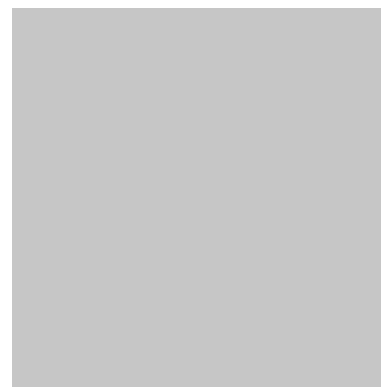
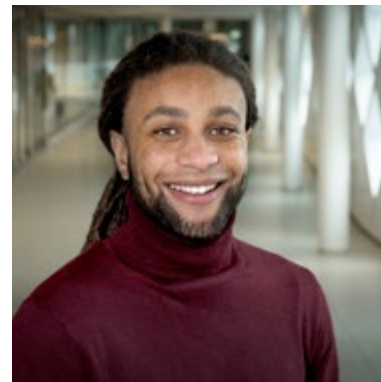
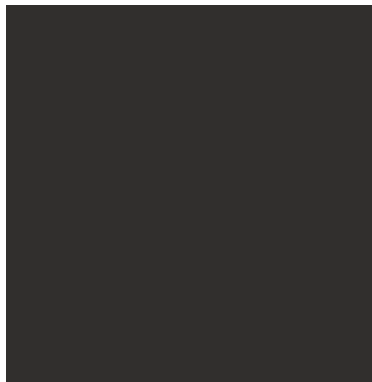


# Luchtvaart Community Schiphol



# INHOUD

- 1 VOORWOORD**
- 2 IMPACT CORONACRISIS OP ARBEIDSMARKT SCHIPHOL**
- 4 ORGANISATIEPROFIEL**
- 5 STERK NETWERK**
- 6 HET TEAM**
- 7 DE DRIE PIJLERS VAN LCS**
- 8 PROGRAMMA'S EN VERHALEN**
  - 8 INCLUSIVITEIT OP SCHIPHOL
  - 10 BANENPLAN SCHIPHOL
  - 12 EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN
  - 13 HOUSE OF AVIATION
  - 14 DOORSTARTBAAN
  - 16 FACILITAIR INCLUSIEF
  - 18 SECTORALE MOBILITEIT
  - 20 WERK-EN-DE-LUCHTHAVEN
  - 21 NATIONALE WERKBEZOEK DAG
  - 22 STAGES BINNEN DDO
  - 24 BBL LOGISTIEK
  - 25 FINANCIËEL FIT
  - 26 WERKEN EN LEREN
  - 28 SKILLSPASPOORT
  - 30 LUCHTVAART INCLUSIEF
  - 32 MATCH TO WORK
  - 34 AWARD DIVERSITEIT IN BEDRIJF
  - 35 DE COMMUNITY
- 36 DASHBOARD**
- 38 LCS COUNCIL**
- 40 NAWOORD**

# VOORWOORD

**Luchtvaart Community Schiphol (LCS) is een netwerk van bedrijven in verbinding met onderwijs en overheid. In 2019 is onze community met zeven organisaties uitgebreid en daar zijn we ontzettend blij mee. Samen met verschillende bedrijven op Schiphol hebben we vernieuwende programma's ontwikkeld, veel mensen kennis laten maken met de beroepen op de luchthaven, mensen in beweging gebracht en mogelijkheden gecreëerd.**

LCS ontwikkelt zich als een open community door ook samenwerkingen aan te gaan met partijen die relevante kennis in de sector brengen en waarmee we gezamenlijk mooie projecten uitvoeren.

Wij willen graag dingen doen die impact hebben, impact om de arbeidsmarkt op Schiphol duurzaam te versterken, door een netwerk aan te bieden, kennis te ontsluiten, onze kennis over te dragen en mensen in verbinding te brengen.

De arbeidsmarkt is continu in beweging en dat was in 2019 niet anders. De krapte op de arbeidsmarkt blijft groot en er staat door een mismatch nog steeds een groep mensen langs de zijkant van de arbeidsmarkt. Dat vraagt om vernieuwend denken. Niet voor niets heeft de LCS Council afgelopen jaar haar arbeidsmarktvisie opnieuw vormgegeven. In de LCS Council zitten betrokken bedrijven die samen met LCS richting geven aan de strategie voor de veranderende arbeidsmarkt op Schiphol.

Werkenden op Schiphol die vaak trouw zijn aan hun werkgever worden in toenemende mate geconfronteerd met veranderende functie-eisen. Dat vraagt om bewustwording ten aanzien van hun ontwikkeling. Dat heeft impact op zowel werkenden als hun werkgevers.

Tussen onderwijs en de bedrijven op Schiphol is een intensieve samenwerking. Voor stagiaires en ook voor werkenden in het kader van een leven lang ontwikkelen. In 2019 heeft MBO College Airport in samenwerking met LCS een regionaal investeringsfonds ontvangen waarmee we gezamenlijk met bedrijfsleven, onderwijs en studenten onder de naam House of Aviation een versnelling in vernieuwend onderwijs willen realiseren.

Daarnaast is de samenwerking met lokale overheden zoals Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam en de Metropoolregio Amsterdam het afgelopen jaar geïntensiveerd. Vanuit een inclusieve gedachte werken wij samen met diverse bedrijven die het verschil maken en met hun kennis nieuwe ontwikkelingen in de sector brengen.

LCS werkt voor bedrijven en bedrijven worden gemaakt door mensen. In dit jaarverslag is dat verwoord via interviews met werkenden, studenten, vertegenwoordigers van bedrijven en mensen uit het onderwijs. Zij vertellen over hun bijdrage aan het duurzaam versterken van de arbeidsmarkt op Schiphol en ze vertellen wat LCS daarin heeft betekend. Daar zijn wij heel trots op.



**Francien David**  
Directeur Luchtvaart  
Community Schiphol

# IMPACT CORONACRISIS OP ARBEIDSMARKT SCHIPHOL

Voor je ligt ons sociaal jaarverslag van 2019. Hoewel wij terugkijken op een mooi en succesvol jaar, lijkt dat nu ineens een ver verleden. De wereld ziet er op dit moment totaal anders uit. De effecten van de coronacrisis op de luchtvaartsector en op de arbeidsmarkt op Schiphol zijn enorm. Wat die effecten op de langere termijn zullen zijn, is nu nog niet te zeggen.

Wat we wel kunnen zeggen is dat onze *drive* om de arbeidsmarkt op Schiphol duurzaam te versterken onveranderd blijft samen met de bedrijven op Schiphol, onderwijs en de overheid. Hoe de arbeidsmarkt van Schiphol zich zal ontwikkelen is onduidelijk maar ontwikkeling en mensen in beweging brengen is nu misschien wel belangrijker dan ooit.

Daarom hebben wij besloten om de eerder geschreven verhalen onveranderd te laten. Mooie verhalen van mooie mensen met een ambitie die we graag met jullie delen.







# ORGANISATIEPROFIEL

Luchtvaart Community Schiphol is dé community voor de arbeidsmarkt op de luchthaven. Een community voor en door bedrijven, die al meer dan 10 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, instroom en inclusiviteit.

Dit doen wij voor mensen 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, het ROC van Amsterdam & Flevoland en KLM.

LCS werkt nauw samen met Sectorfonds Luchtvaart.

## 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

### **Daan Nijssen** *(niet op de foto)*

VP HR Business Partner KLM





## STERK NETWERK

Ook in 2019 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 17 partners en 28 spelers.**

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



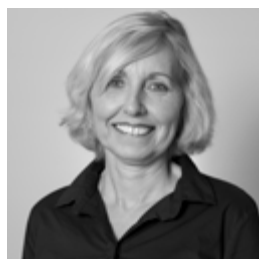
**Hellen Sheerbahadursing**  
Frontoffice medewerkster



**Helma Bos**  
Backoffice medewerkster



**Ilhame Riyani**  
Programmamanager



**Jolanda Roquas**  
Coördinator Trainingen & Opleidingen



**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. Dit doen wij op een vernieuwende manier.



# DE DRIE PIJLERS VAN LCS

**LCS vertaalt actuele arbeidsmarktthema's naar programma's en projecten; daar waar het niet vanzelf gaat en verbinding van partijen nodig is**



## Arbeidsmarkt expertise

- Arbeidsmarktvisie luchtvaartsector
- Arbeidsmarktanalyse en -onderzoek
- Arbeidsmarktrends en -ontwikkelingen



## Programma's en projecten

- Onderwijs
- Ontwikkeling
- Inzetbaarheid
- Instroom
- Inclusiviteit



## Community Building

- Council
- HR Top
- HR Netwerk Schiphol
- Accountmanagement
- Designteam Luchtvaart Inclusief
- (Online) community building
- Offline events

Diensten voor funding partners die LCS een solide basis bieden

Voorbeelden van initiatieven die wij ontwikkelen zijn: Doorstartbaan Buschauffeur, Aviation Traineeship Schiphol, de samenwerking met Talentbase KLM ter bevordering van mobiliteit van werkenden op Schiphol en Luchtvaart Inclusief, waarin bedrijven samenwerken om de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op Schiphol te vergroten. Daarnaast organiseren wij 'Airport Experiences', waarin we potentiële medewerkers kennis laten

maken met (verborgen) beroepen op Schiphol. Verder initiëren wij pilots op het gebied van Zelfroosteren en het skillspaspoort om in de praktijk te toetsen of nieuwe ideeën een kans van slagen hebben. In samenwerking met MBO College Airport ontwikkelen wij bovendien een vierjarig programma voor vernieuwend en wendbaar luchtvaartonderwijs: House of Aviation.

# WE FOCUSSEN OP WAT WEL KAN



**Dick Benschop**

President & CEO Royal Schiphol Group

**Ik geloof in diversiteit. En die kan alleen bestaan als er inclusiviteit is. Schiphol is een afspiegeling van de maatschappij. En de medewerkers op Schiphol zijn een afspiegeling van onze klanten. Iedereen die wil en kan werken verdient een kans en Schiphol biedt een *window of opportunities*.**

## **Motor voor de economie**

Op Schiphol werken circa 68.000 mensen. Op deze locatie zijn rond de 1.000 bedrijven gevestigd, groot en klein. Schiphol is een belangrijke bron voor de werkgelegenheid in de omgeving en een motor voor de economie. Maar er is nog iets anders dat Schiphol economisch minstens zo waardevol maakt. Schiphol ligt op een centrale plaats in de wereld, waardoor wij zeer interessant zijn als overstaplocatie, maar wat ons ook makkelijk bereikbaar maakt. Schiphol ligt dichtbij Amsterdam, dat vanwege haar innovatieve karakter een aantrekkelijke vestigingsplaats is voor grote internationale bedrijven. Die twee versterken elkaar. Je krijgt dan een soort ‘zwaan-kleef-aan-effect’, wat een enorme boost geeft aan de werkgelegenheid.

