan mij vraagt, dan denk ik dat wanneer de traditionele uitzendorganisaties doorgaan met alleen focus op vraag en aanbod, deze straks niet meer bestaan. Wanneer je werkgeverschap hoog in het vaandel hebt investeer je in je medewerkers. Dat is niet altijd gemakkelijk, omdat ze ‘op afstand’ werken, maar je zult zien: het romt hun inzetbaarheid ten goede en het betaalt zich uiteindelijk terug.



Adriana Stel
Directeur stichting DOORZAAM

Ik sta overal voor open, zeker in deze tijd



Patricia Moester
Administratief medewerker bij Logchies via uitzendbureau Treffer

Tot de coronacrisis begon, werkte ik al drie jaar via uitzendbureau Adecco als administratief medewerker. Bij KLM Equipment Services op Schiphol. Het werk viel stil en ik kon helaas niet blijven. Adecco kon mij niet direct herplaatsen. Zij brachten mij in contact met **House of Skills** en via hen kreeg ik ook een jobcoach toegewezen.

Daar was ik ontzettend blij mee. Zij hielp mij met mijn cv en we voerden verschillende loopbaangesprekken. We keken naar mijn kennis, ervaring en vaardigheden. Waar ik energie van krijg en waar kansen liggen. Zo leerde ik meer over mijzelf en mijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Bovendien ontving ik een mailtje van Adecco met de vraag of ik in aanmerking wilde komen voor een scholingsvoucher van DOORZAAM. Ik dacht: waarom niet? Ik sta overal voor open, zeker in deze tijd. Dus de kans op een opleiding heb ik met beide handen aangegrepen. In november ben ik gestart met een opleiding om mijn Praktijkdiploma Boekhouden te halen. Het is altijd goed om er weer een diploma bij te hebben en dieper in te gaan op wat ik al weet en kan.

Het mooie is dat ik vervolgens via uitzendbureau Treffer nieuw administratief werk vond bij renovatie- en onderhoudsbedrijf Logchies in Beverwijk, op de afdeling dagelijks onderhoud. Het zou eerst maar tot eind 2020 zijn, maar toen kwam er een plek vrij op de financiële afdeling. Daar werk ik sinds begin dit jaar. Ik heb het er erg naar mijn zin. Het is een warm bedrijf met leuke collega's.

Mijn opleiding duurt een jaar en het is soms best pittig om naast mijn werk een thuisstudie te doen. Maar ik ga ervoor, want hierdoor sta ik weer een stukje sterker op de arbeidsmarkt.

Ieder individu verdient een baankans

PCH Parking & Facility Services Schiphol BV verzorgt het operationele beheer van alle parkeerterreinen en -garages op Schiphol. Wij zorgen dat het er schoon en veilig is, dat alle apparaten werken en coördineren de intercom oproepen.

Ik ben als Service & Operations Manager verantwoordelijk voor het naleven van de contractuele afspraken met Schiphol Commerce. Eigenlijk voor de hele operationele dienstverlening. Binnen onze organisatiedoelstellingen zit ook een SROI-verplichting: Social Return on Investment. Dat houdt in dat je mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans geeft binnen je bedrijf. Dat vinden wij vanuit maatschappelijk oogpunt belangrijk, want ieder individu verdient de kans op een baan. En met job carving is het mogelijk om voor iedereen een plek te creëren.

Tot voor kort hadden wij twee mensen uit deze doelgroep bij ons aan het werk. Meestal komen wij met hen in contact via samenwerkingspartner AM Match. Een collega zit inmiddels als parkeerservice medewerker op de volledige loonwaarde en de andere collega werkte in ons 'clean team'. Hij hield onder andere de parkeergarages schoon op zijn 'rode karretje', prikte papier en leegde de prullenbakken. Helaas is hij eind vorig jaar overleden. Hij was een zeer gewaardeerde collega.

Momenteel is het op de parkeerterreinen een stuk minder druk, ten gevolge van de coronacrisis. We hebben daardoor ook afscheid moeten nemen van een derde deel van ons personeel. Dit waren grotendeels mensen met een tijdelijk contract, maar het blijft verdrietig. Ook hebben we een van de twee bemande locaties moeten sluiten. We coördineren nu alles vanuit een centrale plek in The Base.

De drie vaste medewerkers die PCH heeft moeten laten gaan, zijn via Luchtvaart Community Schiphol (LCS) in contact gebracht met het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam om te kijken of er voor hen misschien elders een plek is. Ik vind het belangrijk dat LCS bestaat. Want LCS brengt organisaties op Schiphol bij elkaar, zodat je van elkaar kunt leren. Bovendien zit er veel kennis ten aanzien van subsidies en contacten met de juiste personen als je een vraag hebt.



Diete Rouffaer

Service & Operations Manager bij PCH Parking & Facility Services Schiphol BV

Ik ben zo ontzettend blij met deze stageplek



Temmer Gumbs
Student Entree Luchthaven, MBO College Airport

Ik doe mee aan het programma ProROC bij Luchtvaart Community Schiphol. Dat betekent dat ik een dag per week de opleiding Entree Luchthaven volg op MBO College Airport, een dag per week naar mijn praktijkschool ga en drie dagen per week stage loop bij PCH op Schiphol.

Ik ben zo ontzettend blij met deze stageplek. Dat het mijn begeleider gelukt is om deze plek voor mij te vinden in deze lastige tijd. Iedere maandag, dinsdag en woensdag start ik om 06.40 uur in The Base, waar ons kantoor is. Dan los ik de vroege dienst af en worden de taken verdeeld tussen mij en mijn collega's. Meestal start ik op P1, tegenover Schiphol Plaza, en doe ik daar mijn ronde. Ik kijk of mensen hulp nodig hebben, maar moet soms ook mensen aanspreken wanneer ze roken want dat mag niet in de parkeergarages. Wanneer ik defecten zie, bijvoorbeeld een lekkage, een kapotte lamp of een gat in het wegdek dan neem ik daar een foto van en geef ik dat door aan mijn collega. Zij handelt het dan af met Schiphol Group.

