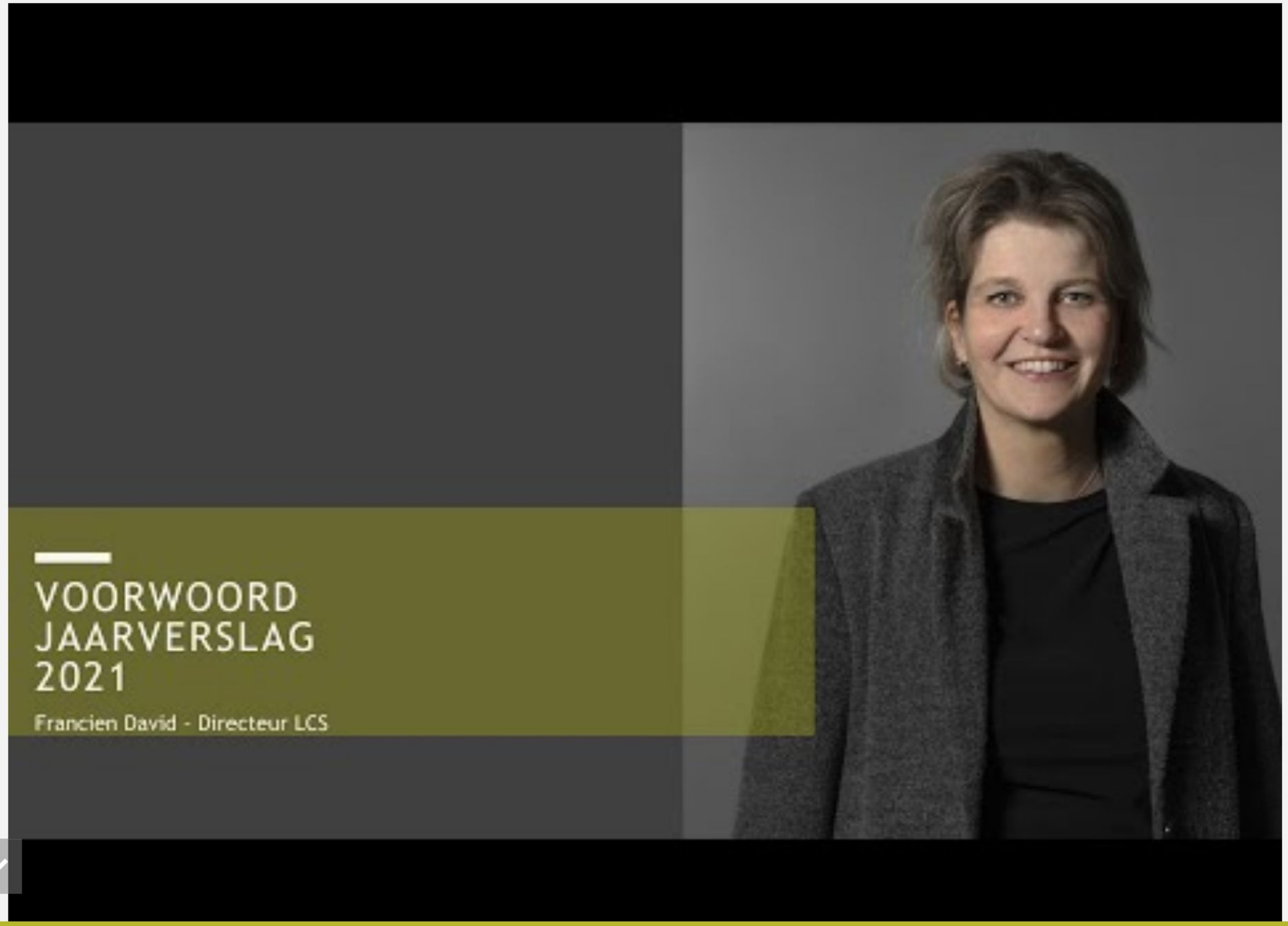
Sociaal jaarverslag 2021

Luchtvaart Community Schiphol

Lees verder

VOORWOORD



© 2022 Luchtvaart Community Schiphol



ORGANISATIE

Luchtvaart Community Schiphol (LCS) is dé community voor de arbeidsmarkt op de luchthaven. Een community voor en door bedrijven, die al 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. LCS vertaalt actuele arbeidsmarktthema's naar vernieuwende programma's en projecten op het gebied van onderwijs, ontwikkeling, inzetbaarheid, instroom en inclusie.

Dit doet zij voor de bedrijven uit haar community, voor medewerkers die op de luchthaven werken of willen werken, maar ook 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 het Sectorfonds Luchtvaart.

BESTUUR



Rinza Kleter

Directeur Bestuursdienst ROC van Amsterdam | Flevoland



Daan Nijssen

VP HR Center of Expertise, Resourcing and Health, KLM



Esmé Valk

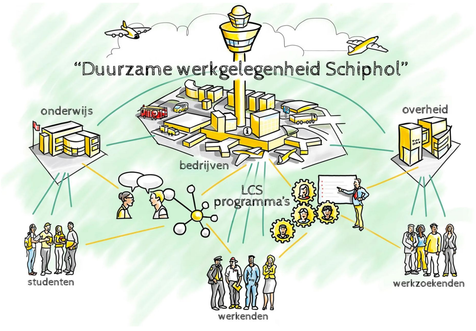
Director Human Resources, Royal Schiphol Group

STERK NETWERK

Ook in 2021 hebben wij ons opnieuw gepositioneerd als netwerkorganisatie. Wij hebben 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 32 spelers.

Wij werken vanuit drie pijlers: arbeidsmarkexpertise, programma's en projecten (op het gebied van onderwijs, inzetbaarheid & ontwikkeling, instroom & inclusie) en community management.

De komende jaren blijven wij ons richten op het uitbouwen van de community van bedrijven die onze ambitie, om de arbeidsmarkt op Schiphol duurzaam te versterken, delen.



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 gerichter werken aan hun duurzame inzetbaarheid.

Ook spelen wij een rol bij diverse loopbaan-paden 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.



Voorbeelden van initiatieven die LCS ontwikkelt op het gebied van de drie pijlers zijn:

- Het delen van onze kennis en expertise van de arbeidsmarkt op Schiphol met onze partners en spelers. Onder andere door periodieke arbeidsmarktupdates te versturen, maar ook door pilots en programma's te ontwikkelen over actuele arbeidsmarktthema's.
- In 2020 initieerden wij pilots op het gebied van het Skillspaspoort om medewerkers te laten ontdekken welke werk- en persoonlijke skills zij in huis hebben. In 2021 zijn wij gestart met een pilot met mbo-studenten, om te verkennen of het Skillspaspoort ook een bijdrage kan leveren bij het maken van de juiste keuze in hun loopbaanpad.
- Zowel in 2020 als in 2021 konden wij mbo-studenten op een alternatieve, coronabestendige manier tóch een stageplek bieden via Stage in de mix. Diversiteit en inclusie heeft onverminderd onze aandacht en gelukkig hebben wij opnieuw mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek op Schiphol kunnen bieden via het Banenplan.
- Omdat de aantrekkelijkheid van Schiphol als werkgebied aandacht vraagt, hebben wij hier uitgebreid onderzoek naar gedaan. Het Placebranding onderzoek, in combinatie met de sectoranalyse, leverde interessante inzichten op. Bijvoorbeeld dat een derde van de respondenten (huidig werkenden, toekomstig werkenden en studenten) onvoldoende zicht heeft op de diverse baanmogelijkheden op Schiphol. Hier gaan wij dit jaar verder invulling aan geven.
- In 2021 lanceerden wij bovendien onze nieuwe website, organiseerden wij vier events over actuele arbeidsmarktthema's en plaatsten wij vele berichten op LinkedIn, waarmee wij ook onze online community verder hebben uitgebouwd.

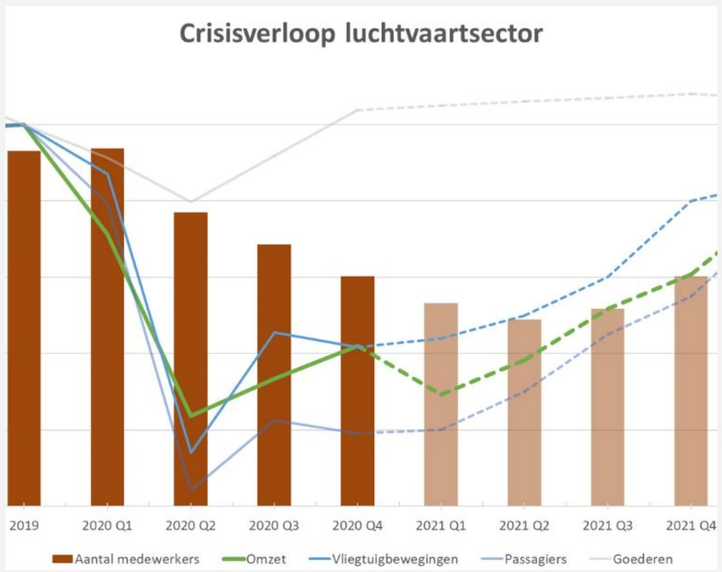
© 2022 Luchtvaart Community Schiphol

ARBEIDSMARKT



ARTIKELEN

Onderstaand artikel heeft betrekking op het thema 'Arbeidsmarkt'



Impact COVID-19 crisis op de arbeidsmarkt op Schiphol

De COVID-19 crisis heeft een enorme impact op de Nederlandse samenleving en economie gehad. Die impact kwam voor 90% bij vijf crisissectoren voor, waaronder de luchtvaartsector.

Lees verder >

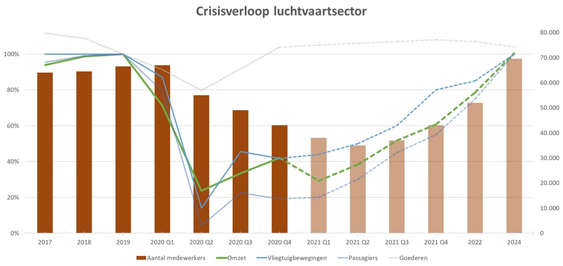
© 2022 Luchtvaart Community Schiphol

Impact COVID-19 crisis op de arbeidsmarkt op Schiphol

De COVID-19 crisis heeft een enorme impact op de Nederlandse samenleving en economie gehad. Die impact kwam voor 90% bij vijf crisissectoren voor, waaronder de luchtvaartsector.

Dit had vanzelfsprekend een enorme impact op de werkgelegenheid binnen de Nederlandse luchtvaart, die geografisch sterk geconcentreerd is op en rondom Schiphol. Onderstaande grafiek laat de historische ontwikkeling van het Schiphol-cluster* zien tussen 2005 en 2021 en de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen 2021 en 2026.

**Schiphol cluster: alle organisaties (bedrijven en ook overheidsdiensten) die voor meer dan 50% afhankelijk zijn van inkomsten uit de luchtvaart (passage, vracht, horeca/retail op de luchthaven, vliegtuigonderhoud en luchthaventechniek).*



Toelichting grafiek 1: Vanaf het eerste kwartaal van 2020 zijn de activiteiten in de luchtvaart sterk gedaald. Als gevolg daarvan is het aantal werkenden in de luchtvaart enorm afgenomen.

Tussen de 21.000 en 26.000 werkenden verlieten de luchtvaartsector

Door de impact van de coronacrisis, de reisbeperkingen en daardoor dus ook minder passagiers waren veel bedrijven op Schiphol genoodzaakt om af te schalen. Vanaf 2020 tot het tweede kwartaal van 2021 hebben tussen de 21.000 en 26.000 werkenden de luchtvaartsector verlaten. Met de uitstroom van ruim 35% van de werkenden is veel kennis en ervaring verloren gegaan voor de sector.

Innovatieve mogelijkheden voor stagiairs

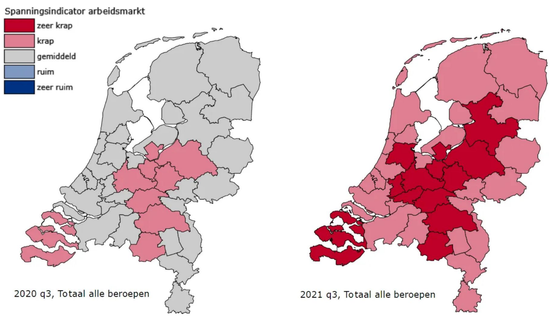
Ook het onderwijs heeft in het eerste kwartaal van 2021 moeten kijken naar innovatieve mogelijkheden om alsnog mbo-stagiairs tijdens de lockdown te kunnen plaatsen. Veel studenten die in 2020 op Schiphol stage zouden lopen, werden naar huis gestuurd. In samenwerking met House of Aviation werd er op een creatieve manier gekeken naar stageconcepten waardoor studenten alsnog stage konden lopen op Schiphol om uiteindelijk af te kunnen studeren. Een mooi voorbeeld hiervan is 'Security stage in de mix'; een samenwerking tussen Royal Schiphol Group en I-SEC Nederland om beveiligingsstudenten te kunnen voorzien van een stageplek, ondanks dat er door de lockdown minder vluchten en minder passagiers waren.

> Vanaf het tweede kwartaal van 2021 zagen we dat meer landen hun grenzen gingen openen. Ook in Nederland was dit het geval. De bedrijven begonnen weer massaal te werven.

Arbeidsmarktkrapte in heel Nederland

Vanaf het tweede kwartaal van 2021 zagen we dat meer landen hun grenzen gingen openen. Ook in Nederland was dit het geval. De bedrijven begonnen weer massaal te werven. Het aantal vacatures nam in het tweede kwartaal van 2021 flink toe. Deze ontwikkelingen zorgden ervoor dat de spanning op de arbeidsmarkt flink toenam en de Nederlandse arbeidsmarkt in het tweede kwartaal voor het eerst sinds de start van de coronacrisis weer 'krap' was (*zie grafiek 2*). Dat betekent dat er relatief veel vacatures openstonden per werkzoekende. Hiermee lijkt de verschuiving van een werkgevers- naar een werknemersmarkt doorgezet te zijn.

De krapte was ook zichtbaar op Schiphol, wat resulteerde in flinke tekorten aan personeel rond de zomervakantie. Ook de vraag naar stagiairs nam weer toe. Mbo-studenten hoefden geen aangepaste stages meer te lopen en konden weer volledig ingezet worden in de operatie.



Grafiek 2: In deze grafiek zie je hoe de krapte, die voor de coronacrisis al regionaal aanwezig was, zich uit heeft gebreid naar heel Nederland. In de regio's waar al sprake was van krapte, is de spanning nog meer toegenomen.

Verschuiving van werk-naar-werk naar instroom

In juni 2020 openden gemeenten in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam samen met sociale partners, UWV en private partijen het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam (RWC), met een dependance op Schiphol. LCS speelde hierbij een belangrijke, verbindende rol tussen het RWC en de werkgevers op Schiphol. Het doel was aanvankelijk om de oplopende werkloosheid te beperken door personeel van werk naar werk te begeleiden. Door de arbeidsmarktkrapte verschoof de focus van het RWC vanaf het tweede kwartaal van 2021 naar het bevorderen van instroom. Zowel op Schiphol als in de regio Groot-Amsterdam.

Aandachtspunten op de arbeidsmarkt Schiphol

Naast het verder opengaan van het luchtverkeer voor passagiers, de ontwikkelingen van het COVID-19 virus en de personeelstekorten, is er nog een aantal aandachtpunten voor de arbeidsmarkt op Schiphol. Deze waren voor de crisis al aanwezig en zijn door de arbeidsmarktontwikkelingen in de afgelopen twee jaar alleen maar belangrijker geworden, omdat ze direct of indirect van invloed zijn op het herstel van de luchtvaart.

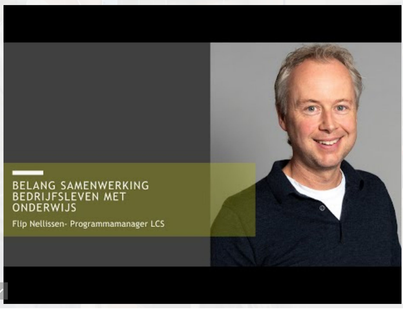
- Behoud en uitbreiding van (digitale) kennis en vaardigheden (skills).
- Aantrekkelijkheid van de luchtvaartsector. Dit is cruciaal voor het behoud en aantrekken van talent.
- Hoge werkdruk, groot personeelsverloop, zware fysieke belasting en beperkte hersteltijden.
- Balans tussen vaste bezetting en flexibele inzet
- Hoog ziekteverzuim
- Matige interne doorstroming en loopbaanbegeleiding
- Vergrijzing

Tot slot

De luchtvaart verwacht in 2024 weer volledig hersteld te zijn (*zie ook grafiek 1*). De mate van herstel wordt mede bepaald door de beschikbaarheid van mensen. We zullen als bedrijven op Schiphol daarom vindingrijk moeten worden en vanuit meerdere invalshoeken kijken naar oplossingen voor de arbeidsmarkt op Schiphol. Bijvoorbeeld door actief in te zetten op de instroom van on(der)benut arbeidspotentieel via creatieve wervingsmethoden als *open hiring*, *jobcarving* en *skills based* werven. Maar ook door nóg beter samen te werken met het (luchtvaart)onderwijs en te werken aan onze aantrekkelijkheid als luchtvaartsector. Tot slot is het van groot belang om huidige talenten te behouden voor de sector. Daarvoor moeten we als bedrijven en overheden op Schiphol investeren in de ontwikkeling van onze mensen en onze krachten bundelen.

ONDERWIJS







ARTIKELEN

Onderstaande artikelen hebben betrekking op het thema 'Onderwijs'



6 december 2021

Samenwerking KLM Initial tussen KLM, drie mbo-scholen en LCS

Afgelopen maand vond het tweejaarlijkse overleg plaats tussen KLM, het Albeda College, het Deltion College en MBO College Airport, over de KLM Initial die in 2018 werd opgezet.

Lees verder >

1 oktober 2021

Studenten Logistiek Teamleider geslaagd!

Gisteren heeft een groep van ruim 30 studenten hun diploma van de mbo 3-opleiding Logistiek Teamleider in ontvangst mogen nemen bij MBO College Airport. Vijf studenten zijn zelfs cum laude geslaagd!

Lees verder >





28 september 2021

Praktijkleren; een kans op nieuwe medewerkers!

Zoek je medewerkers die willen leren in de praktijk? Of wil je je huidige medewerkers bijscholen? Dan biedt praktijkleren met de praktijkverklaring een mooie kans, voor hen en voor jou.

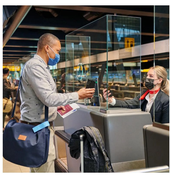
Lees verder >

28 september 2021

Onderwijs en bedrijven op Schiphol zetten zich in voor verbetering BPV

Op dinsdag 7 september jl. heeft de sessie 'Luchtvaart Dienstverlening (LDV) Beroepspraktijkvorming - aanbevelingen naar de toekomst' plaatsgevonden.

Lees verder >





28 september 2021

Opleiding Aviation Operation Officer vernieuwt kwalificatiedossier

In samenwerking met Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en de opleiding Aviation Operation van het MBO College Airport is het afgelopen jaar een nieuw Kwalificatiedossier (KD) vormgegeven.

Lees verder >

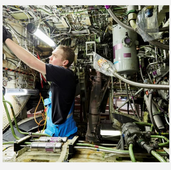
5 juli 2021

ProROC studenten ontvangen diploma

Op vrijdag 2 juli vond de diploma-uitreiking voor het ProROC traject plaats. De studenten ontvingen hun diploma nadat ze in een bijzonder jaar praktijkervaring opdeden.

Lees verder >





3 mei 2021

De VR-wereld in met Exploded View Vliegtuigmotoren

House of Aviation (HoA) is een initiatief van MBO College Airport en Luchtvaart Community Schiphol.

