Sociaal jaarverslag 2022

Luchtvaart Community Schiphol

Samen mensen in beweging brengen

Start hier



Voorwoord	Organisatie	Arbeidsmarkt	Onderwijs	Instroom en inclusie
Ontwikkeling en inzetbaarheid	Community	Uitgelicht	Nawoord	Wie zijn wij?

VOORWOORD



Francien David ~ Directeur Luchtvaart Community Schiphol

‘Schaarste lijkt het nieuwe normaal’

De krapte op de arbeidsmarkt was hét onderwerp van 2022. In Nederland en specifiek ook op Schiphol. Het aantrekken en behouden van talent staat hoog op de agenda. Echter, de waan van de dag beperkt bedrijven vaak om echt stappen te nemen. Samenwerking en verbinding is hierbij cruciaal. Binnen de luchtvaartsector, met het onderwijs, maar ook met overheden.

Want de schaarste aan mensen, heeft geleid tot een totaal nieuwe dynamiek binnen de arbeidsmarkt. Schaarste lijkt het nieuwe normaal. Daarom is sociale innovatie nodig, waarbij het talent centraal staat. Wij kiezen onze medewerkers niet meer, zij kiezen ons!

lees meer

Buiten de gebaande paden

Dit vraagt ons om dingen anders te doen dan we altijd deden. Maar het vraagt ook lef van alle betrokken partijen om buiten de gebaande paden te gaan en nieuwe mogelijkheden van instroom te verkennen. Zoals mensen aantrekken op basis van hun skills en niet alleen op basis van diploma en ervaring. Maar ook om huidige functies aantrekkelijk maken en te houden voor medewerkers, door bijvoorbeeld jobcarving.
De arbeidsmarkt Schiphol kenmerkt zich door een grote diversiteit aan functies met een grote onderlinge verbondenheid. Dat biedt kansen, maar die moeten beter zichtbaar worden.

Werk op Schiphol

Het platform werkopschiphol.nl levert hier een belangrijke bijdrage aan. Mogelijk gemaakt door Royal Schiphol Group en via LCS ter beschikking gesteld aan de sector. Op dit digitale werken & leren platform kunnen wij gezamenlijk laten zien hoe interessant Schiphol als werkgebied is. Het geeft inzicht in de loopbaan-, stage- en opleidingsmogelijkheden op Schiphol. Hiermee kunnen we nieuw talent enthousiast maken om te kiezen voor de luchtvaartsector en draagt het bij aan het behoud van werkenden in de sector.



15-jarig bestaan

LCS bestond in 2022 15 jaar en dat hebben we gevierd tijdens ons jaarlijkse LCS event in november. Veel bedrijven uit de community, onderwijs, overheid en samenwerkingspartners hebben elkaar daar ontmoet. Al 15 jaar vinden we het belangrijk om samen te werken op de arbeidsmarkt op Schiphol. Maar de echte noodzaak daarvan is in 2022 wel heel duidelijk geworden.

Bekijk video

Samenwerken binnen de luchtvaartsector

We hebben met elkaar een urgente opgave voor de korte termijn en een uitdagende opdracht voor de langere termijn. En op beide vlakken is LCS actief geweest. Hierbij was anticiperen, wendbaar zijn en executiekracht tonen van wezenlijk belang. Een mooi voorbeeld was onze ondersteuning bij het aantrekken van beveiligingsmedewerkers. Hiervoor hebben wij Royal Schiphol Group, de beveiligingsbedrijven op Schiphol en MBO College Airport met elkaar in verbinding gebracht.

Banenmarkten

In de afgelopen 12 maanden heeft LCS samen met de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam en Royal Schiphol Group drie succesvolle banenmarkten voor bedrijven op Schiphol georganiseerd. Een plek waar werkzoekenden op een laagdrempelige manier kennis konden maken met de banen en de bedrijven op Schiphol. Maar ook een plek waar werkgevers op Schiphol elkaar ontmoetten. Naast het ondersteunen bij instroom, hebben we ons samen met bedrijven op Schiphol en samenwerkingspartners ook nadrukkelijk ingezet voor het duurzaam versterken van de arbeidsmarkt. Mooie voorbeelden hiervan zijn de start van de pilot talentpooling, de pilot taakroulatie, inspiratie op open hiring en job carving.

> “
> Het vraagt lef om buiten
> de gebaande paden te gaan

Subsidie basisvaardigheden

In samenwerking met het Sectorfonds Luchtvaart hebben we met behulp van de REACT-EU subsidie trainingen aangeboden die werkenden op Schiphol zo hard nodig hebben. Denk hierbij aan digitale vaardigheden of het verbeteren van de Nederlandse taal. Het is belangrijk dat we ons voor deze groep werkenden in blijven zetten, zodat zij zich ook kunnen blijven ontwikkelen.

Communicatie

Wij informeren onze community via nieuwsberichten op onze website, via berichten op LinkedIn, nieuwsbrieven, onze periodieke arbeidsmarktupdates en sinds eind 2022 in samenwerking met Randstad via een arbeidsmarktanalyse van Schiphol. Daarnaast organiseren we (online) evenementen en informatiesessies. Over de arbeidsmarkt, onderwijs, over instroom & inclusie en over ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Ons jaarverslag is dit jaar opnieuw een bundeling van al die actualiteiten en berichten. Gelukkig hebben we elkaar weer veel meer fysiek ontmoet. Want ondanks dat het online afspreken prima heeft gewerkt, kan je toch het beste samenwerken en verbinding maken door elkaar live te zien.

Ik kijk uit naar een nieuw jaar met mooie kansen en een goede samenwerking voor de arbeidsmarkt van Schiphol! Onze arbeidsmarkt wordt gemaakt door mensen en mensen maken Schiphol.

« terug naar overzicht

volgende pagina »

© 2023 Luchtvaart Community Schiphol



ORGANISATIE

Luchtvaart Community Schiphol (LCS) is dé community voor de arbeidsmarkt op Schiphol. 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 die tot doel heeft om samen de arbeidsmarkt op Schiphol duurzaam te versterken en deze aantrekkelijk te maken. Om de inzetbaarheid van de huidige werkenden te vergroten en de instroom van talent te stimuleren. LCS vertaalt actuele arbeidsmarktthema's naar vernieuwende programma's en projecten op het gebied van onderwijs, ontwikkeling, inzetbaarheid, instroom en inclusie. Daarnaast deelt LCS actief arbeidsmarktexpertise en onderhoudt zij een community van bedrijven, onderwijs en overheden.

LCS jaagt vernieuwing en samenwerking aan voor de lange termijn en zet, waar nodig, korte termijn activiteiten in, mits ze bijdragen aan de doelstellingen. LCS heeft als funding partners Royal Schiphol Group, het ROC van Amsterdam & Flevoland en KLM, en werkt nauw samen met het Sectorfonds Luchtvaart.

HET BESTUUR



Rinza Kleter

Directeur Bestuursdienst ROC van Amsterdam | Flevoland



Daan Nijssen

VP HR Center of Expertise, Resourcing and Health, KLM

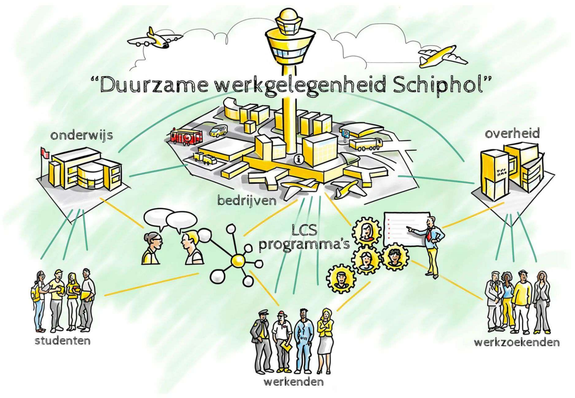


Esmé Valk

Chief Human Resources Officer, Royal Schiphol Group

STERK NETWERK

Ook in 2022 heeft LCS zich opnieuw gepositioneerd als dé netwerkorganisatie van Schiphol. LCS bestaat uit een sterk netwerk van bedrijven, onderwijsinstellingen en overheidsorganisaties. Gezamenlijk voert zij activiteiten uit om de arbeidsmarkt op Schiphol duurzaam te versterken. Dit doet zij onder andere via de LCS Council, de HR Top en het HR Netwerk. Het Designteam Luchtvaart Inclusief wordt momenteel doorontwikkeld naar een Netwerk Inclusief. De LCS-community bestaat uit 20 partners en 52 spelers.



DE DRIE PIJLERS

LCS werkt vanuit drie pijlers: arbeidsmarkexpertise, programma's en projecten (op relevante thema's) en community management. De komende jaren blijft LCS zich richten op het uitbouwen van de community van bedrijven die haar missie, het samen duurzaam versterken en aantrekkelijk maken van de arbeidsmarkt op Schiphol, delen.

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



Arbeidsmarkt

- Arbeidsmarktvisie luchtvaartsector
- Arbeidsmarktanalyse en onderzoek
- Arbeidsmarkttrends en onwikkelingen



Thema's

ONDERWIJS

ONTWIKKELING

INZETBAARHEID

INSTROOM

INCLUSIE



Community

- Council
- HR Top
- HR Netwerk
- Accountmanagement
- Netwerk Inclusief
- (Online) community building
- (Online) events

« terug naar overzicht

volgende pagina »

© 2023 Luchtvaart Community Schiphol



ARBEIDSMARKT



Ilhame Riyani — Programmamanager Arbeidsmarktexpertise, Instroom, Inclusie en Onderwijs

Eén van de pijlers waar LCS zich op focust is arbeidsmarktexpertise. Wij vinden het belangrijk om onze kennis over de arbeidsmarkt Schiphol zo veel mogelijk te delen met de bedrijven uit onze community. Ook het afgelopen jaar hebben wij dit op verschillende manieren gedaan. Hieronder lees je de verschillende initiatieven die er in 2022 zijn geweest.

Arbeidsmarktupdate

LCS stuurt periodieke arbeidsmarktupdates uit onder de communityleden, met relevante data, tips en het laatste arbeidsmarktgerelateerde nieuws. Denk hierbij aan thema's als het behoud van medewerkers en tips om jongeren aan te trekken en te binden aan je organisatie.

Bekijk arbeidsmarktupdates

Jan 2022

Bekijk

Maart 2022



Bekijk

Juni 2022



Bekijk

December 2022



Bekijk



Arbeidsmarktanalyse Schiphol

In samenwerking met Randstad Consultancy Group heeft LCS voor het eerst een arbeidsmarktanalyse gedeeld met haar communityleden. Naast de landelijke cijfers, die al worden gedeeld in de arbeidsmarktupdates, hebben wij dit keer zo veel mogelijk geprobeerd in te zoomen op de arbeidsmarkt op Schiphol. Deze analyse bevat informatie over de arbeidsmarkttrends, marktvraag, werkende populatie, studentenaanbod en in- en uitstroom.

Bekijk arbeidsmarktanalyse

ARTIKELEN

Onderstaande artikelen hebben betrekking op het thema 'Arbeidsmarkt'



7 november 2022

Spanning arbeidsmarkt op recordhoogte in Groot Amsterdam

Ondanks de coronacrisis, de voortdurend veranderende economische omstandigheden en de hoge inflatie, blijft de krapte op de arbeidsmarkt op een ongekend hoog niveau.

Lees verder >

4 november 2022

Lancering platform Werk op Schiphol en 15 jaar LCS

'Samen werken aan de toekomst van de arbeidsmarkt Schiphol' was het thema van het LCS Event van 3 november. Tijdens dit event stonden we stil bij het 15-jarige bestaan* van Luchtvaart Community ...

Lees verder >





31 mei 2022

'Het moet anders, op meerdere gebieden'

Francien David is directeur van Luchtvaart Community Schiphol. In dit artikel deelt zij haar visie op de arbeidsmarkt op Schiphol en de huidige uitdaging op het gebied van instroom.

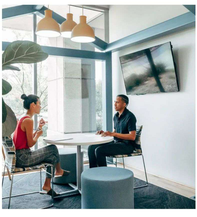
Lees verder >

22 april 2022

Medewerkers behouden? Wees oprecht geïnteresseerd!

Wij willen onderstaand artikel van SD Worx, graag met jullie delen: Werkgevers blijven momenteel alles uit de kast om nieuwe medewerkers te werven. Maar als het verloop in de tussentijd ...

Lees verder >





21 februari 2022

Sectoranalyse over inzetbaarheid werkenden in de luchtvaart

Met deze rapportage doet Sectorfonds Luchtvaart verslag van de situatie en knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de luchtvaartsector. Zij kijken hierin ...

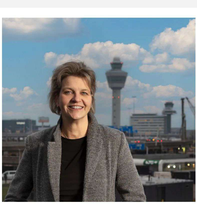
Lees verder >

18 januari 2022

'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.

Lees verder >



« terug naar overzicht

volgende pagina »

© 2023 Luchtvaart Community Schiphol

7 november 2022

Spanning arbeidsmarkt op recordhoogte in Groot Amsterdam



Ondanks de coronacrisis, de voortdurend veranderende economische omstandigheden en de hoge inflatie, blijft de krapte op de arbeidsmarkt op een ongekend hoog niveau. Ook in Groot Amsterdam. Het aantal openstaande vacatures is in de afgelopen 1,5 jaar blijven groeien. Daartegenover staan steeds minder werkzoekenden. UWV publiceerde recent Regio in Beeld 2022, dat ingaat op de krapte op de arbeidsmarkt en op mogelijke oplossingen.

De spanning op de arbeidsmarkt van Groot Amsterdam is niet nieuw. Al sinds het 2e kwartaal van 2016 is de arbeidsmarkt in de arbeidsmarktregio krap. In 2021 nam de spanning op de arbeidsmarkt, na een dip als gevolg van corona, snel toe en kwam in 2022 zelfs op een recordhoogte uit.

- Met 59.700 openstaande vacatures eind 2e kwartaal 2022, is het aantal openstaande vacatures veel groter dan voor corona. Ten opzichte van begin 2016 is de vacaturemarkt zelfs bijna 3 keer zo groot.
- In bijna alle beroepsgroepen is er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Alleen voor creatieve & taalkundige beroepen is er een iets minder krappe arbeidsmarkt.
- Voor een aantal beroepen is al langere tijd sprake van een krappe arbeidsmarkt. Voorbeelden van beroepen in Groot Amsterdam waarvoor al minimaal 6 jaar sprake is van krapte zijn:
  - electriciëns en installateurs
  - algemeen verpleegkundigen
  - programmeurs / developers ICT
  - docenten vo/mbo taalkundige vakken

Voor werkgevers betekent die krapte dat het lastig is om geschikt personeel te vinden. Voor werkzoekenden biedt de krapte juist kansen. De publicatie ‘Regionale kansrijke beroepen’ geeft een overzicht van de kansrijke beroepen voor Groot Amsterdam.

De publicatie ‘Regionale kansrijke beroepen’ geeft een overzicht van de kansrijke beroepen voor Groot Amsterdam.

Regionale kansrijke beroepen (november 2022)

Personeelstekort is hardnekkig

Het personeelstekort op de Nederlandse arbeidsmarkt is hardnekkig en heeft een aantal structurele oorzaken:

- Er wordt relatief veel in deeltijd gewerkt.
- Er stromen onvoldoende jongeren in om de uitstroom van ouderen op te vangen. Dit probleem blijft de komende jaren een grote rol spelen.
- De opleidingen die jongeren volgen, sluiten onvoldoende aan bij beroepsrichtingen waarin de vraag groot is. Vooral in de technische beroepsrichtingen is de instroom van leerlingen afgenomen.

De uitdagingen waar de Nederlandse samenleving op dit moment voor staat, doen een nog groter beroep op personeel dat al schaars is. Verduurzaming bijvoorbeeld, vraagt vooral technisch personeel. Terwijl de beschikbaarheid van technisch geschoolden al geruime tijd een knelpunt is. Ook de grote bouwopgave waar de regio Groot Amsterdam de komende jaren voor staat, heeft datzelfde technische personeel nodig. Het kabinet heeft plannen om de vergoedingen voor de kinderopvang te verhogen, terwijl de branche op dit moment al moeite heeft om de bezetting rond te krijgen.

Waar is nog personeel te vinden?

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het voor werkgevers in Groot Amsterdam moeilijk om aan personeel te komen. Er komen te weinig reacties op de vacatures. De meerderheid van de werkgevers verwacht dat het vervullen van vacatures alleen maar moeilijker gaat worden. Eén van de oplossingen voor krapte is het breder kijken naar kandidaten. Er staat nog steeds talent aan de kant. Dit heet het onbenut arbeidspotentieel: mensen die mogelijk ingezet kunnen worden. Een deel daarvan is bij UWV geregistreerd als werkzoekende (GWU). Voor Groot Amsterdam gaat het daarbij om 25.300 personen. Deze personen zijn onder te verdelen in:

- 4.000 onderbenutte deeltijders. Dit zijn werkenden, die meer uren kunnen en willen werken.
- 11.700 werklozen. Dit zijn personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht én daarvoor direct beschikbaar zijn.
- 9.600 semi-werklozen. Dit zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht maar niet direct beschikbaar zijn, óf die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn. Ook personen die tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen niet beschikbaar of niet werkzoekend zijn vallen onder semi-werklozen.
- Meer weten over Regio in Beeld? Lees dan de publicatie ‘Regio in Beeld Groot Amsterdam’.

Regio in Beeld Groot Amsterdam (november 2022) (841 kB)

Bron: UWV/werk.nl

4 november 2022

Lancering platform Werk op Schiphol en 15 jaar LCS



'Samen werken aan de toekomst van de arbeidsmarkt Schiphol' was het thema van het LCS Event van 3 november. Tijdens dit event stonden we stil bij het 15-jarige bestaan* van Luchtvaart Community Schiphol (LCS). Onder leiding van dagvoorzitter Naomi Kok-Luís deelden sprekers als Hanne Buis (Executive Vice President & COO, Royal Schiphol Group) en Edward Norg (directeur Operations, Randstad Nederland) hun visie op de arbeidsmarkt Schiphol. Bovendien lanceerde Hanne Buis het platform 'Werk op Schiphol'.

Werk op Schiphol is een digitale, centrale plek waar werken en leren centraal staat.

Francien David, directeur Luchtvaart Community Schiphol: "We willen laten zien welke mogelijkheden er op Schiphol zijn om te werken, je te ontwikkelen en door te groeien. Want op Schiphol is een grote verscheidenheid aan bedrijven met een grote diversiteit aan functies. Dat maakt Schiphol een interessante plek om te werken".

Op het platform 'Werk op Schiphol' vind je alle relevante informatie over vacatures, stages en luchtvaartgerelateerde opleidingen. Op dit moment staan er alleen nog vacatures op, maar snel zullen ook stageplekken, opleidingen en een talentpool volgen.

Het platform richt zich op instroom, doorstroom en mobiliteit en wil bijdragen aan de onderstaande doelstellingen:

- Hoe blijven we aantrekkelijk voor de juiste instroom van nieuw talent?
- Hoe zorgen we ervoor dat de huidige werkenden gedurende hun loopbaan vitaal en duurzaam inzetbaar blijven?

Werk op Schiphol is bedoeld voor:

- Oriënterende werkzoekenden die nog geen idee hebben wat de mogelijkheden zijn op Schiphol
- Werkzoekenden die graag op Schiphol willen werken en gericht willen zoeken naar vacatures
- Werkenden op Schiphol die behoefte hebben aan een volgende stap in hun loopbaan binnen de luchtvaartsector (en niet weten wat de mogelijkheden zijn)
- Studenten die op zoek zijn naar een stage of bijbaan

Werkgevers die zich bezighouden met luchtvaartgerelateerde processen op Schiphol kunnen een plek op het platform krijgen om zich te presenteren. Bij elke werkgever worden de vacatures die momenteel openstaan getoond. Werkzoekenden die interesse hebben en willen solliciteren op een vacature worden via Werk op Schiphol doorverwezen naar de 'werken bij' websites van de werkgevers.

Nieuwsgierig geworden? Kijk op www.werkopschiphol.nl

Geïnteresseerd om als bedrijf een plek te krijgen op het platform? Stuur een mail naar luchtvaartcommunity@schiphol.nl

**Luchtvaart Community Schiphol (LCS) werd in 2007 opgericht door Royal Schiphol Group en het ROC van Amsterdam-Flevoland. In 2012 sloot KLM zich aan en sindsdien is LCS gestaag uitgegroeid tot een community van meer dan 70 bedrijven.*

Fotografie: Natasja Wagner | www.wagnerfotografe.nl

31 mei 2022

'Het moet anders, op meerdere gebieden'



Francien David is directeur van Luchtvaart Community Schiphol. In dit artikel deelt zij haar visie op de arbeidsmarkt op Schiphol en de huidige uitdaging op het gebied van instroom.

“Heel Nederland heeft een schreeuwend personeelstekort en op Schiphol is dat niet anders. De luchtvaart is een van de sectoren die als eerste, maar ook als hardste geraakt is. We zitten gelukkig op de weg omhoog, maar van volledig herstel kunnen we nog niet spreken. Omdat de beschikbaarheid van personeel het herstel van de luchtvaart bepaalt. Dit betekent dat we voor grote uitdagingen staan.

Uitdagingen & kansen

In Nederland zijn op dit moment meer vacatures dan werkzoekenden. De beroepsbevolking vergrijst en op Schiphol gaat dat nog net iets harder dan in de rest van Nederland. Minder jongeren stromen in in het onderwijs dan voorheen en veel mensen werken in deeltijd. Tegelijkertijd zijn nergens in Nederland zoveel beroepen verenigd op één locatie. Een kwart van alle beroepen komt op Schiphol voor. De luchtvaart is een keten van bedrijven met een grote onderlinge verbondenheid en diversiteit. Dat maakt Schiphol een unieke plek om te werken, met veel mogelijkheden.

Schiphol als aantrekkelijke werkplek

De luchtvaart is vaak onderwerp van gesprek en wij zijn ons ervan bewust dat het imago van Schiphol als werkplek aandacht vraagt. In recent onderzoek geeft de meerderheid van respondenten; werkenden op Schiphol, werkzoekenden en studenten, aan dat zij Schiphol een aantrekkelijke plek vinden om te werken. Een derde heeft echter onvoldoende zicht op de baanmogelijkheden binnen de luchtvaartsector. Het beter uitdragen van de mogelijkheden en de aantrekkelijkheid van Schiphol als werkplek is daarom nodig. En daar moeten we op dit moment meer ons best voor doen.

Het moet anders

Want het moet anders. Op alle gebieden. Schaarste aan personeel in een sector die gemaakt wordt door mensen, vraagt om het bundelen van krachten van alle betrokken partijen. Samen inzetten om Schiphol als werkplek aantrekkelijk te houden, creatiever zijn, buiten de gebaande paden denken en het lef hebben om het samen anders te doen.

Creatieve wervingsmethoden

Vergroten van de instroom vraagt ook om anders te kijken naar talent en nog actiever in te zetten op de samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs. We moeten meer energie steken in de instroom van onbenut arbeidsmarktpotentieel via creatieve wervingsmethoden. Denk hierbij aan open hiring (solliciteren zonder cv) en skillsbased werven, op basis van kennis, vaardigheden en competenties, in plaats van selecteren op basis van diploma’s en ervaring.

Sociale innovatie

We hebben uitdagingen op de korte termijn, maar onze opdracht op de lange termijn blijft onverminderd belangrijk. Naast inzetten op instroom en laten zien welke kansen er zijn om te werken op Schiphol, moeten we ons ook inzetten om het werk leuk te houden en inzetten op de ontwikkeling van mensen. Dat vraagt om sociale innovatie.

Behoud van talent

We moeten de huidige talenten op Schiphol zien te behouden. Door de kansen voor werkenden te vergroten en hen perspectief te bieden in een loopbaan in de luchtvaart. Daarvoor is het belangrijk om te investeren in hun ontwikkeling. Blijven we talent zoeken voor het werk of zoeken we werk dat past bij het beschikbaar talent? Om mensen aan te trekken en te behouden is het belangrijk dat mensen maximaal hun talenten gebruiken. Dat draagt bij aan hun werkgeluk.

Samenwerking met onderwijs

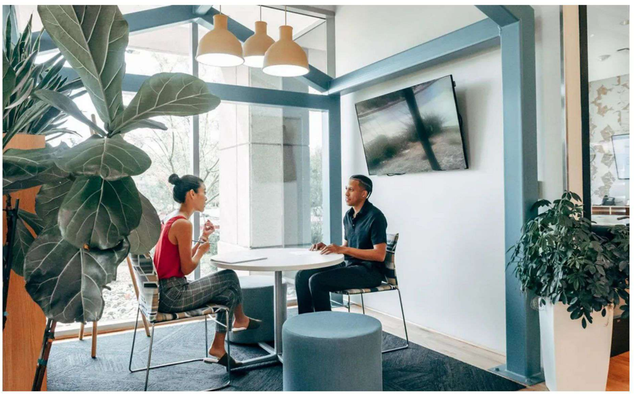
Er is de afgelopen jaren al veel gedaan op het gebied van samenwerking met het (luchtvaart) onderwijs. Dat kan nog meer. Door jongeren al in een vroeg stadium kennis te laten maken met de mogelijkheden in de luchtvaart. Deze sector is bij uitstek geschikt om te leren in de praktijk. Het bieden van mogelijkheden voor stagiairs is daarom heel belangrijk. En voor bedrijven is dit een uitgelezen kans om jong talent te scouten. Daarnaast is de inzet van onderwijs belangrijk voor werkenden op Schiphol om te blijven leren en ontwikkelen.

Als Luchtvaart Community Schiphol blijven we dit graag aanjagen en verbinden. Want mensen maken Schiphol en Schiphol maken we samen!”

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

22 april 2022

Medewerkers behouden? Wees oprecht geïnteresseerd!



Wij willen onderstaand artikel van SD Worx, graag met jullie delen:

Werkgevers halen momenteel alles uit de kast om nieuwe medewerkers te werven. Maar als het verloop in de tussentijd groot is, blijft het dweilen met de kraan open. De oplossing? Extra aandacht besteden aan de wensen van de huidige medewerkers. Grote kans ook dat je meteen onbenut talent ontdekt.

Natuurlijk willen medewerkers een passende beloning voor hun inspanningen ontvangen, maar hun salaris zorgt maar voor een deel van hun motivatie. Daarnaast spelen er ook andere zaken mee, zoals de sfeer op het werk, het gevoel om echt iets bij te dragen aan een groter doel en de ontwikkelingsmogelijkheden die een baan met zich meebrengt. Ondanks de huidige krapte op arbeidsmarkt lukt het nog lang niet alle werkgevers om goed op die wensen van hun huidige medewerkers in te spelen. Een gemiste kans. Want wat heb je eraan als je na een intensieve wervingscampagne aan de voordeur een nieuwe medewerker verwelkomt, terwijl er op dat moment aan de achterdeur meerdere medewerkers vertrekken?

Talenten inzetten
Veel medewerkers hebben meer in hun mars dan wat er op hun cv staat en wat ze tijdens een werkdag laten zien. Die talenten blijven vaak verborgen. Maar niet bij Protime, een van de marktleiders op het vlak van tijdregistratie, planning en workforcemanagement. Protime wint al jaren op rij de titel 'Great Place to Work'.

Daar krijgen medewerkers de kans om hun talenten in te zetten, ook als het gaat om talenten die niets met hun huidige werk te maken hebben. Voorbeeld: voor een online sessie voor medewerkers heeft een medewerker op eigen initiatief met zijn drone een filmopname gemaakt om zo toch het nieuwe kantoorpand te kunnen tonen. Nog een voorbeeld: een medewerker die zich in zijn vrije tijd in public speaking heeft gespecialiseerd, geeft na werktijd trainingen aan collega's die een presentatie gaan houden.

Waar wordt iemand blij van?
'Het begint altijd al tijdens het sollicitatiegesprek. Als je daar alleen focust op de skills die voor een specifieke functie nodig zijn, blijf je aan de oppervlakte en kom je maar weinig over iemands karakter en vaardigheden te weten. Vraag dus vooral ook waar iemand blij van wordt. Zijn er nog dingen die hij of zij wil leren? En hoe ziet hij of zij de toekomst voor zich? Daarbij is het belangrijk om dat soort vragen ook regelmatig aan huidige medewerkers te stellen. Hun levens veranderen voortdurend, dus het zou zomaar kunnen dat zij een nieuwe droom hebben of dat ze zichzelf een nieuw talent hebben aangeleerd', aldus Peter s'Jongers, de oprichter en managing partner van Protime.