Na ongeveer vier uur, halverwege mijn dienst, ga ik terug naar The Base en behandel ik samen met een paar collega's de intercomoproepen in onze control room. PCH beheert alle parkeerterreinen en -garages op Schiphol dus er komen veel oproepen binnen. Bijvoorbeeld als iemand betaald heeft bij de automaat en zijn kaart verloren heeft of wanneer parkeerpasjes niet werken. Wij kunnen zien of de persoon die belt autorisatie heeft voor dat betreffende parkeerterrein en of de pas nog geldig is.

Het leuke van deze stage is dat ik veel contact heb met klanten. Zowel in het echt als via de intercom. Dat vond ik in het begin best spannend, maar het gaat me best goed af en als ik iets niet weet is er altijd een collega die me kan helpen.

Ik ben eind september vorig jaar begonnen en loop tot begin juni stage. Als ik slaag voor mijn opleiding, zou ik heel graag een security opleiding willen gaan doen en dan de security ingaan.

Gastheerschap zit in ons DNA

Mijn afdeling is verantwoordelijk voor vier hoofdzaken in de Terminal: optimale flowregulatie, de bedrijfshulpverlening (BHV), toezicht op en handhaving van de regels op Schiphol en dat alles met een glimlach, want wij hebben gastheerschap hoog in het vaandel staan. Wij zorgen ervoor dat iedere passagier veilig, op tijd, tevreden en met zijn koffers aan boord kan.

Wij zijn onderdeel van een totale keten en hebben niet het hele passagiersproces in de hand. Wanneer een passagier bijvoorbeeld vertraging heeft met de trein of een wachtrij heeft bij de grenscontrole, dan heeft dat invloed op de passagierservaring op Schiphol. Wat we wel kunnen is het proces tussen de verschillende ketens zo gastvrij mogelijk invullen voor de passagier.

Sinds drie jaar werken wij samen met de opleiding Steward/Stewardess van MBO College Airport om stageplekken te creëren voor studenten. Onze afdeling is bij uitstek geschikt om het vak in de praktijk te leren. Hier zie je het proces van A tot Z en mijn collega's vinden het leuk om mensen te begeleiden. Ze zijn trots op hun werk en gastheerschap zit in hun DNA. Bovendien stellen studenten vragen over zaken die door collega's als vanzelfsprekend worden gezien, maar juist die vragen zet hen weer aan het denken en houdt hen fris.

Toen COVID kwam heb ik direct gezegd: die stages moeten doorgaan. Want als studenten geen stage kunnen lopen, kunnen ze niet afstuderen en krijgen bedrijven geen nieuwe instroom. Bij ons werkt bijvoorbeeld een floormanager die acht jaar geleden is gestart als stagiair, daarna via het uitzendbureau is begonnen als passenger assistant en nu in vaste dienst is. Ik wilde dus vooral kijken naar wat we wél konden doen en zo kwam Stage in de mix tot stand. Veel ging goed, maar sommige opdrachten bleken lastig of niet passend. Toch hadden de studenten een enorm toegevoegde waarde, zowel ter ondersteuning van de passenger assistants als als safeguard. In april starten we met een nieuwe groep en doen we weer aanpassingen om het nog beter te maken. Dat is het mooie van de samenwerking met LCS en MBO College Airport: we raken steeds meer op elkaar ingespeeld.



Marloes van der Walle

Ten tijde van het interview Manager Passenger Operations en sinds 1 maart Manager Passenger Process Management (PPM), Royal Schiphol Group

Dit had ik voor geen goud willen missen



Yousaf Choi
Derdejaars student opleiding Steward/Stewardess, MBO College Airport

Eind vorig jaar was ik een van de twintig deelnemers van Stage in de mix. In het derde jaar van onze studie moet je een service stage doen. Bij voorkeur in een hotel in het buitenland. Vanwege de coronacrisis werd dat bijgesteld naar een hotel in Nederland. Maar ook dat bleek niet gemakkelijk. Sommige studenten konden überhaupt geen plek vinden en anderen hadden al wel een plek, maar dat ging dan op het laatste moment niet door.

Daarom heeft onze school samen met Luchtvaart Community Schiphol (LCS) en Royal Schiphol Group een stagemogelijkheid gecreëerd. Deze bestond uit het meelopen in de praktijk van floormanagement op Schiphol, het uitvoeren van een individuele opdracht en een challenge met een klein groepje. Normaal gesproken duurt een service stage twintig weken, maar vanwege de uitzonderlijke omstandigheden duurde die van ons tien weken.

Ik vond het een unieke ervaring. Enerzijds vanwege de manier van stage lopen en anderzijds omdat het op Schiphol nu zo rustig is. Theorie en praktijk zijn toch heel verschillend. Op school gaat het vaak over TUI, KLM, Transavia en Aviapartner. Minder vaak over Schiphol Group. We werden heel goed begeleid. Zowel door de passenger assistants als door de floormanagers. We stonden op verschillende posities: bij de ticketreaders in het incheckgebied, voor de paspoortcontrole in de aankomsthal en we draaiden safeguard diensten. Deze laatste hielden in dat je moest letten op de naleving van de coronaregels: anderhalve meter afstand houden en het dragen van een mondkapje. Altijd belangrijk waren gastheerschap, de flowregulatie en de veiligheid van passagiers en personeel. De challenge die we samen moesten doen vond ik lastig. Zeker in combinatie met ons werk in de operatie. Maar al met al ben ik heel positief. Ik heb veel geleerd en had dit voor geen goud willen missen.