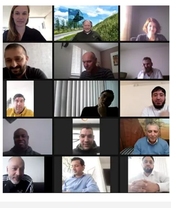
Lees verder >

23 maart 2021

Voorschakel Techniek: richting een mooie baan voor de toekomst

Op 3 maart jl. startte het voorschakeltraject richting de techniek; een samenwerking tussen VTi, WSP Groot Amsterdam, Regionaal Werkcentrum, Luchtvaart Community Schiphol en het loopbaanpad Techniek & Bouw van House of Skills.

Lees verder >





23 februari 2021

Recap Veiligheidsweek MBO College Airport

MBO College Airport in Hoofddorp organiseerde afgelopen week voor studenten Entree Luchthaven de Veiligheidsweek. Deze week is in het leven geroepen om studenten in contact te brengen met organisaties die bijdragen aan de veiligheid op en rondom Schiphol.

Lees verder >

15 februari 2021

Studenten beveiliging gestart met 'Security stage in de mix'

Vanuit het programma House of Aviation (HoA) is opnieuw een innovatieve pilot gestart. Luchtvaart Community Schiphol (LCS), Royal Schiphol Group en MBO College Airport hebben zich samen met securitybedrijf I-SEC ingezet om een stagemogelijkheid te creëren.

Lees verder >





29 januari 2021

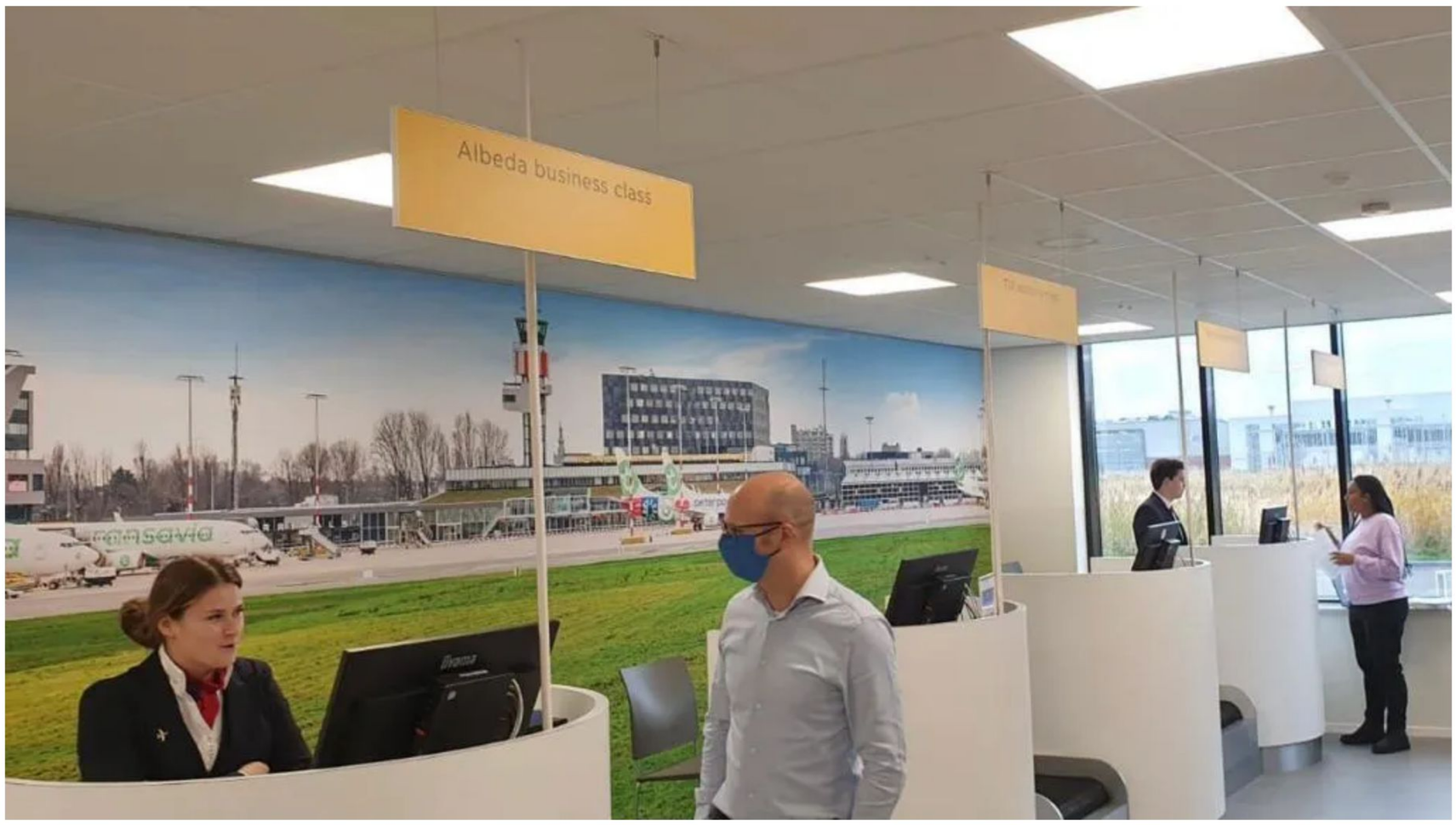
LCS, onderwijsinstellingen en bedrijven op Schiphol slaan handen ineen voor stageblauwdruk

In samenwerking met stage-expert Maarten Brand, drie mbo-scholen, vijf bedrijven op Schiphol, de MBO Raad en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) wordt er een stageblauwdruk ontwikkeld.

Lees verder >

6 december 2021

Samenwerking KLM Initial tussen KLM, drie mbo-scholen en LCS



Afgelopen maand vond het tweejaarlijkse overleg plaats tussen KLM, het Albeda College, het Deltion College en MBO College Airport, over de KLM Initial die in 2018 werd opgezet. De partijen kwamen samen op de nieuwe locatie van Albeda op Rotterdam The Hague Airport en werd gefaciliteerd door LCS.

Vanwege de behoefte aan goed gekwalificeerde medewerkers op mbo 4 niveau, heeft KLM een samenwerkingsovereenkomst met de drie mbo-scholen om gezamenlijk de Initial (basistraining) vorm te geven.

De KLM Initial is een speciaal voor KLM samengestelde training die goed aansluit bij de dagelijkse KLM-operatie. Deze Initial wordt deels op school en deels bij KLM gevolgd. KLM wil op deze manier graag bijdragen aan het faciliteren van leer- en/of werkervaringsplaatsen voor de mbo-opleiding Steward(ess).

KLM werkt samen met drie preferred scholen, Albeda Rotterdam, Deltion College Zwolle en MBO College Airport in Hoofddorp, om de kwaliteit van Initial te vergroten. Hier komen ook de meeste studenten vandaan. Zij volgen ter voorbereiding op hun stage bij KLM, de KLM Initial. Deze Initial is bovendien toegankelijk voor studenten van andere mbo-scholen.

Na de Initial volgt de stage. Deze duurt vijf maanden en vindt plaats bij Passenger Services, onderdeel van KLM Ground Services. Jaarlijks zullen zo'n 300 stagiairs tijdens deze allround stage werkzaamheden verrichten als inchecken en boarden, maar ook zullen zij ervaring opdoen als gastheer/gastvrouw.

Luchtvaart Community Schiphol vervult de rol van programma- en kwaliteitsmanager in deze samenwerking tussen KLM en de drie scholen.

Meer weten over de KLM Initial? Neem contact op met frank.van.der.laan@schiphol.nl.

1 oktober 2021

Studenten Logistiek Teamleider geslaagd!



Gisteren heeft een groep van ruim 30 studenten hun diploma van de mbo 3-opleiding Logistiek Teamleider in ontvangst mogen nemen bij MBO College Airport. Vijf studenten zijn zelfs cum laude geslaagd!

De studenten hebben daarmee een tweejarig leerwerktraject (BBL) bij KLM Ground Services afgerond. Bij opleidingen in het beroepsbegeleidende leerweg (BBL) traject werken studenten gemiddeld vier dagen per week bij een bedrijf en gaan ze één dag per week naar school.

Inmiddels is de groep bezig met een loopbaanmodule via het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam. Dit heeft voor drie studenten al geleid tot een baan in een logistieke functie.

Meer weten over het BBL-traject? Lees hier meer.

28 september 2021

Praktijkleren; een kans op nieuwe medewerkers!



Zoek je medewerkers die willen leren in de praktijk? Of wil je je huidige medewerkers bijscholen? Dan biedt praktijkleren met de praktijkverklaring een mooie kans, voor hen en voor jou.

Samen met de gemeente Amsterdam, AM Match en het ROC van Amsterdam werkt LCS aan een pilot Praktijkleren met een praktijkverklaring.

Praktijkleren is voor werkenden en werkzoekenden die geen startkwalificatie hebben en voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma of certificaat op dit moment nog niet haalbaar is.

Als werkgever bied je een medewerker een baan en een kans om een Praktijkverklaring van een mbo-instelling te halen. Daarnaast krijg je een medewerker die kan doorgroeien op de werkplek.

Je kunt Praktijkleren ook inzetten voor eigen medewerkers om hen daarmee een kans te geven zich verder te ontwikkelen. Een voorwaarde hiervoor is dat jouw bedrijf een erkend leerwerkbedrijf is of wil worden.

Dit filmpje van SBB geeft aan hoe het werkt.

Een aantal bedrijven binnen de LCS community hebben inmiddels aangegeven verder te willen verkennen op welke manier zij dit binnen hun organisatie kunnen inzetten. Dit zijn ISS Facility Services, Asito, Lamme Textile Management, Trigion Beveiliging en G. Raggers & Zn.

Wil je hier meer over weten? Neem dan contact op met Marije Uilenberg, projectleider Praktijkleren vanuit de gemeente Amsterdam: Marije.Uilenberg@uwv.nl

28 september 2021

Onderwijs en bedrijven op Schiphol zetten zich in voor verbetering BPV



Op dinsdag 7 september jl. heeft de sessie ‘Luchtvaart Dienstverlening (LDV) Beroepspraktijkvorming - aanbevelingen naar de toekomst’ plaatsgevonden. Op verzoek van de MBO Raad en andere vertegenwoordigers vanuit onderwijs instellingen, is deze bijeenkomst gefaciliteerd door Luchtvaart Community Schiphol (LCS).

Het doel van deze sessie was om de continue verbetering (en vernieuwing) van de Beroepspraktijkvorming (BPV) hoger op de gezamenlijke agenda te krijgen. Tijdens de sessie waren vertegenwoordigers uit het onderwijs en bedrijven uit de luchtvaarsector aanwezig.

Namens het onderwijs waren dit: MBO College Airport, Albeda en Deltion. En namens de bedrijven waren TUI, Viggo, KLM, Aviapartner, Menzies en Swissport aanwezig.

Commitment

Uit de bijeenkomst is overduidelijk gebleken dat bedrijfsleven en onderwijs actief willen samenwerken aan het structureel verbeteren en (waar nodig) vernieuwen van de BPV. Zowel kwalitatief als kwantitatief. Op deze manier kan maximaal worden ingezet op waarde creatie voor studenten en bedrijfsleven.

Het was een energieke sessie die waardevolle input heeft opgeleverd. Bovendien heeft de groep aangegeven hier op korte termijn een vervolg aan te willen geven.

Vervolgstappen

De MBO Raad heeft aangegeven als opdrachtgever voor concrete vervolgstappen te willen fungeren en neemt hier medio oktober een definitief besluit over.

Wij willen de bedrijven binnen onze community bedanken voor hun waardevolle bijdrage voorafgaand en tijdens de sessie.

Meer informatie over deze sessie? Neem contact op met bo.van.paassen@schiphol.nl

28 september 2021

Opleiding Aviation Operation Officer vernieuwt kwalificatiedossier



In samenwerking met Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), de opleiding Aviation Operation van het MBO College Airport is Luchtvaart Community Schiphol (LCS) het afgelopen jaar bezig geweest om een nieuw Kwalificatiedossier (KD) vorm te geven voor de huidige opleiding Aviation Operation Officer.

Het doel was om een vernieuwde opleiding te ontwikkelen voor de functies op mbo-niveau 3 en niveau 4 in de luchtvracht en in de luchthavenoperatie.

Inmiddels zijn we weer een aantal stappen verder. De dossiers voldoen aan de eisen van het toetsingskader en de commissies van SBB (marktsegment en sectorkamer) waarin onderwijs en bedrijfsleven zijn vertegenwoordigd hebben het dossier inmiddels gevalideerd. Dat betekent dat de nieuwe dossiers aan de minister worden aangeboden en in oktober kunnen worden vastgesteld. Vanaf augustus ‘22 kunnen nieuwe studenten dan op de nieuwe dossiers te worden ingeschreven.

Wij willen de bedrijven uit onze community bedanken voor de input die ze hebben geleverd voor de totstandkoming van het dossier!

Meer informatie over het vernieuwde kwalificatiedossier? Neem contact op met bo.van.paassen@schiphol.nl

5 juli 2021

ProROC studenten ontvangen diploma



Op vrijdag 2 juli vond de diploma-uitreiking voor het ProROC traject plaats. De studenten ontvingen hun diploma nadat ze in een bijzonder jaar praktijkervaring opdeden.

ProROC is een samenwerking tussen LCS, praktijk-/VSO-scholen, MBO College Airport en bedrijven op Schiphol. Via ProROC wordt onderwijs georganiseerd voor praktijkschoolleerlingen. Voor de opleiding Entree Luchthaven gaan deze studenten één dag per week naar MBO College Airport, één dag per week naar hun eigen praktijkschool en daarnaast lopen ze drie dagen per week stage op de luchthaven.

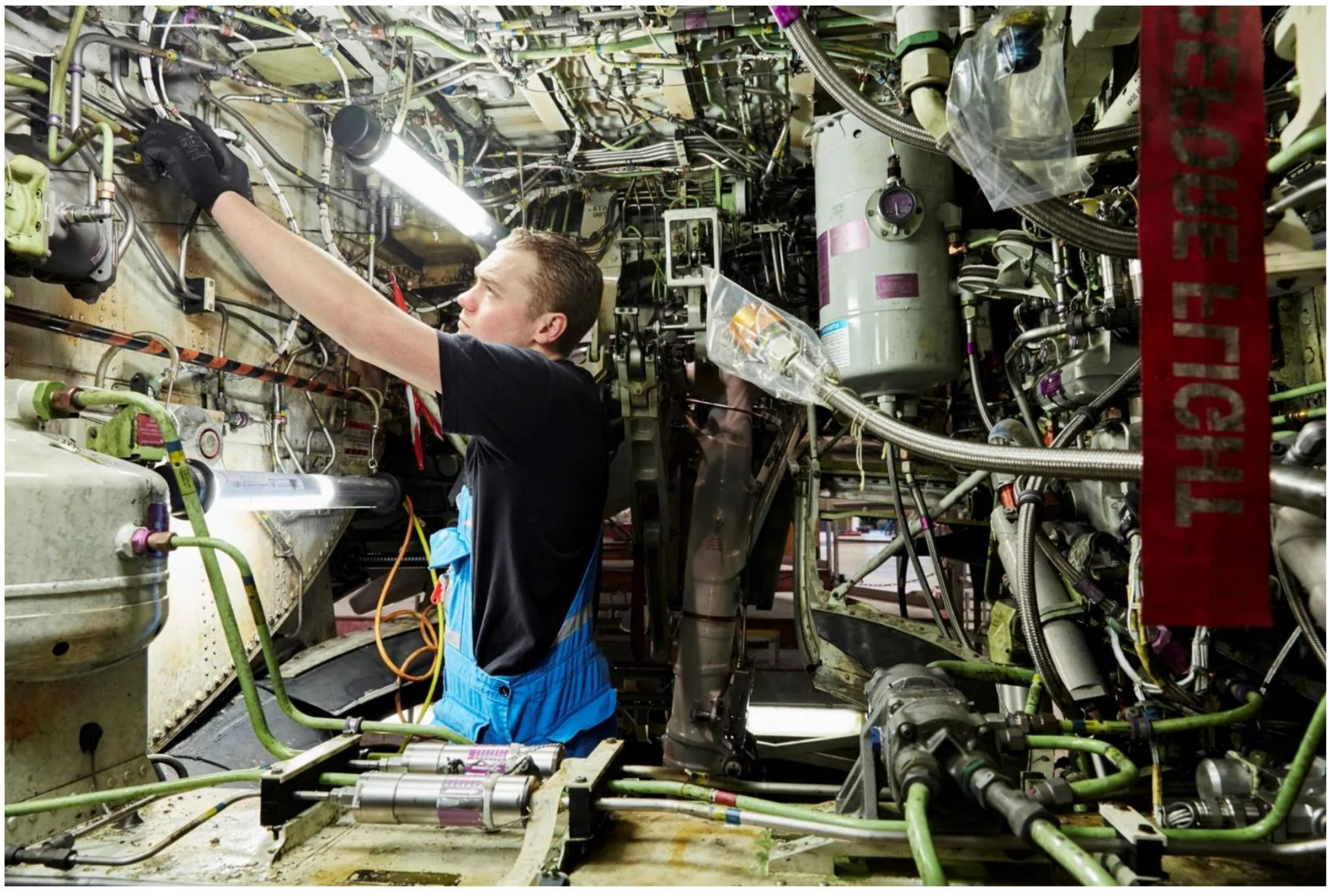
Van de negen ProROC studenten die dit schooljaar meededen, zijn er zeven geslaagd. De meesten van hen stromen volgend jaar door naar niveau 2 in de richtingen beveiliging, zorg en facilitaire dienstverlening. Door de coronacrisis konden de studenten maar kort stage lopen op Schiphol. Dit deden ze bij onder andere PCH, Asito, Swissport, Etos, McDonalds en Vomar. Daarnaast werden er alternatieve lesmomenten georganiseerd zoals de veiligheidsweek en de baliecursus.

Volgend jaar zal er helaas geen nieuwe lichting beginnen aan het ProROC-traject doordat er te weinig studenten zijn die zich hebben aangemeld. Er wordt nu gekeken of de beschikbare stageplaatsen ingevuld kunnen worden door BOL-leerlingen van de entree-opleiding. We hopen dat we na komend jaar wel weer een groep kunnen laten starten op Schiphol.

Meer informatie over het ProROC-traject of denkt u dat uw bedrijf hieraan kan bijdragen? Neem dan contact op met Programmamanager Femke Woltman (woltman_f@schiphol.nl).

3 mei 2021

De VR-wereld in met Exploded View Vliegtuigmotoren



House of Aviation (HoA) is een initiatief van MBO College Airport en Luchtvaart Community Schiphol. In deze Learning Hub werken studenten en docenten samen met werkgevers en werknemers aan de luchtvaart van de toekomst.

Tijdens het Learning Lab ‘Exploded View Vliegtuigmotoren’ maken studenten kennis met moderne vliegtuigmotoren. Dit doen zij door middel van digitale simulaties. Door de hoge kosten van de vliegtuigmotoren is MBO College Airport niet in staat alle motoren aan te schaffen die studenten in hun werkende leven gaan tegenkomen. Wanneer een student alleen van papier leert over diverse motoren, is het lastig om deze te visualiseren. Bovendien leren ze de binnenkant van de vliegtuigmotoren minder goed kennen omdat zij hier niet fysiek aan kunnen 'sleutelen'.