Authentieke aandacht
Die wat persoonlijkere vragen werken het best als ze op natuurlijke manier in een gesprek langskomen. Als het een checklist wordt, is volgens s'Jongers de kans groot dat een kandidaat of medewerker wat terughoudender blijft. 'Mijn belangrijkste tip voor andere werkgevers laat zich in één woord samenvatten: aandacht. Of wacht, twee woorden: authentieke aandacht. Want alleen als je oprecht in medewerkers geïnteresseerd bent, kom je erachter waar ze blij van worden en waar ze echt goed in zijn.'

De mooiste menselijke emotie
'Als je medewerkers vervolgens de kans geeft om hun talenten ook voor het bedrijf in te zetten, voelen ze zich meteen meer verbonden. En bij succes zijn ze extra trots, want ze weten dat zij zelf aan dat succes hebben bijgedragen', vervolgt s'Jongers, waarbij het goed is om te weten dat hij zijn ervaringen ook in een managementboek deelt, waar in grote letters 'Trots' op de cover staat. 'Trots vind ik de mooiste menselijke emotie die er is. Dus als medewerkers trots op hun bedrijf zijn, weet je als werkgever dat je echt iets goed hebt gedaan.'

Meerdere 'elftallen' in actie
Maar wat als een bedrijf groeit? Hoe zorg je dan als oprichter of CEO van een bedrijf voor een persoonlijke band met medewerkers? 'Ja, dat is lastig', weet s'Jongers. 'Vroeger deed ik alle sollicitatiegesprekken zelf, maar inmiddels hebben we 370 medewerkers en we groeien hard. Dus die gesprekken doen anderen nu. Ondertussen gelden nog steeds dezelfde principes als toen we nog een klein bedrijf waren. Dat lukt omdat we met teams van maximaal elf personen werken, de grootte van een voetbalteam. Binnen zo'n team kent iedereen elkaar goed. Daarbij komen de teamleiders elk kwartaal bij elkaar om hun ervaringen te delen. En we monitoren elk team op punten die belangrijk zijn voor onze bedrijfscultuur. Scoort een team minder op een bepaald onderdeel? Dan is er altijd wel een team dat het op dat vlak juist heel goed doet. We brengen die twee teamleiders dan met elkaar in contact, en vaak helpt dat om het probleem op te lossen.'

Gamechanger
Een goede teamleider heeft niet alleen oog voor de gezamenlijke prestaties op de korte termijn, maar weet daarnaast ook wat elk individu nodig heeft om op de langere termijn optimaal te kunnen presteren. En vooral dat laatste kan een gamechanger zijn. Want in de huidige bedrijfscultuur wil de aandacht voor het individu en de lange termijn er in de waan van de dag nog weleens bij inschieten. Beatrice van der Heijden, hoogleraar Strategisch HRM aan de Radboud Universiteit, legt wat dat betreft de vinger op de zere plek: 'We hebben onderzoek gedaan naar de werkwijzen van leidinggevenden, en we zien dat zij er vaak op gericht zijn om met hun team binnen een korte termijn een bepaalde score te behalen. Dat is vaak ook waar het topmanagement het middenkader op beoordeelt. Voor de carrière van een leidinggevende is het dus belangrijk om met zijn of haar team op korte termijn een bepaalde productie te realiseren. Maar die focus zorgt er ondertussen wel voor dat ze over het algemeen minder oog hebben voor de langere termijn en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.'

Erg afhankelijk van leidinggevenden
We blijven nog even bij de leidinggevenden. Zij spelen namelijk een belangrijke rol bij hoe medewerkers hun werk beoordelen. 'Is de relatie met een direct leidinggevende niet echt constructief? Dan kunnen zelfs fantastische collega's dat niet compenseren', weet Van der Heijden. 'Dat komt omdat medewerkers erg afhankelijk zijn van hun leidinggevende. Als het gaat om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers kun je in veel gevallen zelfs zeggen dat leidinggevenden de bepalende factor zijn. Dat zie ik ook elke keer terug in onderzoeken, zowel in die van mijzelf als die van collega's.'

We zijn allemaal volwassenen
Het kan dus geen kwaad om de hiërarchische structuur van een bedrijf goed onder de loep te nemen, en dan met name te kijken naar de manier waarop mensen met hun rollen omgaan. 'Dat iemand manager is, betekent niet dat hij of zij bij wijze van spreken de ouder is en de medewerkers de kinderen', zegt Maurice Bisschop, directeur van SD Worx Staffing Solutions. 'We zijn allemaal volwassenen. Het helpt dus niet om in dat soort hiërarchische structuren te denken. Zo creëer je alleen maar afstand, terwijl het juist belangrijk is om in een team de verbinding met elkaar te zoeken. Die basis heb je nodig om langere tijd op een constructieve manier met elkaar te kunnen samenwerken en een prettige sfeer te hebben op het werk.'

Aandacht voor de bedrijfscultuur
'Natuurlijk moet er af en toe keihard gewerkt worden om de gewenste resultaten te halen. Maar daarnaast moet er op het werk ook ruimte zijn om in een wat informelere setting weer op te laden', benadrukt Bisschop. 'Ook dat bepaalt voor een groot deel of er veel verloop is of juist niet. En we zien dat bedrijfscultuur alleen maar belangrijker wordt. Bedrijven die daar veel aandacht aan besteden, doen het over het algemeen beter dan hun concurrenten en hebben ook minder verloop. Dat is dus echt iets waarmee je als werkgever het verschil kunt maken. Daarbij kan het natuurlijk geen kwaad om de belangrijkste punten van de gewenste bedrijfscultuur op papier te zetten en als bedrijfstop het goede voorbeeld te geven.'

Lees het volledige artikel: https://fd.nl/advertorial/sdworx/1424337/medewerkers-behouden-wees-oprecht-geinteresseerd

21 februari 2022

Sectoranalyse over inzetbaarheid werkenden in de luchtvaart



Met deze rapportage doet Sectorfonds Luchtvaart verslag van de situatie en knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de luchtvaartsector. Zij kijken hierin 5 jaar vooruit en geven een onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden in de luchtvaartsector.

Deze Sectoranalyse is tot stand gekomen tijdens de COVID19-crisis; een crisis die de luchtvaart zwaar heeft getroffen. Met de uitstroom van bijna 40% van de werkenden is veel kennis en ervaring voor de sector verloren gegaan, waardoor het herstel zal geschieden vanuit een sterk verzwakte basis en ook een forse schuldenpositie. De COVID19-crisis heeft op de arbeidsmarktsituatie en de investeringsmogelijkheden van de luchtvaartsector een enorme impact.

De crisis is voor de luchtvaartsector nog niet voorbij en over het verdere verloop is nog veel onzeker. Dit maakt dat gepresenteerde cijfers op onderdelen op korte termijn alweer verouderd kunnen zijn. Desalniettemin geeft deze Sectoranalyse een zo goed mogelijk beeld van de huidige en toekomstige situatie.

Lees hier de hele Sectoranalyse

18 januari 2022

'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.

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!”

Fotografie: Natasja Wagner (Wagnerfotografe)



ONDERWIJS

‘Onderwijs als kraamkamer van talent'



Wij zien onderwijs als de ‘kraamkamer' van talent. Studenten leren tijdens hun opleiding via stages, challenges, onderzoeks- en afstudeeropdrachten om de geleerde theorie toe te passen in de praktijk. Tegelijkertijd is het voor bedrijven een mogelijkheid om vroegtijdig talent te scouten.

Omdat Schiphol als werkplek aantrekkelijker te maken, hebben we als bedrijven op Schiphol een gezamenlijke verantwoordelijkheid om hier wat aan te doen. Daarnaast is het van belang dat bedrijven en onderwijsinstanties ...

Lees het volledige interview

ARTIKELEN

Onderstaande artikelen hebben betrekking op het thema 'Onderwijs'



16 december 2022

ROC neemt elektrisch vliegtuig in gebruik en start fieldlab

Het ROC van Amsterdam - Flevoland heeft een elektrisch vliegtuig, de Pipistrel Velis Electro, aangeschaft en gaat deze luchtwaardig houden en stationeren op Lelystad Airport.

Lees verder >

18 oktober 2022

MBO College Airport opent eigen leslokaal op Schiphol

MBO College Airport heeft afgelopen donderdag een eigen leslokaal geopend op Schiphol. Via een unieke samenwerking met Aviapartner worden studenten ...

Lees verder >





16 september 2022

Nieuwe ProROC-klas gestart op MBO College Airport!

Vrijdag 16 september was de eerste schooldag van de nieuwe ProROC-klas op MBO College Airport en maandag 19 september startten deze 12 studenten met hun stage bij verschillende ...

Lees verder >

13 september 2022

Nieuwe BBL-klas Entree Luchthaven gestart!

Dinsdag 13 september was de eerste schooldag van de nieuwe BBL-klas Entree Luchthaven bij MBO College Airport. De klas bestaat uit 15 schoonmaakmedewerkers van Asito, ...

Lees verder >





16 juni 2022

Inspirerend event House of Aviation op MBO College Airport

Dinsdag 14 juni vond op MBO College Airport het House of Aviation (HoA) inspiratie event plaats. Aanleiding was het 2,5-jarige bestaan van HoA. Betrokkenen uit het werkveld, de overheid ...

Lees verder >

15 april 2022

Feestelijke succesvolle opening Airport Lounge

Op 14 april werd op MBO College Airport de Airport Lounge geopend. Een prachtige ruimte, die in nauwe samenwerking met Swissport tot stand is gekomen. Hier kunnen ...

Lees verder >





12 april 2022

VTi en LCS bijeenkomst over techniek in de toekomst

Op maandag 11 april vond in samenwerking met LCS in het Schipholgebouw de bijeenkomst VTi Today, VTi Tomorrow plaats.

Lees verder >

7 april 2022

Geslaagd Promotie Event Techniek zorgt voor veel plezier

Op dinsdag 29 maart vond tegelijkertijd op drie scholen het PET Event Haarlemmermeer plaats.

Lees verder >





5 april 2022

52 mbo-vakkampioenen geheuldigd tijdens Skills The Finals

Op vrijdag 1 april hebben 52 mbo-studenten zich mogen kronen tot Nederlands Kampioen in hun vakgebied.

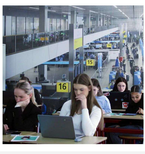
Lees verder >

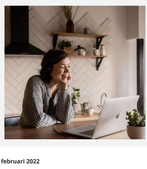
10 maart 2022

Studenten MBO College Airport maken kennis met Skillspaspoort

Afgelopen week heeft Luchtvaart Community Schiphol (LCS) meerdere informatiesessies georganiseerd op MBO College Airport.

Lees verder >





4 maart 2022

Onboarding nieuwe stagiairs; ‘Enjoy the ride!'

Op woensdag 2 maart vond een online bijeenkomst plaats voor nieuwe stagiairs van Royal Schiphol Group. Een moment waarbij zij kennis konden maken met elkaar ...

Lees verder >

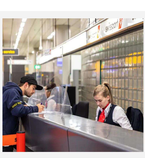
7 februari 2022

Voorbereidingen voor nieuw ProROC-jaar in volle gang

Luchtvaart Community Schiphol (LCS) organiseerde op 10 februari samen met MBO College Airport een informatiebijeenkomst voor geïnteresseerde studenten ...

Lees verder >





4 februari 2022

Subsidie Praktijkleren in de derde leerweg

Sinds 1 januari 2022 is de subsidie Praktijkleren voor de derde leerweg in het mbo beschikbaar. Deze subsidie is onderdeel van het steun- en herstelpakket van het ...

Lees verder >

« terug naar overzicht

volgende pagina »

© 2023 Luchtvaart Community Schiphol

Interview

'Onderwijs als kraamkamer van talent'



Van links naar rechts: Flip Nellissen, Erik de Vries en Bo van Paassen

Wij zien onderwijs als de 'kraamkamer' van talent. Studenten leren tijdens hun opleiding via stages, challenges, onderzoeks- en afstudeeropdrachten om de geleerde theorie toe te passen in de praktijk. Tegelijkertijd is het voor bedrijven een mogelijkheid om vroegtijdig talent te scouten.

Omdat Schiphol als werkplek aantrekkelijker te maken, hebben we als bedrijven op Schiphol een gezamenlijke verantwoordelijkheid om hier wat aan te doen. Daarnaast is het van belang dat bedrijven en onderwijsinstanties ook samen de schouders zetten onder het promoten van werken in de luchtvaart op Schiphol. Zo is er op dit moment een groot tekort aan vliegtuigtechnici en afhandelingspersoneel. Om een bijdrage te leveren aan de instroom van technisch personeel heeft LCS bijvoorbeeld de verbinding gelegd tussen Royal Schiphol Group en technische opleidingen, onder andere bij MBO College Westpoort.

Onderwijs als bijdrage aan duurzame inzetbaarheid

Naast het opleiden van mensen die nog aan het begin van hun loopbaan staan, kan onderwijs ook een belangrijke rol spelen bij de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), kunnen zij tijdens hun werk een mbo-diploma halen. Dit biedt hen nieuwe kansen op de arbeidsmarkt of binnen het bedrijf zelf. Het kan echt als ruggensteun dienen voor de inzetbaarheid op lange termijn. Niet voor niets was een aantal BBL-opleidingen vertegenwoordigd op de banenmarkt in februari; op het gebied van beveiliging, facilitair, techniek, luchtvaart dienstverlening en logistiek. Ook krijgen opleidingen een plek op het platform werkopschiphol.nl.

> Onderwijs als ruggensteun voor de inzetbaarheid op lange termijn

Verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven

Bij de BBL-opleidingen zorgt LCS voor de verbinding tussen het bedrijf waarvan de studenten de opleiding gaan volgen en MBO College Airport. Zo organiseerden wij voor de opleiding Logistiek Teamleider en Supervisor bijvoorbeeld samen met de docent informatiesessies. Het bedrijf betaalde de opleiding, maar de medewerkers volgden de opleiding in hun eigen tijd. Wij helpen dan bij de inschrijving en als de subsidie praktijkleren van toepassing is, helpen wij bij de subsidieaanvraag. Vervolgens zitten wij een aantal keer per jaar met het onderwijs en het bedrijf om de tafel om te praten over de voortgang van de opleiding, de tevredenheid van de studenten, maar ook over de aansluiting op de praktijk. Feitelijk de hele kwaliteitscyclus.

Vijfjaarscontracten

Bedrijven zien steeds meer welke mogelijkheden BBL biedt. Om nieuwe instroom te genereren heeft KLM vorig jaar het vijfjaarscontract in het leven geroepen. 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.

Grootschalige werving beveiligers

In oktober werd bekend dat Royal Schiphol Group samen met de vijf beveiligingsbedrijven op Schiphol (CTSN, G4S, ISEC, Securitas en Trigion) een grote wervingscampagne wilde gaan starten om voor de zomervakantie 850 beveiligers te werven. Vanuit LCS zagen we dat dit een enorme impact zou gaan hebben op de opleidingscapaciteit van de BBL-opleiding Luchthavenbeveiliger (niveau 2). 90 Tot 95% van de geworven kandidaten waren niet gediplomeerd en iedere aspirant beveiliger moet dit diploma behalen. De opleiding duurt 10 tot 12 maanden. LCS, MBO College Airport, Schiphol Group en de beveiligingsbedrijven hebben toen samen gekeken hoe dit opschaalvraagstuk het beste aangepakt kon worden. LCS heeft hier een verbindende rol in genomen, ook gezien het grote opleidingsvraagstuk erachter. Uiteindelijk is het MBO College Airport gelukt om sinds januari per week twee BBL-klassen te laten starten. Voorheen waren dit er twee per twee weken. Dus dit betekent tot en met eind mei een verdubbeling van de capaciteit.

Ook beschikt MBO College Airport sinds 24 januari over een heuse security lane om zo waarheidsgetrouw mogelijk praktijksituaties te kunnen nabootsen.

Wederkerigheid

Een ander belangrijk aspect is het actief delen van wederzijdse ontwikkelingen om zo samen tot het best mogelijke onderwijs te komen, waarmee een zo goed voorbereide professional naar Schiphol komt. Dit zou zowel bij onderwijs als bedrijfsleven meer in het DNA moeten komen: strategisch denken over een langere termijn. Bijvoorbeeld: wat betekenen technologische aanpassingen in de bagagekelder en op het platform voor de opleiding tot bagage- en platformmedewerker?

House of Aviation

Vanuit onze samenwerking met MBO College Airport binnen House of Aviation (HoA) zijn in het afgelopen jaar mooie initiatieven ontstaan. Denk hierbij aan het speciale leslokaal op Schiphol in een unieke samenwerking met Aviapartner en de kennismaking van mbo-studenten met het skillspaspoort. Studenten kunnen veel leren van medewerkers uit de praktijk. Daarom onderzoeken we vanuit de Learning Lab expertpool hoe we praktijkprofessionals beter kunnen betrekken bij het onderwijs. Denk aan gastcolleges, rondleidingen op de werkvloer, of het aanleveren van projecten en challenges. Maar ook aan het bijpraten van docenten over praktijkontwikkelingen of het meedenken over de lessen. Op deze manier kan leren op school nog beter aansluiten op het werk dat de studenten daarna gaan doen.

KLM Initial

KLM biedt jaarlijks aan ongeveer 300 studenten van de opleiding Steward/Stewardess de mogelijkheid om hun afstudeerstage bij KLM Passenger Services te lopen. De studenten zijn grotendeels afkomstig van MBO College Airport in Hoofddorp, Deltion College in Zwolle en het Albeda College in Rotterdam. De studenten volgen een werk-leer traject van vijf maanden; de zogeheten KLM Initial. Dit traject start op een van de mbo-scholen en daarna gaan de stagiairs de werkvloer op bij KLM. Zij voeren werkzaamheden uit als het inchecken van passagiers, het boarden van een vliegtuig en floorwalken. De langdurige samenwerking tussen KLM en genoemde drie mbo-scholen leidt tot grote tevredenheid van de stagiairs, KLM en de scholen. Wij voeren het project en-kwaliteitsmanagement uit op deze samenwerking.

Stage guidelines

Prakijkervaring opdoen is voor studenten van cruciaal belang. De meeste studenten van MBO College Airport lopen stage op Schiphol. Tijdens hun stage moet leren centraal staan en moet begeleiding beschikbaar zijn. Onderwijs en bedrijfsleven hebben hier beide een rol in. Voor velen leidt dit uiteindelijk ook tot een (bij)baan in de luchtvaart. In 2022 is de basis gelegd voor de Stage guidelines: richtlijnen voor een goede stage. Daarnaast is bij LCS een stage meldpunt geopend.

Geschreven op basis van input van Flip Nellissen, Erik de Vries en Bo van Paassen, alledrie programmamanager Onderwijs en Ontwikkeling.

16 december 2022

ROC van Amsterdam - Flevoland neemt elektrisch vliegtuig in gebruik en start fieldlab op Lelystad Airport



Het ROC van Amsterdam - Flevoland heeft een elektrisch vliegtuig, de Pipistrel Velis Electro, aangeschaft en gaat deze luchtwaardig houden en stationeren op Lelystad Airport. Tegelijkertijd wordt op de luchthaven in samenwerking met andere partijen, zoals KLM, een fieldlab Elektrificatie opgericht om als proeftuin te dienen rondom het onderhoud aan elektrische en/of hybride vliegtuigmotoren. op 15 december vond de officiële ingebruikname plaats. Ook wethouder Dennis Grimbergen (Onderwijs en Economische Zaken) van de gemeente Lelystad was daarbij aanwezig.

“Voor onze studenten is het van grote meerwaarde om op een echt nog vliegend toestel hun skills te kunnen ontwikkelen”, aldus Philip Mol, directievoorzitter van MBO College Airport, onderdeel van het ROC van Amsterdam - Flevoland. Ook wordt vanuit het fieldlab een bijdrage geleverd aan het landelijk te ontwikkelen keuzedeel elektrificatie voor de opleiding Vliegtuigonderhoudstechniek.

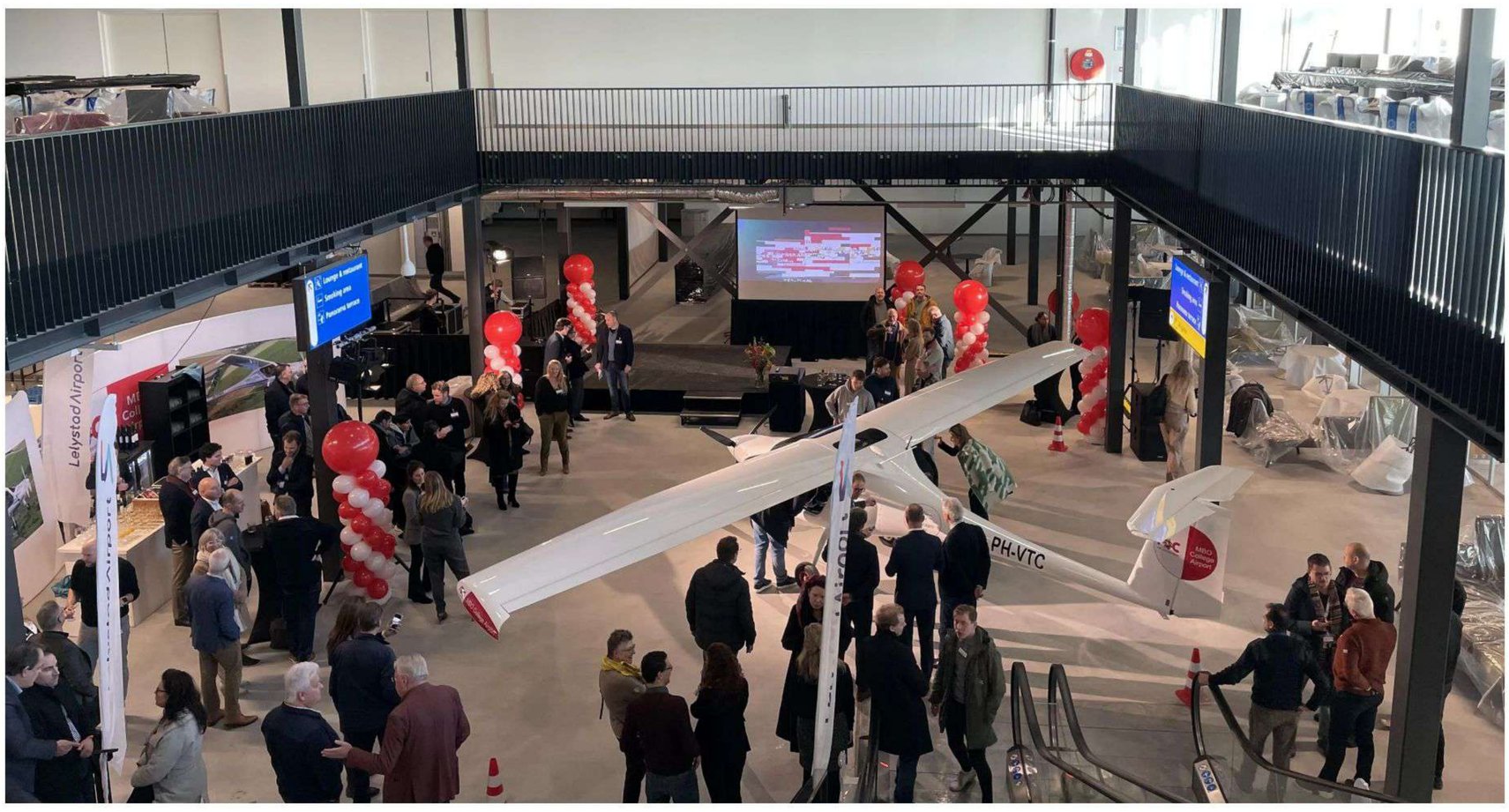
De Nederlandse Luchtvaart staat aan de vooravond van omvangrijke transitie naar een duurzame toekomst. Duidelijk is dat binnen de general aviation (kleine luchtvaart) elektrificatie als eerste haar intrede heeft gedaan en stevig doorgezet gaat worden.

Bij het ROC van Amsterdam - Flevoland is duurzaamheid een belangrijk thema. Aan de studenten is de belofte gedaan om in elke opleiding duurzaamheid een prominente plek te geven.

Binnen het fieldlab werken partijen als KLM, NLR, Air Waterland, het Deltion College, Lelystad Airport, ondersteund door de provincie Flevoland, en de gemeente Lelystad met elkaar samen. “We willen als Engineering & Maintenance graag leren hoe het onderhoud van elektrische vliegtuigen eruit ziet”, aldus Rob Koedijk, Product Development Manager KLM Engineering & Maintenance. “Dit is noodzakelijk om de monteur van de toekomst bekend te maken met deze techniek. Dit is een belangrijke stap in de verdere verduurzaming van de luchtvaart.”

Ook wordt het fieldlab verbonden met het landelijke initiatief Luchtvaart in Transitie en andere regionale initiatieven.

Er is bewust gekozen om het fieldlab te positioneren op Lelystad Airport. “Lelystad Airport heeft volgend jaar haar vijftigjarige jubileum en al jaren een nauwe verbinding met haar directe omgeving”, vertelt Jan Eerkens, directeur van de luchthaven. “De ontwikkeling van Lelystad Airport naar openstelling voor de Nederlandse reizigers is op innovatieve en duurzame wijze gedaan. Met de komst van dit fieldlab naar Lelystad Airport dragen wij gezamenlijk bij aan de volgende fase van de luchtvaartsector, schoner en stiller. Wij vinden het fantastisch om studenten van het roc de ruimte te bieden voor deze (kennis)ontwikkeling.”



18 oktober 2022

MBO College Airport opent eigen leslokaal op Schiphol



MBO College Airport heeft afgelopen donderdag een eigen leslokaal geopend op Schiphol. Via een unieke samenwerking met Aviapartner worden studenten van de opleiding Steward/Stewardess on the Job, op locatie opgeleid.

Afgelopen jaar hebben opleidingsmanager Jean-Paul Jager en docent & stagecoördinator Brigittha Schuringa, van de opleiding Steward/Stewardess, samen met HR-adviseur Huibert de Potter van Aviapartner, gewerkt aan een nieuwe opleiding voor Steward/Stewardess. Deze opleiding bestaat uit een driejarig traject, waarin de studenten les krijgen in lokalen op Schiphol en leren op de werkvloer van Aviapartner.

'Dit hadden we niet durven dromen'

Tijdens de feestelijke opening begeleidden studenten de bezoekers naar het lokaal, waar studenten en docenten klaar stonden met hapjes en drankjes. Jean-Paul Jager trapte af: “In 2021 zijn we begonnen met de samenwerking met Aviapartner. Nu staan we hier in ons eigen lokaal. Hiermee leren jullie Schiphol van binnen en van buiten kennen. Door samen te leren en te werken, leiden we jullie op tot professionals.” Huibert de Potter vervolgt: “Deze manier van onderwijs is er een waarvan we niet durfden te dromen. Bij Aviapartner willen we jullie zo goed mogelijk kennis laten maken met de werkvloer en met het vak".

'Meer medewerker dan student'

De studenten zijn enthousiast. Twee vertellen hoe zij de eerste lesweken hebben ervaren: “Het is tof dat we niet in een normale klas zitten, maar meteen de echte werkvloer op kunnen. Daarbij voelen we ons soms meer een medewerker dan een student en dat vinden we echt heel leuk.”

Na afloop werd er geproost en werd het leslokaal officieel geopend.

Fotografie: Natasja Wagner | Tekst: Tessa van Mourik

16 september 2022

Nieuwe ProROC-klas gestart!



Vrijdag 16 september was de eerste schooldag van de nieuwe ProROC-klas op MBO College Airport en maandag 19 september startten deze 12 studenten met hun stage bij verschillende bedrijven op Schiphol.

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 studenten die maandag 19 september met hun stage zijn begonnen, gaat een deel aan de slag als Passenger Assistant. Zij zijn dan de vraagbaak voor passagiers op Schiphol. Verder is een aantal bij Menzies Aviation begonnen, waar zij onder andere gaan ondersteunen bij een interne verhuizing. Ook zullen enkele studenten gaan assisteren bij de HEMA Food Court & winkel op Schiphol Plaza.

Meer informatie over het ProROC-traject of wil jouw organisatie hier misschien ook aan bijdragen? Neem dan contact op met Programmamanager Jolanda Roquas (jolanda.roquas@schiphol.nl)

13 september 2022

Nieuwe BBL-klas Entree Luchthaven gestart!