Na mijn eindstage zou ik graag willen doorstromen naar het hbo. Ik ben me nu aan het oriënteren op een opleiding. Daarna zou ik het liefst in de luchtvaart willen werken. In welke functie? Dat hangt af van de situatie op dat moment.

De docent als entertrainer

Ver voordat de coronacrisis begon was ik al bezig met de introductie van Microsoft Classroom en later Teams. Omdat het een handige manier is om lesmateriaal toegankelijk te maken. Ook met Virtual Reality (VR) waren wij als school best ver. KLM past dit bijvoorbeeld al toe voor het bijscholen van personeel in het vliegtuigonderhoud en vraagt van ons dat wij dat inzetten bij de BBL-opleidingen.

Tot voor kort waren deze digitale toepassingen voor velen vooral een gadget en niet zozeer een must. Niet iedereen was nog enthousiast. Met de komst van COVID-19 ontstond de noodzaak om online les te geven en kwamen veel collega's bij mij met digitale hulpvragen. Daar was ik vooral blij mee.

Online lesgeven is een vak op zich. Niet iedereen is er even goed in en het maakt sommige docenten onzeker. Het stelt hogere eisen aan je vaardigheden als docent. Ik kan helpen met de vorm, maar niet met de inhoud. Natuurlijk gebeurt het dat studenten afhaken in de les. Dat kun je aan hen wijten, maar je kunt ook denken: is mijn lesstof wel interessant genoeg? Ik vind het belangrijk de studenten hierbij te betrekken: wat willen zij? De feedback die ik terug kreeg heeft mij enorm geholpen.

Zelf ben ik nu aan het kijken naar de mogelijkheden van gamification. Hierbij pas je speltechnieken toe in je les. Door wat entertainment toe te voegen wordt je lesstof aantrekkelijker en wordt de docent meer een entertrainer. Als je de lesstof op de juiste manier aanbiedt, dan komt de inhoud vanzelf.

Maar hoe je het ook went of keert: lesgeven via een scherm is anders. Gezichtsuitdrukkingen zijn lastiger te peilen en één op één contact is er nauwelijks. Die interactie mis ik het meest. Hetzelfde geldt voor de studenten. In het begin vonden ze het wel grappig dat ze thuis konden blijven. Nu merk je dat ze het persoonlijke contact missen. Met elkaar, maar ook de persoonlijke benadering van de docent. Daarom lijkt mij een combinatie ideaal: online de voorkennis activeren, vervolgens in groepsdialoog de informatie verwerken, zodat het uiteindelijk in de praktijk beklijft.



Erik Meuwesen

Digitale ondersteuner en docent Engels bij opleiding Travel & Hospitality
MBO College Airport

Samen kijken naar de toekomst



Maarten van As
Managing Director van Air Cargo Nederland (ACN)

ACN is de brancheorganisatie voor de luchtvrachtindustrie in Nederland en een van de partners van Luchtvaart Community Schiphol (LCS). ACN verbindt alle partijen in de luchtvrachtketen met elkaar en probeert samen met hen het luchtvrachtproces te verbeteren. Leden van ACN zijn luchthavens, luchtvaartmaatschappijen, luchtvrachtexpediteurs, grondafhandelingsbedrijven, air cargo truckers en een groot aantal zakelijke dienstverleners, zoals banken, verzekeraars, opleiders, adviesbureaus, uitzendorganisaties en securitybedrijven.

Sinds de coronacrisis is het aantal vrachtvliegtuig-bewegingen groter dan ooit. Enerzijds omdat een deel van de vracht niet meer mee kan met passagierstoestellen, die zijn er immers nauwelijks, en anderzijds door de explosieve stijging van onder andere medische hulpmiddelen en e-commerce.

Om het luchtvrachtproces efficiënter te maken, werken wij onder andere samen met hogescholen, universiteiten en kennisbedrijven. Zo maakt de Erasmus Universiteit in Rotterdam jaarlijks de luchtvaartmonitor. Hierin wordt inzichtelijk gemaakt wat de luchtvrachtketen jaarlijks oplevert aan de Nederlandse economie. Met Royal Schiphol Group en een groot aantal partijen uit de luchtvrachtketen werken we binnen het Smart Cargo Mainport Program aan innovatieve projecten. Een voorbeeld hiervan is Digitaal Vooraanmelden. Dit project heeft tot doel vroegtijdig inzicht te krijgen op welk moment welke hoeveelheid vracht op welke locatie wordt aangeleverd. Door zowel expediteurs en vervoerders van luchtvracht als afhandelaren samen te laten werken in hetzelfde systeem kun je beter anticiperen. Wat onze rol hierin is? Alle betrokken partijen bij elkaar krijgen, afspraken maken en kennis delen tot op de werkvloer.

Ook de ACN-pas, die wij uitgeven en beheren, geeft inzicht in het luchtvrachtproces. Van iedere gebruiker bevat deze pas informatie: over de afzender, over de zending zelf, de securitystatus en over de bestemming. Daarnaast behartigen wij in Den Haag en Brussel de belangen van de hele luchtvrachtketen.

Als partner van LCS hoop ik dat wij ons als brancheorganisatie meer kunnen profileren als speler op de arbeidsmarkt. En dat wij in samenwerking met LCS een toekomstvisie kunnen ontwikkelen. Met de partners van LCS en met onze eigen partners. Veel mensen gaan vertrekken, maar voor hoe lang? Hoe zorg je dat je *workforce* is voorbereid op de steeds verdergaande digitalisering? Hoe hou je werken op Schiphol aantrekkelijk? We zien wat er gebeurt, maar we weten niet wat er gaat gebeuren. Als je geen visie hebt, kun je hem ook niet bijstellen.