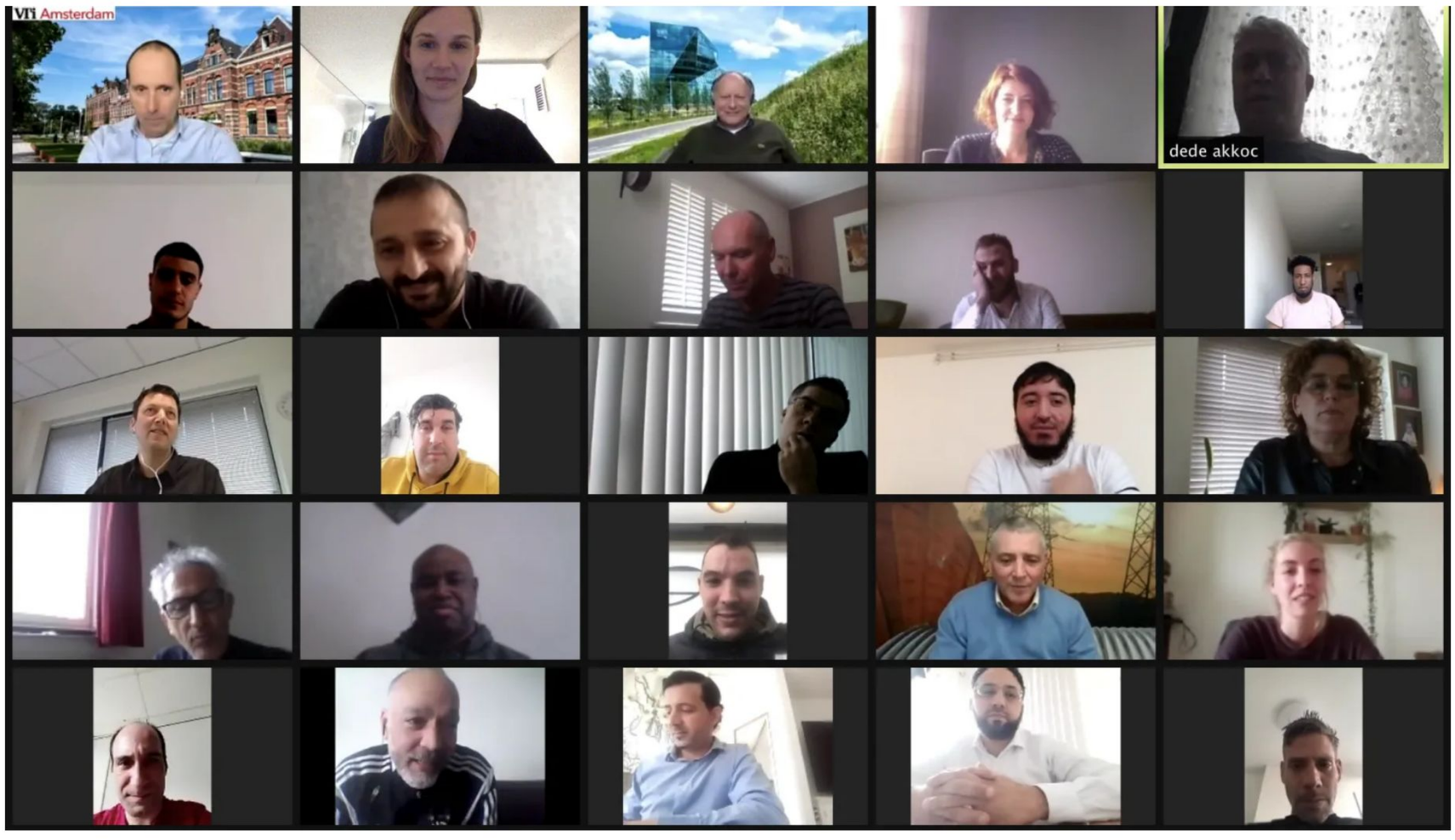
Door het inzetten van Virtual Reality kunnen de studenten de nieuwste motoren wél in en uit elkaar halen. Dit zorgt ervoor dat zij breder opgeleid worden voor de toekomst. Bekijk via deze link een video over hoe het inzetten van Virtual Reality er in het Learning Lab uitziet.

Meer lezen over het Learning Lab 'Exploded View Vliegtuigmotoren’? Bekijk de eerste demo’s via deze link op de webpagina van House of Aviation (HoA).

Wil je meer informatie over HoA? Neem dan contact op met programmamanager Flip Nelissen via nellissen_f@schiphol.nl.

23 maart 2021

Voorschakel Techniek: richting een mooie baan voor de toekomst



Op 3 maart jl. startte het voorschakeltraject richting de techniek; een samenwerking tussen VTi, WSP Groot Amsterdam, Regionaal Werkcentrum, Luchtvaart Community Schiphol en het loopbaanpad Techniek & Bouw van House of Skills. Maar liefst 45 kandidaten met affiniteit voor de techniek, maar nog zonder het juiste papiertje, namen enthousiast deel aan de informatiebijeenkomst die online werd georganiseerd.

Zij hebben allemaal het vooruitzicht op een traject van twaalf weken waarin matching en opleiding op skills centraal staat. Ze kiezen in het traject voor één van de aangesloten werkgevers: Dmissi Electro, Bonarius of IW Noord-Holland.

Deze werkgevers hebben zich gecommitteerd aan het aannemen van zij-instromers. Na het traject stromen de kandidaten direct in in een bbl-opleiding.

Complimenten voor deze werkgevers die niet alleen de energietransitie waarmaken, maar die ook deze meer dan enthousiaste kandidaten een kans geven op een mooie duurzame baan in de techniek!

We houden jullie op de hoogte van de start van een volgend voorschakeltraject richting de techniek.

23 februari 2021

Recap Veiligheidsweek MBO College Airport



MBO College Airport in Hoofddorp organiseerde afgelopen week voor studenten Entree Luchthaven de Veiligheidsweek. Deze week is in het leven geroepen om studenten in contact te brengen met organisaties die bijdragen aan de veiligheid op en rondom Schiphol.

Omdat het voor studenten momenteel lastig is om een stageplek te vinden, kregen ze door middel van workshops van mensen uit het werkveld toch de informatie die ze anders tijdens een stage verworven zouden hebben. Verschillende bedrijven zorgden samen voor een diverse invulling van de Veiligheidsweek. Een rechter nam de studenten bijvoorbeeld mee in de wereld van de rechtbank, een politieagent vertelde over normen, waarden en (verkeerde) keuzes en TV-presentator Rob Geus vertelde de studenten over (persoonlijke) hygiëne en veiligheid.

LCS had MBO College Airport vooraf in contact gebracht met organisaties uit haar community zodat ook zij een bijdrage konden leveren aan deze Veiligheidsweek. Zo namen onder andere het Veiligheidstrainingscentrum Schiphol (VTC) en de Koninklijke Marechaussee Schiphol (KMAR) deel. Naast het VTC en de KMAR kwam douanier Nanda Kema langs op MBO College Airport om de studenten te vertellen hoe de Douane in Nederland en specifiek op Schiphol eruit ziet. Momenteel is het tegengaan van de illegale invoer van beschermde dieren en planten, Wildlife Trafficking (WT), een van de belangrijkste bezigheden van de Douane op Schiphol. Kema had enkele verboden goederen meegenomen om aan de studenten te laten zien wat passagiers via Schiphol zoal illegaal het land proberen in te voeren.

LCS is trots dat het heeft kunnen bijdragen aan de Veiligheidsweek omdat juist in deze tijd het informeren van studenten van groot belang is.

15 februari 2021

Studenten beveiliging gestart met 'Security stage in de mix'



Vanuit het programma House of Aviation (HoA) is opnieuw een innovatieve pilot gestart. Luchtvaart Community Schiphol (LCS), Royal Schiphol Group en MBO College Airport hebben zich samen met securitybedrijf I-SEC ingezet om een stagemogelijkheid te creëren voor een groep studenten van de mbo-opleiding Coördinator beveiliging (niveau 3).

Momenteel is het voor mbo-studenten erg lastig om een stageplek te vinden. Sommige studenten is het gelukt om zelf een stageplek te vinden, buiten Schiphol, maar anderen niet. Voor een groep van acht studenten is daarom een combistage georganiseerd. Deze duurt in totaal tien weken en bestaat deels uit een stage bij Royal Schiphol Group en deels uit een stage bij I-SEC. Daarnaast moeten de studenten een individuele examenopdracht doen en een groepsopdracht.

Qua format lijkt het op Stage in de mix; ook een alternatieve, coronabestendige manier van stage lopen die we eind vorig jaar met dezelfde partijen organiseerden.

De studenten hebben de afgelopen twee weken een introductie en een rondleiding gekregen bij Royal Schiphol Group en bij I-SEC. Ook kregen ze toelichting op de opdrachten die ze moeten doen. Afgelopen maandag zijn ze echt begonnen met hun stage.

29 januari 2021

LCS, onderwijsinstellingen en bedrijven op Schiphol slaan handen ineen voor stageblauwdruk



Luchtvaart Community Schiphol (LCS) ontwikkelt in samenwerking met stage-expert Maarten Brand, drie mbo-scholen, vijf bedrijven op Schiphol, de MBO Raad en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) een stageblauwdruk. Het uiteindelijke doel is om het tekort aan stageplekken op Schiphol voor studenten Steward/Stewardess structureel op te lossen.

Vanwege de coronacrisis is landelijk een groot tekort aan stageplekken ontstaan voor mbo-studenten. Niet alleen voor het studiejaar dat al gestart is, maar ook voor de studiejaren 2021-2022 en het daaropvolgende studiejaar. Dit geldt ook voor de opleiding Steward/Stewardess op MBO College Airport (Hoofddorp), Albeda Rotterdam The Hague Airport College (Rotterdam) en Deltion College (Zwolle).

Korte en langere termijn

Op dit moment is er een acuut probleem voor studenten die in februari moeten beginnen met hun stage. Ook voor de langere termijn lijkt dit probleem niet geheel opgelost, maar met deze blauwdruk zijn we voor de komende jaren wel in staat de studenten een stage ervaring op de luchthaven te bieden wanneer de impact van de coronacrisis langer aanhoudt.

Voorwaarden binnen de aanpak

De betrokken partijen gaan werken aan een structurele oplossing en leggen deze vast in een blauwdruk. Belangrijke voorwaarden zijn dat de studenten praktijkervaring opdoen tijdens de bpv (beroepspraktijkvorming), dat er zo min mogelijk druk wordt gelegd op de dagelijkse operatie op Schiphol, dat de stage een voorspelbaar karakter heeft voor de betrokken partijen en dat er voldoende flexibiliteit is om op veranderingen in te spelen.

Door alle partijen gedragen blauwdruk

Het doel van de samenwerking is om tot een blauwdruk van een bpv-aanpak te komen voor de komende 2 à 3 jaar die:

- ondanks alle beperkingen en uitdagingen, een sterke beroepspraktijkvorming biedt
- als basis dient voor bedrijven en scholen
- bedrijven en scholen richting geeft aan het slim samenwerken aan een waardevolle bpv, zonder dat het hen onnodig extra belast
- ruimte geeft aan (op)schaalbaarheid
- is in te zetten op andere luchthavens

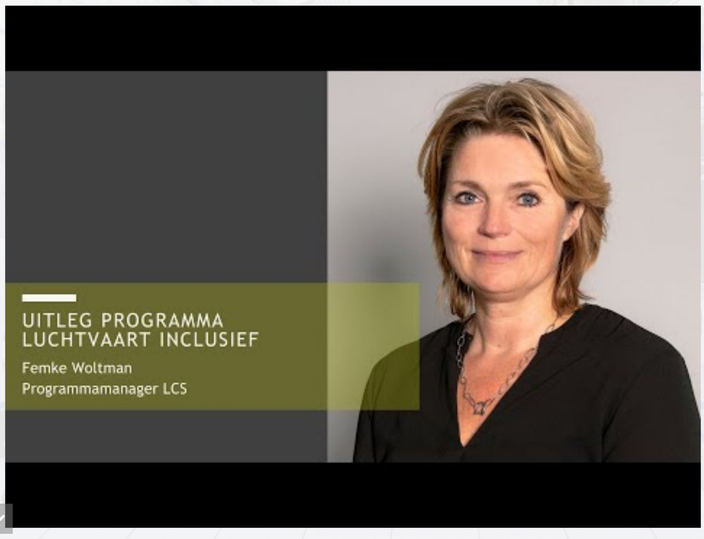
Aanpak

LCS heeft stage-expert Maarten Brand gevraagd om zijn kennis en ervaring in te zetten bij de totstandkoming van deze blauwdruk. Hij treedt als projectleider op in dit uitdagende, maar uiterst belangrijke project. Alle bovengenoemde betrokken partijen leveren input op de inhoud. Het project is gestart op 26 januari 2021 en duurt naar verwachting tot en met maart.

Wil je meer informatie? Neem dan contact op met bo.van.paassen@schiphol.nl

INSTROOM EN INCLUSIE







ARTIKELEN

Onderstaande artikelen hebben betrekking op de thema's 'Instroom en inclusie'



29 november 2021

Samenvatting rapport Place Branding Schiphol

In opdracht van en in samenwerking met Luchtvaart Community Schiphol (LCS) heeft adviesbureau “Jonge Honden”in september een onderzoek uitgevoerd naar de beeldvorming over de aantrekkelijkheid van Schiphol als werkgebied.

Lees verder >

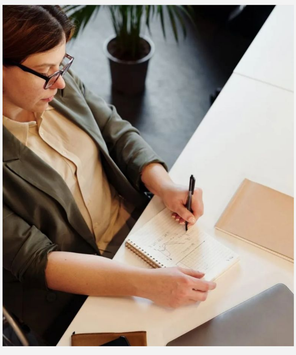
26 november 2021

'We moeten dat ongemakkelijke gesprek niet uit de weg gaan'

Al bijna 20 jaar werkt Nüvit Kibaroglu - Adigüzel voor Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL). Afgelopen oktober werd ze aangesteld als Programmamanager Diversiteit & Inclusie. In een interview vertelt ze meer over deze nieuwe functie en haar doelen bij LVNL.

Lees verder >





23 november 2021

260 Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk via Banenplan Schiphol

In januari 2020 ondertekenden Royal Schiphol Group, het WSP Groot-Amsterdam en LCS het Banenplan Schiphol, met als doel om in 3 jaar tijd 750 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden op Schiphol.

Lees verder >

28 september 2021

Collegiale uitleen, hoe doe je dat?

Masja Bos-de Vries is Quality & Safety Manager* bij Axxicom Airport Caddy. Zij vertelt in dit artikel over collegiale uitleen, en hoe zij hier samen met een aantal toegewijde collega’s de afgelopen maanden invulling aan heeft gegeven.

Lees verder >





21 juni 2021

LCS Session Luchtvaart Inclusief 'Denken in mogelijkheden'

Op donderdag 17 juni vond de LCS Session Luchtvaart Inclusief 'Denken in mogelijkheden' plaats. Verschillende sprekers uit het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven deelden hun kijk op de inclusieve arbeidsmarkt met de circa zestig aanwezigen.

Lees verder >

© 2022 Luchtvaart Community Schiphol

Interview

‘Het onderwerp zou geen onderwerp moeten zijn’



Schiphol wil een inclusieve luchthaven zijn, waar iedereen die kan en wil werken welkom is. “Vanuit het programma Luchtvaart Inclusief geven wij hier als Luchtvaart Community Schiphol invulling aan. Wij zetten ons in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden op Schiphol”, vertelt programmanager Femke Woltman.

“Aanvankelijk richtte dit programma zich alleen op mensen met een arbeidsbeperking*, maar inmiddels bekijken wij dit breder en zetten wij ons in voor alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan mensen met een bijstands- of WW-uitkering, mensen met een arbeidsbeperking*, oudere werknemers, jongeren, statushouders of mensen zonder diploma’s.

Om dit te kunnen realiseren werken wij samen met bedrijven in onze community én met organisaties die werkzoekenden begeleiden naar werk, zoals bijvoorbeeld het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam. Met hen werken we ook samen in het Banenplan Schiphol.

Banenplan

Het Banenplan is begin 2020 gestart en duurt 3 jaar. De oorspronkelijke doelstelling was om 750 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan te helpen op Schiphol. Helaas begon een maand na de ondertekening de coronacrisis. Er gingen veel banen verloren en ineens werd het een stuk lastiger om mensen aan het werk te helpen. De focus veranderde van instroom naar uitstroom uit de sector en het begeleiden van mensen van werk naar werk.

Coronacrisis

Gelukkig gaven meerdere bedrijven die moesten afschalen, wél aan dat zij de mensen die vanuit een afstand tot de arbeidsmarkt bij hen aan het werk waren gegaan graag aan het werk wilden houden. Desalniettemin kon de doelstelling van het Banenplan de afgelopen 2 jaar niet gehaald worden. Wél hebben sinds de start al 284 mensen een werkplek gevonden.

Arbeidsmarktkrapte

Sinds het voorjaar van 2021 is er weer ruimte om mensen aan te nemen en er is zelfs sprake van een enorme krapte op de arbeidsmarkt, ook op Schiphol. Dit betekent dat alle mensen hard nodig zijn; ieder talent is gewenst. En er zit veel verborgen talent onder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Toch staan er nog steeds veel mensen aan de zijlijn. Vraag en aanbod moeten hierin nóg beter bij elkaar gebracht worden. Zo zijn er binnen de groep arbeidsbeperkten* veel – vaak jonge – mensen met hbo- en wo- niveau die geen passend werk kunnen vinden; dit is onbenut arbeidspotentieel.

Diverse talenten voor diverse functies

Door werkgevers wordt vaak voornamelijk gekeken naar praktische functies, bijvoorbeeld in de vrachtafhandeling en logistiek, maar er is ook veel potentieel beschikbaar voor functies zoals developers, IT-specialisten en communicatieadviseurs. Voor veel mensen met autisme bijvoorbeeld, zijn analytische functies in de IT vaak heel geschikt.

> “
>
> Alleen als we dit samen dúrven, komen we een stap verder in de weg naar een inclusieve luchthaven.

Creatiever werven

Omdat het momenteel lastig is om personeel te vinden, moeten we anders gaan werven en anders kijken naar talent. Minder vasthouden aan standaard vacatureteksten en standaard functieprofielen; het schaap met vijf poten willen binnenhalen is niet realistisch. We moeten meer kijken naar talenten en skills van werkzoekenden dan naar diploma’s. Zoeken naar nieuwe manieren van werven en werk anders organiseren.

Een mooi voorbeeld is Open Hiring; een baan zonder sollicitatiegesprek. Hiermee geef je echt IEDEREEN een kans, dan ben je los van alle vooroordelen in je selectieproces. De werkzoekende bepaalt of hij het werk wil en kan doen. Een andere manier is jobcarving of baancreatie: taken afstemmen op de talenten en vaardigheden van de sollicitant. Of je kunt taken of werkzaamheden van bestaande functies afsplitsen, om die vervolgens samen te voegen tot een nieuwe functie. Dit kan mogelijkheden bieden voor nieuwe instroom van verschillende doelgroepen.

Waardevolle toevoeging

Alleen als we dit samen durven, komen we een stap verder in de weg naar een inclusieve luchthaven. Hoewel veel bedrijven aanvankelijk huiverig zijn om deze stap te wagen, zijn de ervaringen van bedrijven die plaatsingen hebben gedaan van arbeidsbeperkten* of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt alleen maar positief. De mensen uit deze doelgroep zijn echt een waardevolle toevoeging binnen hun organisatie.

Het gaat erom wat je toevoegt

Ik zou echt graag willen dat dit het nieuwe normaal wordt. In onze ideale wereld is het programma Luchtvaart Inclusief niet meer nodig. Het maakt niet uit wie je bent of wat je hebt, het gaat erom wat je toe te voegen hebt. Iedereen die kan en wil werken zou aan de slag moeten kunnen, zonder dat daar aparte programma’s voor nodig zijn. Het onderwerp zou geen onderwerp moeten zijn.

** Het woord arbeidsbeperking en arbeidsbeperkten vinden wij als LCS een naar woord. Het legt de nadruk op 'beperkt', terwijl we juist willen kijken naar talenten en mogelijkheden. Toch gebruiken we het woord hier wel. Enerzijds bij gebrek aan een beter alternatief en anderzijds omdat het een algemeen gebruikte term is.*

29 november 2021

Samenvatting rapport Place Branding Schiphol



In opdracht van en in samenwerking met Luchtvaart Community Schiphol (LCS) heeft adviesbureau "Jonge Honden"in september een onderzoek uitgevoerd naar de beeldvorming over de aantrekkelijkheid van Schiphol als werkgebied. Hieronder vind je een samenvatting van de belangrijkste resultaten en aanbevelingen.