## **Kansen voor iedereen**

De huidige conjunctuur biedt unieke kansen. Voor iedereen, dus ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkzoekenden die tijdens de crisis geen kans hadden, hebben die nu wel. Wat niet wegneemt dat ik het belangrijk vind om hun arbeidspotentieel te allen tijde te benutten. Ook als de tijden weer veranderen. De arbeidsmarkt is

continu in beweging en als Royal Schiphol Group anticiperen wij voortdurend op deze ontwikkelingen.

Wij moedigen alle initiatieven aan om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te geven op Schiphol. Er zijn zoveel soorten werkgelegenheid, van techniek tot dienstverlening en van beveiliging tot vliegtuigafhandeling. Die enorme diversiteit aan functies biedt kansen voor uiteenlopende werkzoekenden van alle opleidingsniveaus.

#### **Verbindende rol van LCS**

Omdat veel functies onderling verbonden zijn en er een wederzijdse afhankelijkheid bestaat, is samenwerking tussen bedrijven cruciaal. Ook op het gebied van inclusiviteit. LCS speelt hier een belangrijke verbindende rol in. Met Luchtvaart Inclusief geven we samen invulling aan onze maatschappelijke rol. We zijn ons ervan bewust dat we hier een verantwoordelijkheid in hebben en een uitstraling naar de regio. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben we onlangs vastgelegd in de ondertekening van het Banenplan

DE ONDERTEKENAARS VAN HET BANENPLAN SCHIPHOL SAMEN MET DE VERTEGENWOORDIGERS VAN DE BETROKKEN BEDRIJVEN.



Schiphol, samen met de gemeente Amsterdam, WSP Amsterdam en LCS.

#### **Banenplan Schiphol**

Immers: WSP Amsterdam weet *wie* de werkzoekenden zijn en wij weten *welk werk* er is. Die twee moet je optimaal met elkaar combineren. Natuurlijk zijn er belemmeringen: bij bedrijven, bij mensen, in het leggen van contacten en in het plegen van inspanningen. We zijn al een

heel eind op de goede weg. Vanuit het Banenplan kijken we vervolgens verder wat nodig is: als een persoon niet bij de baan past, wat kan er dan wél? We kijken naar taken en talenten en niet alleen naar banen. De focus moet liggen op wat er wel kan!

# BANENPLAN SCHIPHOL

## MAAKT HET VERSCHIL VOOR 750 WERKZOEKENDEN



**Judith Duveen**

Directeur Werk bij de gemeente Amsterdam

**Judith Duveen is directeur Werk bij de gemeente Amsterdam. Zij is een van de ondertekenaars van het Banenplan Schiphol en vertelt waarom dit zo belangrijk is.**

*Judith:* Door het Banenplan Schiphol kunnen we in drie jaar tijd 750 werkzoekenden uit de regio Groot-Amsterdam begeleiden naar werk. Het gaat om mensen voor wie het lastig blijkt om zelf werk te vinden door bijvoorbeeld een arbeidsbeperking, een taalbarrière of iets wat ze meegemaakt hebben waardoor werken langere tijd niet mogelijk was. We willen er ook voor hen zijn.

### **Gezamenlijke ambitie**

De samenwerking tussen de gemeente, Werkgeversservicepunt (WSP) Groot-Amsterdam en de werkgevers op Schiphol en LCS is niet nieuw. We maken ons al langer hard voor deze groep en met de ondertekening van het Banenplan Schiphol bekrachtigen we onze

gezamenlijke ambitie officieel. We gaan echt samen aan de slag om die 750 banen te vinden. En te werken aan duurzame werkgelegenheid.

Je zou kunnen zeggen dat de arbeidsmarkt een afstand heeft gekregen tot de mensen, in plaats van andersom. Die afstand kunnen we overbruggen met het Banenplan Schiphol. Amsterdam telt circa 39.000 mensen in de bijstand. Velen van hen willen en kunnen aan het werk. Maar dat vraagt wel om een andere aanpak. De regio Schiphol biedt een enorme diversiteit aan werkzaamheden en daarmee ook kansen voor alle talenten uit de regio.

### **Innovatieve werkvormen**

Om voor werkzoekenden kansen te creëren, kijken we ook met elkaar naar innovatieve werkvormen. Werkgevers die bijvoorbeeld meer taakgericht kijken in plaats van naar de CV's. Het zou helemaal mooi zijn als werkgevers zo gaan samenwerken dat mensen duurzaam



In het Banenplan Schiphol staat dat de gemeente Amsterdam en Royal Schiphol Group samen met Werkgevers Servicepunt Groot-Amsterdam (WSP) en LCS, waarbij ruim 40 werkgevers op Schiphol zijn aangesloten, de komende drie jaar 750 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan op Schiphol gaan helpen.

aan het werk kunnen. Dat als het werk ergens ophoudt diegene naadloos kan overstappen naar een andere baan op Schiphol. Bijvoorbeeld een werknemer ontwikkelt een loopbaan door zijn talenten eerst in te zetten bij bedrijf A, daarna bij bedrijf B, etc. Zo investeer je in duurzame werkgelegenheid. We kijken nu samen met de ondertekenaars van het Banenplan hoe we daar verder vorm aan kunnen geven.

LCS speelt hierin een belangrijke verbindende rol, waardoor de lijnen tussen de gemeente Amsterdam, WSP en de werkgevers op Schiphol korter worden.

*N.B.: WSP Groot-Amsterdam werkt niet alleen samen met de gemeente Amsterdam, maar ook met andere omliggende gemeentes, met als doel om alle werkgevers in de regio Groot-Amsterdam te voorzien van passend personeel.*

JUDITH DUVEEN, DIRECTEUR WERK GEMEENTE AMSTERDAM, DICK BENSCHOP, CEO ROYAL SCHIPHOL GROUP, FRANCIEN DAVID, DIRECTEUR LCS, RUTGER GROOT WASSINK, WETHOUDER SOCIALE ZAKEN EN SELMA NIJHOF, DIRECTEUR WERKGEVERSSERVICEPUNT (WSP) GROOT-AMSTERDAM.



# EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN



## KENNIS ALS GRONDSTOF DIE JE GEBRUIKT EN HERGEBRUIKT

**Gaby Allard is lid van de Raad van Bestuur van ROC van Amsterdam en Flevoland en geeft haar visie op een leven lang ontwikkelen.**

Gaby: Binnen kennisontwikkeling is vernieuwing niet per definitie het ultieme doel. Soms moet je behouden wat er al is en dat aanvullen met nieuwe inzichten. Zowel van binnenuit als van buitenaf. Want iedereen heeft zijn eigen kennis en alle kennis doet ertoe. Waarbij nieuwsgierigheid cruciaal is. Iedereen heeft impact op zijn eigen manier. Maar daar moet je mensen wel de kans toe geven; hen faciliteren om impactvol te zijn. Soms start je samen een project wat achteraf als project niet succesvol bleek te zijn, maar wel impactvol. Omdat het impact had op de mensen die eraan mee deden en de cirkel om hen heen.

### Leervraag centraal

Vanuit het ROC van Amsterdam en Flevoland moeten wij voorbereid zijn op wat op ons af komt. Maatschappelijke ontwikkelingen volgen wij voortdurend. Bijvoorbeeld: hoe en wat draagt onderwijs bij aan de energietransitie? Vaak wordt naar onze output gekeken: wat leveren wij op? Maar wij kijken ook naar input: wat brengen studenten in? Wij werken met verschillende generaties door elkaar en willen deze impactvol met elkaar verbinden. Ik vind het persoonlijk heel waardevol om die diversiteit aan expertise dichterbij elkaar te brengen. Met als doel kennis te delen en die met nieuwe kennis te verrijken. Ik zie kennis dan ook als grondstof voor verbinding. Die je gebruikt en hergebruikt. Hierbij staat de leervraag centraal en niet de lerende.

### Lineair versus circulair

Ik ben altijd bezig met het creëren van cirkels; neem mee uit de kring wat voor jou belangrijk is en breng het verder, laat het groeien. Ik zie leren dan ook niet als een lineair proces: dat je iets mist en dat gaat leren, met een begin en een einde. Ik zie dat circulair: je hebt een bepaald kennisniveau, je voegt daar iets aan toe door het in dialoog te brengen en dat brengt het verder.

Bij het oplossen van vraagstukken of problemen geloof ik ook niet in een hiërarchische benadering. Waar ik wel in geloof is iedereen te benaderen als expert op zijn eigen gebied, vanuit een inclusieve gedachte. Dan benadruk je wat iemand weet en niet wat iemand mist. En als je uitgaat van iets wat al bestaat en samen het doel hebt iets op te lossen, is aanhaken leuker, makkelijker en veel

# HOUSE OF AVIATION

Werkgevers in de luchtvaart zien voor de komende jaren grote uitdagingen. Om alle veranderingen in de luchtvaartsector bij te kunnen blijven benen moeten onderwijs en praktijk meer, en beter, op elkaar worden afgestemd. Het ROC van Amsterdam en Flevoland en de Hogeschool van Amsterdam verzorgen in de Metropoolregio Amsterdam het luchtvaart gerelateerd beroepsonderwijs. De werkgevers op de luchthaven en deze onderwijsinstellingen hebben daarom het initiatief genomen om House of Aviation op te richten.

MBO College Airport en Luchtvaart Community Schiphol zullen in een publiek-private samenwerking een voortrekkersrol innemen in dit vierjarige programma om de aansluiting van het onderwijs op de behoefte van het bedrijfsleven te verbeteren. House of Aviation (HoA) is een Learning Hub waarin studenten en docenten samenwerken met werknemers en werkgevers van de luchthaven, aan het luchtvaartonderwijs van de toekomst. Binnen HoA worden belangrijke vraagstukken als digitalisering, duurzaamheid en het principe van 'een leven lang ontwikkelen' voor medewerkers bevestigd.

[www.house-of-aviation.nl](http://www.house-of-aviation.nl)

Samenwerkende partijen zijn:

KLM, Royal Schiphol Group, Lelystad Airport, Swissport, Facilicom, Viggo, Transavia, I-SEC, Luchtvaart Community Schiphol, ROC van Amsterdam - Flevoland, Hogeschool van Amsterdam, Dunamare Onderwijsgroep, Iris onderwijsgroep, Sectorfonds Luchtvaart, Stichting College van Belanghebbenden Luchtvaartonderwijs.