Dinsdag 13 september was de eerste schooldag van de nieuwe BBL-klas Entree Luchthaven bij MBO College Airport. De klas bestaat uit 15 schoonmaakmedewerkers van Asito, G. Raggers & Zn, Hago Airport Services en ISS Facility Services.

De deelnemende medewerkers werken al langere tijd op Schiphol en hebben een vast contract. Zij krijgen met deze opleiding de kans om een mbo-diploma te halen. Zij gaan de BBL-opleiding Entree Luchthaven bij MBO College Airport volgen: een dag per week naar school en vier dagen werken. Hiermee vergroten zij hun toekomstperspectief.

Naast het reguliere lesprogramma wordt de opleiding in overleg tussen de schoonmaakbedrijven en het MBO College Airport verder vormgegeven, gericht op de werkzaamheden op de luchthaven. Zo zal er aandacht besteed gaan worden aan gastvrijheid, Engels op de werkvloer, ergonomie en digitale vaardigheden.

In 2019 is er voor het eerst een vergelijkbare klas met schoonmaakmedewerkers geweest. De docenten gaven aan dat ze nooit eerder zo'n enthousiaste klas gehad hebben en de medewerkers waren dankbaar en blij met hun opleiding. Het volgen van de mbo-opleiding maakte hen trots, eigenwaarde en zelfvertrouwen. Maar op de eerste lesdag afgelopen dinsdag, bleek dat deze nieuwe klas net zo blij en enthousiast aan hun schooljaar is begonnen!

Voor de financiering van dit traject wordt gebruik gemaakt van de subsidie EU React.

16 juni 2022

Inspirerend event House of Aviation



Dinsdag 14 juni vond op MBO College Airport het House of Aviation (HoA) inspiratie event plaats. Aanleiding was het 2,5-jarige bestaan van HoA. Betrokkenen uit het werkveld, de overheid en andere onderwijsinstellingen kregen een kijkje in de verschillende Learning Labs.

De bezoekers werden ontvangen door studenten van de opleiding Travel & Hospitality in het praktijklokaal Airport Lounge. Na het welkomstwoord kwamen sprekers Veerle Mulder (L&D-specialist) en Hester van Breda (Manager Learning & Development) van Royal Schiphol Group aan het woord. Zij spraken over hun visie op het thema vernieuwend leren en over de manier waarop het ‘leren’ in de toekomst voor jong talent en huidige werkenden zou moeten worden ontwikkeld.Vlucht langs verschillende Learning LabsIn zogeheten Leaning Labs werken studenten, docenten en bedrijven samen aan concrete vraagstukken en onderwijsinnovaties. Er wordt out of the box nagedacht over technologische, sociale en economische innovaties. De bezoekers werden opgedeeld in groepen en kregen een kijkje binnen deze nieuwe, innovatieve onderwijsvormen.Zo demonstreerde de opleiding Vliegtuigtechniek hoe studenten door VR-technologie leren over de montage van vliegtuigmotoren. Een initiatief dat samen is opgezet met KLM.In de vliegtuig mock-up van de opleiding Steward/Stewardess, vertelden een docente en een supervisor van Aviapartner hoe ze sinds een jaar gezamenlijk studenten opleiden. In het Learning Lab ‘Hybride leren bij Aviapartner’ werken zij aan een vernieuwend leerconcept waarbij (Grond)stewards/stewardessen les krijgen op de werkvloer.Tenslotte verkregen de bezoekers een korte workshop over de methode en toolkit die HoA gebruikt in de evaluatie van projecten in het teken van vernieuwend onderwijs.Nieuwe ideeën voor nog meer samenwerkingHet event werd afgesloten met een netwerkborrel waar direct nieuwe ideeën geboren werden voor nog meer samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven.

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

15 april 2022

Inspirerend event House of Aviation



Op 14 april werd op MBO College Airport de Airport Lounge geopend. Een prachtige ruimte, die in nauwe samenwerking met Swissport tot stand is gekomen. Hier kunnen studenten van de drie verschillende opleidingen praktijkervaring opdoen op school.

Het idee van de Airport Lounge is ontwikkeld binnen het onderwijsinnovatieprogramma House of Aviation. Het bedrijfsleven en de studenten werden actief betrokken bij de uitwerking. Uniek aan het onderwijsconcept is dat er gezamenlijk gebruik wordt gemaakt van de praktijkruimte door drie verschillende opleidigen: Travel & Hospitality, Steward/Stewardess en Facilitaire Dienstverlening Luchthaven. Zo leren de studenten ook van de samenwerking met elkaar.

De ruimte werd geopend door Philip Mol (voorzitter van de directie van MBO College Airport), Rob Diependaal (Station Director Groundhandling & Lounges van Swissport) en Ivo van Oosterhout (voormalig directielid van MBO College Airport en nu voorzitter van het strategisch transitieteam van het ROC van Amsterdam - Flevoland).

Vele genodigden waren naar de Airport Lounge gekomen, waar zij door enthousiaste studenten van heerlijke hapjes en drankjes werden voorzien, onder de bezielende leiding van praktijkbegeleider Jodie Steiger.

Al in 2019 waren er vergevorderde plannen voor deze lounge: samen met het bedrijfsleven een ruimte ontwerpen voor het échte praktijkonderwijs. Maar corona gooide roet in het eten en alles kwam stil te liggen. Gelukkig kon deze lang gekoesterde droom nu alsnog werkelijkheid worden en het resultaat mag er zijn!

De Airport Lounge kan gereserveerd worden als werkplek, voor borrels, presentaties, vergaderingen (20 personen) én als instructieruimte.

Interesse, reserveren of meer informatie? Mail naar AirportLounge@rocva.nl



12 april 2022

VTi en LCS organiseren bijeenkomst over techniek in de toekomst



Op maandag 11 april vond in samenwerking met LCS in het Schipholgebouw de bijeenkomst VTi Today, VTi Tomorrow plaats. Vakschool Technische Installaties (VTi) is een samenwerking tussen beroepsonderwijs, bedrijfsleven, overheid en brancheverenigingen in de Metropoolregio Amsterdam. Tijdens dit event werd techniek vanuit verschillende invalshoeken belicht.

Programmamanagers Martin de Haan en Mirte Hamers vertelden de ruim 100 aanwezigen dat VTi hard bezig is jongeren te stimuleren om voor een technische opleiding te kiezen. Daarnaast werd het belang van de afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleven benadrukt. Verschillende sprekers, vanuit beide branches, lieten zien waar we nu staan, maar vooral ook waar we naartoe moeten.

De wereld van techniek

Gedurende de avond werd de wereld van techniek vanuit allerlei invalshoeken belicht. Ron Wever, Cluster Manager Bagage, sprak namens Royal Schiphol Group over het enorme en geavanceerde bagagesysteem. Technische studenten kwamen aan het woord en gaven de aanwezige bedrijven tips over de benadering van hun doelgroep: “Kom eens bij ons op school langs en laat zien wat jullie allemaal doen.” Daarnaast kwamen ook nieuwe partners van VTi aan het woord en werd de groei van VTi aan de aanwezigen gepresenteerd.

‘Leerlingen moeten de leerweg volgen die bij hen past’

“Het promoten van techniek doen wij al jaren, met succes, maar dat is nooit genoeg”, aldus Joost van Elten, partner van VTi die zich inzet voor de verbetering van het (beroeps)onderwijs. “Momenteel wordt een havo/vwo-advies voor basisschoolleerlingen gezien als ‘het beste dat je kunt hebben’. Er is een enorme druk vanuit ouders, docenten, schooldecanen, maar ook vanuit de leerlingen zelf. Terwijl een mbo-leerweg, die niet per se makkelijker is, maar een andere vorm van leren hanteert, kan zorgen voor een enorme ontwikkeling. Uiteindelijk gaat het niet alleen om het diploma; je moet je blijven ontwikkelen, via een leerweg die bij de leerling past.”

7 april 2022

Geslaagd Promotie Event Techniek zorgt voor veel plezier bij basisschoolleerlingen



Op dinsdag 29 maart vond tegelijkertijd op drie scholen het PET Event Haarlemmermeer plaats. PET staat voor Promotie Event Techniek en heeft als doel om basisschoolleerlingen kennis te laten maken met techniek.

Op MBO College Airport, het Hoofdvaart College en het Nova College hebben leerlingen uit de regio Haarlemmermeer en Bollenstreek-Noord via allerlei workshops een kijkje kunnen nemen in de wereld van techniek. Zo waren er workshops in de categorieën ‘wonen, werken & verkeer’, ‘high tech & science’ en ‘energie, water & veiligheid’.

Het promotie-evenement techniek bestaat sinds 2006 en richt zich op leerlingen die zich aan het oriënteren zijn op een vervolgopleiding. Inmiddels zijn er in Noord-Holland 10 regio's waar het PET georganiseerd wordt. Door kinderen op jonge leeftijd al kennis te laten maken met technische opleidingen en beroepen worden ze bewust van de aanwezigheid van techniek in het dagelijks leven. Het is essentieel dat dit wordt aangekaart, zowel bij de leerling, als bij de ouders, omdat de behoefte aan technisch personeel heel groot is, nu én in de toekomst.

KLM-workshops op MBO College Airport

Op de Logistieke Vakschool van MBO College Airport werden workshops gegeven door docenten en experts, bijvoorbeeld van KLM. Zo leerden zij meer over aerodynamica door zelf een vleugel te vouwen en konden ze door een VR-bril oefenen met het monteren van een vliegtuigmotor. Daarnaast kregen ze een kijkje in het bagageproces op de luchthaven. Zo konden zij in een simulatieomgeving zien hoe een vliegtuig wordt geladen met koffers.

Het was een leuke en leerzame dag, waar de leerlingen veel plezier aan beleefden!

5 april 2022

52 mbo-vakkampioenen gehuldigd tijdens Skills The Finals



p vrijdag 1 april hebben 52 mbo-studenten zich mogen kronen tot Nederlands Kampioen in hun vakgebied. Na verschillende voorrondes en regionale kwalificatiewedstrijden streden uiteindelijk 434 talenten in een volle Jaarbeurs tegen elkaar in de finales van Skills Heroes.

De mbo-studenten namen het tegen elkaar op in, onder andere, de categorieën:
vliegtuigtechnicus, facilitair dienstverlener, monteur mobiele werktuigen, maar ook in categorieën als juridisch diensterverlener, doktersassistent en meubelmaker. Skills The Finals is een groot evenement dat bestaat uit vakwedstrijden voor mbo (Skills Heroes) en voor vmbo (Skills Talents). Dit vindt jaarlijks plaats in samenwerking met de MBO Raad en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) wordt georganiseerd ter promotie van het beroepsonderwijs.

Promotie beroepsonderwijs

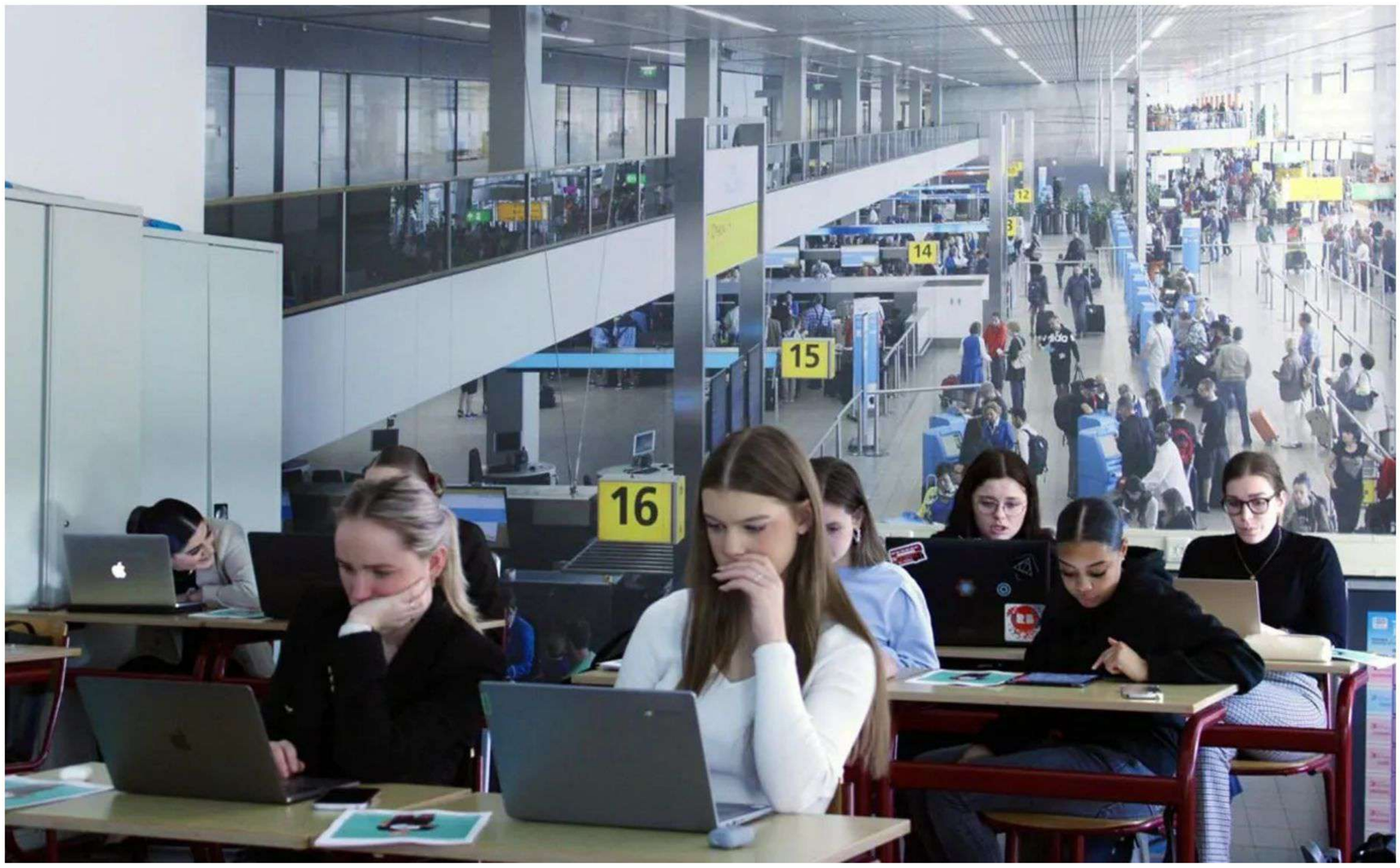
Bezoekers konden de finalewedstrijden bekijken en voor leerlingen van het voortgezet onderwijs (vo) was er de LOB Experience: een actief oriëntatieprogramma met 70 doe-activiteiten, waarmee de vo-leerlingen verschillende beroepen leerden kennen en zelf konden ervaren.Naast het promoten van beroepsonderwijs werd ook de waardering voor de studenten benadrukt. “Jonge vakmensen binnen het beroepsonderwijs moeten wij koesteren en blijven uitdagen en zo mooi op weg helpen naar een succesvolle, professionele loopbaan met ongekende carrièrekansen. Hier op Skills The Finals
loopt zoveel top- en vaktalent rond, talent dat de Nederlandse arbeidsmarkt zo hard nodig heeft”, aldus Erik van der Zwan, directeur WorldSkills Netherlands.

Vliegtuigtechniek

Binnen het vakgebied Vliegtuigtechniek mag Thomas Kraaijeveld (ROC Tilburg) zich Nederlands kampioen noemen. Mike van Mierlo (Deltion College) bemachtigde de tweede plaats, Björn Maas (MBO College Airport) eindigde op de derde plaats. De medailles werden door de studenten voor een uitverkochte zaal met ruim 2.500 mensen in ontvangst genomen. Francien David, directeur Luchtvaart Community Schiphol, was aanwezig tijdens de prijsuitreiking; “Wat een prachtig event, zoveel talent en vakmanschap dat belangrijk gaat zijn voor de toekomst van de luchtvaart.”

10 maart 2022

Studenten MBO College Airport maken kennis met Skillspaspoort: ‘Een keer iets anders dan een CV’



Afgelopen week heeft Luchtvaart Community Schiphol (LCS) meerdere informatiesessies georganiseerd op MBO College Airport. Studenten werden hierbij begeleid bij het invullen van hun eigen Skillspaspoort.

Door verschillende vragen over ‘skills’, talenten en drijfveren te beantwoorden, komt een profiel tot stand, dat overzichtelijk laat zien wie jij bent. Het Skillspaspoort geeft hierdoor een andere kijk op je interesses en kwaliteiten. Wanneer het helemaal is ingevuld, ontstaat een overzicht, waarna in een catalogus gezocht kan worden naar vacatures en beroepen die aansluiten op het profiel.

Waarom voor studenten?

Oorspronkelijk is dit initiatief opgezet voor werkenden, maar nu willen wij deze tool ook aanbieden aan laatstejaars studenten op MBO College Airport. In de nasleep van de coronacrisis blijkt het voor afgestudeerde studenten lastig om direct aan de slag te kunnen. Een ingevuld Skillspaspoort kan dan helpen bij het vinden van een baan die bij je past.

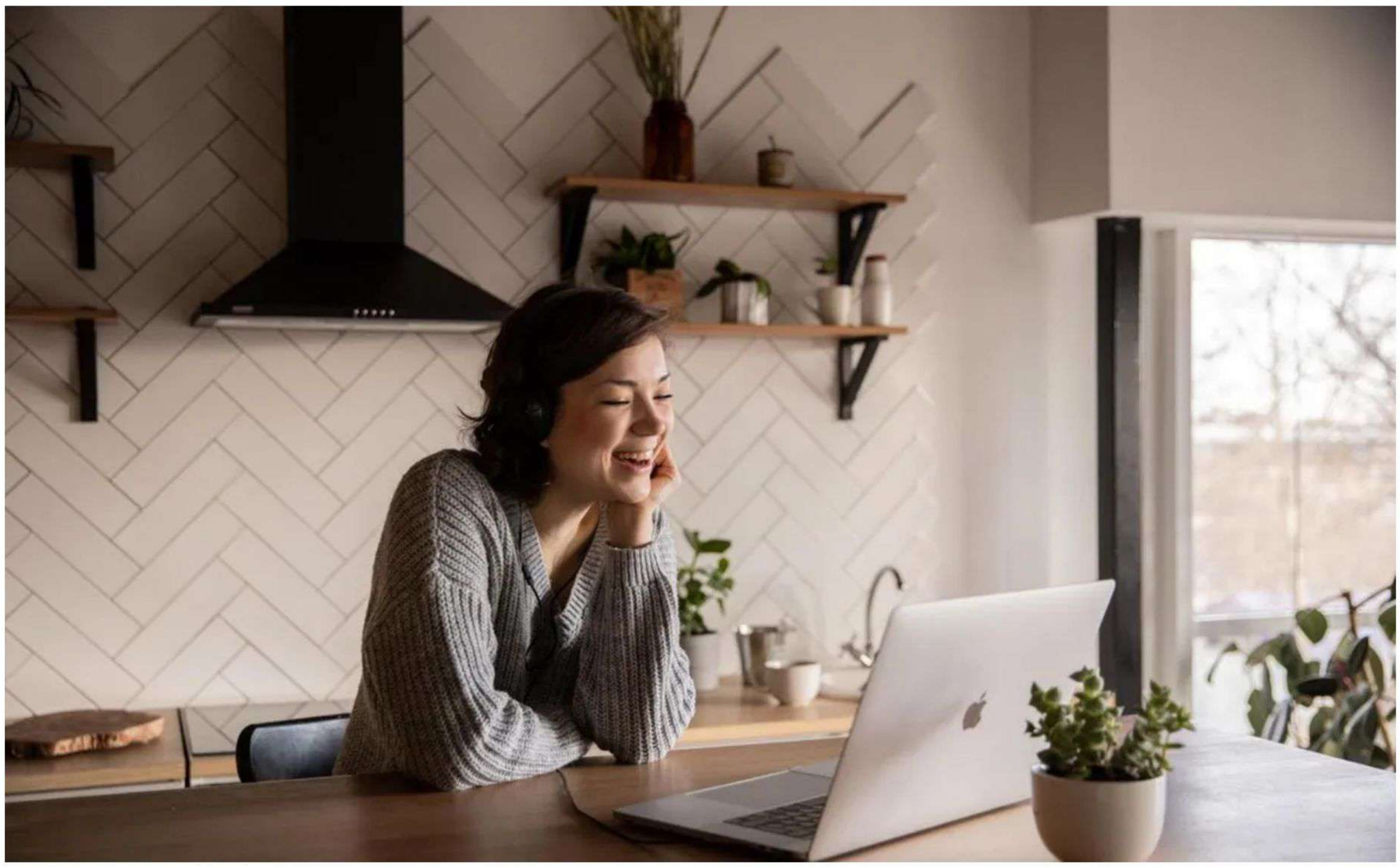
Enthousiaste reacties

Tijdens de informatiesessie kregen de studenten uitleg over het invullen van het Skillspaspoort. Hierbij werd toegelicht welke voordelen van het Skillspaspoort heeft en op welke manier dit kan worden gebruikt. De meeste studenten waren enthousiast over het Skillspaspoort: “Het is heel interessant, een keer iets totaal anders dan een CV”. Over een paar weken zal LCS terugkomen om met de klassen de uitkomsten van het Skillspaspoort te bespreken.

Wil je meer weten, heb je studenten of werknemers die ook een Skillspaspoort willen invullen? Stuur een mail naar hak_m@schiphol.nl

4 maart 2022

Onboarding nieuwe stagiairs; ‘Enjoy the ride!’



Op woensdag 2 maart vond een online bijeenkomst plaats voor nieuwe stagiairs van Royal Schiphol Group. Een moment waarbij zij kennis konden maken met elkaar, tips en tricks konden uitwisselen en meer te weten kwamen over elkaars stageplekken.

Jaarlijks vinden twee bijeenkomsten plaats in de weken na de officiële startmomenten van stagiaires (maart en oktober). Op deze manier kunnen zij, nadat ze goed op hun stageplek geland zijn, kennis maken met elkaar. Dit is een eerste stap in de ontwikkeling van een community van de ruim 40 stagiaires die momenteel actief zijn op Schiphol.

Meerdere stagiaires kwamen aan het woord. Zij vertelden over de afdeling waarop zij werkzaam zijn en de manier waarop ze bij hun stage terecht kwamen. Ook deelden de stagiairs de onderwerpen van hun stageopdrachten. Zij kregen bovendien tips om het maximale uit hun stage te halen door bijvoorbeeld Airport Assistant diensten mee te draaien. Een mooie kans om te ervaren hoe het er in de dagelijkse praktijk op Schiphol aan toe gaat.

Daarna gaf Sara Solis, adviseur duurzaamheid en circulariteit, een inspirerende presentatie over haar werkzaamheden en projecten. Zij gaf een kijkje achter de schermen bij de plannen van Royal Schiphol Group in het creëren van ’s werelds meest duurzame en hoogwaardige luchthaven. Dit werd aangevuld door een presentatie van stagiair Wesley de Vries die werkzaam is op de afdeling Sustainable Asset Management. “Een dag vol nieuwe inzichten! Ondanks de online setting, heb ik veel nieuwe stagiairs leren kennen en heb ik veel geleerd. Mooi om te zien dat er zoveel innovatieve ideeën zijn!", aldus Wesley.

Al met al was het een leerzame bijeenkomst, waarin niet alleen tips en tricks werden gedeeld over de organisatie, maar ook over de plekken waar je de beste koffie kunt halen ;-)

Per jaar plaatsen wij minimaal 100 gemotiveerde studenten op mbo-, hbo-, of wo-niveau bij de diverse afdelingen binnen Royal Schiphol Group. Neem voor meer informatie contact op met het stagebureau via stagebureau@schiphol.nl.

7 februari 2022

Voorbereidingen voor nieuw ProROC-jaar in volle gang



Luchtvaart Community Schiphol (LCS) organiseerde op 10 februari samen met MBO College Airport een informatiebijeenkomst voor geïnteresseerde studenten voor het ProROC-traject. Bij voldoende aanmeldingen gaat in september 2022 een nieuwe klas van start.

ProROC is een samenwerking tussen LCS, praktijkscholen, MBO College Airport en bedrijven op Schiphol. Hierdoor wordt werken en leren gecombineerd.

Opleiding Entree Luchthaven

De leerlingen van de praktijkscholen volgen de opleiding Entree Luchthaven op MBO College Airport. Dat betekent dat zij drie dagen per week stage lopen bij een bedrijf op Schiphol, in de richting facilitaire dienstverlening, logistiek, horeca of verkoop/retail, één dag per week naar MBO College Airport gaan en één dag per week naar hun eigen praktijkschool. Via het ProROC-programma worden de studenten klaargestoomd voor de arbeidsmarkt of voor doorstroming naar een niveau 2-opleiding.

Informatiebijeenkomst

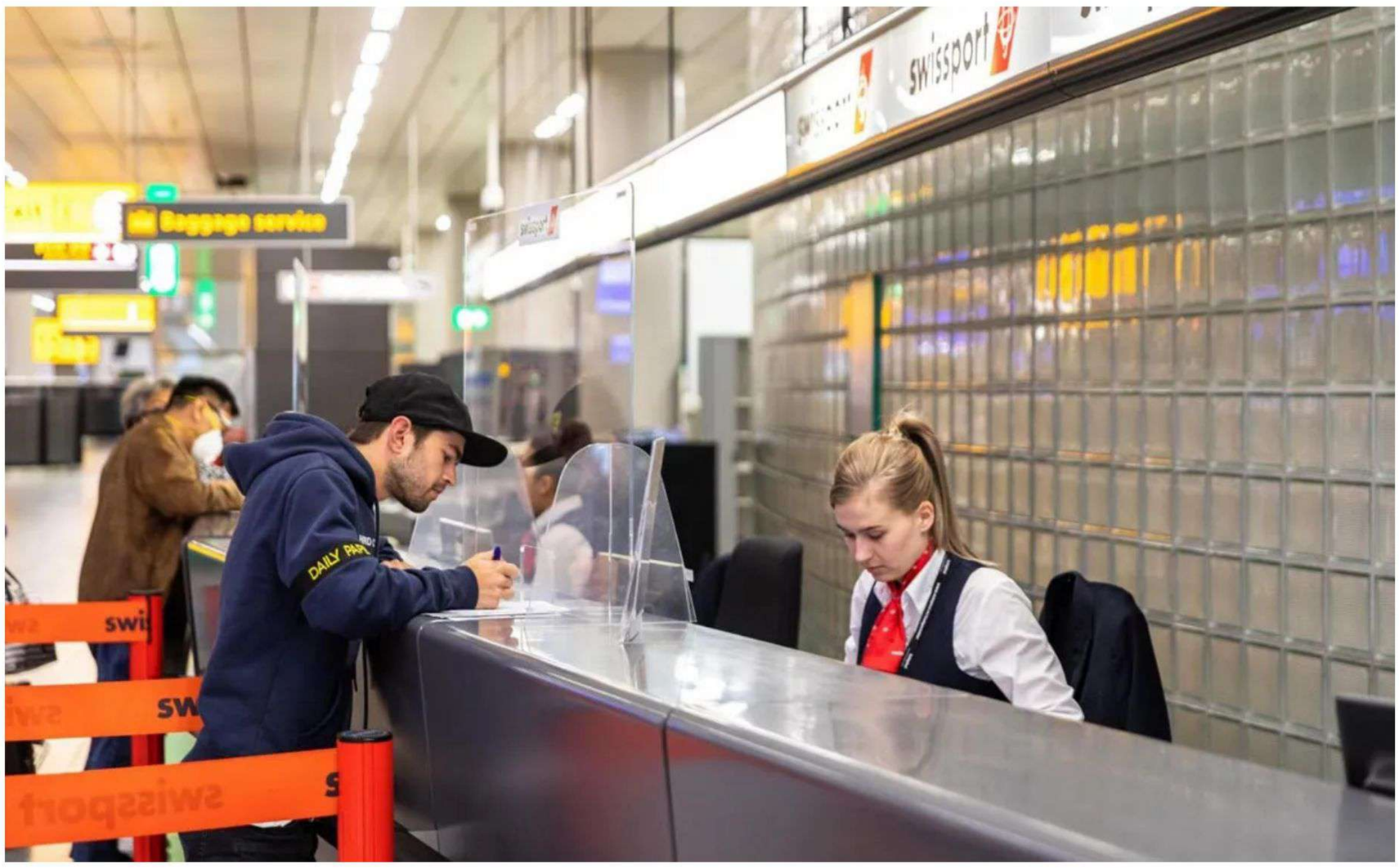
Bij de informatiebijeenkomst waren 37 leerlingen van 7 praktijkscholen in de omgeving Amsterdam, Haarlem en Hoofddorp aanwezig, samen met hun docenten. Tijdens de bijeenkomst kregen zij informatie over de bedrijven en stageplekken op Schiphol en over de opleiding Entree Luchthaven. Ook kregen zij een rondleiding binnen MBO College Airport met een bezoekje aan de hangar. De leerlingen reageerden heel enthousiast. Bij voldoende aanmeldingen zal in september 2022 een nieuwe ProROC-klas van start gaan. Geïnteresseerden moeten zich vóór 14 april aanmelden bij hun praktijkschoolbegeleider.

