



## Luchtvaart Inclusief in een notendop

Op 2 december 2015 spraken 26 werkgevers in de Schipholregio de intentie uit om samen te zorgen voor meer arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze samenwerking onder de noemer Luchtvaart Inclusief is een concreet antwoord op de Participatiewet. Deze wet schrijft voor dat het bedrijfsleven tot aan 2026 moet gaan zorgen voor 100.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten. Bij elk bedrijf met meer dan 25 werknemers moet eind 2016 minimaal 1,25% van de werkplekken vervuld zijn door arbeidsgehandicapten.



### Gezamenlijke ambitie

Betrokken partijen hebben afgesproken dat zij in 2016 de gezamenlijke ambitie vormgeven en concreet maken in resultaten. Schiphol Group en werkgeversvereniging AWWN (Algemene Werkgevers vereniging Nederland) zijn samen met Luchtvaart College Schiphol de aanjagers van dit initiatief. Luchtvaart College Schiphol regisseert bovendien de uitvoering. Het type bedrijven dat meedoet, is erg divers. Van luchtvaartpartijen, toeleveranciers, beveiligingsbedrijven, horecabedrijven, schoonmaakbedrijven tot en met bouwbedrijven en bedrijven met een kantoor op Schiphol.

### Update programma-activiteiten

Via deze nieuwsbriefserie willen wij alle betrokken organisaties op de hoogte houden van allerlei activiteiten rondom dit onderwerp op de luchthaven.

## Kandidaat gestart op HR-afdeling bij I-SEC

Beveiligingsbedrijf I-SEC heeft op 1 februari een kandidaat aangenomen uit de doelgroep van AM Groep (leerwerkbedrijf in Haarlem voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) om te helpen bij administratieve werkzaamheden. Carolien Vos, HR Manager bij I-SEC, komt in dit artikel hierover aan het woord.

## Uitdieping van de opgebrachte thema's

Tijdens de rondetafelsessie van 2 december zijn drie hoofdthema's geadresseerd voor Luchtvaart inclusief. Heleen Kuijten-Koenen (Schiphol Group), Hans van Leeuwen (Asito), Bert van der Sluis (Van der Lande), Christine Binnendijk (KLM Cargo), Nadia Diacone (KMAR) en Dionne Vorst (Luchtvaart College Schiphol) vormen een designteam.

Het designteam heeft de eerste stap gezet met het verder uitwerken van de opgebrachte thema's. Hieruit kwamen de volgende ideeën, deze worden komende weken verder uitgewerkt.



### Thema 1: Inclusieve arbeidsmarkt onderdeel HR-strategie

Om een extra impuls te geven aan het draagvlak voor deze doelgroep in organisaties is het idee om een symposium te organiseren voor de business verantwoordelijken van de betrokken bedrijven op Schiphol.

Het doel is om hen te laten ervaren hoe succesvol invulling gegeven kan worden aan een inclusieve arbeidsmarkt en om uit te spreken waarom dit zo belangrijk is. Er zal een datum geprikt worden en een uitvraag zal worden gedaan naar de bedrijven die mee kunnen helpen organiseren.

### Thema 2: Denken vanuit mogelijkheden

Er zijn verschillende, lopende initiatieven om gezamenlijk te onderzoeken wat er aan extra activiteiten mogelijk is. Zo hebben de drie beveiligingsbedrijven op Schiphol al meerdere malen met Luchtvaart College Schiphol en ook met opdrachtgever Schiphol Group om tafel gezeten om te kijken naar de mogelijkheden voor de doelgroep binnen hun branche.

**Voor welk type werk zochten jullie een kandidaat?**

In 2015 heb ik namens I-SEC, samen met HR-collega's van de andere beveiligingsbedrijven op de luchthaven, deel uitgemaakt van een werkgroep Participatiewet. Het doel van deze werkgroep is te onderzoeken welke beveiligingswerkzaamheden passend te maken zijn voor kandidaten uit de doelgroep van de Participatiewet. Bij één van die bijeenkomsten was een expert uitgenodigd op het gebied van talenten binnen het autistische spectrum. Eén van de genoemde talenten was het uitvoeren van repeterende werkzaamheden, zoals het inscannen van documenten voor digitale personeelsdossiers. En dat bleek nu juist een taak te zijn waar we binnen de HR-afdeling van I-SEC veel werk van hebben liggen.

**Hoe verliep de selectie van deze kandidaat?**

Via Luchtvaart College Schiphol, zijn we in contact gekomen met AM Groep. Nadat mijn collega Marcel te Hennepe verschillende kandidaten had gesproken, is de voorkeur uitgegaan naar Ronald. Ronald's specialiteit is het zeer nauwkeurig uitvoeren van repeterende werkzaamheden, waarbij hij zich volledig kan focussen op één taak en daar weinig tot geen fouten in maakt. Dit maakt hem voor I-SEC de ideale persoon om het achterstallige scanwerk zorgvuldig in te scannen en in de digitale personeelsdossiers te plaatsen. Door zijn universitaire achtergrond leert hij snel, wat er in resulteerde dat we hem vanaf dag één al effectief konden inzetten. Een andere reden waarom voor Ronald is gekozen, naast ook het feit dat de kennismaking prettig verliep, is dat hij eerder in een omgeving heeft gewerkt waar veel reuring is. Hierdoor wisten we dat een drukke omgeving hem niet direct zou afschrikken/afleiden.