Heel erg naar mijn zin bij Nieuwzorg

Vanuit Corendon ben ik sinds 1 december 2020 voor twee dagen per week gedetacheerd bij Nieuwzorg. Deze organisatie verbindt werkgevers en werkzoekenden. Hun doel is enerzijds medewerkers binnen de zorg te ondersteunen door middel van coaching en scholing, om hun baan te kunnen blijven doen of om naar een andere baan in de zorg over te stappen. Anderzijds om mensen van buiten de zorgsector of vanuit de bijstand te begeleiden naar een baan binnen zorg en welzijn. Als administratief medewerker verwerk ik onder andere deze binnen-komende gegevens en maak ik de facturen op.

Drieënhalf jaar geleden ben ik begonnen als medewerker Contact Center bij Corendon. Je behandelt hierbij telefonisch uiteenlopende vragen van klanten. Toen de coronacrisis begon, was het in eerste instantie ontzettend druk. Er waren veel annuleringen, klanten wilden weten wanneer ze weer op vakantie konden en wat er met hun geannuleerde vakantie ging gebeuren. We waren in die tijd erg druk met de uitgifte van vouchers.

Na enige tijd werd het werk op de afdeling een stuk minder. HR bood ons de mogelijkheid om te gaan werken bij het voucher team van Corendon of om een detachering aan te gaan. Er waren diverse vacatures waar je uit kon kiezen en ik koos voor detachering. Het leek mij een mooie kans om ervaring op te doen in een andere baan of sector, zonder mijn contract met Corendon te hoeven verbreken. Zo help ik eigenlijk beide bedrijven; ik spring bij in een bedrijf wat een tekort heeft aan personeel en werk minder voor een bedrijf dat momenteel niet voldoende werk heeft voor mij.

Naast mijn werk bij Nieuwzorg werk ik namelijk nog steeds drie dagen per week bij het Contact Center van Corendon. Hier wordt het ook steeds weer wat drukker.

Ik heb het heel erg naar mijn zin bij Nieuwzorg. Een aantal skills uit mijn 'oude' functie komen nu goed van pas, zoals; nauwkeurigheid met cijfers en mijn contactuele eigenschappen. In principe is deze constructie voor vier maanden en ga ik daarna weer volledig aan de slag op het Contact Center bij Corendon.



Michelle Schoonderbeek

Ten tijde van het interview medewerker Contact Center bij Corendon en voor twee dagen per week gedetacheerd als administratief medewerker bij Nieuwzorg. Vanaf 1 mei a.s. stapt ze helemaal over naar Nieuwzorg.

Op weg naar een duurzamere en schonere luchtvaartoperatie



Monique Heiligers
 Programmamanager aan de Faculteit Techniek,
 Hogeschool van Amsterdam (HvA)

Als programmamanager houd ik mij bezig met het ontwikkelen van programma's via partnerships met uiteenlopende partijen in binnen- en buitenland. Dit kan de luchtmacht zijn in Nederland, maar ook Embry-Riddle Aeronautical University in Amerika. Het doel hiervan is om vanuit het onderwijs en onderzoek een bijdrage te leveren aan andere onderwijsinstellingen en bedrijven, en vice versa.

Op deze manier bouwen we samen langjarig kennis op kennis, zorgen we dat studenten opgeleid worden voor de luchtvaart van morgen en kunnen we samen een antwoord geven op de maatschappelijke uitdagingen in de praktijk.

Een van onze samenwerkingen is Bright Sky. Een super partnership dat zich nog in de pilot fase bevindt. Hierin worden onderwijs, bedrijven, praktijkgericht onderzoek en activiteiten gericht op een leven lang ontwikkelen verenigd. Het doel van Bright Sky is om de luchtvaartoperatie duurzamer en schoner te maken. Niet voor niets zijn Luchtvaart Community Schiphol, Royal Schiphol Group, KLM, Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL), JetSupport, ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F) en de TU Delft hierin belangrijke strategische en projectpartners. Dit is een meerjarige samenwerking, want wij zijn er vanuit onze tenen van overtuigd dat de luchtvaartsector gebaat is bij verduurzaming.

Met de partijen in Bright Sky willen we niet alleen werken aan ideeën die misschien over 10 of 20 jaar toepasbaar zijn, maar juist ook aan praktische oplossingen die we over anderhalf of twee jaar in de praktijk kunnen brengen. Wij werken vanuit vijf thema's: *Maintenance Repair & Overhaul (MRO)* (hoe organiseer je het onderhoud van vliegtuigen en de infrastructuur rondom vliegtuigen volledig circulair?), *autonomous airport* (hoe zorg je voor een klimaatneutrale en efficiënte luchthavenoperatie?), *safe, sustainable and secure airport* (hoe doe je dit veilig voor de passagiers op een duurzame manier?), *sustainable mobility networks* (hoe kan je mensen en goederen duurzaam vervoeren in het wereldwijde

luchtvaartnetwerk?) en *innovation in educational concepts* (gepersonaliseerde scholing door focus op actuele vraagstukken in multidisciplinaire teams waarbij de scheidslijn tussen opleiding en bedrijfsleven vervaagd).

We vinden het belangrijk om in Bright Sky zowel mbo, hbo als wo te integreren. Zo is het in de maatschappij immers ook. Embry-Riddle, het grootste luchtvaartopleidingsinstituut ter wereld doet het ook op deze manier, dus we weten dat het werkt.