Wil je meer informatie over het ProROC traject? Of heeft jouw bedrijf een stageplek beschikbaar? Neem dan contact op met Programmamanager Jolanda Roquas (jolanda.roquas@schiphol.nl). Of bekijk deze video.

Foto: ProROC-student Temmer Gumbs | Fotografie: Natasja Wagner

4 februari 2022

Subsidie Praktijkleren in de derde leerweg



Sinds 1 januari 2022 is de subsidie Praktijkleren voor de derde leerweg in het mbo beschikbaar. Deze subsidie is onderdeel van het steun- en herstelpakket van het Ministerie van SZW dat in het kader van corona is opgesteld. Erkende leerbedrijven uit alle sectoren die een leerplaats aanbieden aan mbo-studenten in de derde leerweg, kunnen in aanmerking komen voor deze subsidie.

Voor wie?

De subsidie is bedoeld voor werkzoekenden die gebaat zijn bij een kortdurende opleiding om aan het werk te komen en voor werkenden die met werkloosheid bedreigd worden. Dat kan gericht zijn op ‘van werk naar werk’ maar ook op behoud van werk. Denk daarbij aan werkenden voor wie de functie-eisen veranderen of werkenden met tijdelijke contracten, waarvoor bijscholing via praktijkleren ingezet wordt om een contractverlenging te bereiken.

Welke kosten worden vergoed?

De subsidie is een tegemoetkoming in de kosten van begeleiding door de praktijkopleider van het leerbedrijf. Als er voor genoemde doelgroepen meer begeleiding nodig is dan de begeleiding die de praktijkopleider van het leerbedrijf biedt, bijv. een externe jobcoach, dan zijn er andere budgetten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het participatiebudget van de gemeente, budget vanuit het UWV of opleidingsfondsen. Ook voor de uitvoeringskosten van de mbo-school zijn voor deze doelgroepen budgetten beschikbaar bij gemeenten, UWV en regionale mobiliteitsteams.

Indienen van de aanvraag

Het aanvragen van de subsidieregeling kan via www.rvo.nl/derde-leerweg.
De subsidieregeling kan worden ingediend binnen een jaar na het afronden van de praktijkplaats, dit is dus achteraf. Er zijn vijf aanvraagrondes over de periode van januari 2022 tot december 2023. De eerste aanvraagronde van 2022 start op 3 januari om 09:00 uur en sluit op 31 januari om 17:00 uur.

Wil je meer weten over de subsidie ‘Praktijkleren in de derde leerweg’? Neem contact op met Femke Woltman via woltman_f@schiphol.nl.

Wat is de derde leerweg?

Een mbo-opleiding in de derde leerweg biedt extra mogelijkheden voor maatwerk, omdat in deze leerweg ook alleen een onderdeel van een mbo-opleiding gevolgd kan worden. Dit is een verschil met de leerwegen bbl en beroepsopleidende leerweg (bol), die gericht zijn op het behalen van een volledige diploma. Opleiden in de derde leerweg is geschikt voor kortdurende bij- en omscholing van uw eigen en nieuwe medewerkers. De opleiding kan meestal goed worden gecombineerd met een betaalde baan in uw bedrijf.

Zie voor meer informatie: Opleiden in het mbo voor al uw (nieuwe) medewerkers (s-bb.nl).



INSTROOM EN INCLUSIE

'Ieder talent is welkom op Schiphol'



De arbeidsmarkt in Nederland blijft onveranderd krap. Dat is op Schiphol niet anders. Vanuit LCS hebben we in het afgelopen jaar verschillende initiatieven georganiseerd om instroom te genereren en Schiphol te positioneren als 'aantrekkelijke plek om te werken voor iedereen'.

Meer aandacht voor onbenut arbeidspotentieel
Als het gaat om nieuwe instroom vissen we allemaal in dezelfde vijver. Maar als je als werkgever creatiever bent, vis je in een andere vijver ...

Lees het volledige interview

ARTIKELEN

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



25 november 2022

Geslaagd wervingsevent voor beveiligers

Donderdag 24 november organiseerden wij samen met beveiligingsbedrijven G4S, Securitas Nederland, Trigion, I-SEC, CTSN, met MBO College Airport, Werkgevers ...

Lees verder >

3 oktober 2022

Werkgeverservicepunt Groot-Amsterdam in HR Netwerk

Om mensen vanuit een uitkering op Schiphol aan het werk te helpen, werken LCS en het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP) met elkaar samen in het Banenplan Schiphol.

Lees verder >





31 augustus 2022

Al meer dan 500 mensen aan het werk via Banenplan Schiphol!

Het Banenplan Schiphol, dat de ambitie heeft in 3 jaar tijd 750 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen op Schiphol, heeft een mijlpaal bereikt.

Lees verder >

8 juli 2022

Banenmarkt levert ruim 230 banen op

Zaterdag 11 juni organiseerde Luchtvaart Community Schiphol (LCS) samen met UWV, WSP Groot-Amsterdam, Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam en Royal Schiphol ...

Lees verder >





4 april 2022

Succesvolle banenmarkt Schiphol!

Afgelopen zaterdag organiseerden wij samen met UWV, WSP Groot-Amsterdam, Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam, Royal Schiphol Group en MBO College Airport een banenmarkt in ...

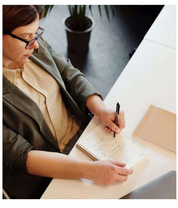
Lees verder >

23 maart 2022

Opnieuw mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk via Banenplan Schiphol

In januari 2020 ondertekenden Royal Schiphol Group, het Werkgeversservicepunt (WSP) Groot-Amsterdam en LCS het Banenplan Schiphol, met als doel om in 3 jaar tijd ...

Lees verder >





15 februari 2022

‘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 ...

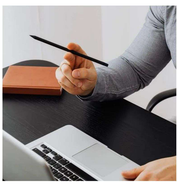
Lees verder >

7 februari 2022

Minder administratieve lasten voor inclusieve werkgevers

Een werkgever die mensen uit de doelgroep banenafspraak in dienst heeft, ontvangt voor hen loonkostensubsidie van de gemeente. Ook is er de no-risk polis ...

Lees verder >





4 februari 2022

Waardevolle AIRpotential bijeenkomst

Op donderdag 3 februari organiseerde Luchtvaart Community Schiphol (LCS) een online bijeenkomst voor bedrijven op Schiphol en jobcoaches/begeleiders van mensen ...

Lees verder >

1 februari 2022

'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 ...

Lees verder >



« terug naar overzicht

Volgende pagina »

© 2023 Luchtvaart Community Schiphol

Interview

'Ieder talent is welkom op Schiphol'



Van links naar rechts: Femke Woltman (programmamanager Instroom, Inclusie en Inzetbaarheid), Ilhame Riyani (programmamanager Arbeidsmarktexpertise, Instroom, Inclusie en Onderwijs).

De arbeidsmarkt in Nederland blijft onveranderd krap. Dat is op Schiphol niet anders. Vanuit LCS hebben we in het afgelopen jaar verschillende initiatieven georganiseerd om instroom te genereren en Schiphol te positioneren als 'aantrekkelijke plek om te werken voor iedereen'.

Meer aandacht voor onbenut arbeidspotentieel

Als het gaat om nieuwe instroom vissen we allemaal in dezelfde vijver. Maar als je als werkgever creatiever bent, vis je in een andere vijver. Dit kun je doen door meer te gaan kijken naar onbenut arbeidspotentieel. Alle mensen zijn hard nodig; ieder talent is welkom. Er zit bijvoorbeeld veel verborgen talent onder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ondanks dat zijn er nog steeds veel mensen die niet meedoen in het arbeidsproces. Vraag en aanbod zouden nog veel beter bij elkaar gebracht kunnen worden.

Vanuit het Banenplan Schiphol* zijn er diverse initiatieven en activiteiten geweest om dit te stimuleren. Denk aan de banenmarkten, open hiring, job carving, het anders organiseren van werk, het (door)ontwikkelen van loopbaanpaden, de samenwerking met de werkdesk Oekraïne, wervingsevent voor beveiligers, praktijkleren met praktijkverklaring, de AIRpotential bijeenkomst werkgevers-jobcoaches en de verkenning van mogelijkheden voor ‘hoger opgeleide werkzoekenden met een arbeidsbeperking’. Want bij functies voor mensen met een arbeidsbeperking wordt in eerste instantie vaak gekeken naar operationele functies, terwijl functies in HR, ICT of communicatie ook heel passend kunnen zijn. De uitdaging is dat de druk op de korte termijn zit, terwijl sommige oplossingen wat meer tijd in beslag nemen. Daarnaast verdient de begeleiding van mensen waarvoor de arbeidsmarkt meer op afstand staat, tijd en aandacht, die niet iedere organisatie wil of kan nemen. Toch verdienen álle medewerkers deze aandacht.

* Het Banenplan is een samenwerking tussen Royal Schiphol Group, de gemeente Amsterdam, Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP), Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam (RWC) en Luchtvaart Community Schiphol (LCS)

> “
>
> Als je als werkgever creatief bent, vis je in een andere vijver

Resultaten

Via het Banenplan Schiphol zijn van 2020 t/m 2022 in totaal 549 werkzoekenden op Schiphol aan het werk gegaan. De meeste plaatsingen zijn gerealiseerd in de horeca en in de logistiek/magazijn.

Eind 2022 was het Banenplan Schiphol formeel afgelopen, maar er is afgesproken dat we de samenwerking met het WSP en RWC voortzetten, om samen te blijven werken aan (nieuwe) mogelijkheden om vraag en aanbod bij elkaar te brengen.

ProROC

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 Entree opleiding 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. Wij spelen een belangrijke rol in de verbinding tussen de school en de bedrijven op Schiphol bij het vinden van een passende stageplek voor deze studenten.

Banenmarkten

Samen met het UWV, Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP), Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam (RWC) en Royal Schiphol Group organiseerden we in het afgelopen jaar twee banenmarkten. Het doel was enerzijds om personeel te werven en anderzijds om te laten zien hoe leuk het is om te werken in de luchtvaart en hoe groot de verscheidenheid aan banen op Schiphol is. Hoewel de banenmarkten succesvol waren (ruim 300 werkzoekenden en bijna 25 werkgevers in april en circa 900 werkzoekenden en bijna 50 werkgevers in juni) is er meer nodig. In 2023 zullen we opnieuw activiteiten ontplooien om op een creatiever manier naar instroom te kijken.

Platform 'Werk op Schiphol'

Tijden het LCS Event ter ere van ons 15-jarige bestaan is het werken & leren platform werkopschiphol.nl gelanceerd. Inmiddels staan er 19 werkgevers op en dat blijven we uitbouwen. 'Werk op Schiphol' is een digitale, centrale plek waar werken en leren centraal staan. Met instroom, doorstroom en ontwikkeling als doelstelling. We willen laten zien welke mogelijkheden er op Schiphol zijn om te werken, je te ontwikkelen en door te groeien. Op het platform ‘Werk op Schiphol’ staat alle relevante informatie over vacatures, stages en luchtvaart gerelateerde opleidingen. Op dit moment staan er alleen nog vacatures op, maar snel zullen ook stageplekken, opleidingen, een talentpool en een evenementenkalender volgen.

Met al deze initiatieven leveren wij samen met de organisaties in onze community een bijdrage aan de instroom en inclusie op Schiphol.

Geschreven op basis van input van Femke Woltman, programmamanager Instroom, Inclusie en Inzetbaarheid en Ilhame Riyani, programmamanager Arbeidsmarktexpertise, Instroom, Inclusie en Onderwijs.

25 november 2022

Geslaagd wervingsevent voor beveiligers



Donderdag 24 november organiseerden wij samen met beveiligingsbedrijven G4S, Securitas Nederland, Trigion, I-SEC, CTSN, met MBO College Airport, Werkgeverssericepunt Groot-Amsterdam, Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam en Royal Schiphol Group een wervingsevent voor beveiligingsmedewerkers.

Tijdens dit event konden geïnteresseerden in gesprek met de beveiligingsbedrijven, hoorden zij wat beveiliging op Schiphol inhoudt en kregen zij toelichting op de BBL-opleiding Luchthavenbeveiliger.

Ook geïnteresseerd? Ga naar https://www.wordbeveiligeropschiphol.nl

3 oktober 2022

Werkgeverservicepunt Groot-Amsterdam in HR Netwerk



Om mensen vanuit een uitkering op Schiphol aan het werk te helpen, werken LCS en het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP) met elkaar samen in het Banenplan Schiphol. Omdat niet bij elke werkgever bekend is wat het WSP is en doet, waren zij eind september bij het HR Netwerk aanwezig voor een nadere kennismaking. Op een interactieve manier vertelde het WSP over hun dienstverlening en over de verschillende subsidies en regelingen die er zijn voor werkgevers die mensen vanuit een uitkering aan het werk helpen.

Wat doet het WSP?

Het WSP Groot-Amsterdam is een samenwerkingsverband tussen gemeentes en UWV en is het aanspreekpunt voor werkgevers in de regio, ook op Schiphol. Samen met werkgevers creëren zij arbeidsmarktkansen voor mensen die moeilijk aan een baan kunnen komen.
Het WSP helpt werkgevers onder andere bij de werving en selectie van personeel, biedt advies en hulp bij subsidieaanvragen en ondersteunt werkgevers bij de ontwikkeling van leer-werktrajecten op de werkvloer.

Voorbeelden van subsidies en regelingen

Voorbeelden van subsidies en regelingen die de revue passeerden waren proefplaatsingen, tijdelijke loonkostensubsidie en de subsidie praktijkleren. Ook werd de mogelijkheid voor werkgeversarrangementen toegelicht. Hierbij neemt een werkgever een groepje medewerkers aan en kan het WSP de kosten voor scholing of coaching vergoeden.

Contact

Alle subsidies worden hier nader toegelicht, maar je kunt natuurlijk ook contact opnemen met het WSP om te bespreken wat de mogelijkheden zijn voor jou als werkgever.
Zij zijn bereikbaar via 0800-525 2525. Je kunt ook het contactformulier invullen. Dan nemen zij contact met je op.

Na afloop van het HR Netwerk werden tijdens de borrel al de nodige contactgegevens uitgewisseld. Wij hopen dat er mooie samenwerkingen uit voort gaan komen!

31 augustus 2022

Al meer dan 500 mensen aan het werk via Banenplan Schiphol!



Het Banenplan Schiphol, dat de ambitie heeft in 3 jaar tijd 750 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen op Schiphol, heeft een mijlpaal bereikt. Inmiddels zijn 509 mensen aan de slag. Het Banenplan is een initiatief van Royal Schiphol Group, de gemeente Amsterdam, Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP) en Luchtvaart Community Schiphol (LCS) en werd in januari 2020 ondertekend.

De afgelopen 2,5 jaar kreeg de arbeidsmarkt te maken met grote schommelingen, zo ook op Schiphol. Kort na de ondertekening van het Banenplan in januari 2020 brak in maart de coronacrisis uit. De doelstelling van het plan leek daardoor onhaalbaar. Waar de focus eerst lag op het plaatsen van werkzoekenden, verschoof deze nu noodgedwongen naar werk-naar-werk-trajecten voor medewerkers op Schiphol, om te voorkomen dat zij in een uitkeringssituatie terecht zouden komen.

Ongekende krapte

Anderhalf jaar later veranderde de situatie opnieuw. De arbeidsmarkt heeft sindsdien te maken met ongekende krapte. Het Banenplan Schiphol kan zich daardoor weer vooral richten op het aan het werk helpen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder bijvoorbeeld statushouders, mensen met een arbeidsbeperking en mensen die langdurig in een uitkering zitten.

509 Mensen hebben werk gevonden via het Banenplan

Tussen januari 2020 en augustus 2022 hebben 509 mensen via het Banenplan werk gevonden op Schiphol. Een groot deel van hen werkt nu succesvol in de horeca, transport of logistiek. Ondanks de schommelingen op de arbeidsmarkt zijn de resultaten van het Banenplan dus zeer positief. Royal Schiphol Group, de gemeente Amsterdam, Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP) en Luchtvaart Community Schiphol (LCS) bespreken daarom nu hoe zij de samenwerking na het aflopen van de driejarige termijn van het Banenplan zullen voortzetten.

8 juli 2022

Banenmarkt levert ruim 230 banen op



Zaterdag 11 juni organiseerde Luchtvaart Community Schiphol (LCS) samen met UWV, WSP Groot-Amsterdam, Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam en Royal Schiphol Group opnieuw een banenmarkt, om een bijdrage leveren aan de oplossing voor het enorme personeelstekort op de luchthaven. Bijna 50 werkgevers* gingen in gesprek met circa 900 werkzoekenden. Niet alleen voor reguliere banen, maar ook voor bijbanen en vakantiebanen. Dit leverde ruim 230 banen op.

“We hebben op Schiphol een grote diversiteit aan vacatures bij uiteenlopende bedrijven. Daarvoor hebben we heel hard mensen nodig", aldus Francien David, directeur van LCS. Ook Dick Benschop, CEO van Royal Schiphol Group bracht een bezoek aan de banenmarkt en sprak met diverse werkgevers en werkzoekenden.

Bijna 50 werkgevers uit verschillende branches

Bezoekers konden met bijna 50 werkgevers uit verschillende branches in gesprek gaan. Voor functies in de beveiliging, facilitaire dienstverlening, catering en hospitality, maar ook uit de logistieke branche, techniek, vervoer, vluchtafhandeling en retail waren meerdere werkgevers aanwezig. Deze branches waren gegroepeerd, zodat mensen gericht op zoek konden naar banen waar zij interesse in hadden. Dit zorgde voor het uitwisselen van contactgegevens, inplannen van vervolgafspraken, maar ook voor het tekenen van contracten. Bij diverse werkgevers liepen blije bezoekers met een contract de deur uit!

Schiphol start met een wervingscampagne specifiek gericht op het werven van beveiligers

Om controle te blijven houden op de grote passagiersaantallen en de wachtrijen en -tijden voor reizigers terug te brengen, zijn er meer beveiligers nodig. Daarom is Royal Schiphol Group gestart met een wervingscampagne. Deze campagne loopt tijdens de maanden juli en augustus en heeft tot doel de reeds lopende wervingsactiviteiten van de beveiligingsbedrijven die werkzaam zijn op Schiphol, te versterken.

"We hebben je nodig!"

De campagne is gericht op mensen die van actie en aanpakken houden, die graag in contact staan met anderen en kalm blijven in alle situaties. Mensen worden expliciet aangesproken op hun instelling en mentaliteit. Ervaring in de beveiligingsbranche is geen voorwaarde. Het motto van de campagne is: *“We hebben je nodig!“*

Social media en digitale radio

De focus in deze campagne ligt op online. Schiphol als toekomstige werkplek wordt gepromoot op verschillende sociale mediakanalen: Facebook, Instagram en Snapchat, aangevuld met digital outdoor in BasicFit sportscholen. Ook worden er gedurende de maanden juli en augustus wervingsspots uitgezonden op digitale radiozenders, zoals Radio 538, Sky Radio en Radio Veronica.

De campagne wordt ondersteund met de website www.schiphol.nl/beveiliger, waar geïnteresseerden terecht kunnen voor meer informatie over de beveiligingsbedrijven die voor Schiphol werken, verschillende functies, gevraagde competenties en uitleg over de sollicitatieprocedure.

Forse toename in sollicitaties

Esmé Valk, Directeur HR Schiphol Group: ”We zijn al maanden hard aan het werk de bedrijven die diensten leveren op Schiphol te helpen met het werven van extra personeel. Zo ook de beveiligingsbedrijven CTSN, Trigion, G4S, I-Sec en Securitas. Het goede nieuws is dat de bedrijven de laatste weken een forse toename zien in het aantal sollicitaties. We hebben echter nog vele vacatures te vullen. Ik hoop en verwacht dat we met deze campagne veel mensen kunnen verleiden om te solliciteren op een leuke en uitdagende baan als beveiliger op Schiphol en zie er naar uit de komende tijd veel nieuwe collega’s te mogen verwelkomen.”

**Deze bedrijven waren aanwezig op de banenmarkt: Arriva Touring, Asito, Aviapartner, Axxicom Airport Caddy, Bos Logistics, Capi, CTSN, D&B The Mobility Group, dnata, Eurest, G4S, Gassan, Gate Gourmet, GSA, Hago Airport Services, Hertz, HMSHost, I-SEC, ISS, JetSupport, KLM, KLM Catering Services, Klüh, Lagardère, Menzies Aviation, PMT Aviation, Regional Jet Center, Schiphol Airport Retail, G. Raggers & ZN bv, Rhenus Logistics, RIFF, Royal Schiphol Group, SDBV Facility Services, Securitas, Sixt, Sodexo, SSP Group, Swissport, Transdev (voorheen: Connexxion), Trigion, Vebego, Vermaat, Viggo, WerkCentrale Nederland, WFS, WHSmith en World of Delights.*

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

4 april 2022

Succesvolle banenmarkt Schiphol!



Afgelopen zaterdag organiseerden wij samen met UWV, WSP Groot-Amsterdam, Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam, Royal Schiphol Group en MBO College Airport een banenmarkt in The Base op Schiphol. Ruim 300 werkzoekenden kwamen in contact met de bijna 25 aanwezige werkgevers*.

Er waren vacatures voor de niveaus niet-geschoold tot en met mbo-4, in de (vlucht-)afhandeling & logistiek, beveiliging, schoonmaak en horeca. De aanwezige werkgevers hadden diverse vacatures voor functies zoals: grondsteward(ess), passenger assistant, platformmedewerker, bagagemedewerker horecamedewerker, logistiek medewerker/coördinator, heftruckchauffeur, buschauffeur, (aspirant) luchthavenbeveiliger, schoonmaakmedewerker, (assistent) teamleider en vluchtvoorbereider.

Prettige sfeer en succesvolle matches

Er hing een prettige sfeer en zowel de werkgevers als de werkzoekenden waren erg enthousiast. Veel werkgevers boden de gelegenheid om ter plaatse met geïnteresseerden in gesprek te gaan, wat in sommige gevallen ook daadwerkelijk tot succesvolle matches heeft geleid. Bij een paar werkgevers liepen zelfs mensen met een contract de deur uit!

Uiteenlopende bezoekers

De bezoekers op de banenmarkt waren allemaal met hun eigen doel aanwezig. Zo was er een 22-jarige dame uit de Oekraïne die nog maar pas in Nederland is en graag op Schiphol wil werken. Een 36-jarige man, nu werkzaam in de logistieke sector, was op zoek naar een nieuwe uitdaging en een 56-jarige dame, momenteel zonder werk, had al 35 jaar op Schiphol gewerkt en wil dolgraag weer terugkomen.

Leuke activiteiten

Naast vacatures was er ook een aantal leuke activiteiten: zo kon je in de lesbus van Connexxion ervaren hoe het is om buschauffeur te zijn, kon je bij schoonmaakbedrijf Raggers via een VR-bril ervaren hoe een baan in de schoonmaak er in de praktijk uitziet, kon je bij de KLM fotobooth op de foto, kon je een kijkje nemen in de control room van Schiphol Parking en KLM Catering Services had een van haar schaarwagens voor de deur van The Base neergezet.

Succesvol evenement

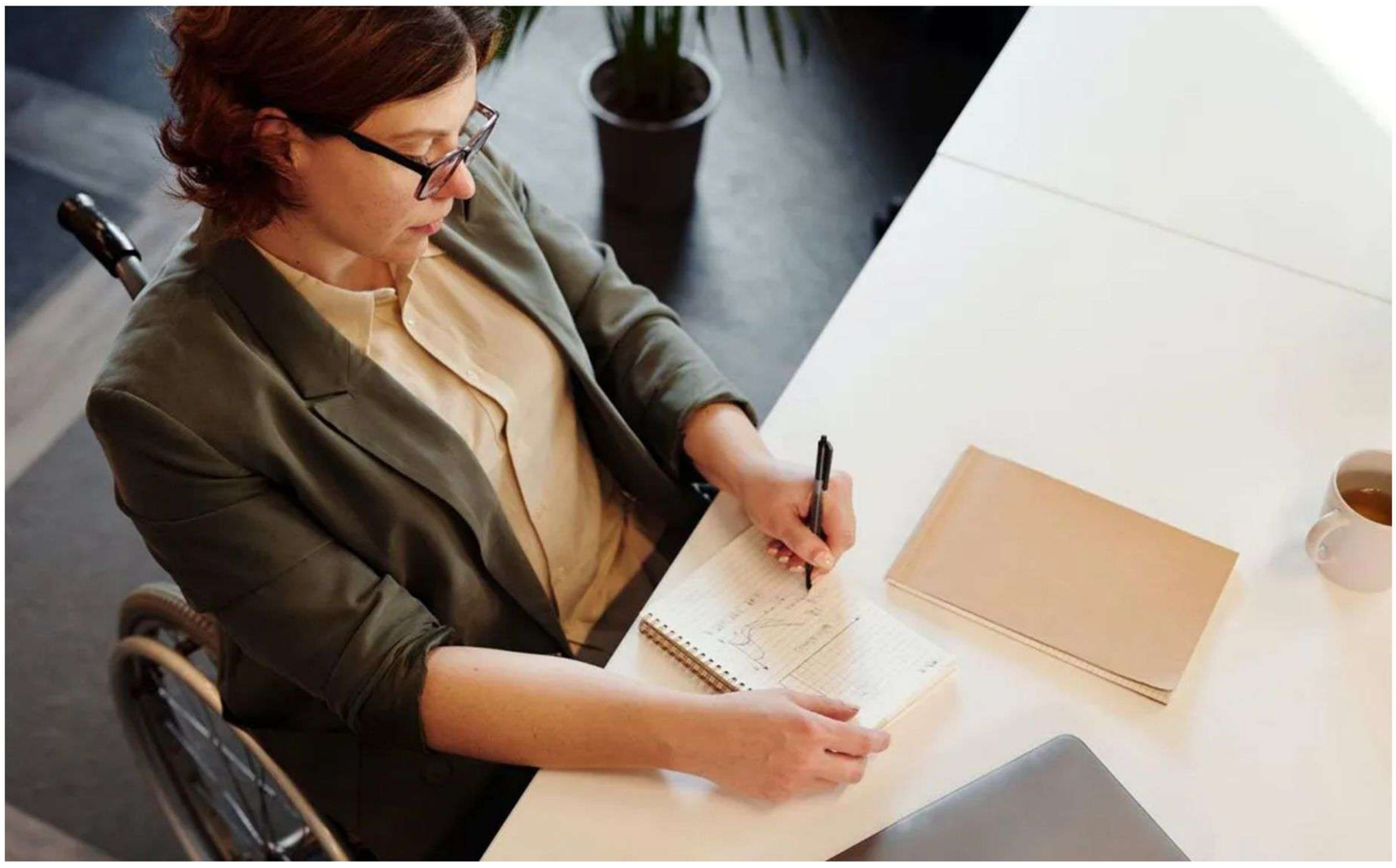
We kunnen echt terugkijken op een geslaagd evenement, waar zowel door de werkgevers als door de organisatoren veel energie in is gestoken. Met als doel om een bijdrage te leveren aan de invulling van de grote vraag naar personeel op Schiphol.

**Deze bedrijven waren aanwezig: Arriva, Asito, Aviapartner, Axxicom, CSU, CTSN, dnata, GSA, G4S, Hago, HMSHost, KLM, KLM Catering Services, Menzies Aviation, PCH Dienstengroep, Raggers, Royal Schiphol Group, Securitas, Sodexo, Swissport, Transdev, Trigion, Vermaat en Viggo.*

Foto: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

23 maart 2022

Opnieuw mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk via Banenplan Schiphol



In januari 2020 ondertekenden Royal Schiphol Group, het Werkgeversservicepunt (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 ten gevolge van de coronacrisis, hebben sinds de start (januari 2020) tot en met december 2021 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.