*Het Ministerie van Onderwijs (Regionaal Investeringsfonds MBO), de gemeente Amsterdam, de gemeente Lelystad, de provincies Noord-Holland en Flevoland ondersteunen het programma financieel.*

minder eng. Ik zeg daarom nooit: kom in beweging, maar máák beweging. Dan leer je vanzelf.

## Kennis delen kan je leren

Kennis delen is overigens wel iets wat je moet (aan)leren. Van nature zijn mensen bezig om iets van een begin naar een eindpunt te brengen. Maar door het te delen wordt het groter. Velen zijn zich niet eens bewust van de hoeveelheid kennis die ze hebben. Mogelijk omdat ze dagelijks maar op een deel daarvan bevroegd worden. Het is belangrijk om van jezelf te weten waar je goed in bent, waarin jij waardevol bent en daar verder op in te zetten. Met nieuwsgierigheid als grootste motor.

LOGISTIEKE SIMULATIE OMGEVING OP  
MBO COLLEGE AIRPOR





# DOOR- STARTBAAN

**‘Doorstartbaan’ is een sectoraal programma gericht op het omscholen van mensen van het ene type beroep naar het andere. Doorstartbaan biedt deelnemers de mogelijkheid kennis te maken met een nieuw soort beroep of vakgebied en de mogelijkheid tot omscholing.**

Het kan gaan om mensen die zijn vastgelopen in hun huidige functie, bijvoorbeeld omdat zij vanwege fysieke redenen hun functie niet meer (duurzaam) kunnen uitvoeren. Of om mensen van wie de functie (op termijn) ophoudt te bestaan. Daarmee biedt dit de deelnemers nieuw toekomstperspectief en wordt talent voor de luchtvaartsector ingezet en behouden op plekken waar het ook daadwerkelijk nodig is.

In september 2019 is LCS gestart met de eerste pilot Doorstartbaan, waarin medewerkers vanuit verschillende, veelal fysiek zware functies worden opgeleid tot buschauffeur voor op het platform.

We realiseren met dit programma een win-win: kandidaten worden opgeleid voor een andere functie en krijgen daarmee nieuw toekomstperspectief op de arbeidsmarkt. Arriva Touring\*, verantwoordelijk voor het vervoer van passagiers van de terminal naar de vliegtuigen, kan opgeleide chauffeurs die al bekend zijn met de luchthaven Schiphol inzetten op deze werkzaamheden. Daarnaast werken de bedrijven waar de kandidaten vandaan komen aan de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers.

*\*Dit programma is tot stand gekomen i.s.m. HTM Specials die tot 1 april 2020 verantwoordelijk was voor het busvervoer op het platform.*



**NAAM:** JOHN APPELMAN**FUNCTIE:** BUSCHAUFFEUR OP HET PLATFORM

## DETTIG JAAR ERVARING IN DE LUCHTVAART

John Appelman werkt al 31 jaar bij KLM, in verschillende functies. Ruim 20 jaar bij Cargo en de laatste 10 jaar bij Ground Services. Onlangs gooide hij het roer om. Als buschauffeur op het platform brengt hij passagiers van de gate naar hun vliegtuig en andersom.

*John:* Tot vorig jaar werkte ik op de regieafdeling van KLM Ground Services, eerst als planner, met een ouderwets planbord, en later als regisseur. Ik zorgde ervoor dat er per vliegtuig voldoende mensen aanwezig waren om de bagage te laden en te lossen. Op een gegeven moment is besloten om het regieproces te digitaliseren en werden alle regisseurs bij elkaar gezet. Ik kwam bij ICA terecht. Dat vond ik minder leuk en een stuk zwaarder. In januari 2019 raakte ik overspannen. In de loop van het jaar ben ik weer gaan reïntegreren. Bij crewtransport. Dan breng je de vliegtuigbemanning van en naar hun toestel. Hartstikke leuk vond ik dat. Ik ontving zelfs een officieel compliment van een bemanningslid van KLM Cityhopper!

Op een gegeven moment werd ik zowel door mijn HR- als door mijn re-integratie officer geattendeerd op het programma 'Doorstartbaan'. Ik ben naar de informatiebijeenkomst gegaan en het leek me wel wat. Ik ben positief ingesteld, dus ik dacht: waarom niet? Ik kan de komende periode van hot naar her gaan op zoek naar een nieuwe baan binnen of buiten KLM of ik kan de laatste drieënhalve jaar tot mijn pensioen in een keer overbruggen.

Begin januari ben ik begonnen met de theorielessen en half februari met de rijlessen. Ik rijk er echt naar uit om te kunnen beginnen. Het voordeel is dat ik ruim dertig jaar Schiphol ervaring heb en het luchtvaartproces ken. Als passagiers vragen hebben, kan ik daar goed op antwoorden.



NAAM: BARBARA HUISER

FUNCTIE: HR-FUNCTIONARIS BIJ HAGO AIRPORT SERVICES

# FACILITAIR INCLUSIEF

## SAMEN BIJDRAGE LEVEREN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

Barbara Huizer is HR-functionaris bij Hago Airport Services. Hago neemt samen met Asito, ISS en Raggers deel aan een collectief samenwerkingsverband; Vier schoonmaakbedrijven die feitelijk elkaars concurrenten zijn op Schiphol, zetten zich samen in op verschillende thema's.

*Barbara:* Vanuit het Collectief bieden wij dit contractjaar vijftien medewerkers van de vier schoonmaakbedrijven de kans om een startkwalificatie te krijgen door het behalen van een mbo-diploma. Deze medewerkers werken vier dagen en gaan een dag per week naar school. Hiermee vergroten zij hun toekomstperspectief.

Van de docenten horen wij dat ze nog nooit zo'n enthousiaste groep gehad hebben. Wat wij terugkrijgen van onze medewerkers is dat zij positief zijn over de kans om een opleiding te kunnen doen. Het volgen van een mbo-opleiding maakt hen trots en draagt bij aan hun zelfvertrouwen. Omdat zij op school vakken krijgen als Nederlands, Engels en digitale vaardigheden, kunnen zij het geleerde direct toepassen in de praktijk!

Vanuit ons contract met Schiphol Group moeten wij jaarlijks KPI's behalen op thema's als personeel, veiligheid, duurzaamheid en kwaliteit. Dit geldt voor alle deelnemende partijen aan het collectief. Ieder contractjaar focussen wij ons op een specifiek thema. Vanuit het Terminal Ontwikkel Plan hebben wij onze medewerkers het eerste contractjaar via gesprekken meegenomen in de toekomstige vernieuwingen in de terminal en wat dat voor het schoonmaakvak betekent. Het tweede contractjaar hebben we vanuit het project Facilitair Inclusief tien medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans gegeven de mbo-opleiding Entree Luchthaven te volgen met uitzicht op een vaste baan. Vorig jaar hebben wij acht jongeren via de Branded Class een opleiding en een stageplek aangeboden. Dit jaar richten wij ons op de inzetbaarheid en mobiliteit voor vaste medewerkers.

Schiphol Group wil graag een inclusieve luchthaven zijn en daar leveren wij graag een bijdrage aan. Dat doen wij door er als Collectief samen voor te zorgen dat onze medewerkers zich doorontwikkelen en dat ze gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar blijven voor de luchthaven.

Facilitair Inclusief is een samenwerking tussen het Facilitair Collectief van schoonmaakbedrijven (Asito, Ridders, Hago Airport Services en ISS), LCS, MBO College Airport en het Werkgevers Servicepunt Groot-Amsterdam (WSP). Vanuit dit project gaan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een jaar werken bij een van de schoonmaakbedrijven en tegelijkertijd de opleiding Entree Luchthaven volgen. In 2019 heeft een groep medewerkers uit het collectief de kans gekregen hun Entree-diploma te halen.



**NAAM:** BEVERLEY ADAMS  
**FUNCTIE:** MEDEWERKSTER SCHOONMAAKONDERHOUD

## EEN MBO-DIPLOMA BRENGT JE VERDER

Beverley Adams komt oorspronkelijk uit Brits-Guyana en woont sinds 17 jaar in Nederland. Ze begon als uitzendkracht bij Hago Airport Services en werkt inmiddels drie jaar als algemeen medewerkster schoonmaakonderhoud. Vorig jaar september startte ze met de BBL-opleiding Entree Luchthaven op MBO College Airport.

*Beverley:* Ik hoorde van deze mogelijkheid via mijn leidinggevende. Het leek mij interessant om een opleiding te volgen. Vervolgens kreeg ik een gesprek met HR functionaris Barbara Huizer en facility manager Sven Bloem. Dat was een prettig gesprek en daarna heb ik mij ingeschreven voor de opleiding. Ik heb een leuke klas, waarin mensen zitten van Asito, Ridders en ISS. Ook met de docente ben ik heel blij, zij is heel betrokken bij ons.

Wat ik leuk vind zijn de vakken Engels en Nederlands, maar ook rekenen en computervaardigheden. Mensen die geen baan hebben en de BBL-opleiding Entree volgen, krijgen het vak werknemersvaardigheden, maar alle mensen uit mijn klas werken al langer voor een schoonmaakbedrijf. Daarom is bijvoorbeeld het vak werknemersvaardigheden vervangen door digitale vaardigheden. Daar hebben wij veel aan.

Op zich gaat het werken en leren mij goed af, ook al heb ik best veel huiswerk. Als ik op zondag een avonddienst heb gehad en maandag op tijd moet opstaan voor school, is dat soms even lastig. Voorheen werkte ik vijf dagen, maar nu ik een dag per week naar school ga, werk ik vier dagen. De schooldag wordt doorbetaald, daar ben ik heel blij om. Ik ben dankbaar dat ik deze opleiding mag doen. En als ik eraan denk dat ik straks mijn mbo-diploma heb, maakt mij dat heel trots. Misschien ga ik dan nog wel verder leren.

Tegen andere collega's van Hago Airport Services, maar ook van Asito, Ridders en ISS zou ik willen zeggen: Meld je aan, probeer het, want het brengt je verder.

**NAAM:** BAS SIMONS**FUNCTIE:** SENIOR MANAGER HR ADVICE & WORKFORCE BIJ ROYAL SCHIPHOL GROUP

# SECTORALE MOBILITEIT

## SAMEN DE KANSEN VERGROTEN VOOR JE MEDEWERKERS

Bas Simons is Senior manager HR Advice & Workforce bij Royal Schiphol Group. Daarvoor werkte hij bij KLM, ook in HR-functies. Vanuit zijn huidige functie werkt hij samen met het KLM Transitiecentrum en als het aan hem ligt ook met TalentBase.