In hangar 32 van JetSupport op Schiphol-Oost wordt vanuit het MRO-thema een pilotlocatie opgezet. Het ROCvA/F heeft hier een mobiel klaslokaal ingericht en op termijn komt er ook een vliegtuig te staan. Het doel is om circulair onderhoud uit te testen in de praktijk.

Daarnaast starten we binnen het thema *safe, sustainable and secure airport* een pilotproject waarin we de mogelijkheden met biometrische toegang tot Schiphol-Oost gaan onderzoeken.

Vanuit ieder thema starten we op deze manier een pilotproject, zodat we gezamenlijk ideeën kunnen onderzoeken en uitwerken in de praktijk. Binnen dit concept kunnen studenten van alle niveaus ervaring opdoen en tijdens hun studie al meewerken aan de ontwikkeling van duurzame luchtvaart. Die gezamenlijke duurzaamheidsdoelstelling heeft ervoor gezorgd dat veel activiteiten door honden gaan, ondanks de coronacrisis.

Banenplan: ruim 100 mensen geplaatst, ondanks corona

Luchtvaart Inclusief bestaat sinds 2015 en zet zich in voor het creëren van duurzame arbeidsplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen kijken we naar mogelijkheden om deze doelgroep een baan of een werkervaringsplek aan te bieden. Meer dan 40 bedrijven maken zich samen hard voor dit initiatief. Door het delen van kennis en ervaringen en door te zoeken naar mogelijkheden, zetten deze bedrijven zich gezamenlijk in voor Luchtvaart Inclusief.



In navolging op dit initiatief is begin 2020 het Banenplan Schiphol getekend. Gemeente Amsterdam en Royal Schiphol Group gingen de samenwerking met elkaar aan. Het doel was om bij de ruim 40 aangesloten werkgevers op Schiphol in totaal 750 mensen aan een baan te helpen binnen drie jaar. Het gaat bij dit Banenplan om praktisch opgeleiden, in de schoonmaak, retail, horeca, beveiliging en logistiek. Op Schiphol zijn veel banen voor de lager en middelbaar opgeleide mensen. Ongeveer zes procent van de bevolking in Groot-Amsterdam met dat niveau werkt op Schiphol.

Het doel was om in 2020 250 mensen te plaatsen, maar helaas is dit aantal vanwege de coronacrisis niet behaald. De situatie op de arbeidsmarkt op Schiphol is na het tekenen van het Banenplan drastisch veranderd. Om in te blijven spelen op de behoefte bij de werkgevers op de luchthaven werd in 2020 de focus verlegd naar het van werk naar werk begeleiden van werknemers. Zo hebben we voorkomen dat zij in een uitkeringssituatie terecht kwamen.

Ondanks de crisis zijn er ruim 100 mensen geplaatst bij verschillende bedrijven op Schiphol, toch een mooi resultaat!

Wil je meer weten over Luchtvaart Inclusief of het Banenplan of heb je mogelijkheden voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt? Neem dan contact met ons op via luchtvaartinclusief@schiphol.nl.

Skillspaspoort Schiphol: actueler dan ooit

Vlak voordat de coronacrisis Nederland bereikte, werd de pilot Skillspaspoort Schiphol uitgevoerd. Bijna 100 werknemers hebben mee gedaan en ontvingen hiermee hun eigen, persoonlijke skillspaspoort. Na gedegen rapportage en evaluatie is begonnen aan de uitrol van maar liefst 1.000 skillspaspoorten op de luchthaven.

Met het skillspaspoort krijgen medewerkers de mogelijkheid om via een online tool hun paspoort vorm te geven aan de hand van vragen over werkskills, talenten en drijfveren. De pilot daarvan verliep goed en zowel werkgevers als medewerkers waren positief over de uitkomsten. Het bleek dat het paspoort fungeerde als een soort spiegel: de medewerker krijgt meer zelfvertrouwen en het zelfinzicht wordt vergroot. Bovendien kunnen medewerkers hiermee hun skills en talenten beter onder woorden brengen.

Uitrol van 1.000 gratis paspoorten

Dit jaar zijn er al veel skillspaspoorten afgenomen onder verschillende bedrijven op de luchthaven, zo doen onder andere Menzies, Royal Schiphol Group, Swissport en KLM mee. Het paspoort is vooral bedoeld voor een praktijkgerichte doelgroep en biedt keuze uit twaalf luchtvaartprofielen. Willen bedrijven andere profielen gebruiken, dan zijn daar kosten aan verbonden.

Om bedrijven op weg te helpen met het invullen van de skillspaspoorten worden workshops georganiseerd, onder de noemer 'Train de trainer'. Na het volgen van de workshop kan een HR-professional zich skillsmaster noemen. Zo kan hij/zij de medewerker helpen met het invullen van het paspoort en het opstellen van doelen. In de schoonmaakbranche Schoonmakend Nederland is dit al gedaan, daar was een testfase voor het invullen van het skillspaspoort. In die testfase bleken er een aantal talige onduidelijkheden in de omgeving te zitten. Na de verbetering ervan, bleken de aanpassingen succesvol uit te pakken.

We zien dat het skillsdenken steeds belangrijker wordt: op een andere manier kijken naar wat de medewerker in huis heeft. LCS laat dit onderwerp niet los. Zo worden er meer projecten ontwikkeld, samen met de projectpartijen AWWN, House of Skills en eelloo. Er wordt gewerkt aan skillsbased trainingen om HR-medewerkers te ondersteunen in de werving, selectie en functioneringsevaluaties.

Het skillspaspoort Schiphol is tot stand gekomen door samenwerking van AWWN, House of Skills, eelloo en Luchtvaart Community Schiphol.