**Hoe reageerden collega's op de komst van Ronald?**

Leuk om te zien is hoe iedereen op kantoor betrokken is bij de opstart. Door open communicatie naar een ieder over de talenten en uitdagingen van Ronald, merk je dat rekening met hem wordt gehouden zonder dat hij als "anders" wordt behandeld. Als HR Manager ben ik er trots op dat we dit als organisatie al hebben gerealiseerd. We hebben er vertrouwen in dat de positieve start die we tot nu toe ervaren, zich zal voortzetten en we dus over een succesvol resultaat kunnen spreken. Niet alleen ten aanzien van Luchtvaart Inclusief en de Participatiewet, maar vooral ten aanzien van de succeservaring voor Ronald en een accurate personeelsadministratie voor I-SEC.

**Contact**

Meer weten over de ervaringen van I-SEC? Neem contact op met Carolien Vos, HR Manager bij I-SEC, via e-mail [C.Vos@i-sec.com](mailto:C.Vos@i-sec.com).

~~De voorbode van onze medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt~~

Het is van belang om te onderzoeken "welke werkzaamheden" geschikt zijn om gezamenlijk en branche-overstijgend te organiseren voor deze doelgroep. Samen met een aantal inkopers en met de ervaring van IBN uit Veghel is het designteam een sessie aan het voorbereiden. Voor deze sessie worden verschillende werkgevers uitgenodigd om dit verder te verkennen.

**Thema 3: Opnemen van arbeidsgehandicapten**

Eén van de genoemde belemmeringen is de uiteenlopende wet- en regelgeving van de verschillende gemeentes rondom de luchthaven. Er is inmiddels contact gezocht met Gemeente Amsterdam en dit vraagstuk is voorgelegd. De gemeente wil graag meedenken hoe dit efficiënter kan worden georganiseerd. Wordt vervolgd.

Voor het begeleiden en inbedden van de doelgroep zijn diverse ideeën geopperd. Van workshops voor leidinggevend en ambassadeurs tot en met mentorcirkels. Dit moet nog verder vorm krijgen maar er worden nu al veel kansen geïdentificeerd.

**Praktijkstudenten aan de slag bij vliegtuig schoonmaak**

Op 1 februari is een nieuw initiatief op de luchthaven gestart om toekomstige Wajongers kennis te laten maken met de luchthaven en vice versa.

**School en werk combineren**

Het gaat om 9 jongeren van de praktijkscholen uit Amsterdam en Hilversum die gaan stagelopen bij Asito. Zij blijven ingeschreven bij de praktijkschool, maar gaan nu elke maandag een dag naar school bij MBO College Airport. Zij volgen daar de Entree opleiding Schiphol (MBO niveau 1). Op dinsdag, woensdag en donderdag lopen zij stage bij Asito in de vliegtuig schoonmaak. Op vrijdag hebben ze gewoon les op hun eigen school.



**Arbeidscontract bij match**

Het project gaat ca 1,5 jaar lang duren en het doel is dat ze werkervaring opdoen, hun entreediploma halen en, als het een match is, vervolgens een arbeidscontract krijgen aangeboden. Voor Asito is het interessant om deze doelgroep te leren kennen als potentiële instroom vanuit de doelgroep. Kyra, derdejaars HBO-stagiaire Maatschappelijke Werk en dienstverlening, begeleidt deze groep.

**Contact**

Meer weten? Neem contact op met Rajko Kascelan, HR Manager bij Asito, via e-mail [r.kascelan@asito.com](mailto:r.kascelan@asito.com).

Deze nieuwsbrief is een initiatief van Luchtvaart College Schiphol en wordt verspreid onder de betrokkenen van de bedrijven die deelnemen aan het programma Luchtvaart Inclusief. Doel hiervan is om de deelnemende partijen op de hoogte te houden van alle activiteiten die er lopen. Neem voor vragen of opmerkingen naar aanleiding van deze nieuwsbrief contact op met Lucia van der Borg-Broos, Communicatiemanager bij Luchtvaart College Schiphol via e-mail [communicatie\\_sc@schiphol.nl](mailto:communicatie_sc@schiphol.nl). De deelnemende bedrijven zijn Cofely, Cargill, CSU, Facilicom, Lamme, World of Delights, Vanderlande, ACN, G4S, Vebego Airport Services, I-SEC, HMS Host, Koninklijke Marechaussee, Microsoft, Douane Belastingdienst, Hilton, Securitas, Menzies Aviation, Asito, Vermaat, LVNL, Swissport, Danone, AWWN, KLM en Schiphol Group.