Aan de hand van een interactieve vragenlijst en door middel van diepte interviews is onderzoek gedaan onder drie doelgroepen: huidig werkenden, toekomstig werkenden en studenten.Daarnaast hebben we gekeken naar opleidingsniveau, leeftijd en geslacht.

Aanleiding

Aanleiding voor het onderzoek is dat LCS bij werkgevers op Schiphol de behoefte signaleert om de luchthaven Schiphol nadrukkelijker te positioneren als 'the place to work'. "Als werkgevers in de luchtvaartsector moeten wij aantrekkelijk blijven voor goed gekwalificeerde mensen. Werken in de luchtvaart op Schiphol moet dé keuze zijn voor talentvolle werkenden", aldus een citaat uit de arbeidsmarktvisie van de LCS Council.

Aanpak

Het onderzoek was kwantitatief met een kwalitatieve verdieping door interviews. Via LinkedIn, Facebook, Instagram en de kanalen van werkgevers op Schiphol is een digitale vragenlijst uitgezet via de 'Swipocratie'-methode*. Deze is door bijna 1.500 mensen uit de drie doelgroepen ingevuld. Aansluitend is dit opgevolgd door het kwalitatieve onderdeel, dat bestond uit 11 diepte interviews met werkenden, niet-werkenden en studenten. Voor het werkgeversbeeld zijn gesprekken gevoerd met werkgevers en HR-directeuren op Schiphol.

** Swipocratie: methode waarmee je door middel van het naar links of rechts swipen op je smartphone/tablet heel intuïtief je mening over een vraag, stelling of dilemma kunt geven.*

Resultaten

Op hoofdlijnen zien wij de volgende resultaten:

- 82% van alle respondenten geeft aan dat ze Schiphol een aantrekkelijk werkgebied vinden.
- Respondenten geven op alle uitgevraagde onderwerpen,zoals doorgroeimogelijkheden (92%), bijdragen aan innovatie (90%), keuzevrijheid (93%) en persoonlijke ontwikkeling (92%), aan dat ze het belangrijk vinden.
- Arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden (78%) zijn onverminderd belangrijk.
- Een derde van de respondenten geeft aan onvoldoende zicht te hebben op de diverse baanmogelijkheden op Schiphol. Bij de groep wo'ers en toekomstig werkenden ligt dit zelfs nog hoger(45%).
- •Werken in een divers team, scoort echt heel hoog (81%).

Aanbevelingen

1. Besteed aandacht aan maatschappelijke waarden
Respondenten geven aan maatschappelijk belang, duurzaamheid en innovatie belangrijk te vinden. Uit het onderzoek blijkt dat momenteel onvoldoende zichtbaar is welke activiteiten op dit vlak plaatsvinden binnen het werkgebied Schiphol. Respondenten, en in het bijzonder studenten en toekomstig werkenden,geven aan op zoek te zijn naar zingeving en te willen werken op een plek die maatschappelijke verantwoordelijkheid pakt.

2. Zorg voor doorgroeimogelijkheden op alle opleidingsniveaus
Alle respondenten geven aan doorgroeimogelijkheden belangrijk te vinden. Voor huidig werkenden is het een factor om op Schiphol actief te blijven. Van alle respondenten geven degenen met een hbo-achtergrond procentueel het meest aan doorgroeimogelijkheden het belangrijkste te vinden, terwijl het werkgebied Schiphol veel werkgelegenheid biedt voor de mbo-doelgroep. Omdat niet elke organisatie doorgroeimogelijkheden kan bieden vanwege de grootte van de organisatie of het type werk, is het van belang hier als luchtvaartsector de krachten te bundelen.

3. Laat zien dat werken in een divers team onderdeel is van werken op Schiphol
Een divers team is voor alle respondenten belangrijk en wint het bij het dilemma een keuze te maken uit inhoudelijk werk dat bij je past vs. divers team. Bij een divers team kan gedacht worden aan diversiteit in opleidingsniveau, geslacht, leeftijd en culturele achtergrond.

4. Profileer werkgebied Schiphol als 'place to be' voor innovatie
Innovatie komt in het onderzoek naar voren als een belangrijke aantrekkingskracht om op Schiphol te gaan werken. Ook wordt innovatie gezien als sleutel naar verduurzaming. 74% van de respondenten geeft aan dat ze Schiphol als de plek voor innovatie en vernieuwing zien. Dat is een mooie score maar hier is dus zeker nog wat te winnen. Met name omdat innovatie in de interviews vaak wordt gekoppeld aan duurzaamheid en maatschappelijk belang.

5. Draag actief uit wat de mogelijkheden zijn op werkgebied Schiphol
De meerderheid van de respondenten geeft aan werkgebied Schiphol een aantrekkelijke plek te vinden om te werken. Daarbij valt op dat respondenten met een wo-achtergrond werkgebied Schiphol een minder aantrekkelijke plek vinden om te werken dan respondenten met een mbo-en hbo-achtergrond. Een groot deel (32%) van de totale groep respondenten geeft aan onvoldoende zicht te hebben op baan mogelijkheden binnen de luchtvaartsector. Het beter uitdragen van de mogelijkheden voor álle doelgroepen is daarom nodig.

Bron: Adviesrapport Place Branding Schiphol

De prijswinnaars van de 'Tour behind the scenes' zijn inmiddels bekend en zijn persoonlijk geïnformeerd.

26 november 2021

'We moeten dat ongemakkelijke gesprek niet uit de weg gaan'



Al bijna 20 jaar werkt Nüvit Kibaroglu - Adigüzel voor Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL). Afgelopen oktober werd ze aangesteld als Programmamanager Diversiteit & Inclusie. In een interview vertelt ze meer over deze nieuwe functie en haar doelen bij LVNL.

Toen Nüvit startte bij LVNL begon ze in HR, stroomde vervolgens door als manager facility services en werd daarna manager van de training academy. In haar jarenlange carrière bij LVNL speelde diversiteit en inclusie altijd al een rol, “Ik heb me altijd gevraagd en ongevraagd met dit onderwerp bemoeid, daarom is de functie van Programmamanager Diversiteit & Inclusie me op het lijf geschreven. Toch is het wel even wennen, nu ik expliciet aandacht kan en mag geven aan dit onderwerp. Het is nogal een verschil of je je ergens zijdelings mee bemoeit of dat je toegewijd met dit onderwerp bezig bent.”

Deskresearch

In de eerste fase in haar nieuwe rol is Nüvit vooral bezig met deskresearch naar het onderwerp, maar ook naar andere organisaties. Wat doen zij met diversiteit en inclusie? “Er zullen heel veel bedrijven zijn die ons als voorbeeld mogen nemen, maar ik denk ook dat wij een voorbeeld kunnen nemen aan veel andere bedrijven die verder zijn op dit onderwerp.”

‘Nooit klaar’

Nüvit gelooft er niet in dat een bedrijf, ongeacht hoe groot of klein, ooit klaar is met de ontwikkeling op dit gebied. “Sommigen moeten er nog mee starten, sommigen zijn er misschien onbewust mee bezig en anderen zijn er heel bewust mee bezig. Maar hoe dan ook ben je nooit ‘klaar”.

Ze is erachter gekomen dat er geen kant en klaar model bestaat op dit thema en dat elk bedrijf hierin uniek is. Zo geeft ze als voorbeeld dat er bepaalde thema’s bij LVNL zeer goed kunnen zijn uitgewerkt en andere thema’s minder goed. Dit kan bij elk bedrijf weer anders zijn.

Doel

Door deze functie in het leven te roepen en iemand ‘dedicated’ aan de slag te laten gaan om het onderwerp aan te jagen, laat LVNL volgens Nüvit zien dat ze meer willen en kunnen doen dan toe nu toe wordt gedaan.

Nüvit heeft als doel om zoveel mogelijk bewustzijn te creëren binnen de organisatie, als het gaat om diversiteit en inclusie. “Ik wil graag naar een wereld toe waarin het gaat over de echte belangrijke en geldende zaken zoals competenties, vaardigheden en interesses en waarin het potentieel van eenieder wordt erkend en benut.” Nüvit wil vooral werken aan insluiten, zonder het uitsluiten van andere mensen. Dat is een uitdagende opgave, maar: “We moeten dat ongemakkelijke gesprek niet uit de weg gaan”.

Meer weten over Nüvit Kibaroglu - Adigüzel haar nieuwe functie als Programmamanager Diversiteit & Inclusie? Neem contact met haar op via n.kibaroglu@lvnl.nl.

23 november 2021

260 Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk via Banenplan Schiphol



In januari 2020 ondertekenden Royal Schiphol Group, het WSP Groot-Amsterdam en LCS het Banenplan Schiphol, met als doel om in 3 jaar tijd 750 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden op Schiphol.

Twee maanden na de ondertekening kreeg ook Schiphol te maken met de coronacrisis. Daardoor veranderde de arbeidsmarkt op Schiphol totaal en bleek de eerdere doelstelling op instroom niet meer haalbaar. De focus op instroom verschoof noodgedwongen naar werk-naar-werk-trajecten voor werkenden op Schiphol, om te voorkomen dat deze in een uitkering terecht zouden komen.

Anderhalf jaar later is de situatie opnieuw veranderd en hebben we te maken met een krappe arbeidsmarkt. Vanuit het Banenplan kunnen we ons nu weer voornamelijk richten op instroom voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder bijvoorbeeld vijftigplussers, statushouders, arbeidsbeperkten en mensen die langdurig in een uitkering zitten).

Ondanks de turbulente periode van de afgelopen tijd, hebben tot en met december 2021 toch 260 mensen uit deze doelgroep een werkplek gevonden op Schiphol. Hiervan zit een groot deel in de transport en logistiek. De grootste groep instromers zijn jongeren en mensen vanuit de WW of Bijstand.

We zijn blij met deze resultaten en hopen deze stijgende lijn de komende tijd voort te kunnen zetten.

Zie jij binnen jouw bedrijf mogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, of wil je meer weten over het Banenplan? Neem dan contact met ons op via luchtvaartcommunity@schiphol.nl

12 mei 2021

Collegiale uitleen, hoe doe je dat?



Masja Bos-de Vries is Quality & Safety Manager* bij Axxicom Airport Caddy. Zij vertelt in dit artikel over collegiale uitleen, en hoe zij hier samen met een aantal toegewijde collega's de afgelopen maanden invulling aan heeft gegeven.

"Aanleiding was dat Axxicom vanwege de coronacrisis te veel mensen betaald thuis had zitten. Toen is mij vanuit het MT gevraagd om te kijken of er tijdelijk werk beschikbaar was bij onze zusterbedrijven. Embrace Hospitality Services en Axxicom Thuishulp bleken wel mogelijkheden te hebben, omdat hun vakantieplanning nog niet was vervuld", begint Masja.

"In eerste instantie ben ik intern gaan uitvragen of onze mensen bij een van onze zusterbedrijven wilden werken. Een aantal collega's had belangstelling, maar het liep nog niet storm. Het bleek vooral lastig om mensen te vinden voor Axxicom Thuishulp. Dit veranderde toen ik de hulp inschakelde van één van onze trainers. Zij had ook minder werk, omdat de trainingen voor Schiphol stil lagen. Zij kende mensen die als thuishulp wilden werken en is actief gaan bellen. Mét resultaat!"

Vaardigheden in kaart brengen

Ondanks deze goede ontwikkeling zaten ook na de zomer nog teveel collega's betaald thuis. Met het vraagstuk hoe een deel van deze collega's toch behouden kon worden is Masja toen actief aan de slag gegaan. "Ik ben de vaardigheden van onze collega's in kaart gaan brengen en ben op zoek gegaan naar bedrijven met functies met soortgelijke taken als die van ons. Denk hierbij aan hostwerkzaamheden op Rotterdam/The Hague Airport, hostwerkzaamheden voor Trigion bij een GGD-vaccinatiestraat in Rotterdam of het begeleiden van een woongroep bij Ons Tweede Thuis. Uiteindelijk bleken best veel bedrijven open te staan voor deze uitleenconstructie".

'Steeds meer collega's durfden de stap te wagen'

Samen met één van de supervisors uit de operatie, Ismelda Pereyra Pimentel, en trainer Regien Kamerling heeft Masja vervolgens in kaart gebracht wat de wensen van onze collega's waren ten aanzien van een tijdelijke functie.

"Naast de organisaties die ik zelf al had benaderd kwam ik via programmamanager Femke Woltman van LCS in contact met het WSP, het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam en het Transferpunt Zorg en Welzijn. Dit leverde allemaal weer nieuwe 'leads' op. Succesvolle herplaatsingen werkten vervolgens aanstekelijk: "Steeds meer collega's durfden de stap te wagen. Eén collega heeft zelfs op eigen initiatief een tijdelijke nieuwe functie gevonden. Echt heel mooi om te zien".

'Flexibiliteit en goeie communicatie van belang'

Collegiale uitleen vraagt veel flexibiliteit en goeie onderlinge communicatie binnen je organisatie, en het is veel regelwerk. Maar voor ons als bedrijf is dit een waardevolle en leerzame ervaring geweest, die weer van pas komt als er in de toekomst opnieuw collegiaal uitgeleend moet worden. Vooralsnog willen we alle collega's vanaf 1 juni weer beschikbaar hebben voor hun werk op Schiphol, want zoals het er nu uitziet gaat het langzaam weer aantrekken.

Lees hier drie persoonlijke verhalen over tijdelijke herplaatsing die wij van Axxicom mochten delen:

- Ervaringsverhaal van Harry Niestadt bij de GGD Vaccinatiestraat in Rotterdam
- Ervaringsverhaal van Marcel Lee op een woongroep bij Ons Tweede Thuis
- Ervaringsverhaal Linda Katers bij SWDV Advocaten

**Sinds 21 mei is Masja niet meer werkzaam bij Axxicom. Haar werkzaamheden t.a.v. collegiale uitleen zijn belegd bij HR.*

Meer weten over collegiale uitleen? Neem contact op met woltman_f@schiphol.nl

Foto: Axxicom Airport Caddy

21 juni 2021

LCS Session Luchtvaart Inclusief 'Denken in mogelijkheden'



Op donderdag 17 juni vond de LCS Session Luchtvaart Inclusief 'Denken in mogelijkheden' plaats. Verschillende sprekers uit het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven deelden hun kijk op de inclusieve arbeidsmarkt met de circa zestig aanwezigen.

We organiseerden de LCS Session met het doel de deelnemers te inspireren om inclusief werkgeverschap een stap verder te brengen binnen hun organisaties.

Nadat programmamanager Luchtvaart Inclusief Femke Woltman de aanwezigen welkom had geheten vanuit onze nieuwe LCS Studio, gaf Francien David, directeur Luchtvaart Community Schiphol een update over het Banenplan en een terug- en vooruitblik over het programma Luchtvaart Inclusief. Vervolgens ging Femke in gesprek met docent en opleidingsmanager Dennis van der Heijden en student (én docent) Şuayip Aktaş over het bieden van kansen, het pakken van kansen en over doorzetten. Şuayip startte ooit op het vmbo en studeert nu Rechten aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Ook geeft hij les op MBO College Airport, waar hij een collega is van Dennis, die onder andere les geeft aan entree-studenten.

Na een korte pauze werden de deelnemers verdeeld over vier aanvullende breakout sessions:

Breakout sessions

Mogelijkheden voor subsidies, regelingen en ondersteuning voor inclusief werkgeven

Ineke Cremers en Rick Kroezen van WSP Groot-Amsterdam vertelden in breakout session 1 wat het WSP kan betekenen voor werkgevers en werkzoekenden uit de doelgroep Banenafspraak. Ook vertelden zij welke subsidiemogelijkheden er voor werkgevers zijn om mensen uit deze doelgroep aan te nemen. Hiervoor is een handzaam subsidiefilter beschikbaar. Benieuwd naar voorbeelden uit de praktijk? Die vind je hier: Personeel werven via WSP & de dagelijkse praktijk.

Creëren van banen en optimaal inzetten van mensen

Luc Dorenbosch (AWVN) vertelde in breakout session 2 dat baancreatie feitelijk gaat over herverdeling van taken om nieuwe banen te creëren, maar dat het eigenlijk een dubbelslag is: Door het vrijspelen of anders organiseren van taken komt werk beschikbaar voor mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt én door die andere verdeling wordt het werk interessanter en duurzamer voor huidige medewerkers. Zodat ieders talent optimaal wordt ingezet. Mirella Gelauf vertelde hoe baancreatie is ingezet bij Douane Passagiers op Schiphol. "Ga gewoon beginnen" was een van haar pakkende uitspraken.

Technologie en inclusie

In breakout session 3 gaven Steven Hubeek (Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) en Cedris) en Leendert Bos (AWVN) de deelnemers een ‘proeverij’ van diverse technologische mogelijkheden die kunnen worden benut om mensen met een arbeidsbeperking optimaal in te zetten op de werkvloer. Ze benadrukten hierbij dat niet de technologie maar de méns centraal staat. Zo kan Virtual Reality (VR) je al vooraf laten ervaren of je een bepaalde baan uit kunt voeren en ondersteunt Augmented Reality (AR) je met extra informatie terwijl je je werk uitvoert. De deelnemers aan deze sessie brachten in dat de gepresenteerde technologieën bijvoorbeeld goed gebruikt kunnen worden door statushouders, die vakkennis en ervaring hebben maar de Nederlandse taal nog niet goed beheersen. Ook waren er vragen over de kosten: kunnen de bedrijven dit wel betalen? Hier werd bevestigend op gereageerd: veel toepassingen zijn financieel zeker bereikbaar. Bekijk hier ook het filmpje.

Open Hiring® Een baan zonder sollicitatiegesprek

Ingeborg Zwolsman (Start Foundation) vertelde in In breakout session 4 over de kracht van Open Hiring. Dit betekent dat als je wilt werken, je gewoon aan de slag kunt gaan. Zonder sollicitatiegesprek, zonder vragen, cv of bemoeienis van de overheid. Iedereen is welkom. Open Hiring is vooral geschikt voor laagdrempelig werk met een beperkt instructieniveau. Van de werkgever wordt volledige openheid verwacht over de rol en de werkzaamheden én de bereidheid tot het bieden van een vast contract bij geschiktheid. Het besluit om te starten ligt vervolgens bij de werkzoekende. Na 2 jaar Open Hiring in Nederland zijn er ca. 20 werkgevers aan het initiatief verbonden en hebben zo’n 100 mensen een contract getekend. Bekijk hier ook het filmpje.

Tot slot

Tijdens de LCS Session werd een filmpje getoond waarin duidelijk wordt hoe 'Denken in mogelijkheden' er in de praktijk uit kan zien. Klik hier om het filmpje te bekijken.

De LCS Session Luchtvaart Inclusief werd gevolgd door een diverse groep mensen, afkomstig uit het onderwijs, bedrijfsleven en de overheid. Op deze manier wordt vanuit verschillende expertises en sectoren nagedacht en invulling gegeven aan een inclusieve arbeidsmarkt op Schiphol.

Wij bedanken alle sprekers en deelnemers voor hun bijdragen en hopen iedereen weer te mogen verwelkomen bij een volgende LCS Session!

Meer informatie over Luchtvaart Inclusief? Stuur een mail naar Femke Woltman: woltman_f@schiphol.nl.

ONTWIKKELING EN INZETBAARHEID



‘Samen met bedrijven op Schiphol inzetten op sectorale mobiliteit’

Voor het thema Inzetbaarheid sprak ik programmamanagers Femke Woltman en Frank van der Laan.

Lees het volledige interview

ARTIKELEN

Onderstaande artikelen hebben betrekking op de thema's 'Ontwikkeling en inzetbaarheid'



3 december 2021

Programma Doorstartbaan Platformbuschauffeur

In 2019 heeft LCS in samenwerking met Arriva, KLM Catering Services (KCS) en KLM een pilot uitgevoerd voor het programma Doorstartbaan Platformbuschauffeur.

Lees verder >

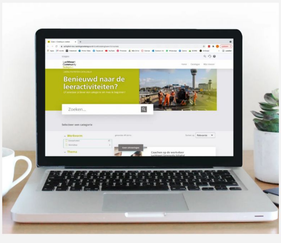
25 november 2021

‘Samen de arbeidsmarkt op Schiphol duurzaam versterken’

Afgelopen donderdag organiseerden wij het LCS Event “Duurzame Inzetbaarheid: Wat brengt jou in beweging?”.