The screenshot displays the Skillspaspoort Schiphol interface for a user named 'Bea Voorbeeld'. The interface is organized into several sections:

- Transport:** Includes a graduation cap icon, dates '29-01-2010 - 29-01-2014', and labels 'Roczkadine' and 'Beroepsopleiding'.
- Werk skills:** A section titled 'Dit zijn de werk skills die het beste bij jou passen.' containing three sub-sections:
 - Handeling en verhuizen:** 'Laden en lossen, bagage en bagagekarren vervoeren, verzamelen'
 - Besturen en bedienen:** 'Bagagetrekker, bagageband of hefhelpmiddelen bedienen'
 - Zien van verschillen:** 'Controle van aantallen en labels, controle van bagage op afwijkingen'
- Persoonlijke skills:** A section titled 'Dit zijn de persoonlijke skills die het beste bij jou passen.' containing three sub-sections:
 - Kritisch denken:** 'Bagage op afwijkingen controleren'
 - Inzetten materialen:** 'Bagage vervoeren, hulpmiddelen gebruiken, accu's opladen'
 - Rapporteren:** 'Werkzaamheden gereedmelden, afwijkingen en incidenten melden'
- Talent:** A section on the right with a blue header and an illustration of two people, titled 'Doortastend' with the text 'Mensen die spontaan zijn en rustig nemen meestal gemakkelijk beslissingen zullen niet snel twijfelen of beslissingen uitzetten. Ze denken positief en piekeren weinig.'

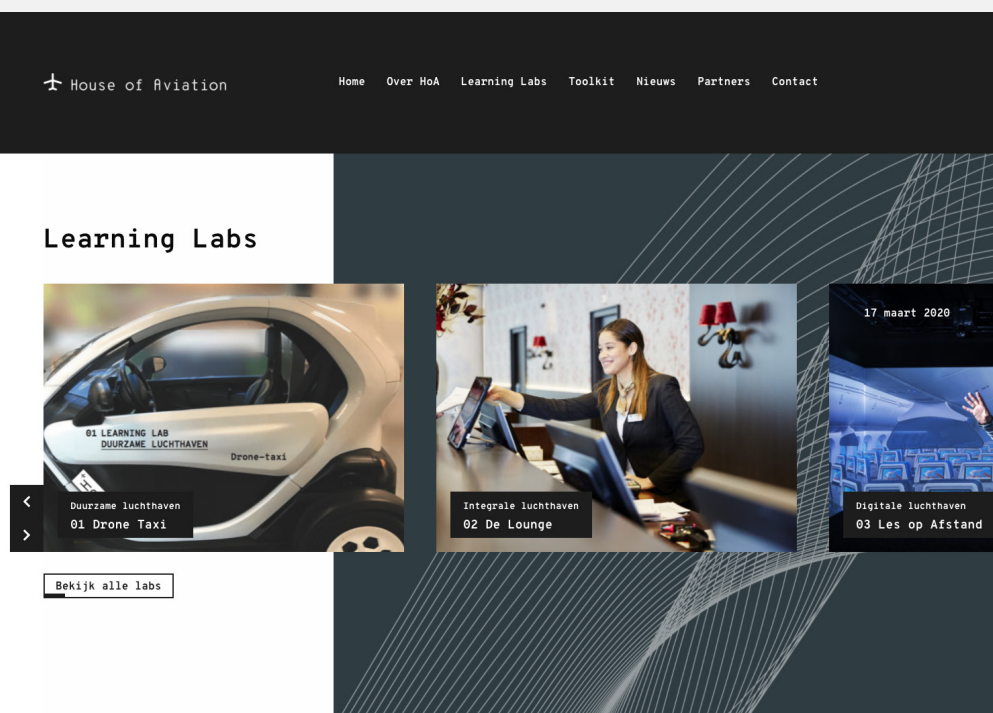
Een jaar House of Aviation: Terugblik en vooruitblik

House of Aviation (HoA) is een samenwerkingsverband tussen Luchtvaart Community Schiphol, MBO College Airport en werkgevers op en rond Schiphol. HoA richt zich op het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de behoefte van het bedrijfsleven en beweegt mee met wat er gebeurt in de luchtvaart. In de driehoek docent, student en werknemer wordt gewerkt aan het luchtvaartonderwijs van de toekomst.

HoA is een vierjarig programma dat in september 2019 is gestart. Het bijzondere jaar 2020 was voor HoA het eerste volledige jaar. Een jaar waarin meteen maximale wendbaarheid werd gevraagd. Vanwege de omstandigheden ging het bedrijfsleven, begrijpelijk, in de overlevingsstand en ging de aandacht van het onderwijs allereerst naar het onderwijs zelf: hoe te zorgen dat les op afstand via digitalisering snel uitgerold kon worden?

Ook de nieuwe werkelijkheid van krapte op de Schiphol arbeidsmarkt naar grote uitstroom, stagetekorten en doorstroom, gaven deels een verschuiving in de thematiek. Een leven lang ontwikkelen en digitalisering werden als vanzelf nog urgenter. Duurzaamheid is blijvend van belang en evident om als sector te mogen (terug) groeien.

Gesteund door een reviewboard met daarin Royal Schiphol Group, KLM, ROC van Amsterdam/Flevoland en Transavia, is voor House of Aviation nu haar tweede volledige kalenderjaar ingegaan. Een jaar waarin de onderwijsvernieuwing op de thema's duurzaamheid, digitalisering en een leven lang ontwikkelen verder gestalte gaat krijgen in concrete Learning Labs. En waarin onderwijs en bedrijfsleven duurzaam en intensief samenwerken voor de opleiding van de luchtvaartmedewerker van de toekomst.