Inmiddels zijn er in de eerste drie maanden van 2022 alweer 104 bij gekomen, dus de teller staat nu op 364!

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

15 februari 2022

‘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. 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.

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.

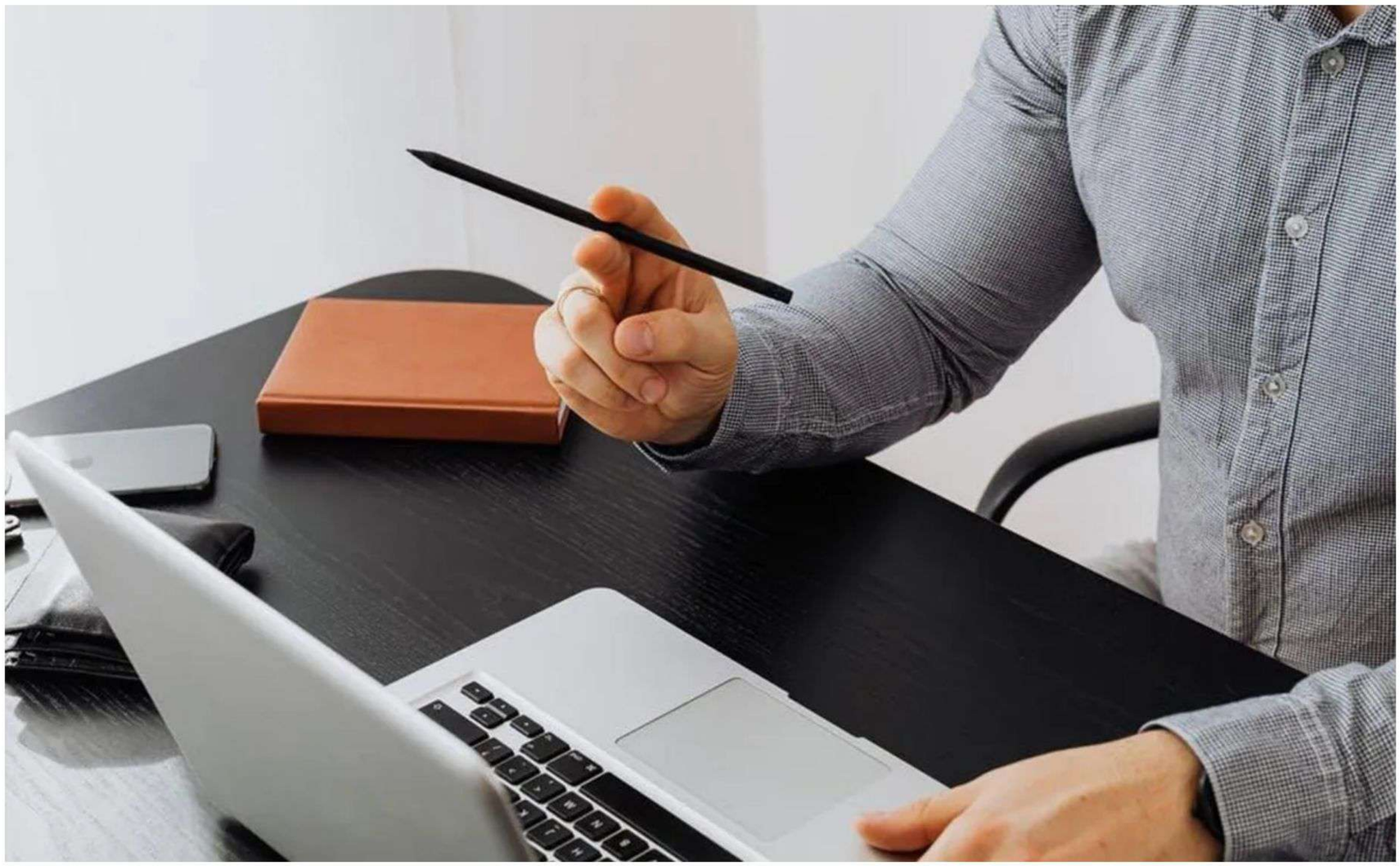
Het gaat erom wat je toevoegt

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 vind ik zelf een naar woord. Het legt de nadruk op “beperkt', terwijl we juist willen kijken naar talenten en mogelijkheden. Toch gebruik ik het woord hier wel. Enerzijds bij gebrek aan een beter alternatief en anderzijds omdat het een algemeen gebruikte term is.*

7 februari 2022

Minder administratieve lasten voor inclusieve werkgevers



Een werkgever die mensen uit de doelgroep banenafspraak in dienst heeft, ontvangt voor hen loonkostensubsidie van de gemeente. Ook is er de no-risk polis: deze vergoeding gaat in wanneer een medewerker ziek is.

Sinds 1 januari is er een wetswijziging ingegaan die het gebruik van loonkostensubsidie en de no-risk polis makkelijker maakt voor werkgevers.

In dit artikel van De Normaalste Zaak wordt duidelijk uitgelegd wat die wetswijziging inhoudt en waarom het makkelijker wordt voor werkgevers die hier gebruik van maken.

4 februari 2022

Waardevolle AIRpotential bijeenkomst



Op donderdag 3 februari organiseerde Luchtvaart Community Schiphol (LCS) een online bijeenkomst voor bedrijven op Schiphol en jobcoaches/begeleiders van mensen met een arbeidsbeperking. 52 Deelnemers van ruim 40 verschillende organisaties waren aanwezig. Tijdens de bijeenkomst gingen zij met elkaar in gesprek over de mogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking op Schiphol.

LCS zet zich sinds 2015 vanuit het programma Luchtvaart Inclusief in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkplek te bieden op Schiphol. Ondanks alle veranderingen op de arbeidsmarkt is deze inzet onveranderd.

Doel van de bijeenkomst

De bijeenkomst van afgelopen donderdag is een van de manieren om hier invulling aan te geven. Het doel van de bijeenkomst was om werkgevers en begeleiders met elkaar in gesprek te laten gaan. Om uiteindelijk werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen bij de werkgevers op Schiphol.

Met elkaar in gesprek

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt werd ingegaan op de noodzaak om anders te gaan kijken naar werving (*open hiring*), talent (*skills*) en functies (*job carving*). Tevens werd ingegaan op het belang van diversiteit en inclusie binnen een organisatie. Aansluitend deelden twee werkgevers op Schiphol (Douane en HMSHost) hun praktijkervaring hierover, om andere bedrijven te inspireren. Vervolgens kregen de aanwezigen de ruimte om in kleinere groepjes met elkaar in gesprek te gaan. Bedrijven konden duidelijk maken wat voor werkzaamheden en vacatures zij hebben en wat voor mogelijkheden er zijn om bij hen aan het werk te kunnen. Andersom konden de begeleiders/jobcoaches kenbaar maken hoe zij de begeleiding invullen en welk type kandidaat zij ter beschikking kunnen stellen.

Waardevol

Na afloop zijn, met instemming van de deelnemers, de contactgegevens gedeeld zodat de jobcoaches en bedrijven met elkaar in contact kunnen blijven. De deelnemers gaven aan de bijeenkomst als waardevol te hebben ervaren. Hopelijk ontstaan hierdoor nieuwe samenwerkingen en mooie matches!

1 februari 2022

'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.



ONTWIKKELING EN INZETBAARHEID

Behoud is het nieuwe werven



In een krappe arbeidsmarkt zijn behoud en inzetbaarheid van medewerkers belangrijker dan ooit. Niet alleen voor de werknemer maar ook voor de werkgever. Als werkgever moet je je best doen om aantrekkelijk te blijven, want de kansen voor werknemers liggen voor het oprapen. Je zou kunnen stellen dat het behoud van medewerkers het nieuwe werven is. In het afgelopen jaar hebben we een aantal mooie initiatieven ontwikkeld op het gebied van ontwikkeling en inzetbaarheid:

Lees hier het volledige interview

ARTIKELEN

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

22 december 2022

Training Digitale Vaardigheden succesvol volbracht!

Met trots heten wij CTSN (Consultants on Targeted Security Netherland) welkom in onze community. CTSN is een van de 5 securitybedrijven die werkzaamheden voor SNBV ...

Lees verder >





9 december 2022

Van werk naar werk binnen de luchtvaartsector

Vanuit de maandelijkse netwerktafels die LCS in samenwerking met NetwerkenWerkt! organiseert, is het verzoek gekomen om separaat met een aantal werkgevers te onderzoeken ...

Lees verder >

15 september 2022

Loopbaanontwikkeladvies voor werkenden in de luchtvaart

Voor werkenden in de luchtvaart hebben wij een loopbaanadvies ontwikkeld. Dit is een loobaancoachingsprogramma om de inzetbaarheid van werknemers in de luchtvaart te verhogen ...

Lees verder >





1 januari 2022

Kick-off pilot Taakroulatie in de schoonmaak op Schiphol

Op 15 september jongstleden is op Schiphol de Pilot Taakroulatie in de schoonmaak van start gegaan met een gezamenlijke kick-off. Bij deze pilot zijn de volgende organisaties betrokken ...

Lees verder >

8 september 2022

Subsidie beschikbaar voor opleidingen luchtvaartmedewerkers

Het Sectorfonds Luchtvaart heeft subsidiegeld beschikbaar om medewerkers in de luchtvaartsector met maximaal een mbo 2-diploma (mbo 2, mbo 1 of niet-gediplomeerd) een boost ...

Lees verder >





11 juli 2022

700 gesubsidieerde opleidings- en ontwikkelplekken

Vanaf heden is het mogelijk om 700 medewerkers in de luchtvaartsector kosteloos een boost te geven in de ontwikkeling van hun vak-, beroeps- en/of basisvaardigheden.

Lees verder >

27 juni 2022

'Match to Work' Schiphol verder onder de naam 'NetwerkenWerkt!'

Sinds 1 september 2022 zijn de netwerktafels van Match to Work Schiphol verder gegaan onder de naam NetwerkenWerkt! Schiphol

Lees verder >





12 mei 2022

'Een mbo-4 diploma is de sleutel tot een volgende stap'

Robert Boeren (45) is al ruim 22 jaar werkzaam voor KLM. Momenteel is hij Shift Leader Passenger Services en begeleidt hij naast zijn reguliere werkzaamheden ...

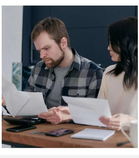
Lees verder >

31 maart 2022

'De drempel is hoog en wij willen helpen om deze te verlagen'

In dit interview vertelt Jolanda Roquas, Coördinator Trainingen & Opleidingen, over geldproblematiek onder werkenden op Schiphol en de rol die Luchtvaart ...

Lees verder >





29 maart 2022

Digitale upgrade coaches, HR-professionals en leidinggevenden

De arbeidsmarkt verandert continu en het leerlandschap ook. Dat vraagt van ons allemaal dat we ons aanpassen en blijven ontwikkelen.

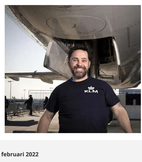
Lees verder >

21 maart 2022

'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 ...

Lees verder >





7 februari 2022

Schiphol stimuleert werkenden op de fiets te latenkomen

Het programma goinGDutch heeft als doel om eind 2024 10.000 werkenden op de fiets naar Schiphol te laten komen. Vanuit de overtuiging dat dit kan bijdragen ...

Lees verder >

25 januari 2022

Maandelijkse Netwerktafels van Match to Work voor werknemers

Sinds 2019 werken Luchtvaart Community Schiphol (LCS) en Match to Work samen. Met als doel om blijvend beweging op de arbeidsmarkt teweeg te brengen.

Lees verder >





4 januari 2022

Budget voor duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten

Duurzame inzetbaarheid (DI) is voor alle werkenden belangrijk, dus ook voor uitzendkrachten. Op Schiphol werken veel uitzendkrachten.

Lees verder >

Interview

Behoud is het nieuwe werven



Van links naar rechts: Femke Woltman (programmamanager Instroom, Inclusie en Inzetbaarheid), Frank van der Laan (programmamanager Community Management en Inzetbaarheid), Margreet Hak (programmamanager Inzetbaarheid, Onderwijs en Ontwikkeling).

In een krappe arbeidsmarkt zijn behoud en inzetbaarheid van medewerkers belangrijker dan ooit. Niet alleen voor de werknemer maar ook voor de werkgever. Als werkgever moet je je best doen om aantrekkelijk te blijven, want de kansen voor werknemers liggen voor het oprapen. Je zou kunnen stellen dat het behoud van medewerkers het nieuwe werven is. In het afgelopen jaar hebben we een aantal mooie initiatieven ontwikkeld op het gebied van ontwikkeling en inzetbaarheid:

Pilot Taakroulatie in de schoonmaak

Van juni 2022 tot en met januari 2023 is de pilot Taakroulatie uitgevoerd. Tijdens deze pilot hebben schoonmaakmedewerkers van alle schoonmaakbedrijven op Schiphol gedurende drie maanden een aangepast werkrooster gekregen, waarin taakroulatie heeft plaatsgevonden. Tijdens de pilot is gemeten in hoeverre de taakroulatie effect heeft op de door hen ervaren fysieke belasting, hun motivatie, betrokkenheid en werkplezier.

De belangrijkste conclusie is dat taakroulatie geen ‘one size fits all’ is, voor zowel de werkgevers als de medewerkers. Er is een licht positief effect op de fysieke belasting gemeten. Daarnaast laat de pilot zien dat (in ieder geval een deel van) de schoonmaakmedewerkers over het algemeen leuk vindt om andere, nieuwe taken te leren. Dit is een kans voor duurzame inzetbaarheid in bredere zin.

Bij de pilot waren betrokken: de schoonmaakbedrijven Asito, G. Raggers & ZN bv, Hago Airport Services en ISS Facility Services, Royal Schiphol Group, Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS), Schoonmakend Nederland, FNV, CNV, vhp human performance en LCS.

Pilot re-integratie

Samen met diverse werkgevers op Schiphol onderzoeken we de mogelijkheden om frequent of langdurig verzuimende medewerkers (tijdelijk) te begeleiden naar een nieuwe werkomgeving. Vanuit de maandelijkse netwerkwerktafels van LCS en NetwerkenWerkt! kwam het verzoek om dit verder te verkennen. We startten in december met HMSHost, KLM Catering Services, Bos Logistics, CTSN en Swissport en in februari sloten Raggers en Transdev daarbij aan.

> “
>
> Onderwijs kan een belangrijke rol spelen bij duurzame inzetbaarheid

Financiële 'fitheid' van medewerkers

Ook op Schiphol hebben organisaties te maken met medewerkers met financiële problemen. Veel mensen schamen zich hiervoor en daarom is het zaak dat je als werkgever de signalen herkent. LCS speelt hierin een rol door werkgevers hierover te informeren en door trainingen aan te bieden over geldproblematiek, zowel voor werkgevers als voor werknemers. Lees hier het interview met onze oud-collega Jolanda Roquas over dit onderwerp.

Training digitale vaardigheden

Tot en met eind maart 2023 konden bedrijven op Schiphol gebruik maken van de EU-REACT subsidie. Met behulp van deze subsidie konden medewerkers kosteloos deelnemen aan trainingen, met als doel de basisvaardigheden te verbeteren. De trainingen waren bestemd voor medewerkers die geen diploma’s hebben of beschikken over een mbo-diploma tot en met niveau 2. Een van deze gesubsidieerde trainingen was de training Digitale Vaardigheden die wij organiseerden, samen met Kenniscentrum De Laat. Klassen van 12 medewerkers van diverse bedrijven op Schiphol volgden deze tweedaagse training. Digitale basisvaardigheden zijn essentieel om zelfredzaam te zijn en daarom hebben wij deze training ingezet. De deelnemers leerden bijvoorbeeld hoe je een mailadres moet aanmaken, hoe je moet omgaan met phishing, hoe de spellingscontrole werkt, hoe je het document moet aanmaken, opslaan en vervolgens kunt meesturen met een mailtje. Ook werd uitgelegd waarom het belangrijk is om een update uit te laten voeren als je hiervan een melding krijgt, wat digitale veiligheid is en hoe je inlogt op ‘Mijn Overheid’. Op de tweede dag kregen de deelnemers een refurbished laptop uitgereikt, waarmee ze thuis verder konden oefenen. We kregen enthousiaste reacties.

Skillspaspoort in het onderwijs

Tijdens de pandemie rondden we het project Skillspaspoort voor medewerkers op Schiphol af en waren we benieuwd of dit paspoort ook geschikt zou zijn voor mbo-studenten. Uiteindelijk hebben we in 2022 een test gedaan met studenten van de opleiding Steward/Stewardess op MBO College Airport in Hoofddorp. Zij vulden het paspoort in om meer inzicht te krijgen in hun talenten, drijfveren en skills én daarmee samenhangend: waar wil ik later werken met deze skills, wat past bij mij? De resultaten van deze pilot bevestigen dat het belangrijk is om het skillspaspoort niet als 'stand alone' instrument te zien maar het echt in te zetten bij begeleiding van studenten.

Onderwijs als tool bij ontwikkeling en inzetbaarheid

Onderwijs kan ook een belangrijke rol spelen bij duurzame inzetbaarheid. Via de beroepsbegeleide leerweg (BBL), kunnen medewerkers tijdens hun werk een mbo-diploma halen. Een mooi voorbeeld van een BBL-opleiding in de logistieke sector is die van luchtvracht specialist. Deze bestond al in BOL-vorm, maar is vanwege de grote behoefte vanuit bedrijven, waarvan velen zijn aangesloten bij Air Cargo Netherlands, ook opgezet als BBL-opleiding.

Entree Luchthaven

Een ander mooi voorbeeld is de BBL-klas Entree Luchthaven. 15 schoonmaakmedewerkers van Asito, G. Raggers & Zn, Hago Airport Services en ISS Facility Services, die al langere tijd op Schiphol werken en een vast contract hebben, krijgen de mogelijkheid om een mbo-diploma te halen.

De stap om daadwerkelijk deel te gaan nemen aan een opleiding kan voor medewerkers heel groot zijn. Het is daarom van belang dat leidinggevenden het goede gesprek aan gaan en onderzoeken wat een medewerker beweegt en wat hij of zij nodig heeft.

Geschreven op basis van input van Femke Woltman, programmamanager Instroom, Inclusie en Inzetbaarheid, Frank van der Laan, programmamanager Community Management en Inzetbaarheid en Margreet Hak, programmamanager Inzetbaarheid, Onderwijs en Ontwikkeling.

22 december 2022

Training Digitale Vaardigheden succesvol volbracht!



Met trots heten wij CTSN (Consultants on Targeted Security Netherland) welkom in onze community. CTSN is een van de 5 securitybedrijven die werkzaamheden voor SNBV uitvoert op Schiphol. Dit bedrijf is in 2003 opgericht en fuseerde in 2009 met een ander beveiligingsbedrijf. Hieruit ontstond CTSN Group. Wij spraken Mart Vergouwen en Marijke Tuninga.

Mart is sinds augustus van dit jaar General Manager van CTSN Group en heeft daarvoor bijna 19 jaar voor I-SEC gewerkt, waarvan de laatste 3 jaar als CEO. Marijke werkt nu bijna 9 jaar voor CTSN Group en komt oorspronkelijk uit de logistieke sector. Totdat Mart aantrad als General Manager heeft zij ad interim deze rol op zich genomen.

“CTSN group bestaat uit 3 aparte ondernemingen”, legt Mart uit. “CTSN is de meest bekende en levert diensten voor zowel luchthaven- en luchtvaartbeveiliging als de beveiliging van objecten. Hier valt bijvoorbeeld de beveiliging van ESA ESTEC in Noordwijk onder en diverse datacenters, maar ook de beveiliging (in de nacht) van de Bazaar in Beverwijk. CTSN Services levert personele diensten, al dan niet in combinatie met beveiligingstaken. Taken voor bijvoorbeeld Amerikaanse luchtvaartmaatschappijen zoals United, Delta en American Airlines. Denk hierbij aan extra paspoortcontroles gericht op visa. Het derde onderdeel is DiagNose, dat de beveiligingsdiensten verzorgt voor de opsporing van explosieven met honden (Explosive Detection Dogs). DiagNose is met name in de luchtvrachtwereld actief.”

Actieve werving

Mart vervolgt: “Wij hebben een mooie mix aan mensen in dienst: jong, wat ouder en veel verschillende culturen. Die beïnvloeden elkaar op een positieve manier. De ervaren mensen kunnen de jongeren bijvoorbeeld begeleiden bij het omgaan met stress en de jongeren komen met frisse ideeën. Denk hierbij aan het antwoord op de vraag: wat moeten wij als bedrijf doen om aantrekkelijk te blijven?”

Op de securityfilters zijn momenteel ca. 600 mensen van CTSN aan het werk en ca. 200 daarbuiten. CTSN streeft ernaar dit aantal op 1 april naar 1.000 te krijgen. Daar zijn ze samen met Royal Schiphol Group en de andere beveiligingsbedrijven I-SEC, G4S, Securitas en Trigion hard voor aan het werven.”

Marijke: “Wij zijn er een groot voorstander van om hier gezamenlijk in op te trekken. We moeten het toch samen doen op Schiphol en de sollicitanten kiezen uiteindelijk zelf voor welk bedrijf ze gaan. Opvallend is dat als ze eenmaal gekozen hebben er weinig wordt geswitcht.”

‘Security is niet de enige sector die mensen tekort komt’

“Wat ik overigens belangrijk vind om te zeggen is dat beveiliging echt een vák is”, vervolgt Marijke. “Deze mensen zijn hiervoor opgeleid en staan ergens voor: voor de vliegveiligheid en voor de veiligheid op Schiphol zelf. Daar wordt naar mijn mening nog wel eens te licht over gedacht.”

Mart: “Ik zeg altijd tegen ze: Jij zorgt ervoor dat de reiziger weer veilig bij zijn geliefden aan komt. Een misvatting van dit moment is dat wij weliswaar mensen te kort komen, maar wij zijn niet de énige die mensen tekort komen. Hetzelfde geldt voor de winkels op Schiphol, de horeca, de bagage afhandeling, de hele keten. Maar security is de bottleneck en daardoor het meest zichtbaar.

Waarom is CTSN lid geworden van de LCS community?

Mart: “De belangrijkste reden dat wij zijn toegetreden tot LCS is dat wij het van grote meerwaarde vinden om met alle bedrijven uit die keten ervaringen te delen. Daarbij komt ook dat een functie bij het ene bedrijf voor een medewerker een mooi opstapje kan zijn naar een ander bedrijf. Die combinaties tussen bedrijven binnen de sector komen sneller tot stand als je elkaar kent. Vaak ontstaan bij een biertje en een bitterbal de beste ideeën! En daarin heeft LCS een belangrijke verbindende rol in.”

Marijke vult aan: Ook wanneer iemand is uitgevallen en moet reïntegreren wil je dat niet doen op een druk securityfilter, maar liever op een andere plek, bijvoorbeeld tijdelijk bij een ander bedrijf. Dat we kennen via LCS. Zo kun je echt iets voor elkaar betekenen. Soms krijg ik nog wel eens een mailtje van een oud-medewerker die het op een andere plek naar z’n zin heeft en me daarvoor bedankt. Dat geeft veel voldoening!”

Loopbaanpaden

Mart besluit: “Waar ik nog wel een rol voor LCS zie is het meer ‘institutionaliseren’ van die overstapjes, bijvoorbeeld tussen securitybedrijven, douane, politie en Koninklijke Marechaussee. Dat gebeurt nu ook wel, maar meer op individueel niveau. Ik denk dat daar loopbaantechnisch nog wel meer uit te halen zou zijn.”

Fotografie: Natasja Wagner| Wagnerfotografe

9 december 2022

Van werk naar werk binnen de luchtvaartsector



Vanuit de maandelijkse netwerktafels die LCS in samenwerking met NetwerkenWerkt! organiseert, is het verzoek gekomen om separaat met een aantal werkgevers te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om medewerkers die frequent of langdurig verzuimen, tijdelijk, te laten bewegen naar een andere organisatie.

Donderdag 8 december kwamen KLM Catering Services (KCS), Bos Logistics, CTSN en Swissport bij elkaar, onder begeleiding van Bernadet van Veldhuizen en Femke Woltman.

Het doel was om samen te verkennen of het mogelijk is om in een kleine setting re-integratieplekken te creëren, waarin werknemers arbeidsritme kunnen opbouwen en, op den duur, kunnen doorstromen naar (ander) werk: van werk naar werk binnen de luchtvaartsector.

Uit deze eerste verkenning kwamen meerdere mogelijkheden naar voren, die verder opgepakt zullen worden. Een mooie eerste start!

Voor 2023 gaan wij bekijken op welke manier we hier vervolg aan kunnen geven.

Op de foto v.l.n.r.: Ron Peters (KCS),Caro van Dijk (KCS), Sabine van Vliet (Bos Logistics), Jeroen Brandes (Werkreturn), Els Booij (CTSN), Bernadet van Veldhuizen (NetwerkenWerkt!), Pelle Veerland (Swissport) en Femke Woltman (Luchtvaart Community Schiphol).

15 september 2022

Loopbaanontwikkeladvies voor werkenden in de luchtvaart



Voor werkenden in de luchtvaart hebben wij een loopbaanadvies ontwikkeld. Dit is een loobaancoachingsprogramma om de inzetbaarheid van werknemers in de luchtvaart te verhogen en werknemers te behouden voor de luchtvaartsector. Deze subsidie wordt beschikbaar gesteld door het Sectorfonds Luchtvaart en NL leert door.

Het programma bestaat uit:

- Een arbeidsmarktscan
- 4 Uur individuele coaching
- Een afsluitend ontwikkeladvies

Voor wie is het bestemd?

- Voor werknemers die je graag wilt behouden voor je organisatie en de mogelijkheid wilt geven om te sparren over zijn/haar loopbaan, ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie en/of ander functie binnen het bedrijf.
- Voor werknemers waarvan de huidige functie in de toekomst gaat wijzigen en/of komt te vervallen.
- Voor werknemers waarvan de huidige functie minder passend is.

Welke onderwerpen komen aan de orde?

Thema's in de individuele coachgesprekken kunnen zijn:

✓ Zelfanalyse: Wat motiveert mij? Waar ben ik goed in? Waar kan ik mij in ontwikkelen?
✓ Oriëntatie: Welke andere functies passen bij mij?
✓ Richting bepalen: Plan van aanpak (zoekprofiel, wat is nodig?)
✓ Arbeidsmarkt: Voorbereiding op sollicitatie(gesprek), 'Hoe kom ik aan tafel?'

Wat zijn de kosten?

Dit programma heeft een waarde van €700 en is voor 80% subsidiabel. De kosten voor de werkgever zijn €140,- excl. btw.

Voor leden van de LCS community bieden wij twee gratis trajecten aan bij een afname van minimaal vijf trajecten.

Wij hebben de bureaus NewCareers en TalentFirst gevraagd deze programma's voor ons uit te voeren. Zij nemen ook de administratie voor hun rekening. Je hoeft je medewerkers alleen op deze mogelijkheid te attenderen. Zij kunnen zich tot 1 december 2022 aanmelden via deze link.

1 januari 2022

Kick-off pilot Taakroulatie in de schoonmaak op Schiphol



Op 15 september jl. is op Schiphol de Pilot Taakroulatie in de schoonmaak van start gegaan met een gezamenlijke kick-off. Bij deze pilot zijn de volgende organisaties betrokken: de schoonmaakbedrijven Asito, G. Raggers & ZN bv, Hago Airport Services en ISS Facility Services, Royal Schiphol Group, Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS), Schoonmakend Nederland, FNV, CNV, vhp human performance en LCS.

Werken in de schoonmaak wordt ervaren als fysiek zwaar. Niet alleen op Schiphol, maar ook in de rest van Nederland. Daarom willen de betrokken partijen meer aandacht besteden aan de duurzame inzetbaarheid van schoonmaakmedewerkers.