Lees verder >





15 november 2021

Het nieuwe opleidingsportaal is live!

Na een freeze periode van twee weken staat ons opleidingsportaal vanaf vandaag weer live op onze website!

Lees verder >

30 augustus 2021

Meld je (medewerker) aan voor een Nederlandse taaltraining!

Ben je op zoek naar extra taalondersteuning voor je medewerkers? Dat kan! Wij verzorgen in samenwerking met NL training maatwerk taaltrajecten waardoor werknemers kunnen doorgroeien binnen hun werk, zelfverzekerder en zelfredzamer kunnen worden.

Lees verder >





11 mei 2021

Skillspaspoorten beschikbaar voor medewerkers Schiphol

In samenwerking met AWVN, House of Skills en eelloo heeft LCS in 2019 het project Skillspaspoort Schiphol opgezet.

Lees verder >

19 april 2021

LCS Session 'Een skills georiënteerde arbeidsmarkt'

Op donderdag 15 april vond de LCS Session 'Een skills georiënteerde arbeidsmarkt' plaats. Verschillende sprekers uit het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven deelden hun kijk op skillsdenken met de circa zestig aanwezigen.

Lees verder >



© 2022 Luchtvaart Community Schiphol

Interview

‘Samen met bedrijven op Schiphol inzetten op sectorale mobiliteit’



Voor het thema Inzetbaarheid sprak ik programmamanagers Femke Woltman en Frank van der Laan. “Op dit moment is er enerzijds een grote instroombehoefte bij bedrijven op Schiphol en anderzijds de noodzaak om huidig personeel te behouden én inzetbaar te houden”, vertelt Femke.

“Wat je ziet is dat veel organisaties opleidingen en (loopbaan)ontwikkelingsmogelijkheden aanbieden en dat er mobiliteits- en vitaliteitsprogramma's zijn. Maar wat je in de praktijk vaak merkt is dat het versnipperd gebeurt en dat er (meer) samenhang nodig is. De paraplu over al deze initiatieven is duurzame inzetbaarheid (DI). Een thema dat voortdurende aandacht verdient in een veranderende arbeidsmarkt. Niet voor niets organiseerden wij op 18 november een apart event over dit thema.”

Samenhang op duurzame inzetbaarheid

“Er zijn verschillende manieren om samenhang te creëren”, vult Frank haar aan. “De drie gedragingen uit het O&O-model geven een goed beeld van eigen regie op duurzame inzetbaarheid. Manon Graafland vertelde tijdens ons event over DI dat het nemen van eigen regie gaat over de volgende gedragingen:

• ik leer en ontwikkel me
• ik zet loopbaanstappen
• ik heb een gezonde leefstijl

In het model staat de dialoog tussen werkgever en werknemer centraal. Schiphol kent veel fysiek zwaar werk, lange dienstverbanden, (te) weinig mobiliteit en er is sprake van een relatief hoog ziekteverzuim. Deze gegevens in combinatie met de wetenschap dat we tot ons 67ste moeten doorwerken maakt het zeer noodzakelijk om duurzamer inzetbaar te worden. Een groot deel van de 'langzittende' populatie is hier echter niet bekend mee en is lastig in beweging te brengen.”

Hoe krijg je mensen wél in beweging?

“Bij duurzame inzetbaarheid is een belangrijke rol weggelegd voor de leidinggevende”, vervolgt Femke. “Deze moet het gesprek aangaan om er samen achter te komen wat een medewerker beweegt. Wat maakt dat hij of zij wel of niet in actie komt? Is er sprake van angst? Voor verandering, voor het onbekende, angst om weg te moeten? Is er mogelijk sprake van schaamte? Bij persoonlijke ontwikkeling is het belangrijk dat een medewerker zich veilig voelt. Aukje Nauta vertelde hierover tijdens ons event.

> “
>
> Het houden van die verbinding met bedrijven op Schiphol is cruciaal

Onbekendheid met mogelijkheden

Een belangrijk aandachtspunt is de onbekendheid met de mogelijkheden. Dit werkt remmend op de mobiliteit. Uit angst voor het onbekende blijven mensen zitten. Het skillspaspoort kan hierbij helpen. Deze geeft werkenden inzicht in hun vaardigheden en helpt ook om een beeld te krijgen van wat je nog meer kunt dan je eigen baan. Dat geeft medewerkers zelfvertrouwen en helpt hen om hun competenties beter onder woorden te brengen. Anna van der Horst lichtte dit toe tijdens ons DI-event op 18 november.

Sectorale mobiliteit

Een van de mogelijkheden voor werkenden op Schiphol is sectorale mobiliteit: een loopbaan over meerdere bedrijven op Schiphol heen. Een mooi voorbeeld hiervan is het LCS-programma Doorstartbaan Buschauffeur. Dit programma biedt medewerkers, die om diverse redenen hun eigen werk niet meer (duurzaam) kunnen doen, de mogelijkheid zich om te scholen naar platformbuschauffeur. Op deze manier blijft hun kennis van en ervaring op de luchthaven behouden voor de luchtvaartsector, maar kunnen zij persoonlijk doorgroeien via een nieuwe baan. Dit voorbeeld is ook denkbaar voor andere functies.”

Jobcarving

“Een andere manier van duurzame inzetbaarheid is jobcarving”, vult Femke aan. “Hierbij richt je het werk anders in. Bijvoorbeeld door een functie aan te passen aan de capaciteiten van een medewerker of door werkzaamheden van bestaande functies af te splitsen, om die vervolgens samen te voegen tot een nieuwe functie. Hierdoor kan werkdruk verlaagd worden, kunnen er meer doorgroei- of ontwikkelmogelijkheden ontstaan of kun je functies toegankelijk maken voor doelgroepen die minder makkelijk aan het werk komen. De komende tijd willen wij graag met een aantal organisaties in gesprek gaan over de mogelijkheden die zij hierin zien.”

Samenwerken

“Het houden van die verbinding met bedrijven op Schiphol is cruciaal”, besluit Frank. “Evenals de samenwerking binnen de luchtvaartsector. Want samen heb je zowel werkenden als werkzoekenden echt iets te bieden. Het netwerk van bedrijven dat LCS heeft, is hierbij van grote waarde.”

3 december 2021

Programma Doorstartbaan Platformbuschauffeur



In 2019 heeft LCS in samenwerking met Arriva, KLM Catering Services (KCS) en KLM een pilot uitgevoerd voor het programma Doorstartbaan Platformbuschauffeur.

Dit programma bood werknemers op Schiphol, die om diverse redenen hun eigen werk niet meer (duurzaam) konden doen, de mogelijkheid zich om te scholen naar platformbuschauffeur bij Arriva. Op deze manier konden medewerkers die kennis hebben van de luchthaven en van het platform behouden blijven voor de luchtvaartsector.

Vanwege corona is deze pilot stil komen te liggen, omdat ook Arriva te maken kreeg met afschaling. Zij hadden hierdoor geen vraag meer naar chauffeurs. Inmiddels is die vraag wel weer actueel en zijn we aan het verkennen of er behoefte is aan een doorstart van het programma. Hierbij nemen we ook de ervaring mee die we opgedaan hebben uit de vorige pilot.

Dus heeft jouw bedrijf interesse in dit programma en wil je dit verder verkennen, neem dan contact op met Femke Woltman via woltman_f@schiphol.nl.

25 november 2021

‘Samen de arbeidsmarkt op Schiphol duurzaam versterken’



Afgelopen donderdag organiseerden wij het LCS Event “Duurzame Inzetbaarheid: Wat brengt jou in beweging?”. Een mooie gelegenheid om Francien David, directeur Luchtvaart Community Schiphol te vragen naar haar visie op DI in deze snel veranderende arbeidsmarkt.

“Veel organisaties houden zich bezig met duurzame inzetbaarheid en dóén hier ook al veel aan. Het gaat echter niet alleen over een etalage met mooie trainingen, portals en vitaliteitsprogramma’s. Inzetbaarheid gaat over goed, gezond en gemotiveerd je werk kunnen doen gedurende je hele loopbaan.

En vooral het inzicht dat je hier als medewerker zelf een rol in hebt. Dat het belangrijk is om én flexibel te zijn én dat er perspectief is op mogelijkheden vanuit een veilige omgeving. Ook, en misschien wel juist, in de huidige arbeidsmarkt is het belangrijk dat je je binnen je organisatie en functie blijft ontwikkelen. Leren en ontwikkelen is onderdeel van je werk.

Leiderschap

Inzetbaarheid gaat óók over leiderschap; persoonlijk leiderschap: wat brengt jou in beweging om je continu aan te passen aan de veranderende omgeving en welk leiderschap vraagt dat van leidinggevenden? Hoe ga je in gesprek en hoe geef je mensen richting, mogelijkheden en ondersteuning om niet alleen bewust te worden maar ook in actie te komen? In een arbeidsmarkt die in korte tijd zoveel veranderd is, is dit belangrijker dan ooit. Deze situatie vraagt om wendbaarheid van bedrijven en flexibiliteit van werkenden.

Veranderende arbeidsmarkt

Waar we vorig jaar enorme uitstroom van personeel hebben gehad op Schiphol, is de vraag naar mensen momenteel zeer groot. Bedrijven wringen zich in allerlei bochten om nieuwe medewerkers aan te trekken.

Meer dan 20.000 werkenden hebben de afgelopen anderhalf jaar de luchtvaartsector verlaten. Voor het eerst in 30 jaar zijn er meer vacatures dan beschikbare mensen. Op 16 november meldde het CBS dat er 126 vacatures zijn voor elke 100 werkzoekenden. Er wordt gesproken van groeipijn nu de economie herstelt van de zwaarste coronaklap. Dat wil zeggen: een enorme groeiende vraag en minder beschikbaar talent.

Onbenut talent

Tegelijkertijd staat er nog veel talent aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. Bij het zoeken naar talent moeten we de lat anders leggen: niet alleen zoeken naar de perfecte kandidaat, maar andere eisen stellen. Naast diploma's en ervaring, ook kijken naar talenten en vaardigheden, ondersteuning geven door extra scholing en opleiding en perspectief bieden voor huidig personeel.

Hoe benutten we de bestaande beroepsbevolking beter? Hoe kunnen we de huidige mensen in onze organisaties op Schiphol maximaal inzetten? Naast de kwantitatieve kant van meer uren werken, zijn opties zoals het werk anders inrichten of *jobcarving* misschien wel een deel van de oplossing. En hier zit ook de link met inzetbaarheid.

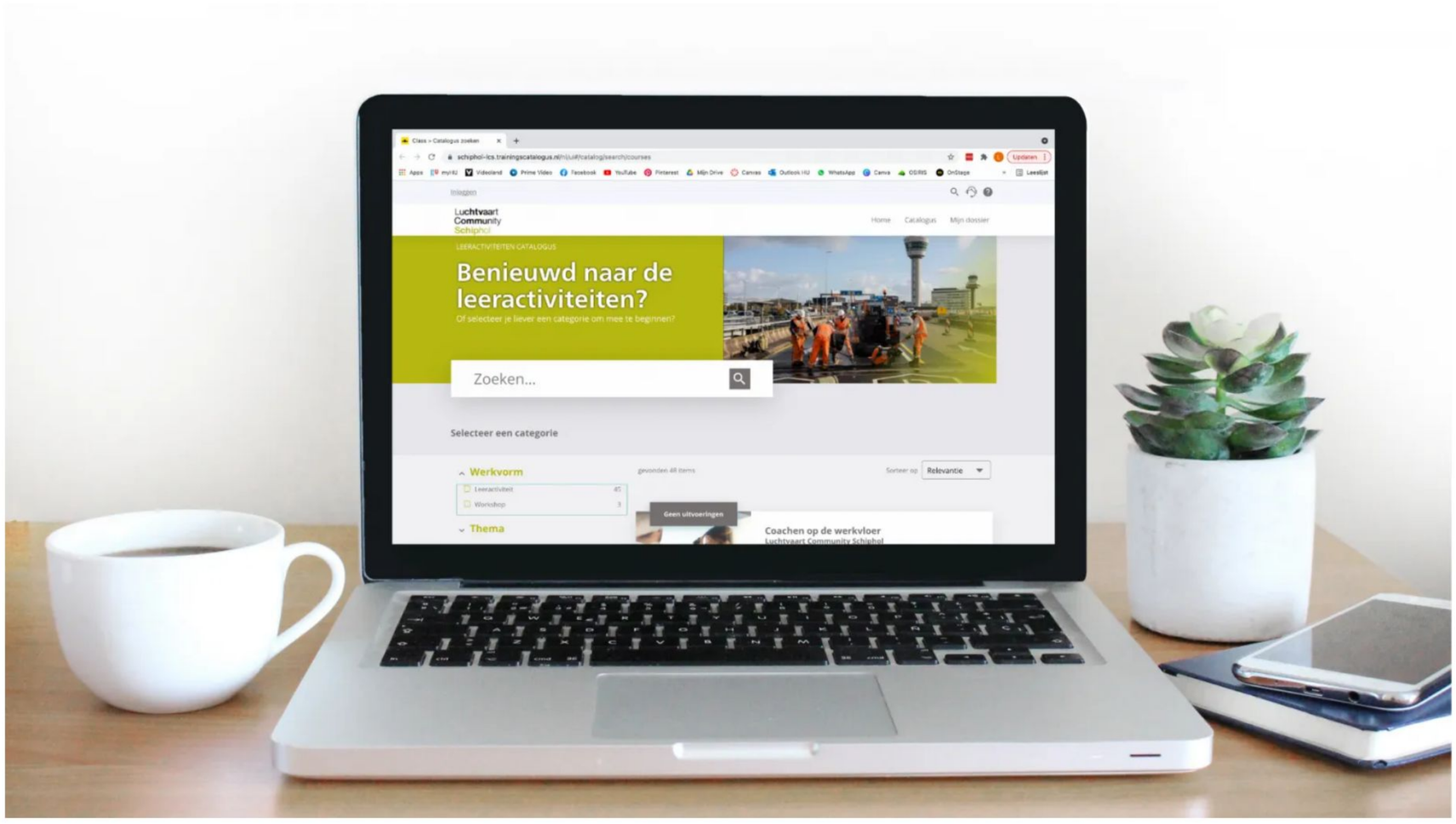
Mismatch op de arbeidsmarkt

De mismatch op de arbeidsmarkt is niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief. De arbeidsmarkt op Schiphol wordt gemaakt door mensen. En mensen gaan het herstel van de luchtvaart bepalen. Dus we staan voor een extra opdracht. De ontwikkelingen in de arbeidsmarkt die zich steeds sneller opvolgen door o.a. digitalisering en robotisering, vragen ons om ons continu te blijven ontwikkelen. En misschien zijn deze technologische ontwikkelingen wel een deel van de oplossing. Want dit vraagt om voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van iedereen! Dat vraagt om vooruit te kijken, en naast de urgentie van de dag van vandaag, samen te werken om de arbeidsmarkt op Schiphol duurzaam te versterken.”

Fotografie: Natasja Wagner: Wagnerfotografe

15 november 2021

Het nieuwe opleidingsportaal is live!



Na een freeze periode van twee weken staat ons opleidingsportaal vanaf vandaag weer live op onze website!

In het portaal vind je een overzicht van de cursussen en trainingen die LCS aanbiedt voor luchtvaart gerelateerde bedrijven en organisaties. Vanwege veroudering van het opleidingsportaal werd het tijd om deze onder handen te nemen. Het nieuwe portaal is moderner en heeft een nieuw, verbeterd aanmeldingsproces waardoor het voor de bezoekers nog makkelijk wordt om trainingen te vinden.

Het nieuwe opleidingsportaal is vanaf vandaag te vinden op de homepage van onze website, neem je ook een kijkje?

Meer informatie of vragen over onze trainingen en het opleidingsportaal? Neem contact op met trainingen@schiphol.nl

30 augustus 2021

Meld je (medewerker) aan voor een Nederlandse taaltraining!



Ben je op zoek naar extra taalondersteuning voor je medewerkers? Dat kan! Wij verzorgen in samenwerking met NL training maatwerk taaltrajecten waardoor werknemers kunnen doorgroeien binnen hun werk, zelfverzekerder en zelfredzamer kunnen worden. Taal is hierbij geen doel, maar het middel om werknemers te laten groeien.

Met onze taal op de werkvloer-trajecten stemmen we het lesprogramma af op de werknemersvaardigheden en functie-specifieke taken van de werknemer. Wat kan je verwachten?

Taalcursus

Tijdens de taalcursus wordt gewerkt aan de volgende leerdoelen:

- Vergroten van de sociale basisvaardigheden/werknemersvaardigheden
- Vergroten van de Nederlandse spreek- en luistervaardigheid op de werkvloer
- Instructies op de werkvloer begrijpen
  Woordenschat vergroten met betrekking tot de vaktaal van de functie
- Na de lessen zelfstandig verder kunnen werken aan bovengenoemde leerdoelen.

De deelnemer leert o.a. over normen en waarden op de werkvloer. Maar ook onderwerpen als ziekmelden, communiceren met collega's en invullen van formulieren en rapportages zijn opgenomen in het programma.

Iedere deelnemer werkt op zijn eigen taalniveau aan de competenties en kan eigen leerdoelen aandragen.

Intake

Tijdens de intake voert de docent een informeel gesprekje met de deelnemer zodat wij een beeld krijgen van het taalniveau, achtergrond en leerbehoeften van de deelnemer. Daarna volgt een korte schrijf- en leesopdracht. De intake duurt ongeveer 45 minuten en zal op een locatie bij Luchtvaart Community Schiphol zijn.

Duur en tijdsinvestering

- De taalcursus duurt 26 weken
- De deelnemer heeft 1x keer per week les
- De les duurt 2,5 uur
- De lessen zijn op locatie (locatie LCS)
- De deelnemer besteedt ongeveer 1,5 - 2 uur per week aan huiswerk

Samenstelling groep

Op basis van de intake worden groepen samengesteld.

- Kleine groep: minimaal 5 en maximaal 8 deelnemers
- Grote groep: minimaal 9 en maximaal 15 deelnemers
- Deelnemers worden zoveel mogelijk ingedeeld op taalniveau

Heb je medewerkers die graag hun Nederlandse taal willen of moeten verbeteren? Meld ze dan snel aan! Bekijk hier ook het filmpje van NL Training over Taal op de Werkvloer.

Meer informatie? Stuur een mail naar Margreet Hak (Hak_M@schiphol.nl) of Jolanda Roquas (trainingen@schiphol.nl).

11 mei 2021

Skillspaspoorten beschikbaar voor medewerkers Schiphol



In samenwerking met AWVN, House of Skills en eelloo heeft LCS in 2019 het project Skillspaspoort Schiphol opgezet. Sinds de succesvolle pilot in 2020 is het voor medewerkers op de luchthaven mogelijk om een eigen skillspaspoort samen te stellen.

Het skillspaspoort kan van grote waarde zijn voor de ontwikkeling van jouw medewerkers. De ervaring leert dat personen die zich bewust zijn van hun vaardigheden, meer vertrouwen krijgen in wat zij kunnen. Het samenstellen van een skillspaspoort is een manier om hier meer inzicht in te krijgen.

Het skillspaspoort is met name van toepassing op medewerkers uit een van de volgende beroepen op de luchthaven:

Operations Officer
Medewerker Parkeerservices
Cabin Attendant
Medewerker Accounting Services
Medewerker Schoonmaak
Voorman/vrouw Schoonmaak
Bagage handler
Warehouse medewerker
Lounge Agent
Medewerker Servicedesk
Medewerker Passage
Medewerker Platform

Ook medewerkers uit andere beroepsgroepen komen in aanmerking voor het skillspaspoort, omdat dit een goede manier voor hen is om ervaring op te doen of om te kijken naar welk paspoort mogelijk wel aansluit.