MBO College Airport blij met surveillanten uit bedrijfsleven

Voor de zomervakantie, afgelopen schooljaar, hebben ongeveer 1.000 laatstejaars studenten van MBO College Airport examen gedaan. Vanwege de coronamaatregelen konden er veel minder examenkandidaten in een klas dan normaal. Daardoor waren er veel meer surveillanten nodig. MBO College Airport vroeg Luchtvaart Community Schiphol (LCS) om assistentie, waarna LCS eigen collega's heeft ingezet als surveillant en een oproep heeft geplaatst op het intranet van Royal Schiphol Group.

Daar kwamen veel enthousiaste reacties op! Suzanne van Egmond, voormalig adviseur Omgevingscommunicatie bij Royal Schiphol Group was een van hen: "Ik vond het erg leuk om namens Schiphol een bijdrage te kunnen leveren aan de diplomering van toekomstige collega's.

Je ontvangt de studenten, controleert hun ID's, wijst ze een plek toe en helpt ze met inloggen. Ook houd je de tijd in de gaten. Dat kunnen ze zelf ook zien, maar vaak zijn ze zo geconcentreerd aan het werk, dat ze de tijd vergeten. De spanning die zij hebben is echt voelbaar".

Jacqueline Vunderink, namens het team van de Dienst Examinering: "Het was ontzettend fijn dat zij het mogelijk hebben gemaakt om al deze examens af te nemen, zodat deze studenten kunnen diplomeren of hun studie voort kunnen zetten. Er zijn ongeveer 160 examensessies gehouden op onze twee locaties; de Opaallaan en de Diamantlaan. Hierbij hebben we 47 keer gebruik gemaakt van 'externe surveillanten'".



LCS Council – Kijk verder dan je eigen bedrijf

Sinds drie jaar zit ik in de LCS Council en eigenlijk ben ik vanaf de start van Luchtvaart Community Schiphol (LCS) nauw betrokken geweest vanuit I-SEC: Wat ik fijn vind aan de samenwerking met LCS is je zichtbaarheid als bedrijf, richting andere bedrijven in de community. Via meetings, die LCS organiseert, kom je gemakkelijk in contact met andere werkgevers. Je vindt elkaar om ideeën uit te wisselen, projecten mee te starten, maar ook wanneer bijvoorbeeld bij jou personeel weggaat, waar een ander bedrijf behoefte aan heeft of andersom. *Life time employment* bestaat niet meer, maar een loopbaan op Schiphol bij verschillende bedrijven zou toch prachtig zijn?



Ook ben ik blij met het lijntje dat we via LCS hebben met MBO College Airport. Een groot deel van onze werknemers start daar hun opleiding of loopt bij ons stage. De verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven vind ik heel belangrijk. Wat mij ideaal zou lijken is als je in een vaste week per jaar docenten van MBO College Airport laat langskomen bij verschillende bedrijven om hen bij te praten. Ieder jaar opnieuw. Er verandert zoveel! Dat vergt een tijdsinvestering van beide partijen, maar dat zou het onderwijs echt ten goede komen.

Het mooie van de samenwerking vanuit de Council, is het contact met diverse brancheverenigingen. Bij de Koninklijke Marechaussee en de politie zijn bijvoorbeeld regelmatig afvallers in de sollicitatieprocedure. Laat die mensen eerst twee of drie jaar bij ons komen werken. Dan hebben ze hun *skills* verrijkt, praktijkervaring opgedaan en kunnen ze daarna opnieuw de procedure in. Het is belangrijk om verder te kijken dan je eigen bedrijf.

De impact van de coronacrisis op de security op Schiphol is enorm. Zowel op ons personeelsbestand als op het werk zelf. Deze situatie vergt veel van onze mensen. Toch moeten wij mee bewegen met de ontwikkelingen op Schiphol. Dat betekent dat wanneer er 25% van de passagiers op Schiphol komt, wij ook maar 25 tot 30% van ons personeel inzetten. Daarnaast hebben we beveiligingstaken richting werknemers op Schiphol en bezoekers. Daar is de impact iets minder groot. Toch hebben we in maart, april vorig jaar 1.000 mensen moeten laten gaan. Deels door tijdelijke contracten niet te verlengen en deels door de inhuur te stoppen. We hebben er heel bewust voor gekozen om de mensen die nu nog in dienst zijn, allemaal te behouden. Zodat we, als het weer aantrekt, voldoende ervaren mensen in huis hebben om alles weer op te starten.

Dependance op Schiphol van Regionaal Werkcentrum

Gemeenten in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam openden op 22 juni 2020 samen met sociale partners, UWV en private partijen het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam. Het werkcentrum verbindt werkgevers die door de coronamaatregelen geen werk voor hun personeel hebben, met werkgevers die juist mensen zoeken. Het doel: de oplopende werkloosheid beperken door personeel van werk naar werk te begeleiden. Op Schiphol is een dependance van dit werkcentrum ingericht.

In de regio Groot-Amsterdam kampen veel mensen en bedrijven met de gevolgen van de coronacrisis. Bedrijven in bepaalde sectoren hebben weinig of geen werk waardoor mensen hun baan verliezen. Tegelijkertijd kunnen in andere sectoren zoals onderwijs, zorg, IT en overheid juist kansen op werk ontstaan. Het werkcentrum brengt vraag en aanbod van werkgevers snel bij elkaar om personeel te matchen en zo werkloosheid te voorkomen.

Van werk naar werk

Het werkcentrum ondersteunt werkgevers om personeel aan het werk te houden. Bijvoorbeeld door bedrijven met elkaar in contact te brengen. En door personeel te helpen bij de overstap van werk naar werk. Bij het mogelijk maken van deze matches stelt het werkcentrum de vaardigheden van mensen centraal. En waar nodig kan een opleiding worden geboden om de overstap van personeel naar een andere branche of werkgever makkelijker te maken.