*Bas:* Ik ken het aanbod van het Transitiecentrum en de mooie resultaten. Wat ik er zo aan goed vind, is het brede scala aan professionele producten gericht op loopbaanontwikkeling, de kwaliteit daarvan en de totale opzet. Naast loopbaanbegeleiding kan je er bijvoorbeeld ook financieel advies inwinnen.

Binnen Schiphol Group hadden we daar ook behoefte aan. De partijen waar het Transitiecentrum mee samenwerkt zijn vooraanstaande partijen die ik zelf ook gekozen zou hebben. Toen dacht ik, waarom alles zelf opzetten als het al bestaat? Bovendien is het dichtbij, toegankelijk, alles bijeen op een plek en onpartijdig.

Christine Binnendijk ken ik als voormalig collega. We geloven allebei in een sectorale aanpak. Medewerkers in de luchtvaartsector zijn vaak trouw aan hun bedrijf en gehecht aan

de locatie. Daar zit veel arbeidspotentieel dat je niet verloren wilt laten gaan. In 2019 zijn we gestart met de begeleiding van een groep boventallige medewerkers van de afdeling Asset Management door het Transitiecentrum en daarna van Schiphol Telematics. De ervaringen zijn positief.

Naast boventaligheid is vrijwillige mobiliteit ook een actueel onderwerp. Hiervoor heeft KLM TalentBase ontwikkeld. Binnen Schiphol Group is het blijven ontwikkelen en nadenken over je toekomst al jaren een belangrijk onderwerp. Bij ons bestaan al veel initiatieven op het gebied van mobiliteit, maar wij willen de ondersteuning van TalentBase ook als optie aanbieden aan onze medewerkers, op vrijwillige basis.

Ik geloof heel erg in de driehoek Royal Schiphol Group, LCS en TalentBase. TalentBase heeft de producten en de specialisten, wij hebben de mensen die er baat bij hebben en LCS heeft het netwerk in de luchtvaartsector. In een krappe arbeidsmarkt is juist dat netwerk zo belangrijk. Je kunt het beter met elkaar samen doen, dan ieder voor zich. Samen vergroot je de kansen voor je medewerkers.



Werkenden in de luchtvaartsector hebben specifieke kennis en vaardigheden. Wanneer iemand in het ene bedrijf niet meer optimaal tot zijn recht komt, kunnen zijn of haar vaardigheden van grote waarde zijn voor een ander bedrijf. Door samen te werken en vraag en aanbod bij elkaar te brengen kun je iemand een nieuw perspectief bieden en tegelijkertijd zijn skills behouden voor de sector.



**NAAM:** CHRISTINE BINNENDIJK  
**FUNCTIE:** DIRECTEUR KLM TRANSITIECENTRUM

## BEHOUD KENNIS EN ERVARING VOOR DE SECTOR

Christine Binnendijk is directeur van het KLM Transitiecentrum, waar boventallige KLM-medewerkers worden begeleid naar een nieuwe functie; binnen, dan wel buiten het bedrijf.

*Christine:* Bij de begeleiding van boventallige medewerkers vanuit het Transitiecentrum constateerden we dat veel medewerkers voor het eerst werd gevraagd na te denken over: wat zijn mijn talenten, waar word ik gelukkig van? Eigenlijk is dat jammer. Daar zou je al veel eerder in je loopbaan mee aan de slag moeten gaan. Om die reden is, naast het Transitiecentrum, onlangs TalentBase geopend. Dé plek waar KLM-medewerkers, op elk moment in hun loopbaan terecht kunnen voor inspiratie, workshops en coaching op loopbaangebied.

Wij zitten in The Base, tegenover LCS. LCS ontwikkelt programma's en organiseert bijeenkomsten, mede om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de sector bij elkaar te brengen. Schiphol is een cluster van bedrijven die van elkaar afhankelijk zijn voor het totale passagiersproduct. Wanneer iemand in het ene bedrijf niet meer optimaal tot zijn recht komt, kunnen zijn of haar vaardigheden van grote waarde zijn voor een ander bedrijf

in de luchtvaartsector. Werkenden op Schiphol hebben iets met de luchtvaart en willen graag in de sector blijven werken.

Vanuit deze gedachtegang is onze samenwerking ontstaan. Het is onze expertise om mensen klaar te maken voor de arbeidsmarkt. Wij hebben daarvoor 'alles in huis'. LCS heeft de contacten met de bedrijven op Schiphol en kent hun behoefte. Als ieder vanuit zijn kracht werkt, kun je samen veel bereiken voor werknemers en voor de sector.

De eerste opdracht die we vanuit het Transitiecentrum samen zijn aangegaan, is de begeleiding van een groep boventallige medewerkers van twee afdelingen van Royal Schiphol Group. Ook zijn we met Schiphol en een aantal andere bedrijven in gesprek om de dienstverlening van TalentBase (de zogenaamde vrijwillige loopbaanondersteuning) aan te bieden. Wij doen dit niet vanuit een commercieel oogpunt, maar vanuit sectorbelang. Wij richten ons op de mensen en stimuleren hun mobiliteit en verhogen van de inzetbaarheid, zodat hun kennis en ervaring behouden blijft voor de luchtvaartsector.

**NAAM:** QUINCY VAN DE LEUV**FUNCTIE:** JOBHUNTER WERKGEVERS-SERVICEPUNT GROOT-AMSTERDAM

## BIJDRAGEN AAN IEMANDS ONTWIKKELING

Quincy van de Leuv werkt als Jobhunter bij Werkgevers-servicepunt Groot-Amsterdam (WSP). Een regionaal samenwerkingsverband van UWV en gemeenten dat in partnerschap met werkgevers werkzoekenden in de regio aan het werk helpt.

Vanuit het Jongerenpunt Zuid-Oost begeleidt Quincy jongeren naar werk. Jongeren melden zich bij het Jongerenpunt van de gemeente Amsterdam om een bijstandsuitkering aan te vragen of voor hulp bij het vinden van werk. Zij worden dan begeleid door een Jongerenadviseur. Als een jongere jobready is, wordt deze door de Jongerenadviseur gekoppeld aan de Jobhunter.

Eind november vorig jaar organiseerde LCS speeddates voor werkzoekende jongeren. Een laagdrempelige manier om met werkgevers op Schiphol in gesprek te kunnen gaan. Op basis van de voorkeursfuncties van de kandidaten zorgde LCS voor de aanwezigheid van de werkgevers en WSP voor de kandidaten.

*Quincy:* We kijken vooral naar de kwaliteiten en wensen van een kandidaat. Wat heb je gedaan? Wat zou je graag willen? Vervolgens bepalen we de route. Ik help de kandidaat met het

Werk-en-de luchthaven is een samenwerking tussen de provincie Noord-Holland, de gemeente Amsterdam en LCS. Dit omvat een aantal projecten waarbij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans krijgen om kennis te maken met de beroepen op de luchthaven, arbeidsfit te worden en werk te vinden.

maken van een cv en een goede motivatiebrief. We oefenen ook sollicitatiegesprekken en er wordt contact gelegd met de werkgevers.

Deze speeddates zijn belangrijk, omdat het voor veel kandidaten moeilijk is om op 'de reguliere manier' werk te vinden. Sommige worden niet uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken of weten niet hoe zij zichzelf het beste kunnen presenteren.

Voorafgaand aan de speeddates hebben de Jobhunters de jongeren die graag op Schiphol willen werken, voorbereid op de speeddates zodat ze beslagen ten ijs kwamen. Los van het resultaat, is het feit dat ze in gesprek kunnen met de werkgever, samen met de gesprekservaring zelf, voor hen van groot belang. Alles valt of staat met de bereidheid van de werkgevers om in gesprek te gaan met de kandidaten en hen vervolgens een kans te geven.

Het mooie van dit werk is dat je kunt bijdragen aan iemands ontwikkeling. Als iemand iets graag wil, maar het lukt niet, kun jij degene zijn die dat extra zetje geeft. Je geeft in feite handvatten, zodat de kandidaat het uiteindelijk zelf kan.

WERK-EN-DE-  
LUCHTHAVEN

# NATIONALE DAG VAN HET WERKBEZOEK



Op 20 november 2019 heeft de Nationale Werkbezoekdag plaatsgevonden, georganiseerd door JobOn (voorheen stichting DeBroekriem). Op Schiphol hebben 11 bedrijven zich voor deze dag aangemeld en 53 deelnemers hebben een rijkje in de keuken genomen bij een organisatie op Schiphol.

De Nationale Dag van het Werkbezoek wordt georganiseerd om zowel werkzoekenden als werkenden die zich willen oriënteren op een volgende stap in hun loopbaan, op een laagdrempelige manier inzicht te geven in een (andere) organisatie. Bij LCS voerden ook drie kandidaten een netwerkgesprek met een van onze collega's.

De reacties zijn zeer positief geweest voor zowel de ontvangende bedrijven als de kandidaten die zich (her)oriënteren op werken op Schiphol. Door het delen van kennis en ervaring help je een werkzoekende verder in de zoektocht naar een volgende baan. Als werkgever zet je jezelf in de spotlights, laat je zien welke kansen er in je branche zijn én kom je in gesprek met talentvolle mensen. De eerstvolgende Nationale Werkbezoekdag staat gepland op 25 november 2020.

**NAAM:** MARC VAN HAAREN**FUNCTIE:** SENIOR MANAGER DAY2DAY OPERATIONS BIJ ROYAL SCHIPHOL GROUP

# STAGES BINNEN DDO

## KWEEKVIJVER VOOR TALENT

Marc van Haaren is Senior Manager Day2Day Operations (DDO) bij Royal Schiphol Group. Eind vorig jaar liepen negen mbo4-studenten stage binnen zijn bedrijfs onderdeel. Zijn ervaringen zijn positief.

Marc is verantwoordelijk voor de dagelijkse operatie op Schiphol: denk hierbij aan de regie op airside, de passagiersbegeleiding in de terminal, de bagage afhandeling in de kelders, de handhaving en toezicht in alle werkgebieden op Schiphol. DDO zorgt ervoor dat alle operationele processen op elkaar aansluiten zodat de passagier tevreden met zijn koffer aan boord op tijd kan vertrekken. Bij DDO werken veel mbo-geschoolde medewerkers.

*Marc:* Wij zijn altijd op zoek naar goede mensen. Het bieden van stageplekken zie ik als een kweekvijver voor talent. Als het van beide kanten bevalt, kun je hen misschien aannemen na hun opleiding. Ze hebben dan toch een streepje voor. Tegelijkertijd geven we vanuit Royal Schiphol Group invulling aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid, want je biedt jonge mensen een kans.