Medewerkers op de luchthaven kunnen gratis een skillspaspoort invullen. Heb je hier vragen over of wil je je medewerkers hiervoor aanmelden? Neem dan contact op met programmamanager Margreet Hak via hak_m@schiphol.nl.

19 april 2021

LCS Session 'Een skills georiënteerde arbeidsmarkt'



Op donderdag 15 april vond de LCS Session 'Een skills georiënteerde arbeidsmarkt' plaats. Verschillende sprekers uit het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven deelden hun kijk op skillsdenken met de circa zestig aanwezigen.

In 2019 werd het project skillspaspoort Schiphol gestart door AWVN, LCS, House of Skills en eelloo. Het paspoort laat in één oogopslag zien welke skills en talenten je als medewerker in huis hebt. Bij werknemers groeit dankzij het skillspaspoort de zelfkennis en het zelfvertrouwen omdat ze er vaak achter komen dat ze meer kunnen dan ze dachten. Bij werkgevers groeit het inzicht in wat werknemers kunnen, maar ook laat het zien waar er nog ruimte voor ontwikkeling is. Het project is een groot succes en wakkerde meteen de vraag aan hoe bedrijven om moeten gaan met een skills georiënteerde arbeidsmarkt. Hierop heeft LCS geanticipeerd door een Session te organiseren over dit onderwerp.

De skillsbased arbeidsmarkt (Anne Megens)

De LCS Session begon donderdag met een presentatie van keynote speaker Anne Megens. Anne is coördinator Beleid bij AWVN, de grootste werkgeversvereniging van Nederland. In haar presentatie nam Anne ons mee in de wereld van de skillsbased arbeidsmarkt. Ze sprak over het hoe en waarom, maar ook over de obstakels die werkgevers voelen bij het het veranderen van hun personeelsbeleid. Door anekdotes uit de praktijk en toepasselijke kunstwerken in haar verhaal te verwerken, wist Anne de aanwezigen te boeien. Tot slot deelde zij een aantal nuttige tips waarmee werkgevers eenvoudiger hun blik op de skills van hun werknemers konden verruimen. Na de keynote van Anne konden de aanwezige deelnemers van de LCS Session kiezen tussen drie aanvullende breakout sessies.

Skillsbased matching (Marjolein Wieman)

In deze breakoutsessie sprak Marjolein Wieman, consultant bij eelloo, over de diverse mogelijkheden die er zijn op het gebied van skillsbased matching. "Skillsbased matching is veel meer dan alleen maar naar de competenties van een werknemer kijken", aldus Marjolein. Het gaat er volgens haar om dat werkgevers, op basis van handige tools, een vertaling maken van het talent, de drijfveren en de skills van een werknemer. Marjolein gaf in haar presentatie een duidelijk overzicht van deze tools en van de manier waarop ze kunnen worden ingezet voor skillsbased matching.

Skills en het onderwijs (Milo Stokman en Nies Oostenbrink)

Deze breakoutsessie ging over skills en het onderwijs en werd verzorgd door Milo Stokman en Nies Oostenbrink van het ROC van Amsterdam/Flevoland. Milo vertelde in zijn presentatie over veranderingen op de arbeidsmarkt en wat dit betekent voor vaardigheden en competities. Deze ontwikkelingen vragen volgens Milo om wendbaarheid in zowel het beroepenveld als het onderwijs. "Hierbij zal het integreren van het thema een Leven Lang Ontwikkelen en het al vroeg introduceren van het skillpaspoort bij de start van de opleiding deze flexibiliteit kunnen waarborgen", aldus Milo. Na de presentatie van Milo ging Nies met de deelnemers in gesprek over benodigde huidige en toekomstige skills. Uit dit gesprek kwam dat breken met bestaande 'mental frameworks' kon leiden tot een betere benadering van studenten en werknemers. Volgens de deelnemers is een omslag in het onderwijs nodig om deze traditionele denkramen te verbreden. Het is hierbij van belang dat het werkveld en onderwijs meer één worden in plaats van twee gescheiden werelden.

Loopbaancoaching en skills (Hilde Stringa)

In deze breakoutsessie stond het onderwerp loopbaancoaching en skills centraal met een presentatie van Hilde Stringa, projectleider en loopbaancoach bij James Loopbaan, een dochterbedrijf van vakbond CNV. In haar presentatie vertelde Hilde over een aantal belangrijke veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals digitalisering. Door deze veranderingen zouden werkenden volgens Hilde meer de urgentie moeten voelen om de regie op de eigen loopbaan in handen te nemen en te zorgen voor zelfinzicht. Het James Loopbaan model kan hierbij helpen, omdat het nemen van eigenaarschap ten aanzien van de loopbaan hierin centraal staat.

Tot slot

Aan het einde van de breakoutsessies werd de LCS Session plenair afgesloten met korte interviews met de breakout leiders. De LCS Session bestond uit een veelzijdig programma dat werd gevolgd door een diverse groep mensen die afkomstig zijn uit het onderwijs, bedrijfsleven en de overheid. Op deze manier kon er vanuit verschillende expertises en sectoren worden nagedacht over de skills georiënteerde arbeidsmarkt.

Wij bedanken alle sprekers en deelnemers voor hun bijdragen en hopen iedereen weer te mogen verwelkomen bij een volgende LCS Session!

Meer informatie over de skills georiënteerde arbeidsmarkt? Stuur een mail naar Margreet Hak: hak_m@schiphol.nl.



UITGELICHT

In dit jaarverslag zul je meerdere artikelen tegenkomen. Dit zijn de nieuwsberichten die wij in het afgelopen jaar op onze website hebben geplaatst. Onderstaand vind je diverse interviews die we speciaal voor dit jaarverslag hebben gedaan. Deze geven vanuit meerdere invalshoeken een visie op de arbeidsmarkt Schiphol en daarom willen we deze graag uitlichten.



Interview Francien David

We moeten als luchtvaartsector nog meer onze krachten bundelen

Lees verder



Interview Philip Mol

Gebruik de street smartness van de mbo-studenten

Lees verder



Interview Melissa Sloetjes

Durf van gebaande paden af te stappen

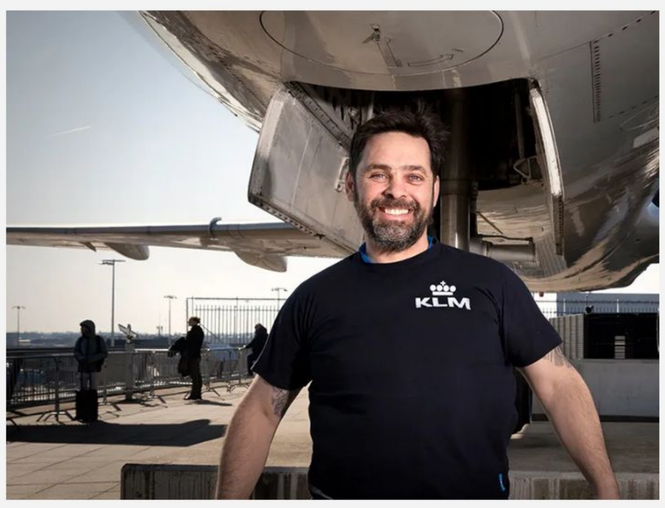
Lees verder



Interview Miriam Kartman

Ontwikkeling kent vele gezichten

Lees verder



Interview Ronald Heezen

Ik vind het belangrijk om me te blijven ontwikkelen

Lees verder



Interview Esmé Valk

Behoud talenten voor de luchtvaartsector

Lees verder

Uitgelicht

We moeten als luchtvaartsector nog meer onze krachten bundelen



Francien David is directeur van Luchtvaart Community Schiphol. In dit artikel deelt zij haar visie op de instroomproblematiek op Schiphol.

“Ten gevolge van de coronacrisis zijn ca. 25.000 banen op Schiphol verloren gegaan. Nu de sector zich aan het herstellen is, is er weer vraag is naar personeel. Net als in de rest van Nederland is deze vraag enorm. Voor het eerst in 30 jaar zijn er meer vacatures dan beschikbare mensen. Dat betekent dat we voor grote uitdagingen staan, want de beschikbaarheid van personeel gaat het herstel van de luchtvaart bepalen.

Oplossingsrichtingen

De luchtvaart verwacht in 2024 weer volledig hersteld te zijn. Dat gaat alleen lukken met voldoende personeel, dus we zullen vindingrijk moeten worden. En vanuit meerdere oplossingsrichtingen moeten bewegen naar dé oplossing voor de arbeidsmarkt op Schiphol.

Onbenut arbeidsmarktpotentieel

Zo zullen we actief moeten inzetten op de instroom van onbenut arbeidsmarktpotentieel door creatieve wervingsmethoden in te gaan zetten. Denk hierbij aan *open hiring* en *skills based* werven in plaats van selecteren op basis van diploma en ervaring.

Krachten bundelen

Om de huidige talenten te behouden voor de sector, moeten we de kansen voor werkenden op Schiphol vergroten en hen een interessant loopbaanperspectief bieden. Daarvoor is het belangrijk om te investeren in de ontwikkeling van mensen en om als bedrijven op Schiphol krachten te bundelen.

> “
>
> Om de huidige talenten te behouden voor de sector, moeten we de kansen voor werkenden op Schiphol vergroten en hen een interessant loopbaanperspectief bieden.

Aantrekkelijkheid van Schiphol werkplek

Schiphol is een bijzondere plek, met veel mogelijkheden voor werkenden en een enorme diversiteit aan beroepen; een derde van alle beroepen komt voor op Schiphol. De luchtvaart is vaak onderwerp van gesprek en wij zijn ons ervan bewust dat het imago van Schiphol als werkplek aandacht vraagt. Daarom hebben we recentelijk een onderzoek laten uitvoeren naar de aantrekkelijkheid van Schiphol als werkgebied. Dit onderzoek is uitgevoerd onder werkenden op Schiphol, werkzoekenden en studenten. Hoewel de meerderheid van de respondenten aangeeft Schiphol een aantrekkelijke plek te vinden om te werken, geeft een derde aan onvoldoende zicht te hebben op de baanmogelijkheden binnen de luchtvaartsector. Daar hebben we als sector nog werk te doen. Ook als het gaat om aan te tonen dat Schiphol ‘the place to be’ is voor innovatie, de rol die we hebben in duurzaamheid en de bijdrage die we leveren aan het maatschappelijk belang.

Onderwijs

Er is de afgelopen jaren al veel gedaan op het gebied van samenwerking met het (luchtvaart) onderwijs. Dat kan nog meer. We willen bijvoorbeeld in een vroeg stadium kinderen enthousiasmeren voor de luchtvaart. Denk hierbij aan primair en middelbaar onderwijs. Daarnaast blijft het bieden van mogelijkheden voor stagiairs belangrijk. Enerzijds voor het opdoen van praktijkervaring in de luchtvaart en anderzijds voor het scouten van talent.

Als Luchtvaart Community Schiphol blijven we dit graag aanjagen en verbinden. Als luchtvaartsector moeten we samen meer buiten de gebaande paden durven te wandelen om meer mensen te krijgen. Want mensen maken Schiphol en Schiphol maken we samen!”

Uitgelicht

Gebruik de street smartness van de mbo-studenten om problemen op te lossen



Philip Mol is voorzitter van MBO College Airport en MBO College Amstelland. “Onderwijs en bedrijfsleven zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en het onderwijs moet meebewegen met de steeds veranderende arbeidsmarkt. En dat is in coronatijd geen sinecure.“ In dit interview geeft Philip zijn visie op vernieuwend onderwijs.

“Ik spreek liever van toekomstbestendig onderwijs”, verduidelijkt Philip. “Dat heeft met een aantal dingen te maken. Studenten leren bij ons van oudsher wat goed burgerschap inhoudt, ze worden gekwalificeerd voor de (luchtvaart) arbeidsmarkt en we bereiden hen voor op de doorstroom naar vervolgonderwijs (bijvoorbeeld hbo) óf naar een volgend niveau binnen het mbo. Dit is best een brede opdracht die bij het mbo is neergelegd.

Wat gaat goed?

“Voorwaardelijk voor toekomstbestendig onderwijs is dat je weet wat er speelt bij de bedrijven waar wij voor opleiden. Wij weten wat Schiphol op dit moment nodig heeft, via een hoogwaardig netwerk van bedrijven, onder andere via LCS. Denk aan samenwerkingen met TUI, KLM en Transavia, maar ook met Swissport. Dit vergt continu schakelen en met elkaar de dialoog aan gaan.”

Wat kan beter?

“Waar we nog in moeten groeien is in het verder vooruitkijken. Samen met de bedrijven op Schiphol. De meeste bedrijven zitten op dit moment echter in de overlevingsstand. Dat is volstrekt begrijpelijk, maar maakt dat hun focus ligt op de acute vraag van vandaag en dat ze minder ruimte hebben om samen met het onderwijs na te denken over de toekomst. Voor ons is dat lastig, want wij moeten ALTIJD nadenken over de toekomst, om op het juiste moment de juiste afgestudeerden te kunnen leveren. Als onderwijs kunnen wij gewoon minder snel schakelen dan dat de arbeidsmarkt verandert, zeker nu ten gevolge van corona de perspectieven per dag veranderen. Daarom is het voor ons van groot belang te allen tijde aansluiting te blijven houden met actuele ontwikkelingen. Bijvoorbeeld op het gebied van kwalitatief goede stageplaatsen. Samen hebben we bewezen hier heel goed invulling aan te kunnen geven, óók in corona tijd, ondanks de enorme beperkingen. Door altijd samen te kijken naar wat wél kan!”

Tijdig kennis opdoen over nieuwe technologieën

“Ook hebben wij al vroeg geïnvesteerd in drone-technologie en certificering. Wij hebben drie docenten in huis die tot de top van Nederland behoren op dit gebied. Dit geeft ons een goede concurrentiepositie. Met deze kennis kun je vroeg detecteren waar ‘kansberoepen’ gaan ontstaan en hoe je daar als onderwijs op inspeelt. Sowieso moeten ook op mbo-niveau meer mensen worden opgeleid op nieuwe technologieën. Dit was ook een van de redenen om House of Aviation, *the learning hub* voor de luchthaven, op te richten. De meeste ouders en studenten die zich oriënteren op een beroepsopleiding hebben een achterhaald beeld van ‘techniek’ en ‘mbo’. Schiphol bewijst dat er prachtige banen in het verschiet liggen, waar met nieuwe technologieën gewerkt wordt. De taak van het mbo is om deze wereld zichtbaar en tastbaar te maken.

Daarnaast zijn wij op het gebied van duurzaamheid bezig om kennis op te doen over windturbines. Het blijkt dat de windturbine technologie zeer verwant is met die van Vliegtuigonderhoudstechniek. Zo kunnen studenten straks met twee diploma’s uitstromen. Dit maakt hen zeer wendbaar op de arbeidsmarkt. Recent hebben we ook een waterstof test opstelling aangeschaft. Hiermee kunnen studenten experimenteren met waterstof toepassingen in de luchtvaartsector en dragen we een steentje bij een de noodzakelijke verduurzaming van de sector.

> “
>
> Wat ik soms jammer vind, is dat het mbo toch vaak gezien wordt als de leverancier van ‘handjes’.

Van capaciteitspartner naar kwaliteitspartner

Wat ik soms jammer vind, is dat het mbo toch vaak gezien wordt als de leverancier van ‘handjes’. Wanneer onderzoek moet worden gedaan, naar bijvoorbeeld duurzame luchtvaart, wordt eerst gekeken naar hbo en wo. Gebruik nou de ‘street smartness’ van het mbo om vooraf een plan te toetsen op de toepasbaarheid in de praktijk, maar ook om problemen op te lossen. Wij willen echt van capaciteitspartner naar kwaliteitspartner. Een mooi voorbeeld van de samenwerking tussen mbo, hbo en wo is daarom Bright Sky. Bright Sky heeft tot doel om projecten te realiseren om de duurzaamheidstransitie van de luchtvaartsector te versnellen. Dit is belangrijk voor de toekomst van de luchtvaart.”

Onderwijs aan werkenden, hoe verhoudt dat zich tot jullie opleidingen?

“BBL-opleidingen geven werkenden de beste weg naar duurzame arbeid. Maar om dat goed te kunnen doen, moet je je initiële onderwijs wel solide op de rit hebben. Pas dan kan je een passend werken en leren-product aanbieden. BBL lukt goed voor grote groepen, maar voor kleine groepen is dit lastiger. Dat komt mede door de ploegendienst van de banen waarmee het leren gecombineerd wordt. Bedrijven verwachten dat je hier als onderwijs omheen bouwt. Daar moeten we ons nog beter op inrichten. En het helpt als op Schiphol meer bedrijfsoverstijgend wordt samengewerkt.”

Wat is jouw visie op de stageproblematiek?

“Op Schiphol is veel capaciteit nodig. Wij maken daar graag gebruik van om onze studenten iets te laten leren. Tegelijkertijd maken bedrijven gebruik van ons. Op zich is dat prima, maar wij verwachten óók van bedrijven dat ze de studenten, verrijkt met kennis en ervaring, terug leveren aan school. Het leren op de stageplaats moet op nummer 1 staan. Die balans tussen leren en werken, die moet er altijd zijn, juist ook in tijden van crisis.”

Hoe zie je de rol van LCS hierin?

“Om bovenstaande allemaal te kunnen doen heb je een netwerk nodig én een partner die partijen met elkaar verbindt. Maar ook een partner die personeelswisselingen in de gaten kan houden, want managementlagen fluctueren tenslotte voortdurend. Daarnaast zijn organisaties soms geneigd zich terug te trekken op hun eigen postzegel. Dan heb je iemand nodig die op de deuren blijft kloppen. Dat verbinden en alert zijn, dat is de kracht van LCS.”

Uitgelicht

'Durf van gebaande paden af te stappen'



De krapte op de arbeidsmarkt zal niemand ontgaan zijn. Ook op Schiphol hebben we hiermee te maken. Melissa Sloetjes, verantwoordelijke voor Recruitment bij HMSHost op Schiphol vertelt over de creatieve manieren die zij inzetten om nieuwe werknemers aan te trekken.

“Net als andere bedrijven op Schiphol hebben wij ook een groot aantal vacatures die wij lastig vervuld krijgen. Wat je merkt is dat de selectieprocedure meer tijd kost dan voorheen: als organisatie moet je meer moeite doen om een kandidaat te overtuigen om bij jou te komen werken. Werkzoekenden hebben in de huidige arbeidsmarkt uit veel banen te kiezen Daarom hebben wij onder andere de hulp ingeroepen van LCS en van het Werkgeversservicepunt (WSP) Groot-Amsterdam. Vanuit het WSP krijgen we mensen aangeboden die uit een uitkeringssituatie komen en LCS kan via haar contacten onze vacatures aanbieden, ook aan mensen met een arbeidsbeperking.

Een CV is niet nodig

We hebben vanuit het WSP een groep sollicitanten aangeboden gekregen. Na een gesprek met één van onze Hospitality Managers Richard Ozdemirci en zijn Assistent hebben we ruim 40 nieuwe collega’s aangenomen. Zonder CV. Ook hebben wij een rondleiding gegeven aan zes statushouders, waarvan er vier op Schiphol zijn begonnen en we er twee konden voorstellen aan één van onze horecalocaties buiten Schiphol. Wij vinden het belangrijk om te kijken naar motivatie en naar wat iemand WEL kan, in plaats van wat iemand NIET kan. Dat geldt ook voor de doelgroep arbeidsbeperkten. Bij sommige mensen is het nodig om met name in het begin tijd te investeren om erachter te komen wat deze persoon nodig heeft om zijn of haar werk te kunnen doen. Als organisatie krijg je daar veel voor terug. Het enige wat wij vragen is op tijd te komen, je aan de gemaakte afspraken te houden en bereid te zijn om in wisseldiensten te werken, want we zijn wel een 24-uurs organisatie.