Aanleiding voor de pilot

In 2020 en 2021 heeft op Schiphol een onderzoek plaatsgevonden naar de duurzame inzetbaarheid (DI) van schoonmaakmedewerkers op de luchthaven. En wat daarvan de belemmeringen en kansen zijn. Dit onderzoek is uitgevoerd door bureau SPDI (Sociale Partners Samen voor Duurzame Inzetbaarheid). Hierin wordt specifiek genoemd dat medewerkers in de schoonmaak op Schiphol veelal dezelfde werkzaamheden uitvoeren en daarbij eenzijdig fysiek belast worden. Hierdoor wordt de kans dat zij klachten krijgen aan het bewegingsapparaat vergroot. Taakroulatie (ook wel: taakafwisseling) wordt hierbij expliciet genoemd als een instrument om eenzijdige fysieke belasting te voorkomen. De betrokken partijen gaan nu een vervolgstap maken door het uitvoeren van een Pilot Taakroulatie. De begeleiding van deze pilot wordt gedaan door vhp human performance.
In de Pilot Taakroulatie zullen groepjes schoonmaakmedewerkers van alle schoonmaakbedrijven op Schiphol gedurende drie maanden een aangepast werkrooster krijgen, waarin veel taakroulatie zal plaatsvinden. Tijdens de pilot wordt bij deze schoonmaakmedewerkers gemonitord in hoeverre de taakroulatie effect heeft op de door hen ervaren fysieke belasting, hun motivatie, betrokkenheid en werkplezier.

Beoogde resultaten van de pilot

De pilot moet antwoord geven op de vraag of het binnen de schoonmaakbedrijven mogelijk is om taakroulatie vorm te geven en zo ja, onder welke voorwaarden en of dit daadwerkelijk bijdraagt aan het verminderen van fysieke klachten. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan de gevolgen voor de motivatie en tevredenheid van de medewerkers in de pilot, alsmede de mogelijke gevolgen voor de bedrijfsvoering in termen van kwaliteit, efficiency en kosten. De pilot wordt weliswaar uitgevoerd op Schiphol, maar zal naar verwachting resultaten opleveren die voor de hele schoonmaakbranche relevant zijn.

Werkgevers én werknemers betrokken

Bijzonder in dit project is dat zowel werkgevers en werknemers van de schoonmaakbedrijven, als ook Royal Schiphol Group als opdrachtgever van deze bedrijven en sociale partners betrokken zijn. De pilot zal in februari 2023 afgerond worden.

Tijdens de kick-off werd speciale aandacht gegeven aan de schoonmaakmedewerkers die meedoen aan de pilot. Voor hen is het bijzonder om hieraan deel te nemen. Voor sommigen is het ook spannend, maar over het algemeen zijn zij erg benieuwd naar wat dit hen kan brengen.Wij hebben de bureaus NewCareers en TalentFirst gevraagd deze programma's voor ons uit te voeren. Zij nemen ook de administratie voor hun rekening. Je hoeft je medewerkers alleen op deze mogelijkheid te attenderen. Zij kunnen zich tot 1 december 2022 aanmelden via deze link.

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

8 september 2022

Subsidie beschikbaar voor opleidingen luchtvaartmedewerkers



Het Sectorfonds Luchtvaart heeft subsidiegeld beschikbaar om medewerkers in de luchtvaartsector met maximaal een mbo 2-diploma (mbo 2, mbo 1 of niet-gediplomeerd) een boost te geven in de ontwikkeling van hun beroeps- en/of basisvaardigheden.

Voor jou als werkgever is dit aantrekkelijk, omdat jouw medewerkers kosteloos kunnen deelnemen aan een van onderstaande trainingen. Daarnaast komt jouw organisatie in aanmerking voor een tegemoetkoming van €12,95 voor ieder lesuur, gevolgd in werktijd.

Een aantal bedrijven binnen onze community zijn voornemens gebruik te maken van deze subsidie of maken er al gebruik van.

"Wij willen graag gebruik gaan maken van de subsidie om onze medewerkers extra ondersteuning te geven bij hun basisvaardigheden. Wij hebben een aantal medewerkers in dienst die nog geen Nederlands spreken en wij willen deze groep medewerkers vanaf januari volgend jaar laten starten met een incompany training Nederlands les", aldus Yvette Barbiers, HR Business Partner bij Aramex.

"Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen, ook in deze crisistijd. Om dat mogelijk te maken, maken we graag gebruik van deze subsidieregeling", aldus Dorien Buijs, Learning and Development Officer bij KLM Catering Services.

Basisvaardigheden

De basisvaardigheden richten zich op het functioneren van de medewerkers in het algemeen. Bijvoorbeeld: het verbeteren van de Nederlandse of anderstalige vaardigheid, het werken aan digitale vaardigheden of het werken aan vitaliteit.

Beroepsvaardigheden

Met het verder ontwikkelen van de beroepsvaardigheden kunnen medewerkers hun werk beter uitvoeren, krijgen zij meer zelfvertrouwen en zouden ze door kunnen stromen naar een andere functie. Denk bijvoorbeeld aan het behalen van een rijbewijs, een heftruckcertificaat.

Lees voor meer informatie deze flyer.

Staat de gewenste training er niet bij? Maatwerk is mogelijk! Neem contact met ons op via trainingen@schiphol.nl

Speciale aandacht voor digitale basisvaardigheden

Veel medewerkers vinden het omgaan met een computer lastig. Daarom organiseren we eind dit jaar en begin volgend jaar de training Digitale basisvaardigheden.

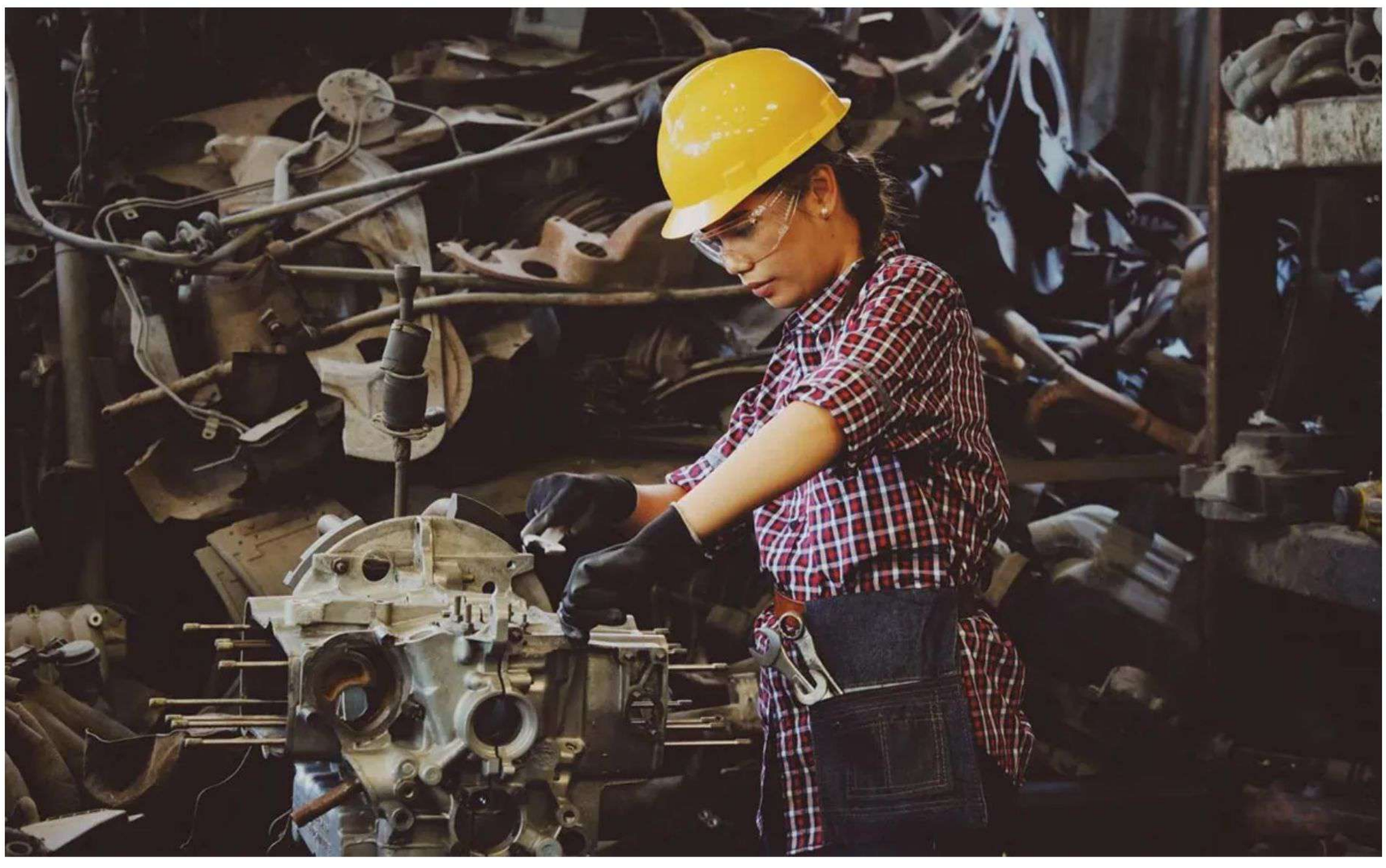
In deze 2-daagse training leren cursisten hoe je digitale zaken kunt regelen, hoe een laptop werkt en wat digitale veiligheid is.

Daarnaast heeft de cursist 1 jaar lang toegang tot de online leeromgeving zodat hij/zij blijft oefenen. Gedurende dit jaar wordt er een refurbished laptop ter beschikking gesteld.

Aanmelden kan via trainingen@schiphol.nl. Hier kun je ook terecht voor meer informatie.

11 juli 2022

700 gesubsidieerde opleidings- en ontwikkelplekken beschikbaar voor luchthavenmedewerkers (max. mbo 2)



Vanaf heden is het mogelijk om 700 medewerkers in de luchtvaartsector kosteloos een boost te geven in de ontwikkeling van hun vak-, beroeps- en/of basisvaardigheden. Voor werkgevers is dit aantrekkelijk, omdat 100% van de out-of-pocket kosten gesubsidieerd kunnen worden via het Sectorfonds Luchtvaart. Het gaat om opleidingen of onderwijs en de subsidie is alleen beschikbaar tot en met maart 2023.

Welke medewerkers komen in aanmerking?

In de luchtvaart gaat het uitsluitend om medewerkers met maximaal een mbo 2-diploma (mbo 2, mbo 1 of niet-gediplomeerd). Hieronder vind je 10 voorbeelden van gangbare beroepen in de luchtvaart met kwalificatieniveau mbo 1 of mbo 2:

1. Beveiliger 2
2. Chauffeur personen- en/of vrachtvervoer
3. Gastheer/-vrouw
4. Kok
5. Kunststofbewerker vliegtuigbouw
6. Logistiek medewerker
7. Medewerker fastservice
8. Medewerker food & hospitality
9. Monteur vliegtuigonderhoud
10. Servicemedewerker
11. Wat zijn basisvaardigheden?

Onder basisvaardigheden valt een breed pallet: lezen, schrijven en spreken in het Nederlands, rekenen, wiskunde en burgerschap (sociale & maatschappelijke vaardigheden). Ook digitale vaardigheden, het omgaan met geld of het beheersen van een buitenlandse taal zijn basisvaardigheden. Om één of meer opleidingen basisvaardigheid te volgen is geen ontwikkelgesprek met een jobcoach of een scholingsplan nodig. Als medewerkers hun basisvaardigheden willen verbeteren, kunnen zij dit laten weten via dit inschrijfformulier. Sectorfonds Luchtvaart neemt dan contact op over de vervolgstappen en mogelijkheden.

Wat zijn vak- en beroepsvaardigheden?

Met vak- en beroepsvaardigheden bedoelen we alle nieuwe vaardigheden die medewerkers nodig hebben om een vak of beroep te kunnen beoefenen. Het zijn opleidingen waarvoor men een diploma of certificaat krijgt. Daardoor staan zij sterker in hun huidige beroep en helpt het hen mogelijk ook bij het doorstromen naar een volgend beroep. De eerste stap is een ontwikkelgesprek met een jobcoach. Samen met deze jobcoach stelt de medewerker een scholings- en ontwikkelplan op. Wanneer zij op hun inschrijfformulier aangeven dat zij aan hun vak- of beroepsvaardigheden willen werken, laat Sectorfonds Luchtvaart vervolgens meer weten over hun ontwikkelgesprek. Na het ontwikkelgesprek zullen zij verder worden geïnformeerd over de vervolgstappen.

Hoe hoog is de subsidie?

De out-of-pocket opleidingskosten worden 100% vergoed; zowel de opleidingen die in deeltijd worden gevolgd, als buiten werktijd.

Werkgevers kunnen hun medewerkers aanmelden, maar medewerkers kunnen zich ook zelf aanmelden.

Wil je je aanmelden of heb je een vraag over de subsidie? Neem dan contact op met Jeroen Stolk via Jeroen.Stolk@SectorfondsLuchtvaart.nl.

27 juni 2022

Netwerktafels Match to Work gaan verder onder de vlag van NetwerkenWerkt!



Sinds 1 september 2022 zijn de netwerktafels van Match to Work Schiphol verder gegaan onder de naam NetwerkenWerkt! Schiphol. De maandelijkse online netwerktafels zullen onveranderd continueren onder voorzitterschap van Bernadet van Veldhuizen en Sylvia Dekker. De doelstelling blijft hetzelfde: organisaties uit de profit- en non profitsector duurzaam laten samenwerken in de steeds veranderende arbeidsmarkt.

Sinds december 2019 werkt Luchtvaart Community Schiphol (LCS) samen met Match to Work. Zij bundelden destijds hun krachten voor mobiliteit en duurzame inzetbaarheid op Schiphol.

Bernadet van Veldhuizen (links op de foto) licht toe: “Omdat het netwerk van NetwerkenWerkt! groter is was het een logische stap om met hen te gaan samenwerken. NetwerkenWerkt! Is actief in regio’s door heel Nederland: Alkmaar, Amsterdam, Dordrecht-Breda, Noord Nederland, Zaanstreek Waterland, Zuid-Kennemerland en IJmond en Noord-Holland Noord, Midden Utrecht en met deze samenwerking ook op Schiphol. Inmiddels hebben HR-professionals van ruim 400 organisaties zich bij NetwerkenWerkt! aangesloten en nemen zij deel aan de maandelijkse (online) bijeenkomsten.

Francien David, directeur van LCS (rechts op de foto), vult aan: “Deze verandering is in nauw overleg met ons tot stand gekomen en LCS zal dan ook vanaf 1 september gaan samenwerken met NetwerkenWerkt! Schiphol”.

De uitgangspunten van NetwerkenWerkt! nog even op een rij:

- Verbinden van de publieke sector en het bedrijfsleven;
- Voor HR-professionals zonder commercieel oogpunt;
- Kennisuitwisseling;
- Arbeidsmobiliteit in de breedste zin van het woord;
- Projecten (publiek – privaat).

Meer informatie over NetwerkenWerkt? Bekijk hun website. Bij 'Agenda en locaties' vind je alle bijeenkomsten. Deelnemen aan een van de bijeenkomsten? Stuur een mailtje naar info@netwerkenwerkt.nu

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

12 mei 2022

‘Een mbo-4 diploma is de sleutel tot een volgende stap’



Robert Boeren (45) is al ruim 22 jaar werkzaam voor KLM. Momenteel is hij Shift Leader Passenger Services en begeleidt hij naast zijn reguliere werkzaamheden stagiaires. In 2013 heeft hij zijn BBL-opleiding Luchtvaartdienstverlening(nu grondsteward/stewardess) niveau 4 afgerond. Een diploma waardoor hij onafhankelijkheid ervaart.

Robert werkt al sinds 1998 op Schiphol. Dit begon als een uitzendbaan naast zijn opleiding. Mede door het werkplezier op de luchthaven besloot hij zijn toenmalige opleiding niet af te ronden. Gedurende zijn eerste periode op Schiphol verliep alles erg snel. “De dag dat ik gestopt was met school werd mij al gevraagd of de afhandeling bij Transavia namens KLM mij wat leek. Diezelfde dag werd ik aangenomen en na 4 maanden kreeg ik de functie Gate Agent aangeboden! In 2006 heb ik gesolliciteerd op de functie Shift Leader. Een functie die mij vandaag de dag nog steeds veel plezier bezorgt.”

Wat was de reden dat je met het BBL-traject bent gestart?

“Dit had meerdere redenen. Allereerst omdat ik eerder mijn opleiding niet had afgerond en nu wel de motivatie had om een opleiding te volgen. Daarnaast omdat een mbo-4 diploma de sleutel is tot iets anders. Ik weet nu, dat als ik wat anders wil gaan doen, ik heel makkelijk een hbo-opleiding kan volgen.”

Hoe beviel de combinatie werken en studeren?

“Die combinatie ging mij erg goed af. Je moet je wel goed voorbereiden en zeker niet tot het laatste moment wachten met leren of het maken van opdrachten. Het is wel belangrijk om goed te plannen. Daarnaast merkte ik dat ik door mijn werkervaring over sommige kennis al beschikte, waardoor ik de focus kon leggen op wat ik minder beheerste. Ook maakte de groep het een stuk makkelijker. Er heerste een hele goede sfeer waarin iedereen elkaar hielp waar nodig. Ik heb nu nog steeds contacten met mijn klasgenoten.”

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

“Ga het vooral doen. Ik begrijp dat je er even over moet nadenken want je moet er voor de volle 100% achterstaan. Voor mij heeft het gezorgd voor een gevoel van onafhankelijkheid en dit ervaar is als heel erg fijn. Daarnaast zie ik om mij heen meerdere collega’s die door het volgen van een BBL-opleiding promoveren naar een volgende functie. Om meerdere redenen is het op zak hebben van een mbo-4 diploma voor iedereen van toegevoegde waarde!”

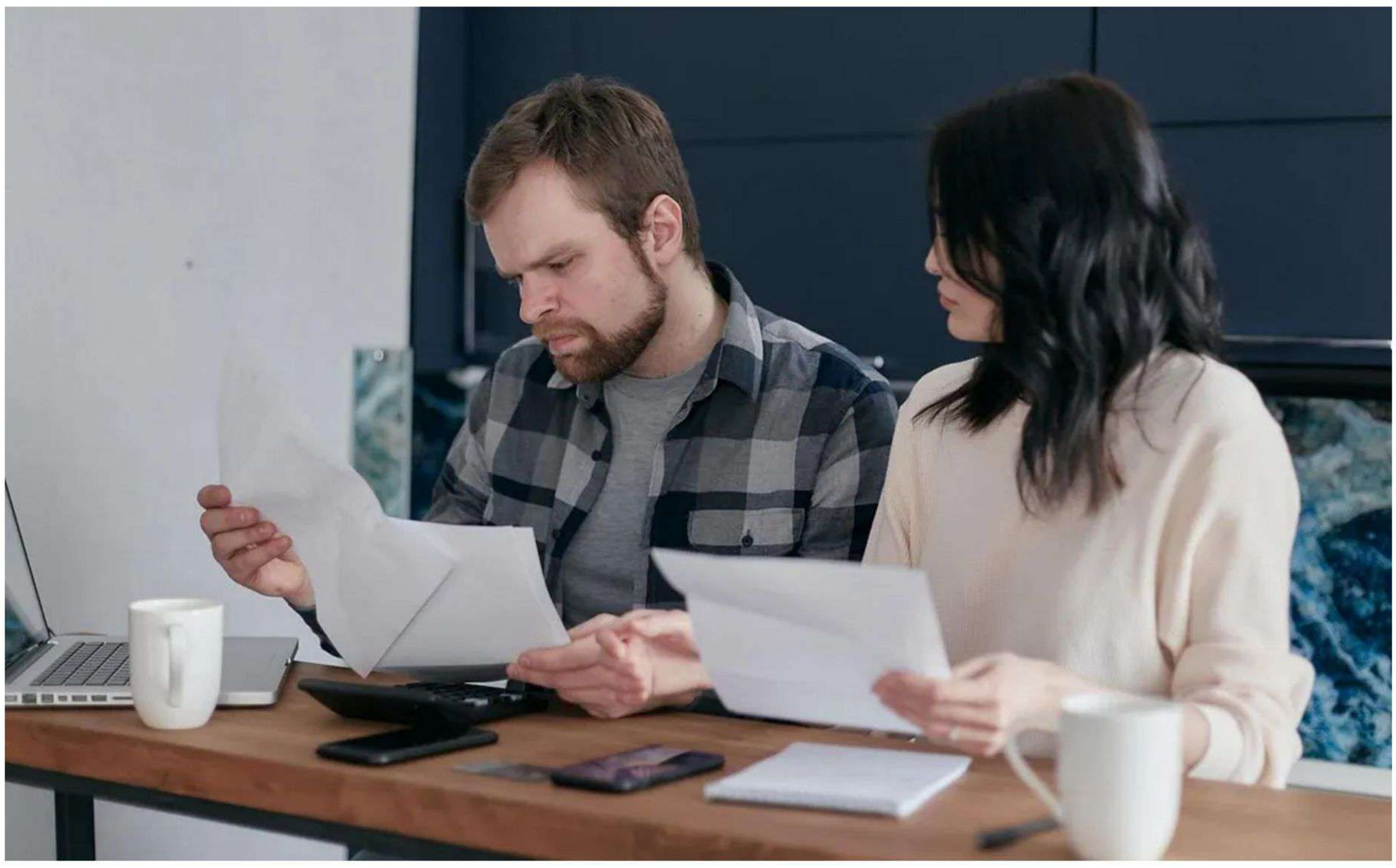
In september 2022 starten op MBO College Airport weer BBL-opleidingen voor (grond) steward/stewardess (mbo-niveau 4). Wil je meer weten? Bekijk dan deze flyer of geef je op voor één van onze informatiesessies!

Deze worden gehouden bij Luchtvaart Community Schiphol in The Base A (Schiphol Centrum). Je kunt je hiervoor opgeven via bijgaand formulier: Aanmelding informatiebijeenkomst (grond)steward(ess)

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

31 maart 2022

‘De drempel is hoog en wij willen helpen om deze te verlagen’



In dit interview vertelt Jolanda Roquas, Coördinator Trainingen & Opleidingen, over geldproblematiek onder werkenden op Schiphol en de rol die Luchtvaart Community Schiphol (LCS) hierin speelt ten aanzien van bewustwording.

“Wij krijgen vanuit de bedrijven in onze community regelmatig te horen dat medewerkers financiële problemen hebben. Ook loonbeslagen komen veel voor. Mogelijk vraag je je af hoe dit kan, aangezien veel mensen (fulltime) werken. Vaak moet van één salaris een redelijk groot gezin worden onderhouden. Wanneer er maandelijks meer uitgaat dan er binnenkomt, kan je ook als werkende in in de schuldproblematiek terecht komen. Dit kan vergaande gevolgen hebben, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Werknemers kunnen bijvoorbeeld veel stress ervaren, wat kan leiden tot (langdurig) ziek melden. Daarom is bewustwording zo belangrijk. LCS speelt hierin een rol door werkgevers hierover te informeren en door trainingen aan te bieden over geldproblematiek, zowel voor werkgevers als voor werknemers.

Verschillende doelgroepen

Allereerst bieden wij verschillende trainingen aan voor mensen die te maken hebben met schulden of graag willen leren om beter met hun geld om te gaan. Daarnaast is gebleken dat er een verband bestaat tussen geldproblematiek en een Nederlandse taalachterstand. Hier hebben wij de training Financieel Fit voor ontwikkeld. Hierbij worden digitale vaardigheden verbeterd en wordt tijd besteed aan het begrijpen en herkennen van belangrijke financiële termen. Daarnaast hebben wij ook de Financiële scan in onze trainingscatalogus. In samenwerking met Prikkl wordt een 1-op-1 advies gegeven op basis van iemands financiële situatie.

De drempel om hulp te zoeken is hoog en wij willen helpen om deze te verlagen. Daarom richten wij ons naast de mensen die te maken hebben met schulden ook op de HR-managers en leidinggevenden. Zo organiseren wij informatiesessies en besteden wij aandacht aan het onderwerp in de HR-netwerk bijeenkomsten. Aansluitend hierop bieden wij het programma ‘Hoe herken ik medewerkers met schulden?’ Hierbij wordt gefocust op het herkennen van medewerkers met schulden en het anticiperen hierop.

Toekomstige trainingen

Wij zullen bij onze partners en spelers blijven benadrukken hoe belangrijk het is om werknemers hulp te bieden bij geldproblematiek. Daarnaast houden we het trainingsaanbod van andere organisaties in de gaten die gespecialiseerd zijn op dit gebied. Zo heeft Prikkl bijvoorbeeld recent een programma ontwikkeld voor 50+’ers over de financiële mogelijkheden richting de pensioenleeftijd. Mogelijk kunnen wij deze training ook gaan aanbieden.”

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

29 maart 2022

Digitale upgrade voor coaches, HR-professionals en leidinggevenden



De arbeidsmarkt verandert continu en het leerlandschap ook. Dat vraagt van ons allemaal dat we ons aanpassen en blijven ontwikkelen. Alleen dan kunnen we duurzaam inzetbaar blijven. Omdat coachen op afstand steeds meer onderdeel is geworden van de dagelijkse praktijk, vraagt dit meer van je digitale vaardigheden als professioneel begeleider.

Het gesubsidieerde FutureFit Learning programma biedt coaches, HR (L&D)-professionals en People Leaders (digitale) handvatten om anderen nog beter te kunnen begeleiden in hun ontwikkeling. Via verschillende modules leren professioneel begeleiders in drie maanden tijd om het leren makkelijker, effectiever en leuker te maken, voor meer mensen. In die drie maanden krijgen zij vier uur individuele coaching, vijf uur praktijkbegeleiding en toegang tot de FutureFit Learning Academy.

Je leert:

- Als coach effectiever digitaal te begeleiden en aan te sluiten bij online learning tools,
- Als HR/L&D professional een leercultuur te bevorderen en collega's voor leren te motiveren,
- Als People Leader effectief en schaalbaar je mensen te empoweren in hun werk.

De kosten zijn normaal gesproken €1500 euro, maar vanwege een sectorale subsidie via NL Leert Door, kan dit programma worden aangeboden voor €250.

Bovendien organiseren wij op **14 april, van 13.00 tot 13.30 uur een webinar** over het FutureFit Learning programma. Wil je hierbij aanwezig zijn? Laat het ons weten via:
https://my.demio.com/ref/7cUwnOGp1j13U8pg

Bekijk hier het filmpje om te zien wat het FutureFit Learning Programma je biedt.

Ben je geïnteresseerd in het programma? Meld je dan aan bij via: https://talentfirst.nl/lcs/

Heb je nog vragen? Neem (deel aan de webinar of neem) dan contact op met futurefit@talentfirst.nl of 020 627 18 12

21 maart 2022

‘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.

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!’

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

7 februari 2022

Schiphol stimuleert werkenden op de fiets te komen met innovatief serviceconcept



Het programma goinGDutch heeft als doel om eind 2024 10.000 werkenden op de fiets naar Schiphol te laten komen. Vanuit de overtuiging dat dit kan bijdragen aan belangrijke thema's als de vitaliteit van luchthavenmedewerkers en de duurzaamheid, leefbaarheid en mobiliteit op en rondom Schiphol.

De plannen voor dit programma zijn nog volop in ontwikkeling, maar gedurende de afgelopen jaren is al de infrastructuur aangelegd om woon-werkverkeer per fiets te stimuleren. Dit heeft ervoor gezorgd dat er een groot netwerk aan (snel)fietsroutes rondom Schiphol ligt.

Steunpunt voor de fietser

Om deze rit nog efficiënter en comfortabeler te laten verlopen is een innovatief en duurzaam serviceconcept ontwikkeld, dat verschillende faciliteiten biedt. Zo worden fietsers maximaal ondersteund door middel van een speciaal hiervoor ontwikkelde app. Daarnaast is naast het busstation op Schiphol Noord een multifunctioneel fietsservicepunt in ontwikkeling. Dit gaat echt een steunpunt worden voor de fietser. Denk hierbij aan 'primaire services' zoals een tijdelijk onderkomen met een flexwerkplek, uitleen en demonstratie van producten, vervanging van zomer- en winterbanden en andere kleine reparaties.