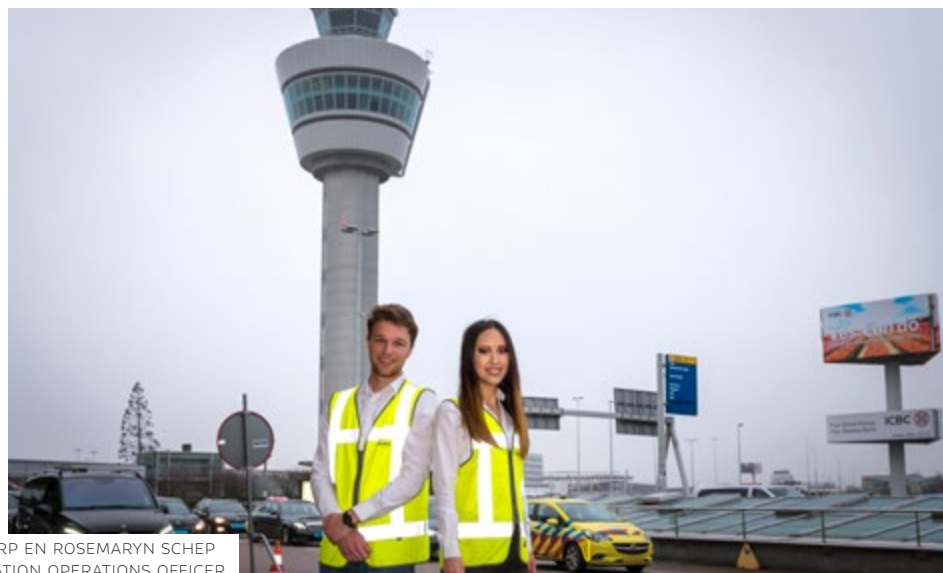
De studenten rouleerden in een half jaar tijd tussen drie afdelingen: Airport Authority, Airside Operations en Passenger Operations.

Dit ging heel goed, maar we liepen ook tegen zaken aan. Bij Airport Authority moet je bijvoorbeeld mensen aanspreken op hun gedrag. Dat is voor een stagiair best lastig. Aan airside konden de studenten niet alles doen, omdat zeven weken te kort is om je veldbevoegdheid te halen. Dat was voor beide partijen jammer. Bij floormanagement was er daarentegen een maximale rliik. Hier konden de stagiairs actief bijdragen aan het passagiersproces in de terminal. Taken die bovendien heel goed aansluiten op het hospitality-aspect van hun opleiding.

We zagen grote verschillen in sociale vaardigheden van de stagiaires. En niet iedere stagiair is geschikt voor bepaalde functies in de operatie. Daarnaast was het voor onze stagebegeleiders soms best zwaar, omdat je de gehele dienst iemand naast je hebt die nog niet alles kan of mag, maar wel aandacht verdient. Toch zijn we blij dat we gezamenlijk deze ervaring hebben opgedaan. We hebben dan ook besloten om hiermee door te gaan, in een aangepaste vorm. Daar denken we nu over na. Zodat we de stages voor beide partijen optimaal kunnen invullen.



LCS verzorgt het stagebureau voor Royal Schiphol Group, waar jaarlijks minimaal 100 gemotiveerde studenten op mbo-, hbo- en wo-stagiairs worden geplaatst bij verschillende afdelingen. In 2019 bood de afdeling Operations 9 studenten van de mbo4-opleiding Aviation Operations Officer een stageplek.



**NAAM:** LAURENS WAASDORP EN ROSEMARYN SCHEP  
**FUNCTIE:** STUDENTEN AVIATION OPERATIONS OFFICER

## ALS HET AAN ONS LIGT, VOLGEND JAAR WEER!

Laurens Waasdorp en Rosemaryn Schep zijn tweedejaars studenten van de mbo4-opleiding Aviation Operations Officer op MBO College Airport in Hoofddorp. Ze liepen 21 weken stage bij Day2Day Operations (DDO). Beiden zijn super enthousiast.

*Laurens:* we rouleerden met groepjes van drie studenten tussen drie afdelingen. Mijn groepje begon bij airside. Ik werd al snel met collega's gezien. Collega's gaven zelfs aan dat ze mij wel in hun team zouden willen. Dat is natuurlijk gaaf om te horen. Ik zou hier in het derde jaar wel een half jaar stage willen lopen, dan kan ik ook mijn veldbevoegdheid halen.

*Rosemaryn:* ik begon bij floormanagement. Ik had het daar heel erg naar mijn zin, vooral omdat ik veel zelf mocht doen. Je krijgt een gebied toebedeeld, waarin je moet zorgen dat alles in goede banen wordt geleid. Onderdeel hiervan is storingen signaleren en zorgen dat ze worden opgelost. Ondertussen krijg je continu vragen van passagiers. Zij weten niet dat je stagiair bent, maar dat is juist goed, want daar leer je ontzettend veel van. En mensen helpen geeft mij zo'n goed gevoel!

*Laurens:* in een half jaar tijd heb ik Schiphol van boven tot onder gezien. Zowel landside als airside. Sommige collega's weten niet wat er 'aan de andere kant speelt'. Dat leidt soms tot onbegrip. Wat ik heel mooi vond om te zien, is dat tijdens calamiteiten alle diensten op Schiphol zo goed samen werken; Koninklijke Marechaussee, SDBV, floormanagers, NS, etc. Dan is het echt een geoliede machine.

*Rosemaryn:* een tof onderdeel van de stage, waren de meeloopdagen. We zijn in de verkeerstoren geweest, in de bagagekelder en bij de Havendienst. Ik heb meegelopen met een gate agent van KLM en bij de sleepdienst. Dat is zo leerzaam. Dat die mensen daar tijd voor maken vind ik echt bijzonder. Ik heb zelfs vrijwillig nachtdiensten gedraaid. Als het aan mij ligt, loop ik volgend jaar opnieuw stage bij DDO!

*Laurens:* zo'n stage helpt je om een richting te kiezen. Bovendien had de luchtvaart altijd al mijn interesse. Mijn allergrootste droom is om piloot te worden.



**NAAM:** WESSEL VAN DEN BRAND  
**FUNCTIE:** STUDENT LOGISTIEK TEAMLEIDER

# BBL LOGISTIEK

BBL staat voor Beroeps Begeleidende Leerweg: vier dagen werken en een 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.

## GELOOF IN JEZELF

Wessel van den Brand startte vorig jaar met de mbo3-opleiding Logistiek Teamleider op MBO College Airport. Ooit begon hij als praktijkschoolleerling en nu droomt hij stiekem van een functie als Logistiek Supervisor.

*Wessel:* Vier jaar geleden deed ik mee aan het Pro ROC-programma van LCS; ik volgde een dag per week de opleiding Entree Luchthaven, ik ging een dag per week naar mijn praktijkschool en ik werkte drie dagen per week bij Vanderlande op Schiphol.

Mijn taken voor Vanderlande in dat eerste jaar waren bijvoorbeeld het aanvullen van de levensmiddelen in de kantine bij de D-pier buffer, het organiseren van bedrijfskleding en zorgen dat het gereedschap beschikbaar was voor de collega's. Vanderlande is een internationaal bedrijf dat logistieke transportsystemen produceert en heeft op Schiphol drie kantines en drie magazijnen voor hun personeel.

Na mijn Entree opleiding succesvol te hebben afgerond, ben ik doorgegaan met de mbo2-opleiding Medewerker Facilitaire

Dienstverlening bij het ROC van Amsterdam op MBO College Zuidoost. Ik ging drie dagen per week naar school en kon voor de praktijkervaring twee dagen per week bij Vanderlande blijven werken. Ik kreeg iets meer verantwoordelijkheid en mocht ook bestellingen plaatsen, inboeken en uitboeken.

Ook de mbo2-opleiding rondde Wessel succesvol af. En in september is hij gestart met de mbo3-opleiding Logistiek Teamleider. Met pijn in mijn hart moest ik op zoek gaan naar een nieuw stagebedrijf. Van beide kanten beviel het zo goed bij Vanderlande, maar helaas past het werk op Schiphol niet meer bij de opleiding die nu ik volg. Momenteel werk ik met veel plezier als logistiek medewerker bij BMW in Amsterdam.

Als ik erover nadenk waar ik vandaan kom en waar ik nu ben, ben ik best een beetje trots op mezelf. Ik zou ook tegen iedereen willen zeggen: geloof altijd in jezelf. Vroeger dacht ik dat ik automonteur wilde worden, maar dat bleek nijs voor mij. Als het me lukt om deze mbo3-opleiding ook goed af te ronden, wil ik nog door naar de mbo4-opleiding Logistiek Supervisor. Maar voorlopig eerst even focus op dit.

# FINANCIËEL FIT

In samenwerking met EDUZA heeft LCS het programma Financieel Fit met Taal ontwikkeld. Dit is bedoeld om medewerkers op Schiphol te ondersteunen die de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn en daardoor in financiële problemen (kunnen) komen.



**NAAM:** UNAL KOCOBAS

**FUNCTIE:** BASISMEDEWERKER EUROPA VLOOT BIJ KLM CATERING SERVICES

## IK DURF PROBLEMEN NU AAN TE PAKKEN

Unal Kocobas, een ‘Turkse tukker’ zoals hij zichzelf omschrijft, werkt al 20 jaar bij KLM Catering Services. Unal was een van de deelnemers van het programma Financieel Fit. De deelnemers leerden in deze cursus hun taal- en digitale vaardigheid te verbeteren om zo meer controle te krijgen over hun financiële situatie.

*Unal:* Als basisedewerker op de Europa-vloot, haalt hij samen met zijn collega’s de inkomende trollies leeg en zorgt hij ervoor dat deze goed gevuld weer naar de vliegtuigen kunnen gaan. Jaren geleden ben ik gescheiden en kwam ik in financiële problemen. Ik zat echt in zak en as. Ik kon op dat moment niet meer helder nadenken. Op een gegeven moment stond er een deurwaarder op de stoep. Toen ben ik hulp gaan zoeken. Weet je wat het is? In Nederland kan een heleboel, maar je moet wel weten wáár je moet aankloppen en je moet zélf het initiatief nemen. Wat bij mij op dat moment miste, was durf. Ik liet het liggen.

Ik ben een aantal jaren kaderlid geweest bij de FNV. Ik maakte me hard voor veel mensen en kreeg ook dingen voor elkaar. Maar voor mezelf durfde ik dat nog steeds niet goed. Via Ellen Aalders, onze HR officer, hoorde ik van deze cursus. Ik wilde graag mijn Nederlands verbeteren, vooral de schrijfvaardigheid. Maar ik wilde ook leren bij welke instantie je terecht kan met welke problemen. Ook al ben ik inmiddels weer gelukkig getrouwd en heb ik mijn financiële situatie weer op orde.