Open Hiring: een baan zonder een sollicitatiegesprek

Het feit dat wij af hebben durven stappen van ons reguliere proces heeft ervoor gezorgd dat wij nu een groot aantal nieuwe collega’s hebben kunnen aannemen. Denk hierbij aan het afstappen van het idee van een CV als vereiste in het sollicitatieproces. Wat het tot een groot succes maakt is dat onze managers hiervoor openstaan en in staat zijn om te kijken wat mensen juist wel kunnen! Daarnaast denken ze ook organisatie-breed in plaats van alleen voor hun eigen horecalocatie. Inmiddels zijn wij nog een stapje verder gegaan en zijn wij begonnen met Open Hiring: Dit houdt in dat de kandidaat zelf bepaalt of hij/zij geschikt is voor de functie. Naast het feit dat de kandidaat solliciteert zonder CV, is het geheel aan hem/haar om voor deze baan te gaan of niet.

Korte lijntjes

Daarnaast zijn 'korte lijntjes' heel waardevol en is het nauwe contact met het UWV en WSP erg belangrijk. Zo hebben onze managers bijvoorbeeld een WhatsApp groep met het UWV en WSP, waarin ze snel met elkaar kunt schakelen. Daardoor kunnen we er samen voor zorgen dat sollicitanten binnen twee dagen een reactie krijgen en binnen zeven dagen kunnen worden aangenomen.

Ik weet dat het misschien niet altijd makkelijk is om van gebaande paden af te stappen en het is ook zeker niet zo dat er geen procedures meer zijn, maar ik zou zeggen: probeer het gewoon. Want het is vooral ook heel erg leuk, dit geeft zóveel energie!”.

Wat doet HMSHost?

HMSHost exploiteert brands en eigen merken op meer dan 120 vliegvelden over de hele wereld. Op Schiphol exploiteren zij onder andere Starbucks, LEON, La Place en eigen concepten zoals Harvest Market, Wine & Seafood bar Bubbels, Vlaamse Frites en Café Flor. In totaal heeft HMSHost in Nederland 150 horeca locaties verspreid over Schiphol, Rotterdam The Hague Airport, Utrecht Hoog-Catharijne, Designer Outlet Roermond, Amsterdam The Style Outlet en circa 30 NS-stations.

Uitgelicht

‘Ontwikkeling kent vele gezichten’



Miriam Kartman is sinds 1 maart 2021 Executive Vice President HR & Industrial Relations en volgde Aart Slagt op die vorig jaar in ons jaarverslag stond. Zij vertelt waarom zij duurzame inzetbaarheid zo belangrijk vindt.

“De situatie ten gevolge van COVID heeft aangetoond dat mensen wendbaar kunnen zijn als de situatie daarom vraagt. Binnen KLM is keihard gewerkt om de operatie draaiende te houden en om te gaan met alle nieuwe regelingen. Daarbij kwam ook dat we noodgedwongen kleiner moesten worden. We hebben afscheid moeten nemen van veel mensen. Ik ben ontzettend trots op de KLM’ers. In tijden van crisis stellen zij alles in het werk om het bedrijf te laten overleven.

Veranderkracht vasthouden

Mensen kunnen dus wendbaar zijn als er een noodzaak is, maar hoe behoud je die veranderkracht en wendbaarheid, wanneer er géén crisissituatie is? Daarvoor moeten we weten waar hun intrinsieke motivatie ligt. Want iemand zal alleen in beweging komen wanneer hij/zelf de wens heeft om te veranderen. Om hier houvast in te bieden voeren leidinggevenden minimaal een keer per jaar het TOP-gesprek met hun medewerkers. Dat gaat over het (h)erkennen van je talent, hoe je bijdraagt aan de performance en hoe je je toekomst ziet. TOP staat voor Talenten, Ontwikkeling en Performance.

Diversiteit aan skills

In het afgelopen jaar hebben meerdere KLM’ers in andere sectoren ondersteund, waaronder de zorg. Zij hebben dit kunnen doen vanwege hun diversiteit aan skills. Deze skills, en het inzicht daarin, helpen om ook op een andere plek van nut te kunnen zijn. Het is echter van belang om deze skills te blijven uitbreiden en soms is die mogelijkheid dichterbij dan je denkt. Je hoeft niet per se een opleiding te doen om je verder te ontwikkelen. Ontwikkeling kent vele gezichten. Je ontwikkelt je bijvoorbeeld ook in een project dat buiten je scope ligt of doordat je iemand opleidt tijdens je werk.

Samenwerken met andere bedrijven in de luchtvaartsector

Het uiteindelijk doel is om werkenden een stap verder te brengen in hun loopbaan. Dat kan bij KLM, maar dat kan ook bij een ander bedrijf binnen de luchtvaartsector. Om mensen een loopbaan binnen de sector te kunnen bieden moet je als bedrijven samenwerken. Het netwerk en de verbindingskracht van LCS is hierbij van enorm toegevoegde waarde. Zij hebben het overzicht, signaleren bij meerder bedrijven dezelfde problematiek en zien daarmee kansen om bedrijven bij elkaar brengen.

> “
>
> Het uiteindelijk doel is om werkenden een stap verder te brengen in hun loopbaan.

Instroom

Net zoals andere bedrijven op Schiphol heeft ook KLM te maken met een instroomprobleem, vanwege de krappe arbeidsmarkt. Dat vraagt om creativiteit. Denk hierbij aan werving van nieuwe mensen buiten de randstad. Omdat thuiswerken nu veel geaccepteerder is geworden, hoef je voor verschillende kantoorfuncties niet meer elke dag op kantoor te zijn. Voor operationele functies is het echter wel van belang dat je op een bepaalde tijd op Schiphol moet kunnen zijn. Maar ook voor deze doelgroep experimenteren we met nieuwe instroommogelijkheden. Nieuwe medewerkers kunnen een contract van vijf jaar krijgen en doorlopen daarin een ontwikkelprogramma met de mogelijkheid verder te leren via een BBL-traject. Het doel hiervan is om hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen.

Werken aan onze aantrekkelijkheid

Als werkgever moeten wij aantrekkelijk blijven. De noodzaak hiervoor wordt vergroot door de krapte. Wat is de behoefte van onze potentiële werknemers en wat kunnen wij hierin als organisatie bieden? Dat moeten we scherper weten. Daarom zijn we bezig om inzichtelijk te maken hoe deze ‘drivers’ er bij ons voor staan. Zodat we daarop kunnen anticiperen. Kunnen we bijvoorbeeld de lengte van de opleiding voor bepaalde functies inkorten? Kunnen we de bereikbaarheid van bepaalde werkplekken op het platform verbeteren? Kunnen we onze duurzaamheidsambities duidelijker uitdragen? Want voor ons is duurzaamheid heel belangrijk. Onze overtuiging is dat luchtvaart belangrijk is en blijft en dat dat alleen op een duurzame manier kan.

Samenwerken met onderwijs

Naast nieuwe mensen binnenhalen, willen we huidige werknemers ook graag aan ons blijven binden. Wij vinden het belangrijk om een veilige omgeving te creëren, waar mensen zich welkom en gehoord voelen en waar mensen zich kunnen blijven ontwikkelen. Denk aan BBL-trajecten, waarbij werken en leren wordt gecombineerd. Door samen met de school het leren dichtbij de praktijk te brengen, kunnen werkenden met hun vaak jarenlange ervaring in een paar jaar alsnog een mbo-diploma halen en deze werkervaring verzilveren.

Tot slot zie ik het belang van goede stages. Hierin kunnen studenten vroegtijdig leren in de praktijk en ervaren of het werk ze aanspreekt. Ook daarvoor is nauwe samenwerking met opleidingsinstituten cruciaal. Want deze wisselwerking zorgt ervoor dat je samen werkt aan de inzetbaarheid van studenten én van werkenden.”

Uitgelicht

'Ik vind het belangrijk om me te blijven ontwikkelen'



Ronald Heezen heeft in september 2021 zijn twee jaar durende BBL-opleiding Logistiek Teamleider afgerond. Inmiddels werkt hij als Operational Stock Controller bij Component Services van KLM. Hij zorgt ervoor dat de benodigde vliegtuigonderdelen die uit het logistieke proces zijn geraakt, tijdig aanwezig zijn. Om in het vliegtuig te kunnen plaatsen, maar ook om te worden gerepareerd.

Ronald is geboren in São Paulo, Brazilië en woont sinds 18 jaar in Nederland, met zijn vrouw en dochter van inmiddels 7. Ronald werkt ruim zes jaar op Schiphol. Hij begon als uitzendkracht bij KLM op het platform en werkte daarna in de bagagekelder. Hij is gedreven in alles wat hij doet en dit bleef niet onopgemerkt. In 2019 werd hij voor zijn inzet beloond en kreeg hij de kans om de BBL-opleiding Logistiek Teamleider te volgen en door te stromen binnen KLM, naar de afdeling Logistics. Dit betekende vier dagen werken en één dag naar school op MBO College Airport. Deze kans heeft hij met beide handen aangegrepen. In dit interview deelt Ronald zijn ervaringen met het BBL-traject en vertelt hij wat zijn opleiding hem heeft gebracht.

Wat heeft de BBL-opleiding je opgeleverd?

‘Allereerst heb ik veel nieuwe kennis opgedaan over de werkzaamheden die ik in de jaren hiervoor heb uitgevoerd. Waar ik eerst slechts fysiek werk leverde, heeft mijn BBL-opleiding mij inzicht gegeven over het verloop van verschillende logistieke processen. De kwartjes vielen steeds meer op hun plek. Daarnaast heb ik administratieve werkzaamheden geleerd, zoals het opstellen van een verslag. Dit zorgde er niet alleen voor dat ik nu processen in kaart kan brengen, maar het heeft ook enorm geholpen bij het verbeteren van mijn Nederlands.

Hoe beviel de combinatie werken en studeren?

De combinatie van werken en leren, was af en toe een flinke uitdaging, maar dat ging mij goed af. Vooraf heb ik tegen mezelf gezegd; ‘Na ruim 20 jaar niet meer op school te zijn geweest, ga ik ten koste van alles deze opleiding halen.’ Een andere uitdaging was de taal. Door mijn Braziliaanse achtergrond heb ik in het begin erg mijn best moeten doen om het Nederlandse onderwijs te volgen, maar uiteindelijk leek het bijna vanzelf te gaan. Als de klas een opdracht kreeg, was ik vaak de eerste die het inleverde, niet omdat ik haast had, maar omdat ik het zó leuk vond.

> “
> De combinatie van werken en leren, was af en toe een flinke uitdaging, maar dat ging mij goed af.

Wat is jouw advies voor een collega die twijfelt om een BBL-traject te volgen?

Doe het en pak die kans! Het geeft je mogelijkheden door alle extra informatie; er gaat een hele nieuwe wereld voor je open. Een collega van mij had al eens een opleiding van een hoger niveau gedaan en wist daardoor niet of hij dit BBL-traject wilde doorlopen. Ik heb tegen hem gezegd dat hij dit echt moest doen. Het zou hem de mogelijkheid geven om binnen KLM door te groeien en in de luchtvaartbranche te kunnen blijven werken. En stel dat dit toch niet lukt, dan heb je in ieder geval een mbo-3 diploma, waarmee je ander werk kunt doen. In de logistiek is altijd werk. Als mijn leidinggevende zou vragen of ik nogmaals zo’n traject in wil gaan, zou mijn reactie zijn; ‘Absoluut, want ik wil mezelf blijven ontwikkelen en vooruit binnen KLM!’

Uitgelicht

'Behoud talenten voor de luchtvaartsector'



Esmé Valk heeft op 1 september 2021 Heleen Kuijten opgevolgd als Directeur Human Resources. Bovendien is zij per diezelfde datum toegetreden tot het bestuur van LCS. Zij geeft haar visie op de recente veranderingen binnen de arbeidsmarkt op Schiphol.

“Net als voor andere bedrijven is het voor Royal Schiphol Group lastiger om nieuwe collega’s te werven. Aan de ene kant komt dat door een iets hogere uitstroom dan voor corona, maar je ziet ook een verschuiving in generaties: jongeren zitten nu eenmaal korter bij een werkgever dan ouderen. Dat is op zich niet erg, want wij vinden dat Schiphol de hub van je loopbaan zou moeten zijn en daar geven zij invulling aan. Maar dat betekent wel dat je nog harder je best moet doen om talent binnen te halen en te behouden. In eerste instantie behouden binnen je organisatie, maar als een collega toe is aan een nieuwe of verdiepende stap in zijn carrière, kan hij/zij deze wellicht ook vinden bij een ander bedrijf binnen de sector. In plaats van in een andere branche. Op deze manier gaat kennis, ervaring en talent niet verloren voor de luchtvaartsector. Hier ligt dus een kans voor de sector om nog beter samen te werken.

Doorgroeimogelijkheden

Recent onderzoek wijst uit dat studenten, werkzoekenden én werkenden onvoldoende weten welke baanmogelijkheden er zijn op Schiphol. Het is belangrijk om inzicht te geven in de innovatieve kant van onze sector, maar ook wat we bijvoorbeeld doen op het gebied van duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. De bedrijven op Schiphol moeten dit verhaal sámen vertellen aan toekomstige collega’s en laten zien dat we als luchtvaartsector stabiele werkgelegenheid kunnen bieden in een prachtige omgeving.

Banenplan

Want iedereen die kan en wil werken verdient een plek op Schiphol. Iedereen houdt dus ook in: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ondanks de coronacrisis mag je het Banenplan gerust een succes noemen. En dit bestaat bij de gratie van LCS. Daar ben ik echt trots op.

> “
>
> Ondanks de coronacrisis mag je het Banenplan gerust een succes noemen. En dit bestaat bij de gratie van LCS. Daar ben ik echt trots op.

Netwerk

Het netwerk van LCS is heel waardevol. LCS heeft in de afgelopen jaren een community opgebouwd over de gehele breedte van de luchtvaartsector. Ik heb daar ook veel aan gehad tijdens mijn inwerkperiode voor deze functie. Er is altijd wel een tafel waar je terecht kan als je wilt sparren over arbeidsmarkt- of HR-vraagstukken. Dit netwerk moeten we vooral vasthouden en verder uitbreiden.

Belangrijke ontwikkelingen

Er is steeds meer erkenning voor het belang van *diversiteit en inclusie* voor de algehele prestaties van het bedrijf. Tot een paar geleden was dit echt nog een HR-thema, maar inmiddels is het veel meer verankerd in de hele organisatie. Natuurlijk blijft het voor HR ook een belangrijk onderwerp. Bijvoorbeeld: als we dan de meest inclusieve luchthaven willen zijn: hoe inclusief is onze cao en hoe inclusief is ons taalgebruik? Dit vind ik een hele mooie en belangrijke ontwikkeling.

Wat mij verder opvalt is dat *automatisering en robotisering* niet meer wordt gezien als bedreiging maar als redding om het arbeidsmarktprobleem op te lossen. Het verleden heeft uitgewezen dat het alleen maar banen oplevert. Schiphol kent op sommige plekken fysiek zwaar werk, dat alleen maar (tijdelijk) gedaan kan worden door sterke mannen en vrouwen. Door te automatiseren, kunnen medewerkers anders worden ingezet en ontstaan er nieuwe functies die door een bredere doelgroep uitgevoerd kunnen worden. Zo wordt de arbeidsmarkt dus ook toegankelijker.

Waar ik tot slot heel blij mee ben, is dat mede ten gevolge van de coronacrisis en het vele thuis werken, *welzijn en vitaliteit* meer dan ooit een plek heeft gekregen binnen de werkomgeving. Vragen als: ‘Hoe gaat het me jou en je familie?’ ‘Lukt het je fit te blijven?’ zijn nu veel gebruikelijker dan voorheen. Eerst welzijn, dan inhoud. Een wandeling of sporten tijdens je werk wordt veel meer geaccepteerd. Er wordt meer gedacht vanuit vertrouwen. Vertrouwen dat collega’s zich verantwoordelijk voelen voor het resultaat, maar ook voor hun eigen fitheid. Dit is goed bevallen en ik geloof dat dit blijvend is.”



COMMUNITY

LCS is een netwerk van bedrijven in verbinding met onderwijs en overheid. Ons doel is om samen de arbeidsmarkt op Schiphol duurzaam te versterken.

Partners en spelers

52 bedrijven op en rond Schiphol hebben zich in de afgelopen jaren aan ons verbonden. Daar zijn wij heel trots op! Samen ontwikkelen programma's en projecten op thema's die de arbeidsmarkt op dit moment van ons vraagt.

Overzicht partners en spelers

Samenwerkingspartners

Naast de 52 bedrijven op en rond Schiphol werken wij ook nauw samen met samenwerkingspartners, die zich net als wij, inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Overzicht samenwerkingspartners

ARTIKELEN

Onderstaande artikelen hebben betrekking op het thema 'Community'



20 september 2021

LCS verwelkomt nieuwe speler: PMT Aviation

Met trots heten wij PMT Aviation welkom in onze community. PMT (Process Management & Training) biedt gespecialiseerde diensten aan op en rondom luchthavens.

Lees verder >

31 augustus 2021

LCS verwelkomt nieuwe speler: de Luchtvaartpolitie

Met trots heten wij de Luchtvaartpolitie welkom in onze community. De Luchtvaartpolitie is onderdeel van de Dienst Infrastructuur (DINFRA) Landelijke Eenheid Nationale Politie.

Lees verder >





22 juli 2021

LCS verwelkomt nieuwe speler: Regional Jet Center

Met trots heten wij Regional Jet Center welkom in onze community. Regional Jet Center (RJC) is de voormalige 'onderhoudspoot' van Martinair en is gespecialiseerd in het onderhoud, de reparatie en revisie van (onderdelen van) Embraers.

Lees verder >

1 juli 2021

LCS verwelkomt nieuwe partner: Viggo

Met trots heten wij Viggo welkom in onze community. Viggo Service Enablers is afhandelaar van alle vluchten op Eindhoven Airport.

Lees verder >



© 2022 Luchtvaart Community Schiphol

20 september 2021

LCS verwelkomt nieuwe speler: PMT Aviation



Met trots heten wij PMT Aviation welkom in onze community. PMT (Process Management & Training) biedt gespecialiseerde diensten aan op en rondom luchthavens en houdt zich bezig met vijf hoofdzaken: Training, Aviation Security, Explosive Detection, Dangerous Goods en Consultancy.

Wij spraken Ron van der Wal, Manager Smartpoint. Ron is verantwoordelijk voor de verbetering van de bedrijfsprocessen van de bedrijfsonderdelen Explosive Detection, Dangerous Goods en Consultancy.

Van meer markten thuis dan 30 jaar geleden

“31 Jaar geleden zijn wij op Schiphol begonnen met het aanbieden van korte trainingen, gericht op de luchtvrachtafhandeling. Maar van het één kwam het ander: de aangeboden opleidingen Controleur Luchtvracht leidden tot een vraag naar het verzorgen van screening van luchtvracht. PMT Cargo Smartpoint was geboren. Vervolgens leidde de aanwezigheid in de loods en op het platform tot uiteenlopende beveiligingsvragen, zoals de toegangscontrole en het bewaken van vliegtuigen aan airside. Daaruit is PMT Cargo Security ontstaan. Uiteindelijk hebben we in 2020 onze naam gewijzigd in PMT Aviation, omdat dat beter de lading dekt, nu we van meer markten thuis zijn dan ruim 30 jaar geleden.

80.000 pakketten per week door de screening

Inmiddels hebben we circa 200 mensen in dienst, waarvan 50% man en 50% vrouw is. Een deel van deze collega's werkt op Schiphol en een ander deel op Maastricht Aachen Airport waar we verantwoordelijk zijn voor de beveiliging van de gehele luchthaven. We geven trainingen, we controleren vracht met geavanceerde X-Ray apparatuur en met speurhonden. De Explosive Detection Dogs (EDD) en onze Dangerous Goods afdeling wordt regelmatig ingehuurd door de Douane agenten en onze aviation security tak houdt zich bezig met vracht én passagiers. Alleen al met de X-Ray worden door PMT-medewerkers ruim 80.000 pakketten per week gescreend en we hebben inmiddels 21 EDD-teams van 2 honden. Naast de Douane agenten hebben wij luchtvaartmaatschappijen, afhandelaars en grote expediteurs zoals DHL, Expediters, Schenker en FEDEX/TNT als opdrachtgever.