Maatschappelijke rol

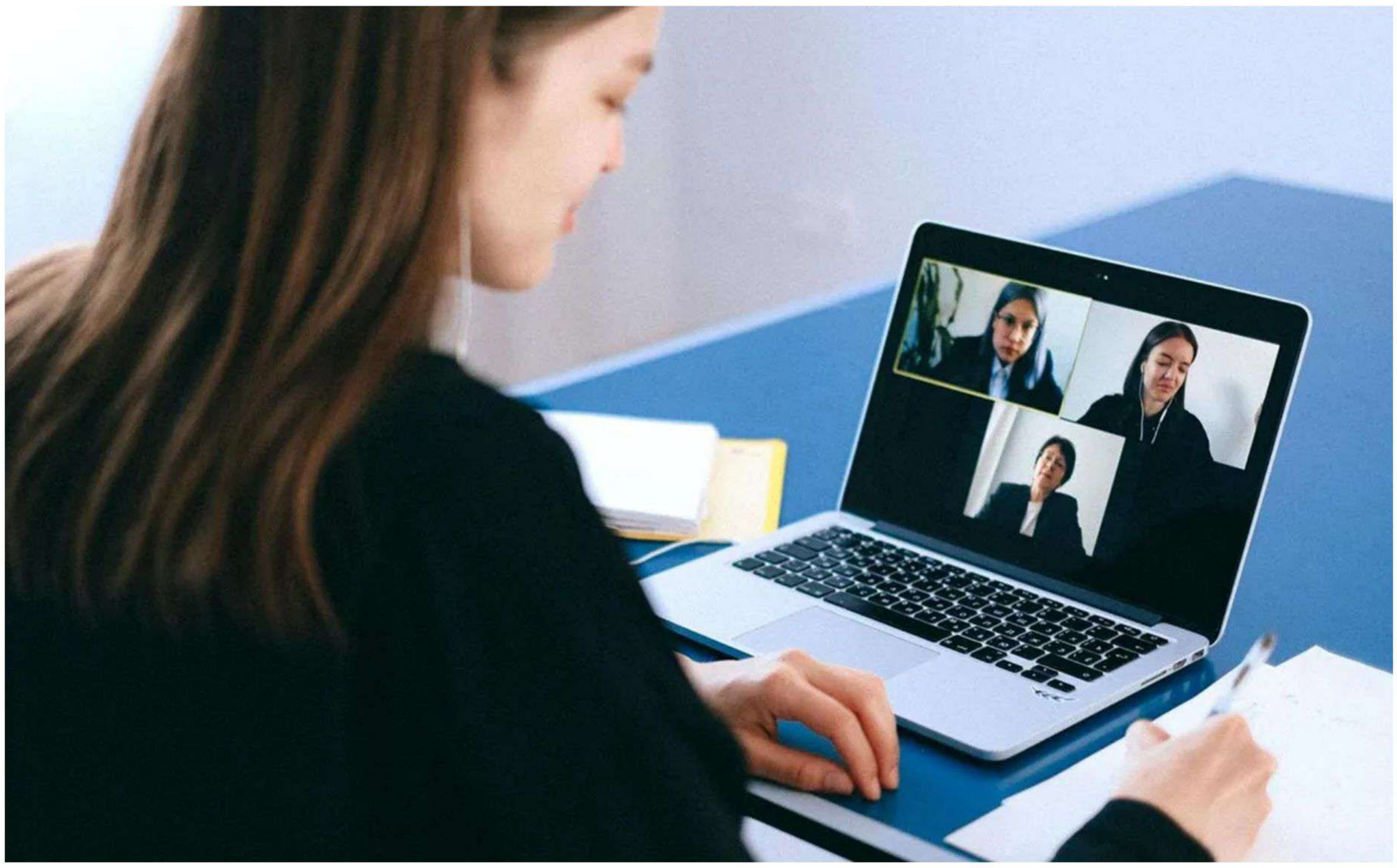
Daarnaast zal het servicepunt ook een maatschappelijke rol vervullen, want het gaat ruimte bieden aan leer-werkbanen in de vorm van monteurs die ter plaatse reparaties uitvoeren. Ook biedt het fietsservicepunt werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Luchtvaart Community Schiphol werkt mee aan deze maatschappelijk verantwoorde invulling van het fietsservicepunt.

Voor meer informatie over het fietsservicepunt kun je contact opnemen met Femke Woltman, woltman_f@schiphol.nl

Wil je jouw medewerkers ook stimuleren op de fiets naar het werk te komen en meer weten over deelname aan het programma goinGDutch? Neem dan contact op met Marcel van Beek, beek_m1@schiphol.nl

25 januari 2022

Netwerktafels van Match to Work



Sinds 2019 werken Luchtvaart Community Schiphol (LCS) en Match to Work samen. Met als doel om blijvend beweging op de arbeidsmarkt teweeg te brengen. Door werkgevers met elkaar te verbinden en hen de mogelijkheid te geven om te netwerken, kunnen zij onder andere onderling werk(ervarings)plekken uitwisselen.

Om dit te kunnen bereiken faciliteert Match to Work iedere maand de mogelijkheid om elkaar (online) te zien. Match to Work is landelijk actief en per regio vindt maandelijks een netwerktafel plaats.

Na een voorstelronde en het delen van successen is er gelegenheid om medewerkers van je eigen organisatie te laten pitchen. De aanwezige werkgevers geven direct feedback. Bijzonder is dat er niet gekeken wordt naar vacatures en cv's, maar naar mogelijkheden. Er wordt gematcht vanuit persoonlijke waardes. Vaak leidt dit tot een nieuwe werkervaringsplek, maar soms ook tot de overstap naar een ander bedrijf.

Werkgevers in de omgeving van Amsterdam en in het bijzonder partners en spelers van LCS, zijn van harte welkom om met elkaar te sparren over werknemers die verplaatst of mogelijk herplaatst kunnen worden.

De netwerktafels zijn een middel om werknemers een tijdelijke of permanente overstap te laten maken naar een andere organisatie. Deelname voor de partners en spelers van LCS is gratis. Voor overige bedrijven vraagt Match to Work een jaarlijkse bijdrage.

De eerstvolgende (online) sessies zullen plaatsvinden op de volgende data:

- Dinsdag 7 juni 2022, 09.30 - 11.00 uur **(LET OP: Fysiek bij LCS op Schiphol)**
- Dinsdag 6 september 2022, 09.30 - 11.00 uur (Schiphol)
- Dinsdag 4 oktober 2022, 09.30 - 11.00 uur (Schiphol)
- Dinsdag 1 november 2022, 09.30 - 11.00 uur (Schiphol)
- Dinsdag 6 december 2022, 09.30 - 11.00 uur (Schiphol)

Voor vragen en interesse kun je je aanmelden bij Bernadet van Veldhuizen via info@matchtowork.nl of kijk op de website: www.matchtowork.nl

4 januari 2022

Budget voor duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten



Duurzame inzetbaarheid (DI) is voor alle werkenden belangrijk, dus ook voor uitzendkrachten. Op Schiphol werken veel uitzendkrachten. Uitzendbureaus, maar ook hun opdrachtgevers kunnen een bijdrage leveren aan de inzetbaarheid van deze medewerkers.

Doorzaam stimuleert de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten en biedt hiervoor verschillende trajecten aan. Eén hiervan is Alles-in-1 voor uitzendkrachten. In dit traject onderzoekt de uitzendkracht onder persoonlijke begeleiding van een coach wat de uitdagingen zijn met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid voor nu en de toekomst. Aan de hand van de uitkomst van het coaching traject worden afspraken gemaakt over de in te zetten interventie(s) tot een bedrag van maximaal €2500,- (excl. BTW). Doorzaam heeft hiervoor budget beschikbaar, dus dit kost de werkgever niets.

Uitzendbureaus, uitzendkrachten, maar ook opdrachtgevers die een bijdrage willen leveren aan de inzetbaarheid van de uitzendkrachten die bij hun werkzaam zijn, kunnen contact opnemen met Doorzaam via info@doorzaam.nl



COMMUNITY

LCS is een netwerk van bedrijven in verbinding met onderwijs en overheid. Onze missie is het samen duurzaam versterken en aantrekkelijk maken van de arbeidsmarkt op Schiphol.

Partners en spelers

Meer dan 70 bedrijven op en rond Schiphol zijn in de afgelopen jaren toegetreden tot onze community. Daar zijn wij heel trots op! Samen ontwikkelen we programma's en projecten op thema's die de arbeidsmarkt op dit moment van ons vraagt. Daarnaast organiseren we netwerkbijeenkomsten voor HR professionals, voor senior leidinggevenden, organiseren we inpsiratie- en kennisbijeenkomsten, ons jaarlijkse LCS Event en delen we onze expertise van de arbeidsmarkt Schiphol met onze community.

Overzicht partners en spelers

Samenwerkingspartners

Naast de bedrijven in onze community, werken we nauw samen met partners die er met ons voor zorgen dat we nog meer impact kunnen maken op de arbeidsmarkt op Schiphol.

Overzicht samenwerkingspartners

ARTIKELEN

Onderstaande artikelen hebben betrekking op het thema 'Community'



22 december 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: CTSN

Met trots heten wij CTSN (Consultants on Targeted Security Netherland) welkom in onze community. CTSN is een van de 5 securitybedrijven die werkzaamheden voor SNBV uitvoert ...

Lees verder >

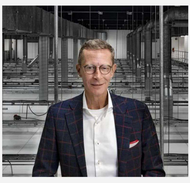
21 november 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: IAS

Met trots heten wij IAS (Inter Aviation Services) welkom in onze community. IAS is een Nederlands bedrijf dat dit jaar 35 bestaat. IAS is een zogeheten GSSA (General Sales & Service Agent) ...

Lees verder >





14 november 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: Gate Gourmet

Met trots heten wij Gate Gourmet welkom in onze community. Gate Gourmet is onderdeel van gategroup, 's werelds grootste luchtvaart catering bedrijf met hun hoofdkantoor in Zürich ...

Lees verder >

4 augustus 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: SSP Nederland

Met trots heten wij SSP Nederland welkom in onze community. SSP is wereldwijd een van de grootste horeca en travel retail specialisten. In Nederland is het de moedermaatschappij ...

Lees verder >





14 juli 2022

LCS verwelkomt D&B The Mobility Group

Met trots heten wij D&B The Mobility Group welkom in onze community. Deze hoogwaardige dienstverlener biedt mobiliteitsdiensten, richt zich op exclusieve ...

Lees verder >

1 juli 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: Aramex

Met trots heten wij Aramex Nederland welkom in onze community. Aramex is een logistieke dienstverlener die sinds 2003 is gevestigd in Oude Meer ...

Lees verder >





30 juni 2022

Wat doet het HR Netwerk eigenlijk?

Op donderdag 23 juni vond bij Luchtvaart Community Schiphol (LCS) opnieuw een bijeenkomst van het HR Netwerk plaats. Met de HR-professionals van 16 bedrijven uit ...

Lees verder >

28 juni 2022

LCS verwelkomt nieuwe partner: Bos Logistics

Met trots heten wij Bos Logistics welkom in onze community. Bos Logistics is een full service logistieke dienstverlener die zich al meer dan 60 jaar inzet voor transportoplossingen ...

Lees verder >





21 juni 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: Klüh

Met trots heten wij Klüh Service Management Nederland B.V. welkom in onze community. Klüh richt zich op Schiphol sinds 20 jaar op vliegtuigschoonmaak en cabin security search ...

Lees verder >

© 2023 Luchtvaart Community Schiphol

22 december 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: CTSN



Met trots heten wij CTSN (Consultants on Targeted Security Netherland) welkom in onze community. CTSN is een van de 5 securitybedrijven die werkzaamheden voor SNBV uitvoert op Schiphol. Dit bedrijf is in 2003 opgericht en fuseerde in 2009 met een ander beveiligingsbedrijf. Hieruit ontstond CTSN Group. Wij spraken Mart Vergouwen en Marijke Tuninga.

Mart is sinds augustus van dit jaar General Manager van CTSN Group en heeft daarvoor bijna 19 jaar voor I-SEC gewerkt, waarvan de laatste 3 jaar als CEO. Marijke werkt nu bijna 9 jaar voor CTSN Group en komt oorspronkelijk uit de logistieke sector. Totdat Mart aantrad als General Manager heeft zij ad interim deze rol op zich genomen.

“CTSN group bestaat uit 3 aparte ondernemingen”, legt Mart uit. “CTSN is de meest bekende en levert diensten voor zowel luchthaven- en luchtvaartbeveiliging als de beveiliging van objecten. Hier valt bijvoorbeeld de beveiliging van ESA ESTEC in Noordwijk onder en diverse datacenters, maar ook de beveiliging (in de nacht) van de Bazaar in Beverwijk. CTSN Services levert personele diensten, al dan niet in combinatie met beveiligingstaken. Taken voor bijvoorbeeld Amerikaanse luchtvaartmaatschappijen zoals United, Delta en American Airlines. Denk hierbij aan extra paspoortcontroles gericht op visa. Het derde onderdeel is DiagNose, dat de beveiligingsdiensten verzorgt voor de opsporing van explosieven met honden (Explosive Detection Dogs). DiagNose is met name in de luchtvrachtwereld actief.”

Actieve werving

Mart vervolgt: “Wij hebben een mooie mix aan mensen in dienst: jong, wat ouder en veel verschillende culturen. Die beïnvloeden elkaar op een positieve manier. De ervaren mensen kunnen de jongeren bijvoorbeeld begeleiden bij het omgaan met stress en de jongeren komen met frisse ideeën. Denk hierbij aan het antwoord op de vraag: wat moeten wij als bedrijf doen om aantrekkelijk te blijven?”

Op de securityfilters zijn momenteel ca. 600 mensen van CTSN aan het werk en ca. 200 daarbuiten. CTSN streeft ernaar dit aantal op 1 april naar 1.000 te krijgen. Daar zijn ze samen met Royal Schiphol Group en de andere beveiligingsbedrijven I-SEC, G4S, Securitas en Trigion hard voor aan het werven.”

Marijke: “Wij zijn er een groot voorstander van om hier gezamenlijk in op te trekken. We moeten het toch samen doen op Schiphol en de sollicitanten kiezen uiteindelijk zelf voor welk bedrijf ze gaan. Opvallend is dat als ze eenmaal gekozen hebben er weinig wordt geswitcht.”

‘Security is niet de enige sector die mensen tekort komt’

“Wat ik overigens belangrijk vind om te zeggen is dat beveiliging echt een vák is”, vervolgt Marijke. “Deze mensen zijn hiervoor opgeleid en staan ergens voor: voor de vliegveiligheid en voor de veiligheid op Schiphol zelf. Daar wordt naar mijn mening nog wel eens te licht over gedacht.”

Mart: “Ik zeg altijd tegen ze: Jij zorgt ervoor dat de reiziger weer veilig bij zijn geliefden aan komt. Een misvatting van dit moment is dat wij weliswaar mensen te kort komen, maar wij zijn niet de énige die mensen tekort komen. Hetzelfde geldt voor de winkels op Schiphol, de horeca, de bagage afhandeling, de hele keten. Maar security is de bottleneck en daardoor het meest zichtbaar.

Waarom is CTSN lid geworden van de LCS community?

Mart: “De belangrijkste reden dat wij zijn toegetreden tot LCS is dat wij het van grote meerwaarde vinden om met alle bedrijven uit die keten ervaringen te delen. Daarbij komt ook dat een functie bij het ene bedrijf voor een medewerker een mooi opstapje kan zijn naar een ander bedrijf. Die combinaties tussen bedrijven binnen de sector komen sneller tot stand als je elkaar kent. Vaak ontstaan bij een biertje en een bitterbal de beste ideeën! En daarin heeft LCS een belangrijke verbindende rol in.”

Marijke vult aan: Ook wanneer iemand is uitgevallen en moet reïntegreren wil je dat niet doen op een druk securityfilter, maar liever op een andere plek, bijvoorbeeld tijdelijk bij een ander bedrijf. Dat we kennen via LCS. Zo kun je echt iets voor elkaar betekenen. Soms krijg ik nog wel eens een mailtje van een oud-medewerker die het op een andere plek naar z’n zin heeft en me daarvoor bedankt. Dat geeft veel voldoening!”

Loopbaanpaden

Mart besluit: “Waar ik nog wel een rol voor LCS zie is het meer ‘institutionaliseren’ van die overstapjes, bijvoorbeeld tussen securitybedrijven, douane, politie en Koninklijke Marechaussee. Dat gebeurt nu ook wel, maar meer op individueel niveau. Ik denk dat daar loopbaantechnisch nog wel meer uit te halen zou zijn.”

Fotografie: Natasja Wagner| Wagnerfotografe

21 november 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: IAS



Met trots heten wij IAS (Inter Aviation Services) welkom in onze community. IAS is een Nederlands bedrijf dat dit jaar 35 bestaat. IAS is een zogeheten GSSA (General Sales & Service Agent) en is de schakel tussen de luchtvaartmaatschappij en de luchtvrachtexpediteur. Het hoofdkantoor is op Schiphol en daarnaast heeft IAS ook kantoren in Brussel, Dubai en Taipei. Wij spraken Henriëtte Hoogervorst, HR & Facility Director.

“Wat wij doen is vrachtruimte verkopen van de door ons vertegenwoordigde luchtvaartmaatschappijen. Dat zijn op dit moment United Airlines, DHL Aviation, TAP Air Portugal, Finnair, SAA, Kalitta Air en Vietnam Airlines. Wij zorgen vervolgens dat de vracht van onze klanten wordt vervoerd naar de plaats van bestemming; hoofdzakelijk via Schiphol.

Klanten

Onze klanten zijn circa 180 luchtvrachtexpediteurs, verspreid over het hele land. Wij plannen het transport van hun producten in bij de luchtvaartmaatschappijen waar wij mee samenwerken. We verkopen een breed pakket van bestemmingen over de hele wereld, zowel oost- als westwaarts. Bovendien zijn wij gespecialiseerd in het vervoer van farmaceutische producten. Dat laatste vergt een bijzondere aanpak en aandacht. Zo zijn bij het transport van farma-producten speciale verpakkingen en containers vereist, omdat de temperatuur gecontroleerd moet blijven. Ook de begeleidende documentatie is heel anders dan bij ‘gewone’ vracht. Naast de reguliere vluchten bieden wij ook charterservices aan. Wij zijn 24/7 bereikbaar voor aanvragen naar waar dan ook in de wereld.

Hoe ziet het proces eruit?

Wanneer wij gebeld worden door een klant om bijvoorbeeld 5 ton computer equipment of 2 ton tulpen te versturen, verzorgen wij het hele proces. Dat start met het maken van een boeking bij een van de luchtvaartmaatschappijen die wij vertegenwoordigen. De luchtvrachtexpediteur brengt zelf zijn vracht naar Schiphol en stuurt ons vooraf het gewicht, afmetingen, paklijst etc. Op basis van de gegevens die de klant ons verstrekt, rekenen we uit over hoeveel containers en pallets dat verdeeld moet worden, zorgen we dat de lading in een van de vrachtloodsen verzendklaar wordt gemaakt en zorgen we dat de luchthaven van bestemming weet wat er met welke vlucht aankomt. Ook verzorgen wij de afrekening. Veel buitenlandse luchtvaartmaatschappijen hebben geen verkoopkantoor op de buitenstations. Wij vervullen een groot deel van die rol.

Verantwoordelijkheden

Zelf werk ik al sinds 1984 in de vracht op Schiphol. Ik begon als een vakantiekracht bij CP Air (Canadian Pacific Airlines) als administratieve hulp. Al snel daarna kwam ik in de operatie terecht; loods- en platformsupervisie. Een fantastische leerschool zo bleek later. Daarna werkte ik voor Cargolux. Bij deze Luxemburgse vrachtmaatschappij was de focus meer gericht op Customer Service en Inside Sales. Via Cargolux kwam ik in aanraking met mijn huidige werkgever IAS. Ik begon in 1991 als customer services agent voor United Airlines en maakte in 2002 de overstap naar Sales & Marketing. Nadat ik in 2008 mijn studie psychologie had afgerond werd ik gevraagd als HR-adviseur.

Ons kantoor op Schiphol heeft IAS ca. 30 medewerkers en wij hebben ook nog een kantoor in België met 12 medewerkers. Naast de standaard HR taken voor deze twee kantoren, houd ik mij ook bezig met o.a. het wagenpark, verzekeringen, pensioenen en IT gerelateerde zaken. Veel uiteenlopende taken, maar dat maakt het leerzaam en uitdagend.

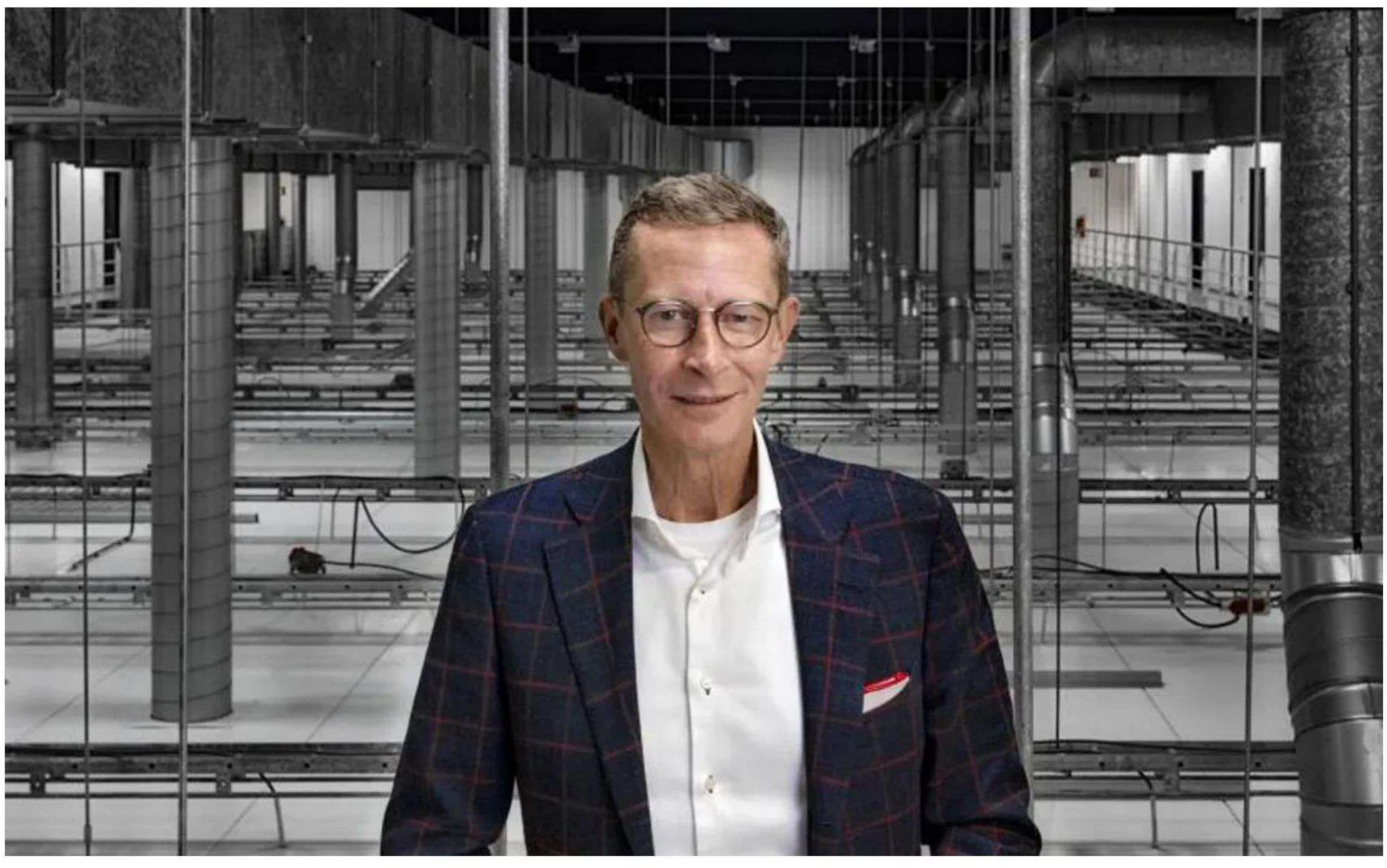
Waarom toegetreden tot LCS?

In deze krappe arbeidsmarkt worstelen bedrijven op Schiphol met hun aantrekkelijkheid. Wij hebben veelal dezelfde problematiek en zoeken allemaal naar de oplossing. Omdat we elkaar daarbij kunnen helpen en van elkaar kunnen leren, willen wij graag met andere bedrijven kennis maken. Voor mij persoonlijk zijn vooral de HR-collega’s uit de community interessant. Daarnaast is een van onze aandachtspunten om vroegtijdig, via stages, in contact te komen met jonge talenten. Hiervoor zijn we al langere tijd in contact met het MBO College Airport voor de aanwas van studenten Logistiek. in Nederland zijn we al een leerbedrijf en in België staan we op het punt dat te gaan worden. Wij zien dit als een investering in onze medewerkers voor de toekomst”.

Fotografie: Natasja Wagner | *Wagnerfotografe*

14 november 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: Gate Gourmet



Met trots heten wij Gate Gourmet welkom in onze community. Gate Gourmet is onderdeel van gategroup, ’s werelds grootste luchtvaart catering bedrijf met hun hoofdkantoor in Zürich. Naast KLM Catering Services (KCS) is Gate Gourmet ook op Schiphol de grootste in zijn soort.

Wij spraken Norbert van den Berg, die sinds een jaar President & Managing Director Northwest Europe is van gategroup. “Ik werk al 34 jaar voor dit prachtige bedrijf. Wij bedienen jaarlijks meer dan 700 miljoen passagiers, die wereldwijd van en naar meer dan 200 luchthavens in ruim 60 landen vliegen. Wij zijn gevestigd in zes continenten en draaien met 43.000 medewerkers een omzet van rond de 5 miljard euro.

Onze business bestaat uit 3 hoofdonderdelen:

- alles wat de crew aan boord nodig heeft voor het bedienen van de passagiers: de maaltijden en de duty free producten, maar ook het linnen, het bestek, de handschoenen, etc;
- de logistiek: alle vrachtwagens en het transport dat nodig is om de maaltijden en materialen aan boord te krijgen;
- de culinaire kant en de food safety. Deze culinaire ‘poot’ van gategroup richt zich vooral op de business class en first class. Hier zijn wij echt onderscheidend in.

Twee locaties in Nederland

In Nederland hebben wij twee locaties: een op Schiphol en een in Boesingherliede. Op Schiphol zit onze core business in Nederland. Hier werken ca. 395 mensen die dagelijks gemiddeld 18.000 warme en koude maaltijden voorbereiden voor 38 vluchten. In Boesingherliede werken ca. 205 medewerkers die dagelijks gemiddeld 6.000 warme, koude én halal maaltijden voorbereiden voor 25 vluchten. Omdat de bereiding van halal maaltijden een speciaal proces vereist, hebben we onze activiteiten in Nederland functioneel gescheiden.

Onze klanten

Onze klanten bestaan grotendeels uit luchtvaartmaatschappijen op de zogeheten long haul vluchten richting Azië, Midden Oosten en Noord Amerika waaronder Garuda Indonsesia, Emirates, Qatar Airways, Delta Airlines, United Airlines en Aero Mexico, maar ook TUI. De vestiging op Schiphol is een smeltkroes van culturen, wat een grote toegevoegde waarde heeft voor het bedienen van de uiteenlopende typen klanten die we hebben.

Krapte op de arbeidsmarkt

Net als andere bedrijven hebben wij ook te maken met goederen die moeilijk of niet verkrijgbaar zijn en met personeelsproblemen. Normaal gesproken is 20% van ons personeelsbestand flexibel, in verband met de fluctuatie op basis van seizoenen. Maar momenteel ligt dat rond de 60%.

Ons culinaire personeel verdween als eerste richting de horeca, maar wij ondervinden ook problemen met het vinden van chauffeurs. Deels speelt de aantrekkelijkheid van Schiphol als werkplek ons parten, maar ook de bekendheid van ons als bedrijf.

Ik heb de commerciële en financiële verantwoordelijkheid voor onze vestigingen in onder andere België, Scandinavië, het Verenigd Koninkrijk, Ierland, Turkije en Hongarije. Alle vestigingen in grote steden hebben te maken met personeelstekorten.

Waarom aangesloten bij LCS?

Wij hebben ons aangesloten bij LCS omdat ik het hebben van relaties op een luchthaven belangrijk vind. Je bent van elkaar afhankelijk, maar je kunt ook van elkaar leren. Want we hebben allemaal dezelfde problemen. Eén daarvan is bijvoorbeeld het feit dat je voor het verkrijgen van een VGB minimaal 8 jaar in Nederland moet wonen. Dat is een enorme drempel bij het aantrekken van personeel. Daar hebben alle bedrijven op Schiphol last van en mogelijk kunnen we samen optrekken richting de oplossing. Daarnaast ben ik er een enorme voorstander van om mensen een loopbaanpad te kunnen bieden over verschillende bedrijven heen. Ik vind het niet erg wanneer mensen doorstromen naar een ander bedrijf op Schiphol. Het maakt me juist trots onderdeel te hebben mogen uitmaken van zijn/haar loopbaan.