De cursus duurde tien weken. Het waardevolle is dat ik geleerd heb om meer te durven voor mezélf. Problemen aan te pakken en niet te laten liggen. Wat mij betreft zou er nog wel een vervolg mogen komen op de cursus. Met praktijkvoorbeelden van lastige situaties en hoe je die oplost. Met de groep heb ik nog steeds contact via onze groepsapp. We waren echt een gezin. We durfden elkaar onze verhalen te vertellen, we vertrouwen elkaar.



**NAAM:** DANIELLE BEEK  
**FUNCTIE:** UNITCOACH BIJ AXXICOM

# WERKEN EN LEREN

## IEDER BEDRIJF ZOU DIT MOETEN DOEN

Danielle Beek werkt als unitcoach bij Axxicom. Met het 'karrenmannenproject' is ze vier jaar geleden begonnen: het kost soms veel energie, maar je krijgt er ook heel veel voor terug. Deze collega's zijn zo dankbaar! Ook dit jaar hopen we weer een klasje te kunnen vullen.

*Danielle:* Samen met een collega unitcoach begeleid ik mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Nieuwe mensen komen bij ons binnen via de gemeente Amsterdam, maar ook via de speeddates tijdens de AIRpotential bijeenkomsten bij LCS. Daar zijn wij als werkgever altijd aanwezig. Ik begeleid de mensen van het eerste gesprek tot het afsluiten van hun contract. Maar ook als ze al bij ons werken, ben ik er voor ze.

Ik vind het belangrijk deze mensen te begeleiden. En te proberen om een medewerker met een arbeidsbeperking een veilige werkplek te bieden die uiteindelijk naar een duurzame arbeidsplek leidt. Als je dan van anderen op de afdeling terug hoort wat voor fijne collega deze persoon is, is dat zo gaaf om te

horen! Soms gaan mensen ook weer weg bij ons en dat is prima. Dan is een baan bij Axxicom bijvoorbeeld een opstapje naar een baan bij security.

Een belangrijke voorwaarde is dat er draagvlak binnen je organisatie om deze groep mensen een kans te geven. Bij Axxicom vinden we inclusiviteit belangrijk. We begeleiden passagiers met een mobiliteitsbeperking van en naar de gate en hoe mooi is het dan om die diversiteit weerspiegeld te zien in je eigen organisatie?

Ik hoop echt dat Axxicom een voorbeeld kan zijn voor andere bedrijven op Schiphol. Zodat zij ook kunnen ervaren wat voor enthousiaste volwaardige collega's je hiermee in huis haalt. En hoe waardevol dat is voor je organisatie. Misschien lijkt het in eerste instantie lastig en je moet er heus in investeren, maar er zijn altijd mogelijkheden. Bel me op of kom langs en ik vertel het je!



Het project Werken en leren is een samenwerking tussen LCS, Axxicom, VebeGo en MBO College Airport en de gemeente Amsterdam. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen de kans om een jaar werkervaring op te doen als karrenregulateur en tegelijkertijd de opleiding Entree Luchthaven te volgen. Ze gaan een dag per week naar school en werken vier dagen bij Axxicom en VebeGo.



**NAAM:** CSABA NAGY  
**FUNCTIE:** HUISMEESTER EN KARRENREGULATEUR BIJ AXXICOM

## IK BEN DANKBAAR VOOR DEZE BAAN

Csaba Nagy werkt als huismeester en karrenregulateur bij Axxicom. Eind januari 2019 startte hij met de mbo-opleiding Entree Luchthaven en een jaar later ontving hij zijn diploma, samen met drie medestudenten. Inmiddels heeft hij een jaarcontract bij Axxicom.

*Csaba:* Ik ging een dag per week naar school op MBO College Airport in Hoofddorp en werkte vier dagen op Schiphol. Tijdens mijn opleiding was ik via VebeGo gedetacheerd bij Axxicom.

Ik zorg ervoor dat de rolstoelen altijd op de juiste plaats staan voor de passagiers en de passenger assistants (PA). Ook zorg ik dat de caddies, de wagentjes waarmee we PRM\* passagiers vervoeren opgeladen zijn en help ik passagiers waar nodig. Ik vind het belangrijk om mijn Nederlands te verbeteren. Ik woon bijna 10 jaar in Nederland en ik kom oorspronkelijk uit Hongarije. Ik was daar leraar Engels, want ik heb jaren in Amerika gewoond.

Ik had dat werk in Nederland ook graag gedaan, maar daar is mijn Nederlands niet goed genoeg voor. Mijn Engels is goed en op Schiphol kan ik daar prima mee uit de voeten. Maar daarmee help ik mezelf niet. Ook al heb ik nu mijn diploma, ik wil toch verder komen met Nederlands, vooral grammatica. Dus ik ga nu nog steeds een dag per week naar school.

Ik ben dankbaar voor deze baan en heb het erg naar mijn zin. Leuke collega's en fijne unitcoaches. Wat ik zo leuk vind aan mijn werk is om mensen te kunnen helpen. Laatst werd ik aangeklampt door een oud vrouwtje. Ze was helemaal verdwaald. Ze bleek Hongaarse. Om haar dan toe te kunnen spreken in haar eigen taal is zo mooi!

*\*PRM - passengers with reduced mobility*

**NAAM:** CLAARTJE VAN ULDEN**FUNCTIE:** PROJECTLEIDER BUSINESS DEVELOPMENT BIJ AWWN

# SKILLS- PASPOORT

## WIJ LOPEN HIERMEE OP SCHIPHOL ECHT VOOROP

Claartje van Ulden is projectleider business development bij AWWN (Algemene Werkgeversvereniging Nederland). Samen met haar projectteam heeft zij een skillspaspoort ontwikkeld, dat momenteel door 125 medewerkers op Schiphol wordt getest. Het skillspaspoort helpt je om inzicht te krijgen in wat je als medewerker kan. Het laat in een oogopslag zien welke skills en talenten je in huis hebt. Want als je verder rijkt dan functies en diploma's, ontstaan nieuwe kansen.

*Claartje:* In mei 2019 zijn we met dit project gestart, samen met LCS, House of Skills en Eelloo. Het vraagstuk dat wij als projectteam moesten oplossen was: het werk verandert, onder andere door digitalisering en energietransitie, ook op Schiphol. Draagt een skillspaspoort bij aan een leven lang ontwikkelen? Vergroot het paspoort zelfvertrouwen, zelfinzicht in skills en biedt het de kans om zelf aan de slag te gaan? En tegelijkertijd: wat kunnen werkgevers met zo'n skillspaspoort?

Het idee voor een paspoort werd gepresenteerd tijdens een AWWN-congres in 2018, waar Francien David van LCS en Annelies Spork van House of Skills ook aanwezig waren. Zij waren zo enthousiast dat ze ons hebben gevraagd om samen met hen een prototype te ontwikkelen. Later toonden via het HR Netwerk van LCS ook vijf werkgevers op Schiphol interesse: Royal Schiphol Group, KLM, Menzies, PCH en Swissport. Dit prototype testen we nu bij 125 van hun werknemers.

De ideale uitkomst van de testfase is dat medewerkers baat hebben bij het paspoort. Dat het zicht geeft op welke skills je in huis hebt én dat het waarde heeft voor vraagstukken van werkgevers op Schiphol ten aanzien van instroom, doorstroom of uitstroom.

De pilot is in mei afgerond en dan heeft het een jaar geduurd. Regionaal en landelijk worden onderzoeken gedaan naar soortgelijke paspoorten. Op Schiphol zijn we samen met werkgevers en medewerkers met een concreet instrument aan de slag gegaan. We hopen dat ook andere regio's en sectoren meeleren van deze pilot op Schiphol.

### Hoe werkt het?

Het invullen van het paspoort doe je met behulp van vragen over vaardigheden op een herkenbaar taakniveau: doe je het, ben je er goed in, vind je het leuk en wil je het ontwikkelen. Daar rollen vervolgens de skills uit. Dit zijn persoonlijke skills zoals bijvoorbeeld samenwerken, empathie, servicegerichtheid, en werkskills, zoals het zoeken naar plannen, organiseren, werken met machines. Ook krijg je je talenten en drijfveren in beeld. De opbouw van het paspoort is als volgt: je persoonlijke gegevens (CV-achtige onderdelen), je skills, je talenten en je drijfveren. Vervolgens kun je in een verkennen onderzoeken welke banen nog meer bij je passen.

**NAAM:** PEGGY-ANN VLUG EN ILHAN ORNEK  
**FUNCTIE:** GENERAL MANAGER HR EN HR ADVISEUR BIJ MENZIES



## ERKENNING VAN SKILLS ALS INVESTERING IN JEZELF

General Manager HR Peggy-Ann Vlug en HR adviseur Ilhan Ornek zijn vanaf het begin betrokken bij de ontwikkeling van het skillspaspoort. Ilhan zit in het projectteam en Menzies is een van de bedrijven waar medewerkers het paspoort uittesten.

*Peggy-Ann:* Wij hebben veel medewerkers op mbo-niveau en voor velen is er een drempel of geen noodzaak om een CV te maken. Ze werken hier al jaren en kwamen hogerop door kennis en ervaring. Onze medewerkers hebben vaak wel het mbo-werk- en denkniveau, maar niet altijd de papieren. Wat zij kunnen staat niet op papier. Het skillspaspoort geeft hen die mogelijkheid. In eerste instantie voor zichzelf, maar ook voor anderen, als ze willen doorgroeien.

*Ilhan:* De medewerkers die meedoen aan de test, vullen in groepjes hun skillspaspoort in. Zij worden begeleid door iemand van House of Skills. Daarna bespreken we hoe dit is bevallen. Voor medewerkers is het vastleggen van hun skills enorm belangrijk, want het is een stukje erkenning. Het legt de nadruk op wat je wél kunt en niet op wat je niet kunt.

*Peggy-Ann:* Het paspoort geeft bovendien een andere dynamiek aan een gesprek, omdat het verder gaat dan een droge opsomming van feiten. Stel dat iemand niet goed uit z'n woorden kan komen tijdens een sollicitatiegesprek, maar wel een harde werker is en geschikt voor de functie, dan helpt het skillspaspoort daarbij.