Ook actief in het buitenland

Ook verzorgen we op twee luchthavens in Zweden de screening van vracht met Explosive Detection Dogs en hebben we recentelijk een aanvraag gekregen van de Kroatische overheid voor de inzet van bagagehonden. Van de Noorse overheid hebben we al toestemming gekregen voor de inzet van onze honden, maar door corona konden de gecertificeerde teams helaas nog niet van start gaan. Hopelijk gaat daar binnenkort verandering in komen.

Feeling houden met andere bedrijven op Schiphol

De hoofdreden waarom wij ons hebben aangesloten bij LCS is om feeling te blijven houden met andere bedrijven op Schiphol. We hebben allemaal klanten van diverse pluimage, maar op hoofdlijnen dezelfde problematiek. Jullie zien als LCS dingen, die wij niet zien. Vanuit jullie helikopter view kunnen jullie bedrijven met elkaar in verbinding brengen en onderwerpen ter sprake brengen. Daar zie ik echt een meerwaarde in”.

Op de foto links Ron van der Wal en rechts X-Ray specialist en hondengeleider Sebastian Schulling met zijn hond Purdy.

Meer informatie over toetreden tot onze community? Neem contact op met Frank van der Laan via frank.van.der.laan@schiphol.nl

31 augustus 2021

LCS verwelkomt nieuwe speler: de Luchtvaartpolitie



Met trots heten wij de Luchtvaartpolitie welkom in onze community. De Luchtvaartpolitie is onderdeel van de Dienst Infrastructuur (DINFRA) Landelijke Eenheid Nationale Politie. Ruud Aarts is teamchef en vertelt over hun werkzaamheden en de reden van hun toetreding tot onze community.

“Bij de politie werken ca. 65.000 mensen. Verdeeld over tien regionale eenheden en een landelijke eenheid. Wij behoren tot die laatste. De regionale eenheden doen het politiewerk in dorpen en steden en wij ondersteunen de collega’s op straat met helikopters én met drones. Bijvoorbeeld bij grote evenementen, demonstraties en het opsporen van vermiste personen. Het bijzondere is dat de politie verantwoordelijk is voor de handhaving van de openbare orde en veiligheid in heel Nederland, behalve op Schiphol; daar voert de Koninklijke Marechaussee de politietaken uit. Soms voeren we wel gezamenlijke controles uit.

Negen helikopters

Wij zijn gestationeerd op Schiphol-Oost en hebben in totaal 9 helikopters en 80 drones. Deze worden in het hele land ingezet. Verder zorgen wij voor de controle van de burgerluchtvaart, sport- en reclamevliegtuigjes en ballonvaarders op de kleinere luchthavens in Nederland. Bovendien voeren wij de strafrechtelijke onderzoeken uit bij luchtvaartongevallen op alle luchthavens in Nederland. Zo hebben wij bijvoorbeeld de toedracht tot het ongeval met Turkish Airlines destijds onderzocht.

Officieel luchtvaartbedrijf

Als teamchef ben ik verantwoordelijk voor een afdeling van ca. 150 mensen. Hieronder valt de afdeling luchtvaarttoezicht, het team onbemande luchtvaart (drones), de tactical flight operators, onze GWK’s en de safety compliance managers. Bovendien zijn wij een officieel luchtvaartbedrijf, waar ik ook verantwoordelijk voor ben, alsmede voor onze eigen opleidingstak.

Toetreding community

De reden dat wij graag wilden toetreden tot Luchtvaart Community Schiphol is dat we als politie een maatschappelijke functie hebben. Onder andere ten aanzien van het opleiden van mensen, waaronder jongeren. Zo hebben wij regelmatig stagiairs van de Hogeschool van Amsterdam, waarmee wij een samenwerking zijn aangegaan.

Daarnaast vind ik het belangrijk om te sparren met andere luchtvaartbedrijven over onderwerpen als personeelszorg, personeelsontwikkelingen en de samenwerking met verschillende onderwijsinstanties. Want wij zijn ook deels afhankelijk van studenten voor onze instroom. En samen weet je tenslotte meer dan alleen!”

Meer informatie over toetreden tot onze community? Neem contact op met Frank van der Laan via frank.van.der.laan@schiphol.nl

22 juli 2021

LCS verwelkomt nieuwe speler: Regional Jet Center



Met trots heten wij Regional Jet Center welkom in onze community. Regional Jet Center (RJC) is de voormalige 'onderhoudspoot' van Martinair en is gespecialiseerd in het onderhoud, de reparatie en revisie van (onderdelen van) Embraers.

"Wat niet veel mensen weten is dat RJC het grootste Embraer vliegtuigonderhoudsbedrijf in Europa is en de derde grootste in de wereld", vertelt Managing Director Michiel van der Eijk. "Sommige luchtvaartmaatschappijen, grotendeels 'regionals', komen speciaal naar ons voor hun onderhoud. Aurigny Air Services is bijvoorbeeld een regionale Engelse luchtvaartmaatschappij die tussen de kanaaleilanden heen en weer vliegt en niet op Amsterdam. Ze hebben zeven toestellen, waarvan één Embraer, die ze een paar keer per jaar naar Schiphol vliegen voor onderhoud. Ook andere buitenlandse maatschappijen zoals Georgian Airways en Portugalia weten ons te vinden. Dit heeft er vooral mee te maken dat wij zowel de specialistische kennis voor de Embraers in huis hebben als het onderhouds- en reparatiemateriaal dat daarvoor nodig is".

KLM Cityhopper

Naast het onderhoud van de buitenlandse regionals is KLM Cityhopper (KLC) met 54 Embraers verreweg de grootste klant van het RJC. "Het onderhoud van KLC is voortgekomen uit het feit dat wij een dochteronderneming van KLM zijn. In december 2008 werd Martinair 100% dochter van KLM en in april 2013 zijn alle Engineering & Maintenance taken overgebracht naar Hangar 73 (de voormalige Fokker fabriek). Eerst waren wij nog onderdeel van Martinair, maar sinds 2015 zijn wij als Regional Jet Center een eigen B.V.", aldus Van der Eijk.

Groei

Bij het RJC werken momenteel rond de 280 mensen, waarvan circa 170 in het vliegtuigonderhoud en ruim 100 in ondersteunende diensten als planning, logistiek en training. "Maar we zijn weer aan het werven", vervolgt Van der Eijk. "KLC is aan het groeien en verwacht in 2023 meer dan 60 Embraers te hebben, dus dat betekent dat wij meer onderhoudspersoneel nodig hebben.

Opleiding en werving van personeel

Geschikte mensen vinden was de afgelopen jaren niet gemakkelijk, hoewel de coronacrisis deze situatie tijdelijk wel veranderd heeft. Dat heeft enerzijds te maken met de manier waarop vliegtuigonderhoudspersoneel in Nederland wordt opgeleid. Naast de mbo4-opleiding Vliegtuigtechniek moet je aparte (Part 66) modules volgen en dan duurt het nog drie tot vijf jaar totdat je een volwaardige grondwerktuigkundige (GWK) bent. Waar het op neer komt is dat je vanuit de overheid en de ROC's wordt opgeleid tot algemeen techneut, maar dan ben je er nog niet. Anderzijds zijn er genoeg geschikte belangstellenden uit het buitenland; in het Midden-Oosten zitten bijvoorbeeld hele goeie GWK's, maar voor hen is het lastig om een verklaring van geen bezwaar (VGB) te krijgen.

LCS

Dit brengt mij ook op een van de redenen waarom wij ons wilden aansluiten bij LCS: dat je als groep van bedrijven sterker staat richting overheid of ROC's wanneer je dingen wilt veranderen. De problemen waar wij tegenaan lopen ten aanzien van de opleiding en werving van personeel, zie ik bijvoorbeeld ook bij Transavia, KLM en JetSupport. Een andere reden voor onze aansluiting bij LCS is het vergaren van kennis. Wij zijn nu bijvoorbeeld in gesprek met Déhora over zelfroosteren. Een programma dat gestart is vanuit LCS en wat we niet zelf hoefden te bedenken, want het was al bedacht. Die brede kennis en dat netwerk van bedrijven is echt een toegevoegde waarde van LCS", besluit Van der Eijk.

Meer informatie over toetreden tot onze community? Neem contact op met Frank van der Laan via frank.van.der.laan@schiphol.nl

1 juli 2021

LCS verwelkomt nieuwe partner: Viggo



Met trots heten wij Viggo welkom in onze community. Viggo Service Enablers is afhandelaar van alle vluchten op Eindhoven Airport. Dit innovatieve bedrijf handelt sinds 28 maart jl. nu ook alle vluchten van Transavia af op Schiphol. Wij spraken Martijn Limburg, managing director van Viggo, over de toetreding van Viggo tot onze community.

Limburg heeft het bedrijf in de afgelopen jaren flink zien groeien: “Toen Ryanair begon te vliegen op Eindhoven Airport, werd een periode van sterke groei ingeluid. In 15 jaar tijd groeide de luchthaven van 300.000 naar 6,8 miljoen passagiers. Onze organisatie groeide hierdoor mee van 70 naar 700 werknemers. Ryanair, Transavia en Wizzair zijn vandaag de dag de voornaamste airlines”, aldus Limburg.

De groei van Viggo heeft er volgens Limburg voor gezorgd dat ze anders naar hun personeelsbeleid zijn gaan kijken. “We moesten toewerken naar een ultra efficiënte bedrijfsvoering. Uiteindelijk zijn we gaan denken in ‘multi-skilled’ medewerkers, wat vervolgens de basis van ons succes is geweest. Vandaag de dag kijken we integraal naar het totale luchthavenproces en laten we al onze medewerkers hierin samenwerken waarbij plezier een belangrijk aspect is. We zijn een bedrijf waarin de mens centraal staat. Daarom is het belangrijk een open cultuur te hebben waarbij we als MT goede verbindingen met iedereen in de organisatie hebben", aldus Limburg.

Toetreding tot de community

Met de komst van Viggo naar Schiphol, heeft het bedrijf ook meteen besloten zich aan te sluiten bij Luchtvaart Community Schiphol (LCS). Over de eerste gesprekken was Limburg meteen enthousiast: “Ik geloof heel erg in wat LCS doet. Als werkgevers moeten wij samenwerken om onze werknemers in staat te stellen duurzaam inzetbaar te blijven. Het lijkt me goed om in kaart te brengen hoe we medewerkers in de verschillende fases van hun leven passend werk, een prettig arbeidsleven en een mooi en gegarandeerd inkomen kunnen bieden. Het liefst binnen één van de gelieerde bedrijven”, voegt Limburg toe.

De rol van Viggo binnen de community moet er volgens Limburg vooral een van actie ondernemen worden: “Het is de kunst dat we dingen gaan uitproberen en in de praktijk gaan ervaren hoeveel winst, verhoogde arbeidsvreugde en vooral wat voor dynamiek onze plannen opleveren. We werken in een fantastische sector. Door samen te werken wordt een leven lang prettig werken en duurzaam inzetbaar zijn op de luchthaven niet een droom maar realiteit”, besluit Limburg.

Meer informatie over Viggo is te vinden op hun website.

Meer informatie over toetreden tot onze community? Neem contact op met Frank van der Laan via frank.van.der.laan@schiphol.nl

NAWOORD



Maarten Stienen – Senior Vice President HUB Operations KLM

Omarm diversiteit en anticipeer meer op werknemersbehoeften

Sinds de toetreding van KLM tot Luchtvaart Community Schiphol in 2013, zit Maarten Stienen al in het in het bestuur van LCS. Vanwege zijn overvolle agenda moet hij daar met pijn in zijn hart mee stoppen, "in het vertrouwen dat LCS doorgaat op de goeie weg die zij is ingeslagen".

“Ik heb LCS zien ontwikkelen van een 'luchtvaartcollege' met de focus op onderwijs en stageprogramma’s naar een waardevol netwerk, met aandacht voor de totale Schiphol arbeidsmarkt, en onderwijs als belangrijke pijler daarin. Vanaf de start was er aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar die kennis heeft zich inmiddels verdiept en verbreed naar aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, met diversiteit en inclusie als onderdeel daarvan. Over de gehele linie is LCS geprofessionaliseerd en in staat om ingewikkelde mobiliteits- en sourcingsvraagstukken aan te pakken. We hebben echt veel bereikt en daar ben ik trots op.

Verwende werkgevers

LCS groeit mee met de veranderingen in de arbeidsmarkt op Schiphol en dat wordt ook van hen gevraagd. De arbeidsmarkt is van een werkgeversmarkt in een werknemersmarkt veranderd en daarin moeten wij als werkgevers ook meebewegen. We zijn lange tijd een beetje verwend geweest. Nieuwe werknemers vonden ons toch wel. Die luxe hebben we inmiddels niet meer, want werkzoekenden hebben veel te kiezen.

Expert op de arbeidsmarkt

Ik zie LCS echt als expert, met detailkennis op het gebied van de arbeidsmarkt op Schiphol. Een mooi voorbeeld van de invulling van deze rol is het recente arbeidsmarktonderzoek van het Sectorfonds Luchtvaart in combinatie met het Placebranding onderzoek. Dit geeft een prachtig inzicht over hoe van buitenaf naar de arbeidsmarkt op Schiphol wordt gekeken, maar laat ook zien dat er nog werk te doen is.

Advies voor de toekomst

Het Placebranding onderzoek wijst onder andere uit dat toekomstige werknemers en huidig werkenden te weinig inzicht hebben in de banen die er op Schiphol zijn en in de doorgroeimogelijkheden. We moeten ons als bedrijven meer verdiepen in wat de werknemer van de toekomst zoekt.

Community van medewerkers

Zo zie ik nog steeds een disconnect tussen het management en de mensen 'die het moeten doen'. Als het management zegt: 'dit probleem wil ik aangepakt zien', is het van belang om in de operationalisatie daarvan meteen de frontlinie erbij te betrekken. Niet pas als het al helemaal is uitgedacht. Want dan sluit het niet aan en stuit je op weerstand. Eigenlijk zou je op medewerkersniveau ook een community moeten bouwen.

> “We moeten ons als bedrijven meer verdiepen in wat de werknemer van de toekomst zoekt.

Automatisering

Veranderingen in de arbeidsmarkt als vergrijzing en de strijd om de beste talenten zijn er al jaren, op alle niveaus. En deze strijd zijn we niet echt aan het winnen. Dat is een bedreiging voor de continuïteit van de luchtvaart. Gezien de diverse samenstelling van de arbeidsmarkt zullen we meer moeten gaan investeren in robotisering en automatisering. Niet met het doel om het werk met minder mensen te kunnen doen, maar juist om de banen op Schiphol aantrekkelijker te maken voor een bredere doelgroep. In onze grondafhandelingsprocessen heeft weinig innovatie plaatsgevonden in de afgelopen jaren. Je hebt mensen nodig om hier oplossingen voor te bedenken en samenwerking tussen bedrijven, onderwijs, wetenschap en technologie. Ik zie dat de innovatievisie van Schiphol en de innovatievisie van KLM aan het samenkomen zijn en dat is een mooie ontwikkeling.

Omarm diversiteit

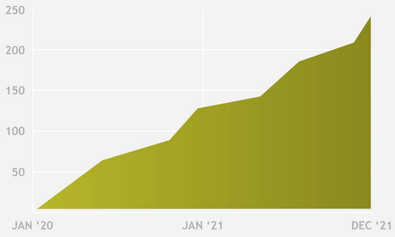
Tot slot moeten we af van die 'eenhapsworst': we willen het liefst iedereen in één stramien duwen, maar niet alle medewerkers hebben dezelfde wensen. Omarm daarom juist hun diversiteit en anticipeer meer op hun behoeften. Dát is momenteel de uitdaging. Hier heb je ook vakbonden voor nodig, want de cao geldt voor iedereen. Uiteindelijk wil je dat de arbeidsvoorwaarden leiden tot gelijkwaardigheid in plaats van tot gelijkheid.

Wat wens je LCS voor de toekomst?

LCS doet veel op het gebied van de arbeidsmarkt en ook in het onderwijs gebeurt er veel, maar dat kan nog gecoördineerder. Als we dat wat we doen beter op elkaar afstemmen, kunnen we elkaar als bedrijven nog meer versterken.”

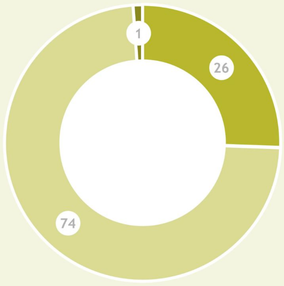
CIJFERS

Niet alle bedrijfsactiviteiten die wij uitvoeren zijn te vatten in cijfers, maar sommigen wel.
Onderstaand overzicht geeft slechts een klein inkijkje, rijp en groen door elkaar.



260 mensen

Sinds januari 2020 t/m december 2021 hebben 260 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek op Schiphol gevonden via het Banenplan.



101 stagiairs

We hebben in 2021 totaal 101 stagiairs geplaatst bij Royal Schiphol Group:

- 26 afstudeerstages
- 74 reguliere stages
- 1 snuffelstage

Community

In 2021 bestond onze community uit 19 partners en 32 spelers



850 nieuwe volgers

In 2021 kregen we er op LinkedIn 850 nieuwe volgers bij op LinkedIn, waardoor we nu bijna op 3.900 in totaal zitten.



177 posts

Aantal poststst op LinkedIn in 2021

LATEST NEWS

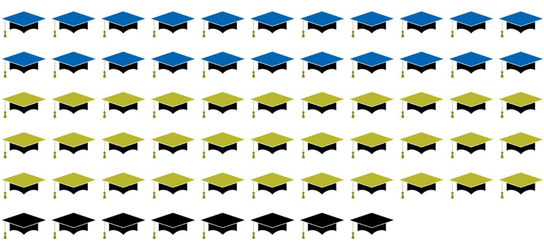
72 nieuwsberichten

Aantal nieuwsberichten op de website in 2021

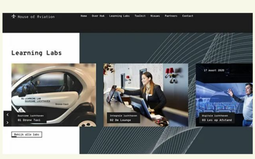
63 gediplomeerden

63 gediplomeerden via Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), waarvan

- 22x Logistiek Supervisor
- 33x Logistiek Teamleider
- 8x Construction Repair



EVENTS



LCS Session House of Aviation (HoA)

21 januari 2021

Lees meer



LCS Session 'Een skills georiënteerde arbeidsmarkt'

15 april 2021

Lees meer



LCS Session Luchtvaart Inclusief 'Denken in mogelijkheden'

17 juni 2021

Lees meer



LCS Event Duurzame Inzetbaarheid

18 november

Lees meer

© 2022 Luchtvaart Community Schiphol

WIE ZIJN WIJ?

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.



Francien David
Directeur



Birgitte Tuinman
Communicatiemanager



Bo van Paassen
Programmamanager
Onderwijs en Ontwikkeling



Femke Woltman
Programmamanager
Instroom, Inclusie en Inzetbaarheid



Flip Nellissen
Programmamanager
Onderwijs en Ontwikkeling



Frank van der Laan
Programmamanager
Community management & Inzetbaarheid



Helma Bos
Backoffice medewerkster



Ilhame Riyani
Programmamanager
Arbeidsmarktexpertise, Instroom, Inclusie en Onderwijs



Margreet Hak
Programmamanager
Inzetbaarheid, Onderwijs en Ontwikkeling



Rachel Penig
Financieel medewerkster



Erik de Vries
Programmamanager
Onderwijs en Ontwikkeling



Jolanda Roquas
Coördinator Trainingen, Opleidingen en Ontwikkeling



Jenny Nieuwenhuizen
Management assistente

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

Vormgeving:
Canon the Creative Hub, Brightlands

Fotografie:
Natasja Wagner | www.wagnerfotografe.nl
Brandportal Royal Schiphol Group
Sacha de Boer | Sacha de Boer Photography

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

Maart 2022