Website voor werkgevers

Werkgevers die geen werk meer hebben voor hun personeel of juist personeel zoeken, kunnen terecht op grootamsterdamwerktdoor.nl. Via deze website verbindt het werkcentrum werkgevers om vanuit een brede en intensieve samenwerking in de regio proactief aan oplossingen te werken. Op die manier blijven zo veel mogelijk mensen aan het werk en kunnen werkgevers zich richten op de continuïteit van hun bedrijf.

Groeiende netwerkorganisatie

Het werkcentrum is een groeiende netwerkorganisatie van gemeenten Amsterdam, Aalsmeer, Amstelveen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, De Ronde Venen en Uithoorn, UWV, Luchtvaart Community Schiphol,

Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam, VNO-NCW, FNV, Pantar, AM match, ABU, NBBU, MKB Amsterdam, Leerwerkloket, House of Skills en Sociaal Werkkoepel. Door expertises te bundelen kan het werkcentrum snel en effectief reageren op arbeidsmarktontwikkelingen en is daarmee een aanvulling op de bestaande dienstverlening in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam. Voor werkgevers op en rond Schiphol is een dependance van het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam ingericht op de luchthaven: het Werkcentrum Schiphol. Dit bestaat uit een Werkgeversdesk (zowel online als op locatie in The Base op Schiphol) en uit een digitale verzamelplaats met relevante arbeidsmarktinformatie.



Partners en spelers



Samenwerkingspartners

- Actenz
- Adecco
- at.groep
- AutiTalent
- AWWN
- De Buitenboordmotor
- Bureau Volzin
- Déhora
- Demo Advies
- Digital Shapers
- Doorzaam
- Edwin van der Sar Foundation
- Emma at Work
- Focus Nederland
- Gemeente Amsterdam
- Gemeente Lelystad
- GGZ Ingeest
- GGZ Rivierduinen
- Heliomare
- House of Skills
- ITvitae
- JADOS
- JobOn
- Match To Work
- MBO Raad
- Metropoolregio Amsterdam
- Nieuwe Koers
- Omzien BV
- Philadelphia Zorg
- Prikl
- Provincie Flevoland
- Provincie Noord-Holland
- Randstad
- Refrisk
- Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam
- Restart
- Roads
- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
- Sectorfonds Luchtvaart
- Specialisteren
- Staat van Dienst
- Stichting Lezen en Schrijven
- UWV
- Werkgevers Servicepunt Groot-Amsterdam

NAWOORD

De waarde van de school als gemeenschap, de plek waar je samenkomt



De impact van de coronacrisis op het onderwijs is enorm. In eerste instantie hebben we ons gefocust op de uitstroom; zodat laatstejaars studenten hun diploma konden halen. Met name voor de beroepspraktijkvorming was dat een flinke uitdaging. Maar instroom, het aantrekken van nieuwe studenten, is ook belangrijk. Hiervoor hebben we onder andere online open dagen opgezet, studiekeuzetests, webinars en live-chats met studenten georganiseerd. Tegelijkertijd wilden we de studenten die doorstromen naar een volgend niveau of leerjaar, ook optimaal perspectief bieden op een mbo-diploma.

De coronacrisis had impact op alles. Ook op de manier van lesgeven. Niet alle docenten zijn digitaal even vaardig, niet alle studenten blijven bij de les als het online gebeurt, maar ook niet iedere student had een eigen laptop. Op alle fronten en niveaus hebben we ondersteuning ingezet. Ook zijn we in gesprek gegaan met de studenten zelf: waar hadden zij behoefte aan? Wat we hebben gemerkt is dat studenten de meerwaarde zijn gaan inzien van de school als gemeenschap; de plek waar je fysiek samenkomt. Want dat is wat ze nu missen.

In feite loopt het onderwijs net altijd een stapje achter op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Dat is het laatste wat je wilt. Daarom werkt het ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F) veel samen met bedrijven. Denk hierbij aan de Buitenboordmotor en de ontwikkeling van House of Skills en House of Aviation, dat via het Regionaal investeringsfonds mbo (RIF) tot stand is gekomen.

Een recent voorbeeld van het inspelen op een arbeidsmarktvraag is het programma associate degree. Dit is het niveau tussen mbo en hbo in, een verdiepend vakmanschap op niveau 5. We merkten in de praktijk dat deze tussenstap miste. In samenwerking tussen het ROCvA-F en particuliere hbo-opleiding Drechtsteden is het gelukt om deze afstudeervariant op te zetten. Uiteindelijk hopen we deze geïntegreerde variant op alle MBO Colleges in te kunnen aanbieden. Dat is belangrijk, want in het kader van een leven lang ontwikkelen, moet je als onderwijs zelf ook door ontwikkelen.

LCS heeft een belangrijke toegevoegde waarde als gaat om de verbinding tussen het onderwijs en bedrijfsleven. LCS weet wat er speelt bij bedrijven op Schiphol en brengt vervolgens de juiste partijen met elkaar in contact. Dat is cruciaal: bij elkaar kijken waar de expertise zit en vervolgens samen oplossingen bedenken. Dat is de kracht van een community.

Rinza Kleter

Bestuurslid Luchtvaart Community Schiphol
Directeur bestuursdienst van het ROC van Amsterdam-Flevoland

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
06 232 472 38

E-mail

luchtvaartcommunity@schiphol.nl

Website

www.luchtvaartcommunityschiphol.nl

LinkedIn

Luchtvaart Community Schiphol

Omslagontwerp:	LCS 20003 Canon the Creative Hub Brightlands
Vormgeving binnenwerk:	LCS 20003 Canon the Creative Hub Brightlands
Fotografie:	Natasja Wagner www.wagnerfotografe.nl
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 via birgitte.tuinman@schiphol.nl

April 2021