*Ilhan:* Mijn droom is dat iedereen er straks mee werkt, want een sollicitatiegesprek is maar een momentopname. Ik ben blij dat we hier vanuit Menzies een bijdrage aan mogen leveren. Het is een moderne manier van solliciteren. Je geeft meer van je persoonlijkheid bloot, wat net het verschil kan maken ten opzichte van iemand anders.

*Peggy-Ann:* Toch verwacht ik niet dat het CV volledig zal wegraken. Het skillspaspoort is een welkome aanvulling, een soort mini-assessment. Maar voor sommige functies zullen altijd harde eisen blijven.

*Ilhan:* Voor alle duidelijkheid: ons doel is niet dat mensen weggaan. We zien het skillspaspoort vooral als een investering in jezelf. En als mogelijk opstapje naar een toekomstige hogere functie.



**NAAM:** YOLANDE ROIJMANS

**FUNCTIE:** PLAATSVERVANGEND DIRECTEUR DOUANE SCHIPHOL CARGO

# LUCHTVAART INCLUSIEF

## DIVERSITEIT WERKT VERFRISSEND EN INSPIREREND

Yolande Roijmans is plaatsvervangend directeur van Douane Schiphol Cargo. Een van haar portefeuilles is arbeidsparticipatie.

*Yolande:* We hebben een actief beleid op de aanname van arbeidsparticipanten. Als rijksdienst sluiten wij aan bij het rijksoverheidsbeleid. Een van de speerpunten daarvan is het toewerken naar een inclusieve organisatie. Als Douane willen wij graag een afspiegeling zijn van de maatschappij. Daar hoort iedereen bij.

Binnen de douane ben ik de landelijke sponsor die dit onderwerp op de agenda houdt. In elke douaneregio is een portefeuillehouder, meestal een teamleider, die zorg draagt voor het proces van passend werk zoeken binnen de regio.

We zetten vaak in op jobcarving en jobcreatie: we kijken naar wat iemand kan en zoeken daar een passend werkpakket bij. Kandidaten kunnen ook reageren op vacatures. Bovendien doen we vanuit de Douane altijd mee aan de speeddates voor AIRpotentials bij LCS. Om arbeidsparticipanten een zachte landing te geven, werken we met een mentor, meestal de teamleider van het team waar de collega werkt, en met een buddy, een collega op

de werkplek. De mentoren en de buddies hebben hiervoor een speciale training gehad.

Het plaatsen van arbeidsparticipanten is soms best lastig, omdat het grootste deel van de doelgroep qua opleidingsniveau niet goed aansluit bij de taken die er zijn. Ook de regelzaken eromheen vergen tijd. Aan de andere kant is het inhoudelijk heel interessant om diversiteit binnen je organisatie te hebben. Mensen met een andere achtergrond hebben andere invalshoeken en nemen andere besluiten. Dat kan verfrissend werken richting collega's. Een ander bijkomend effect is dat zittende medewerkers geïnspireerd worden door het doorzettingsvermogen dat veel arbeidsparticipanten laten zien.

Soms blijkt na een tijdje dat iemand niet lekker op zijn plek zit en dan kijken we naar een andere geschikte plek binnen de organisatie. Hoofddoel is dat wij als organisatie een duurzame werkplek kunnen bieden, waarbij de kandidaat een zinvolle bijdrage kan leveren aan de organisatie. We werken met proefplaatsingen van twee maanden, maar de doelstelling is om iemand die bij ons binnen is, ook binnen te houden.



Binnen het programma Luchtvaart Inclusief werken wij samen met de ruim 40 bedrijven uit onze community om meer duurzame arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Mensen met een arbeidsbeperking, de AIRpotentials, vormen onderdeel van deze groep.



**NAAM:** KHADIJA EL OUADRHIRI

**FUNCTIE:** ADMINISTRATIEF MEDEWERKSTER BIJ DE DOUANE

## MEEDOEN IN DE MAATSCHAPPIJ, NET ALS IEDEREEN

Khadija woont al haar hele leven in Leiden en koos voor de richting secretariael medewerker tijdens haar administratieve opleiding. In die periode werd ze genomineerd voor de 'mbo-Uitbinker' van ROC Leiden. Daarna volgde ze de mbo3-opleiding tot secretaresse. Ze is sociaal, secuur en houdt er van om met mensen samen te werken.

Vanwege haar spierziekte bleek het niet gemakkelijk om een betaalde baan te vinden. Wel deed ze administratieve werkervaring op tijdens haar vrijwilligerswerk bij Stichting Lumen- Holland Rijnland, die voorlichting geeft aan mensen met psychische problemen. In haar zoektocht naar een baan bezocht ze met haar jobcoach van Bureau Volzin verschillende bedrijven en deed ze mee aan de meet & greets van 'Onbeperkt aan de slag'.

Via haar jobcoach hoorde ze van de AIRpotential bijeenkomsten bij LCS. Vorig jaar in oktober deed ze mee aan de speeddates, waar ze een leuk gesprek had met de Douane. Twee maanden later werd ze gebeld dat er een vacature was en ze werd aangenomen.

*Khadija:* Ik ben zo blij! Ik ben al sinds 2013 op zoek naar een baan en werd er bijna moedeloos van. Ik heb er echt naar uitgekeken om te beginnen en te zien hoe alles in z'n werk gaat bij de Douane. Om te kunnen beginnen, moest eerst een aantal voorzieningen voor mij worden getroffen in het gebouw: een speciaal bureau, een aantal deuren moeten anders open kunnen en er is een tillift geplaatst. Vooralsnog is het een proefplaatsing van twee maanden, maar natuurlijk hoop ik dat ik mag blijven.

Wat ik tot slot belangrijk vind om te zeggen, is dat iedereen een rans verdient. Dus voor alle werkgevers: kijk naar wat iemand te bieden heeft, in plaats van naar de belemmeringen. Mensen in mijn situatie willen gewoon meedoen in de maatschappij, net als iedereen.

# MATCH TO WORK

## ‘IK WIL ECHT EEN BEWEGING OP DE ARBEIDSMARKT TEWEEG BRENGEN’

**Er samen voor zorgen dat het menselijk kapitaal van waarde blijft. Dat is het doel van Match to Work. Initiatiefnemer Bernadet van Veldhuizen vertelt waarom het bundelen van krachten van werkgevers zo waardevol is.**

*Bernadet:* Als reïntegratiecoach bij beveiligingsbedrijf I-SEC zag ik hoe lastig werknemers mobiliteit vinden. Het securitywerk is fysiek en mentaal zwaar. Het ziekteverzuim is hoog. Volgens de Wet Verbetering Poortwachter wordt bij langdurig verzuim eerst gekeken naar een oplossing binnen het bedrijf en na een jaar erbuiten. De ervaring leerde dat I-SEC niet het enige bedrijf was wat hiermee te maken had. Hoe mooi zou het zijn als je een netwerk opbouwt met verschillende bedrijven die onderling werk(ervarings)plekken uitwisselen?

### **Regiomatch**

Zoiets bleek al te bestaan. Ik kwam in contact met Regiomatch; een netwerk in de regio Amsterdam dat werkgevers met elkaar verbindt met als doel mobiliteit en duurzame inzetbaarheid. Van I-SEC kreeg ik de ruimte om hier tijd in te investeren. Samen met Hesther Fiks van werkgever UWV bouwden we het netwerk uit van

30 naar 100 bedrijven. In 2014 werd ik de trekker van Regiomatch. I-SEC had er baat bij, want de werknemers die tijdelijk hun functie niet meer konden uitvoeren, konden werkervaring bij een ander bedrijf opdoen, met behoud van salaris en dienstverband. Iedereen was enthousiast!

### **Match to work Schiphol**

Omdat I-SEC op Schiphol zit, ontstond de gedachte om ook de Schipholregio aan te sluiten bij Regiomatch. Zoveel bedrijven, zoveel arbeidspotentieel, nog meer kansen. I-SEC is aangesloten bij LCS; de verbindende kracht tussen de werkgevers op Schiphol. Dus ik benaderde directeur Francien David. Zij reageerde meteen positief. Sinds 2019 is Match to Work Schiphol een feit. Wij verbinden werkgevers op Schiphol om samen nieuwe loopbaankansen te creëren voor medewerkers. De naam Regiomatch bestaat niet meer, maar het doel is ongewijzigd.

Inmiddels is Match to Work in zeven Nederlandse regio's actief: Noord (Groningen, Friesland, Drenthe), Alkmaar, Breda/Dordrecht, 't Gooi, Vecht en Eem, Leiden/Den Haag, Amsterdam en Schiphol. En Zwolle en Zaanstreek staan te popelen.

Mijn ultieme doel is dat we over vijf jaar terug kijken en zien dat we met Match to Work bijgedragen hebben aan een toekomstbestendige en circulaire arbeidsmarkt.

### **Hoe werkt het?**

Maandelijks vindt per regio bij een van de deelnemende werkgevers een 'tafel' plaats. Deelname is gratis. Wat je inbrengt is je menselijke kapitaal. Na het uitwisselen van ervaringen mogen vijf medewerkers van verschillende werkgevers zich profileren via een korte pitch. De aanwezige werkgevers geven direct feedback. We werken niet met CV's en niet met vacatures, maar kijken samen naar mogelijkheden. Er wordt gematcht vanuit persoonlijke waarden. Vaak leidt dit tot een nieuwe werkervaringsplek. Soms ook tot een echte overstap naar een ander bedrijf. Ook gaan medewerkers na drie maanden met hernieuwd enthousiasme terug naar hun eigen werkgever.

BERNADET VAN VELDHIJZEN, DIRECTEUR MATCH TO WORK



### **LinQcafé**

Inmiddels zijn er zoveel medewerkers die willen pitchen dat we daarvoor samen met LCS een nieuw initiatief hebben ontwikkeld: LinQcafé: naast de reguliere 'tafels' komen bij LCS twee tot vier keer per jaar bij LCS 20 werkgevers en 20 kandidaten bijeen. Volgens hetzelfde principe.

# AWARD DIVERSITEIT IN BEDRIJF 2019

In april heeft Royal Schiphol Group de Award Diversiteit in Bedrijf 2019 ontvangen in de categorie grote bedrijven voor het initiatief 'Luchtvaart Inclusief'. Ruim 40 werkgevers op de luchthaven zijn aangesloten bij Luchtvaart Inclusief en zetten zich in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden. De Raad van Toezicht van Diversiteit in Bedrijf heeft de best practices beoordeeld op basis van de criteria: vernieuwend, overdraagbaar en effectief. Wat Luchtvaart Inclusief volgens hen uniek maakt is de sectorale aanpak. Deze samenwerking vormt een voorbeeld voor andere bedrijven. LCS voert het programma Luchtvaart Inclusief uit voor Royal Schiphol Group.

## Wat is Diversiteit in Bedrijf?

Diversiteit in bedrijf stimuleert diversiteit en inclusie op de werkvloer. Dit is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers- en werknemersorganisaties: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV en VCP. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) maakt door subsidiering de uitvoering mogelijk.



ALS PRIJS MAAKTE FOTOGRAFE SACHA DE BOER EEN FOTO OP LOCATIE DIE DE DIVERSITEIT IN DE ORGANISATIE WEERSPIEGELT.



**PARTNERS**



**SPELERS**



**SAMENWERKENDE ORGANISATIES**

Actenz  
 Adecco  
 At.groep  
 Air Cargo Netherlands (ACN)  
 Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN)  
 AM Match  
 Autitalent  
 Bureau Volzin  
 CTSN Group  
 Dehora  
 Demo- advies  
 Digital Shapers  
 Doorzaam  
 Edwin van der Sar Foundation  
 Emma at Work  
 Gemeente Amsterdam

Gemeente Ronde Venen  
 GGZ Ingeest  
 Haltewerk  
 Heliomare  
 Hilton  
 Hogeschool van Amsterdam (HvA)  
 House of Skills  
 In voor autisme  
 Intervu  
 JobOn ( voorheen DeBroekriem)  
 Lekstroom  
 L&P  
 Lift  
 Locus  
 Match to Work  
 Metropoolregio Amsterdam  
 Milieuwerk

Omzien BV  
 Ons tweede huis  
 Paswerk  
 Philadelphia Zorg  
 Provincie Noord-Holland  
 Randstad  
 Refrisk  
 Reïntegratiebedrijf Nieuwe Koers  
 Restart  
 Roads  
 Sectorfonds Luchtvaart  
 Sheraton  
 Staat van Dienst  
 Stichting Lezen en Schrijven  
 UWW  
 Voorzet Arbeid  
 Werkdag BV

# DASHBOARD RESULTATEN 2019

## Stages stagebureau Royal Schiphol Group

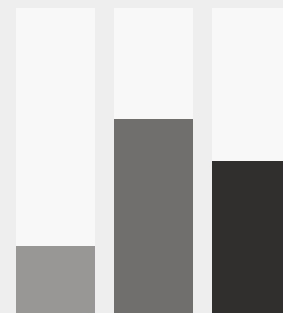
Totaal

# 129

17 MBO

63 HBO

49 WO



## BBL-opleidingen

(Beveiliging, Luchtvaartdienstverlening en Logistiek)

# 167

starters



## Beroepenoriëntaties

# 252

leerlingen

4 experiences

## Luchtvaart Inclusief

45 betrokken bedrijven

26 organisaties die kandidaten aanleveren

# 92

geplaatste mensen met een arbeidsbeperking



## PRO ROC

- 4 betrokken bedrijven
- 4 regionale praktijkscholen

**10** leerlingen

## Facilitair Inclusief

- 4 betrokken bedrijven

**9** geplaatste mensen met een arbeidsbeperking en een BBL-opleiding afgerond

## Escape Room

- 15 bedrijven

**404** deelnemers

## Trainingsportal LCS

- 164 trainingen
- 7 betrokken bedrijven

**1087** deelnemers

## Schiphol Career

**8666**

aangetrokken talenten via chatbot

- 5 betrokken bedrijven
- 1 social media campagne
- 3 nieuwe domeinspecifieke chatbots  
Passagiersassistent, Luchthavenbeveiliging & Platform/ Bagagemedewerker

# LSC COUNCIL

## DUURZAME INZETBAARHEID IS EEN GEZAMENLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID



### Hans Gennissen

Bestuursvoorzitter bij Facilicom en lid van de LCS Council

**Hans Gennissen is bestuursvoorzitter van Facilicom Group en lid van de LCS Council. In de Council zijn zeven grote werkgevers op Schiphol vertegenwoordigd. Hij licht toe wat het belang is van de aangescherpte visie op arbeidsmarkt Schiphol.**

Schiphol is een dynamische wereld. Onze omgeving verandert continu en dat heeft ook invloed op de arbeidsmarkt. Daar moeten wij ons als groot werkgevers op aanpassen. Ik heb het dan niet over wereldschokkende veranderingen, maar





SAMEN MET AXXICOM AIRPORT CADDY BEGELEIDEN WIJ PRM'S\* OP SCHIPHOL

wel over verschuivingen die om een aanscherping van onze visie vroegen.

### **Carrière op Schiphol bij verschillende werkgevers**

Allereerst is de arbeidskrachte nu heviger dan een paar jaar geleden. Dat maakt het voor bedrijven op Schiphol moeilijk om hun roosters gevuld te krijgen. Ten tweede blijkt het concept van 'de integrale luchthavenmedewerker' in de praktijk lastig uitvoerbaar. Het idee was dat één medewerker meerdere diensten per dag zou kunnen vervullen, omdat de verschillende bedrijven op de luchthaven ook verschillende piek- en dal momenten kenden. Tegenwoordig ontstaan deze pieken voor de meeste bedrijven echter op hetzelfde moment.

Daarom richt onze samenwerking zich er nu meer op om medewerkers een carrière op Schiphol te geven bij verschillende werkgevers. Dit resulteert in het vervullen van functies ná elkaar, in plaats van gelijktijdig. Dit kan zijn omdat mensen zelf graag iets anders willen of omdat ze hun werk niet meer kunnen uitvoeren vanwege de fysieke belastbaarheid. Wanneer ze dan overstappen naar een ander bedrijf op Schiphol blijft hun kennis en ervaring wel behouden voor de luchtvaartsector. Dan help je elkaar door over de bedrijven heen te kijken.

### **Happy people make happy people**

Sectorbrede ontwikkelingen zoals arbeidskrachte, vergrijzing en de noodzaak om mensen digitaal door te ontwikkelen

spelen ook binnen Facicom Group. Daarnaast spelen er specifieke zaken binnen onze verschillende vormen van dienstverlening. Zo begeleiden wij op Schiphol samen met Axxicom Airport Caddy de PRM's\*. Deze mensen hebben, naast dat we hen van A naar B brengen, ook extra zorg nodig. Persoonlijke aandacht met een glimlach is cruciaal voor een prettige reisbeleving. Niet voor niets is onze slogan; 'happy people make happy people'. Tegelijkertijd is de werkdruk hoog en doen wij als werkgever onze uiterste best om te zorgen dat onze mensen plezierig aan het werk blijven. Naast dat we onze huidige medewerkers graag willen behouden, moet je als bedrijf zorgen dat je aantrekkelijk blijft voor nieuwe instroom.

### **Eigen verantwoordelijkheid**

Mede daarom werken wij, met LCS als verbindende factor, nauw samen met MBO College Airport. Enerzijds om stageplekken te bieden aan studenten en hiermee toekomstige werknemers in huis te kunnen halen. Anderzijds om bestaande medewerkers de mogelijkheid te bieden zich te blijven ontwikkelen. Waarbij zij zich wel moeten realiseren dat zij hier een eigen verantwoordelijkheid in hebben. Als werkgever biedt je hen hulp en ondersteuning waar nodig, maar zij staan zelf aan het roer. De tijd van de verzorgingsmaatschappij is voorbij.

\*passengers with reduced mobility

# NAWOORD



## WERKENDEN OP SCHIPHOL BEGELEIDEN BIJ DIGITALE TRANSFORMATIE

**In de 30 jaar dat ik in het HR-vak zit, heb ik gezien hoe belangrijk flexibiliteit en wendbaarheid is. Ik werkte eerst voor Fokker en sinds 24 jaar bij KLM, in verschillende divisies. Het heeft mij veel inzichten gebracht. Over mezelf en over de werknemers waarvoor ik me heb ingezet.**

Wat je in de luchtvaartsector ziet is dat mensen vaak lang binnen een bedrijf blijven, maar ook lang in dezelfde functie. Ze worden grootgebracht binnen het bedrijf en werken zich op. Met de komst van automatisering, digitalisering en robotisering raken hun skills sneller verouderd. Dan is er scholing nodig om medewerkers mee te laten groeien met deze ontwikkelingen. De BBL-trajecten zijn daar een goed voorbeeld van. Het geeft mensen meer mogelijkheden voor het inzetten van hun talenten en het maakt ze breder inzetbaar.

Cruciaal is: hoe krijg je meer mobiliteit binnen het bedrijf? Binnen KLM kennen wij het 'Future of work'- programma. Hierbij brengen wij alle hoofd doelgroepen (afhandeling, vracht, IT, HR, etc.) in kaart. Vervolgens bepalen wij per doelgroep welke skills en kennis op dit moment aanwezig is. Daarna wordt per doelgroep én in gesprek met afdelingen bepaald wat dan voor de toekomst nodig is: Wat is het effect van technologische ontwikkelingen op onze functies en welke kennis en skills vraagt dat?

Enerzijds is technologie nodig om bedrijfskosten laag te houden, maar dat heeft z'n weerslag op de arbeidsmarkt. Anderzijds moet je zorgen dat je je mensen aangesloten houdt tijdens deze digitale transformatie. Toch kun je ook digitale middelen inzetten om je medewerkers op te leiden, door bijvoorbeeld VR in te zetten bij vaktechnische trainingen.

Daarom is de link tussen onderwijs en bedrijfsleven zo belangrijk. Lbo- en mbo-geschoolden vormen het hart van de arbeidsmarkt op Schiphol. Een stapje daarvoor zitten de scholieren: het is prachtig als je jongeren al in een vroeg stadium enthousiast kunt maken voor de banen in de luchtvaart, vóórdat ze een beroepsopleiding kiezen. Daar zijn de Airport Experiences van LCS een mooie gelegenheid voor. Daarmee sla je echt een brug.

Als lid van het bestuur van LCS wil ik me er hard voor maken om te zorgen dat zowel jongeren als werkenden op Schiphol klaar zijn voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

### Daan Nijssen

Bestuurslid Luchtvaart Community Schiphol  
VP HR Business Partner Commercial International,  
Corporate Center and Information Systems bij KLM

# 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**

[luchtvaartcommunity@schiphol.nl](mailto:luchtvaartcommunity@schiphol.nl)

**Website**

[www.luchtvaartcommunityschiphol.nl](http://www.luchtvaartcommunityschiphol.nl)

**LinkedIn**

Luchtvaart Community Schiphol

Omslagontwerp:	LCS 200001 Canon The Creative Hub, Brightlands
Vormgeving binnenwerk:	LCS 200001 Canon The Creative Hub, Brightlands
Fotografie:	Natasja Wagner
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](mailto:birgitte.tuinman@schiphol.nl)

April 2020