Fotografie: Natasja Wagner | *Wagnerfotografe*

4 augustus 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: SSP Nederland



Met trots heten wij SSP Nederland welkom in onze community. SSP is wereldwijd een van de grootste horeca en travel retail specialisten. In Nederland is het de moedermaatschappij van 28 Starbucks winkels die op een NS-station zijn gevestigd, alsook die op Eindhoven Airport. Daarnaast vallen de restaurants, Jamie's Deli en Tastes from the Lowlands op Schiphol onder SSP Nederland.

Wij spraken Peter Hoekstra, die sinds juni 2020 managing director van SSP Nederland is. "20 Jaar geleden ben ik bij de NS gestart met de Albert Heijn To Go-winkels op diverse stations in Nederland. Daarnaast had ik vanuit de NS ook altijd andere formules onder mijn hoede, waarvan in de laatste vier jaar Starbucks. Deze marktkennis kwam goed van pas, omdat NS deze Starbucks-winkels in 2019 heeft overgedragen aan SSP.

Grootste horeca en travel retail specialist

"SSP is wereldwijd een van de grootste horeca en travel retail specialisten. Travel retail betekent letterlijk reisdetailhandel en je vindt onze winkels met name op luchthavens, treinstations, maar ook langs snelwegen en andere plekken waar veel mensen samenkomen. In totaal hebben we meer dan 550 formules in ons portfolio. Naast Starbucks en Jamie's Deli, zijn dat ook Burger King en Yo!Sushi, maar ook (voor velen) minder bekende, maar wel grote merken in de rest van de wereld. Zo kunnen we inspelen op de specifieke behoeften van passagiers die over de hele wereld reizen. We zorgen ervoor dat elk merk bij uitstek geschikt is voor elke locatie. SSP is gevestigd in 36 landen en ons hoofdkantoor zit in Londen.

Investeren in werknemers

Een van de uitgangspunten binnen ons personeelsbeleid is dat alle medewerkers de mogelijkheid moeten krijgen om door te groeien. Wij hanteren een wereldwijde strategie, maar het verschilt per land en per functie hoe deze eruit ziet. In Nederland hebben we bijvoorbeeld een leerportaal waarin iedere medewerker een aantal modules moet doorlopen. Maar op het moment dat iemand bij Starbucks als barista of bij Jamie's als kok in dienst komt, volgt er een speciale training.

Groei en ambitie

In Nederland hebben wij begin 2019 vestigingen van Starbucks overgenomen, waaraan groeiplannen waren gekoppeld voor de aankomende jaren. De coronacrisis gooide echter roet in het eten. Dit was ons echt een hele lastige tijd. Maar als je ziet hoe wij er nu voor staan is dit echt uniek. Dit komt doordat wij, hoe moeilijk dit ook is in de huidige arbeidsmarkt, 24/7 geopend zijn. Inmiddels hebben wij de groeiplannen weer op tafel en kijken wij met welke partijen we kunnen uitbreiden.

Hoe kwam je in contact met LCS?

Aanleiding was de banenmarkt van 11 juni jl. Daarover had ik in eerste instantie contact opgenomen mijn contactpersoon bij Schiphol. Deze schakelde mij door naar LCS en zo zijn wij in gesprek gekomen. SSP heeft zich aangesloten omdat wij het belangrijk vinden onszelf te laten zien en in gesprek te komen met andere bedrijven over actuele arbeidsmarktthema's op Schiphol. Onze HR-manager was onlangs voor het eerst aanwezig bij het HR Netwerk en heeft dit erg positief ervaren. Zo deelden andere HR-collega's hun kennis over het binden van mensen vanuit het UWV; een proces waarmee wij als bedrijf momenteel bezig zijn. Andersom hopen wij de komende jaren ook kennis te kunnen toevoegen aan de community."

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

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

14 juli 2022

LCS verwelkomt D&B The Mobility Group



Met trots heten wij D&B The Mobility Group welkom in onze community. Deze hoogwaardige dienstverlener biedt mobiliteitsdiensten, richt zich op exclusieve corporate-, hotel- en vastgoedopdrachtgevers en levert integrale dienstverlening in de evenementenbranche. Wij spraken Stephan Hannema, general manager.

“Ik ben in 2017 gestart als operations manager bij D&B The Mobility Group en heb gebruik gemaakt van de carrièrekansen die er bij ons zijn. Van operations manager voor enkele klanten ben ik eindverantwoordelijk geworden voor Schiphol, ons grootste contract. Sinds afgelopen september ben ik general manager van het hele bedrijf.”

Wat doet D&B The Mobility Group precies?

“Mobility, een van onze 6 labels, is er voor alle mobiliteitsvraagstukken. Waar D&B in 1993 startte met chauffeursdiensten, is dit medio 2022 een volledige dienstenportfolio met valet parking, shuttlediensten, verkeersregelaars en parkeerbegeleiders. Schiphol kent nog steeds de grootste activiteit met twee omvangrijke parkeerproducten; P6 Valet Parking en Terminal Valet Parking. Dankzij deze service stapt een reiziger zo kort mogelijk voor de terminal uit. Een chauffeur van D&B parkeert de auto en bij terugkomst wordt deze opgehaald en klaargezet. Dit is niet alleen uiterst comfortabel; het bespaart onze klanten ook vooral veel tijd.”

Dat klinkt als een luxe behandeling

“De customer journey staat inderdaad centraal. Voor ons draait het om beleving. Gastvrijheid zit in ons DNA. Om optimale service te kunnen bieden, leiden we ons personeel op via verschillende technische trainingen, je moet immers veilig een auto kunnen besturen, maar ook via gastvrijheidstrainingen. Dit jaar zijn wij bijvoorbeeld een samenwerking gestart met Roberto Payer een gastvrijheidsicoon binnen de hotellerie. Als hospitality ambassadeur gaat hij onder andere ondersteuning geven bij de ontwikkeling van onze medewerkers.

D&B The Mobility Group maakt deel uit van een groter geheel begrijp ik?

“We maken deel uit van D&B The Facility Group. We hebben maar liefst zes kerndiensten (labels), die we ook vaak gecombineerd aan opdrachtgevers aanbieden. Dit zijn naast mijn bedrijf, catering, schoonmaak, beveiliging, receptiediensten en facility management. Alle services draaien bij ons om gastvrijheid en hoogwaardige kwaliteit. Wij willen van de werk- en verblijfplek van onze gasten vooral een prettige omgeving maken, zodat ze daar als individu en in teamverband beter tot hun recht komen.”

Hebben jullie ook te maken met de krapte op de arbeidsmarkt?

“Jazeker. Maar we hebben de afgelopen periode keihard gewerkt om dat op te lossen en dat doen we nog steeds. Vanwege de stijgende vraag naar onze diensten en de huidige arbeidsmarktsituatie werd er ontzettend veel inzet gevraagd van mijn collega’s. Ik ben dus heel erg trots op onze resultaten en de blijvende klanttevredenheid. Nu willen wij verder groeien met alle diensten die we te bieden hebben.”

Waarom wilden jullie je aansluiten bij de LCS-community?

“Tijdens de recent gehouden banenmarkt op Schiphol kwam ik in gesprek met jullie programmamanager Frank van der Laan. En ik vroeg me af waarom we niet eerder lid zijn geworden van dit platform. Deze community zorgt voor learning by example, dankzij het uitwisselen van kennis en ervaring. D&B heeft een wereld van kennis en ervaring te bieden op het gebied van facility- en mobility management. Door deze actief te delen hebben wij voor alle netwerkleden een positieve meerwaarde en vice versa.”

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

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

1 juli 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: Aramex



Met trots heten wij Aramex Nederland welkom in onze community. Aramex is een logistieke dienstverlener die sinds 2003 is gevestigd in Oude Meer, vlakbij Schiphol-Oost. Daarnaast heeft Aramex ook vestigingen in Rotterdam en Eindhoven.

Wij spraken Yvette Barbiers, HR-business partner van Aramex Nederland. Zij is sinds maart 2020 verantwoordelijk voor het HR-beleid op de verschillende locaties in het land. “Een diverse functie met veel dynamiek, want ik ben verantwoordelijk voor alles op het gebied van HR: van in dienst tot uit dienst en alles daartussenin. Zoals recruitment en uitdienstprocedures maar ook medewerkerstevredenheid, Performance Management en Learning & Development”, aldus Yvette.

Logistieke dienstverlener geworteld in het Midden-Oosten

“Aramex is opgericht in 1982 in Amman, Jordanië en sinds 2003 actief in Nederland. Van origine zijn we een organisatie van express diensten, maar tegenwoordig biedt Aramex naast express- en e-commerce ook logistieke diensten, waaronder zee- lucht en railvracht en e-fulfilment. Dit laatste is de verwerking van orders en goederen na een transactie via internet. Ons hoofdkantoor in Nederland is gevestigd op Oude Meer. Op deze locatie hebben we een groot logistiek centrum van ruim 10.000m2 waar wij voor een heel divers klantenbestand als draaipunt fungeren.

Groei tijdens COVID-pandemie

Binnen het klantensegment van Aramex is vooral e-commerce enorm toegenomen. Tijdens de COVID-pandemie waren de winkels gesloten, waardoor consumenten op grote schaal producten via internet gingen aanschaffen. Bij ons heeft dit geresulteerd in een verzesvoudiging van de pakketten die dagelijks verwerkt moesten worden; van 3.000 naar 18.000 pakketten. En dit is de afgelopen twee jaar alleen maar verder gegroeid..

Sorteermachine

Sinds november 2020 hebben we een sorteermachine waar alle pakketten doorheen gaan. Deze zorgt niet alleen voor een versnelling van het proces, maar verlaagt ook de foutgevoeligheid. Deze hoge verwerkingssnelheid heeft ons in de laatste periode veel nieuwe klanten opgeleverd. Want wanneer zij op zoek zijn naar een (nieuwe) logistieke partner, springen wij er echt uit in vergelijking tot andere bedrijven.

Sparren over arbeidsmarktproblematiek

Recent zijn wij in gesprek gekomen met Frank van der Laan, accountmanager van Luchtvaart Community Schiphol. Op basis van dit contact hebben wij besloten toe te treden tot de community. Het is voor ons van grote waarde om in contact te zijn met bedrijven in de omgeving. Het delen van ervaringen en expertise via bijvoorbeeld netwerkbijeenkomsten, stimuleert de ontwikkeling binnen de sector én die van Aramex. Vanuit mijn eigen functie hoop ik dit te kunnen door met andere HR-collega’s te sparren over de huidige arbeidsmarktuitdagingen.

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

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

30 juni 2022

Wat doet het HR Netwerk eigenlijk?



Op donderdag 23 juni vond bij Luchtvaart Community Schiphol (LCS) opnieuw een bijeenkomst van het HR Netwerk plaats. Met de HR-professionals van 16 bedrijven uit de LCS-community werden actuele arbeidsmarktthema's besproken als de banenmarkt en de aantrekkingskracht van Schiphol voor nieuw talent. Daarnaast kwamen de stage guidelines aan de orde; een blauwdruk die recent ontwikkeld is door bedrijfsleven en onderwijs.

Zes keer per jaar organiseert LCS een HR Netwerk-bijeenkomst. Deze zijn bestemd voor de HR-functionarissen van alle partners en spelers; inmiddels 68 in totaal. De bijeenkomsten vinden plaats bij LCS in The Base, bij deelnemende bedrijven op locatie en in de coronaperiode via Teams. Tijdens de bijeenkomsten wordt kennis en ervaring gedeeld over onderwerpen die spelen op de arbeidsmarkt Schiphol.

Herkenning

Vaak is er herkenning bij de aanwezige bedrijven. Denk aan de huidige instroomproblematiek, verzuim of een leven lang ontwikkelen. Deze herkenning versterkt de samenwerking die er al is niet en levert nieuwe samenwerkingen op. Zo werd bijvoorbeeld open hiring, solliciteren zonder CV, geïntroduceerd in het netwerk. Dit leidde vervolgens bij een aantal bedrijven tot implementatie in het wervingsproces.

'Brengen en halen'

LCS vraagt in het HR Netwerk een actieve rol van haar leden; er moet een balans zijn tussen 'brengen en halen'. Om bijeenkomsten succesvol te maken is het delen van kennis, ervaring, good practices en dilemma's van belang. Op deze manier kan het HR-netwerk gezamenlijk oplossingen vinden en kansen identificeren voor actuele arbeidsmarktthema's in de sector.

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

28 juni 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: Bos Logistics



Met trots heten wij Bos Logistics welkom in onze community. Bos Logistics is een full service logistieke dienstverlener die zich al meer dan 60 jaar inzet voor transportoplossingen in de lucht- en zeevracht. Op Schiphol en Brussel biedt Bos Logistics zowel on airport service, als transport en opslag van luchtvracht. Ook zijn zij in de haven van Rotterdam actief in het transport van zeevracht.

Wij spraken Sake-Christiaan Stelpstra, verantwoordelijk voor het personeelsbeleid en resources, zoals coördinatie van chauffeurs en roosterplanning; ”Het is een heel praktisch bedrijf met leuke en enthousiaste mensen die van aanpakken houden.”

Familiebedrijf dat constant groeit

“Wij doen het transport met name voor de grotere netwerk expediteurs en lokale spelers. Hierbij hanteren wij een uniek concept: Onze chauffeurs rijden met een volle lading vanaf de (lucht)haven naar de distributiecentra, waar zij vervolgens ook weer met een volle lading vandaan vertrekken of via pick-ups op de terugweg. Bij ons geldt bovendien dat een boeking die tussen 09.00 en 12.00 uur ’s ochtends wordt gedaan, dezelfde dag nog door ons wordt opgehaald. Het is voortdurend een kwestie van ‘met elkaar de ballen in de lucht houden’, maar dat is precies wat ik zo leuk vind aan mijn werk bij Bos Logistics.

Douane-entrepot

Onze loodsen op Schiphol en Rotterdam beschikken over een douane-entrepot. Dat houdt in dat lucht- of zeevracht (douane goederen) opgeslagen kunnen worden zonder dat deze direct ingevoerd moeten worden. De invoer kan plaatsvinden op het moment dat de goederen daadwerkelijk een nieuwe bestemming krijgen. Bos Logistics heeft de hoogste douane certificering (AEO) en wereldwijd het hoogste veiligheidscertifcaat met betrekking tot de veiligheid van transport een warehouse (TAPA TSR & FRS).

Bos Academy & Bos Vitality

Momenteel zijn wij met verschillende initiatieven bezig om de huidige ontwikkelingen door te vertalen in ons HR-beleid. Hiervoor zijn twee speerpunten gedefinieerd; Bos Academy en Bos Vitality. Onder Bos Academy valt alles op gebied van learning & development. Zo hebben wij inmiddels onze eigen instructeur voor het op peil houden van vakbekwaamheid van chauffeurs en bieden wij verschillende e-learning programma’s aan. Bos Vitality richt zich volledig op het fit en actief houden van ons personeel. Geestelijke en lichamelijke gezondheid zijn voor ons van groot belang.

Inspiratie en contact met vakgenoten

Wij zijn de samenwerking met Luchtvaart Community Schiphol (LCS) aangegaan omdat we graag in contact willen komen met andere bedrijven uit deze business en geïnspireerd willen worden op verschillende kennisthema’s. Via de kennis en ervaringen van anderen kunnen wij ons als organisatie verder ontwikkelen. Daarnaast kijk ik persoonlijk erg uit naar het ontmoeten van nieuwe vakgenoten. Het lijkt mij ontzettend waardevol om kennissessies bij te wonen en te sparren over de problematiek die binnen de community speelt.”

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

Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe

21 juni 2022

LCS verwelkomt nieuwe speler: Klüh



Met trots heten wij Klüh Service Management Nederland B.V. welkom in onze community. Klüh richt zich op Schiphol sinds 20 jaar op vliegtuigschoonmaak en cabin security search en is een dochteronderneming van het Duitse Klüh Service Management GmbH.

Wij spraken Marianne Effting, managing director van Klüh Service Management Nederland B.V. Marianne werkt al 33 jaar op de luchthaven, waarvan de afgelopen 20 jaar bij Klüh: “Op 2 december 2002 is Klüh Service Management Nederland gestart op Schiphol. Ik ben destijds begonnen begonnen als duty manager en werk al sinds het begin samen met Paschal Connolly, voormalig managing director en met Martin Nouwens, operational manager. Sinds november vorig jaar heb ik het stokje van Paschal Connolly overgenomen.”

Vliegtuigschoonmaak en Cabin Security Search

“Wij verzorgen de vliegtuigschoonmaak voor onder meer KLM, KLM Cityhopper, Transavia, TUI, Corendon Airlines, United Airlines, Cathay Pacific, EasyJet en nog een aantal maatschappijen die zijn gecontracteerd via diverse afhandelingsbedrijven. Daarnaast verzorgen wij ook de cabin security search voor een aantal maatschappijen. Cabin security search houdt in dat de cabine wordt gecontroleerd op de aanwezigheid van verboden voorwerpen.”

Persoonlijke band

Ons personeelsbestand bestaat uit een vaste groep van zo’n 250 medewerkers. Deze wordt aangevuld met uitzendkrachten tijdens de pieken van het seizoen. Van het personeel dat vast in dienst is, zijn er veel mensen die al vanaf het begin werkzaam zijn bij Klüh. Door deze jarenlange samenwerking is er een hele hechte groep collega’s ontstaan. Zeker in deze sector, met veel fysiek werk, is dit vrij uniek. Wij kennen al onze medewerkers persoonlijk en vinden het belangrijk om goed voor hen te zorgen. Op feestdagen is er bijvoorbeeld voor iedere medewerker een maaltijd en op ‘De dag van de schoonmaker’, staan wij extra stil bij ons personeel met een attentie voor iedere medewerker.

Breed netwerk

Wij zijn bekend geworden met Luchtvaart Community Schiphol (LCS) door de banenmarkt in april. Bij Klüh was niet bekend wie de organisator van deze banenmarkt was. Op deze manier is onze HR-manager in gesprek gekomen met LCS en hebben wij ons bij jullie aangesloten. We willen graag op de hoogte zijn van wat speelt in de sector en zijn geïnteresseerd in het brede netwerk. Deze samenwerking kan ons helpen verder te ontwikkelen als organisatie.”

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

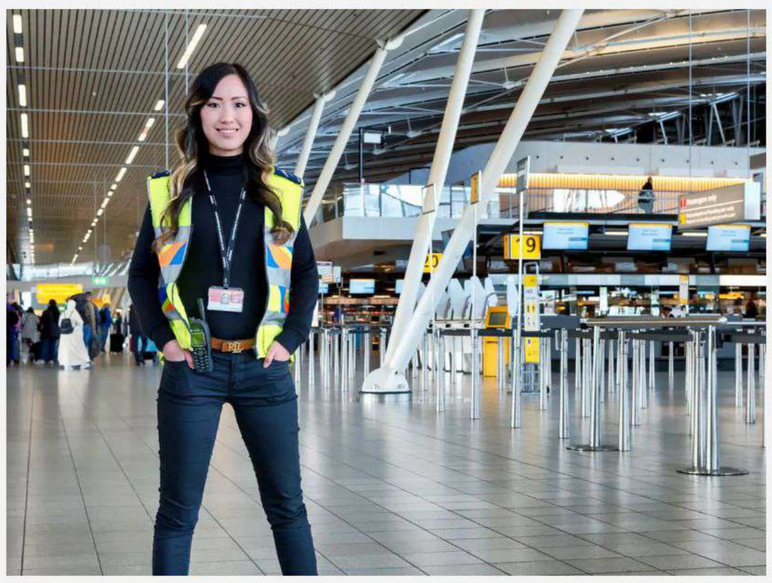
Fotografie: Natasja Wagner | Wagnerfotografe



UITGELICHT

In dit jaarverslag zul je meerdere artikelen tegenkomen. Dit zijn artikelen op basis van gesprekken met LCS-medewerkers en de nieuwsberichten die wij in het afgelopen jaar op onze website hebben geplaatst. Onderstaand vind je drie 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.

‘Als je op Schiphol werkt, kom je altijd met verhalen thuis’



Ontmoet Rosemaryn

Rosemaryn Schep volgde de mbo4-opleiding Aviation Operations Officer op MBO College Airport in Hoofddorp. We interviewden haar ...

Lees verder



Ontmoet Alex

Alex Vente werkt sinds anderhalf jaar bij schoonmaakbedrijf Raggers. Hij volgde een aantal trainingen en deed mee ...

Lees verder



Ontmoet Gurcharandass

Gurcharandass Ji zit in de laatste fase van zijn versnelde opleiding Facilitair Manager Luchthaven (niveau 4) en is vice-voorzitter ...

Lees verder

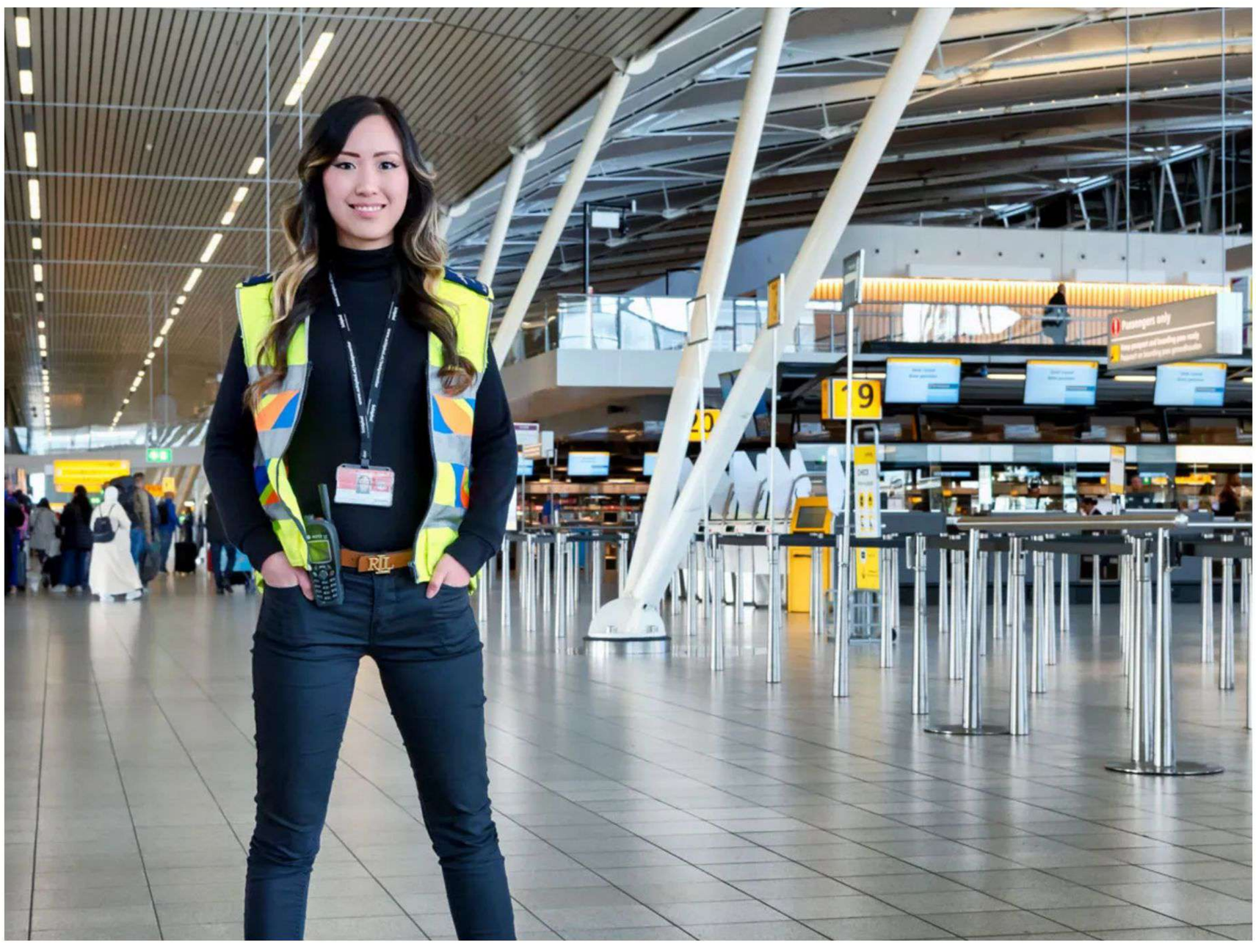
« terug naar overzicht

volgende pagina »

© 2023 Luchtvaart Community Schiphol

Uitgelicht

‘Dat gevoel van onderlinge saamhorigheid is heel bijzonder’



Rosemaryn Schep volgde de mbo4-opleiding Aviation Operations Officer op MBO College Airport in Hoofddorp. We interviewden haar voor het jaarverslag van 2019 tijdens haar stage bij de afdeling Day2Day Operations van Royal Schiphol Group. Haar grote wens was om daar ooit te werken. Die wens ging sneller in vervulling dan ze had verwacht. Op 1 februari is ze begonnen als Authority Officer Terminal. Ten tijde van dit interview was ze nog in opleiding.

“Mijn eindstage liep ik bij Viggo”, vertelt Rosemaryn. “Dat was in coronatijd en het was lastig om een stagepek te vinden. Viggo was toen als nieuwe afhandelaar gestart op Schiphol, dus ik was superblij met deze plek. Ik heb toen zes maanden meegewerkt in de operatie als bagage & ramp employee. Dat betekent dat je samen met je collega’s vliegtuigen laadt en lost. Dat was zwaar, maar ik had het ook ontzettend naar mijn zin. De mensen, de mentaliteit. Eén team één taak is echt het motto.

Verantwoordelijk voor het turnaround proces

In 2021 studeerde ik af en mocht ik bij Viggo blijven werken. Als flight officer en turnaround coördinator. In deze functie was ik verantwoordelijk voor het hele turnaround proces van een vlucht. Je ziet erop toe dat dit proces veilig en op tijd gebeurt, en je doet de communicatie tussen de gate, de crew en het platform. Per dienst kreeg ik tussen de 4 en 8 vluchten toegewezen. Ik vond dat geweldig om te doen en het ging me goed af. Ik heb me in het begin echt moeten bewijzen. Ik kwam daar als 22-jarige en moest het wel waarmaken. Je moet dit leuk vinden, lef tonen en niet bang zijn. Maar als je je eenmaal bewezen hébt, dan zit het ook goed.

Multiskilled werken

Bij Viggo werken ze multiskilled. Dat wil zeggen dat je multi inzetbaar bent en er steeds nieuwe skills bij leert. Dat betekende dat ik nog steeds kon worden ingezet bij het laden en lossen, maar ook dat ik parttime ben begonnen als trainer. Ik trainde alle nieuwe collega’s en begeleidde bestaande collega’s bij het aanleren van nieuwe skills. Hierbij moet je denken aan de skills in de bagagekelder en op het platform, maar ook de skills van flight officer en het bedienen van de VDGS (visual guiding & docking system). Dat was wel even wennen in het begin, maar uiteindelijk heb ik ook daar m’n draai in gevonden en ben ik fulltime trainer geworden.

Sollicitatie

Tijdens mijn stage bij Royal Schiphol Group was het al mijn doel en om daar ooit te gaan werken. Ik had contact gehouden met een aantal mensen en op een gegeven moment werd ik getipt dat er waarschijnlijk een vacature van Authority Officer Terminal zou vrijkomen. Hoewel ik het nog steeds naar mijn zit had bij Viggo, heb ik toch gesolliciteerd want deze kans wilde ik niet laten schieten. Ik werd uitgenodigd voor een gesprek en een maand later stond ik ergens op het platform een turnaround proces te begeleiden, toen ik werd gebeld dat ik was aangenomen. Ik wist niet wat me overkwam!

Wat doet een Authority Officer?

Er zijn vier soorten Authority Officers: Terminal, Airside, Landside en Bagage. Wij zijn er voor de veiligheid en de handhaving van de geldende regels. Als Authority Officer Terminal letten mijn collega’s en ik er op dat er veilig gewerkt wordt in de terminal. Ook zien wij bijvoorbeeld toe op de snelheid van elektrische voertuigen (de EVW’s), of mensen hun gordel dragen en of ze niet bellen tijdens het rijden. Afhankelijk van de ernst van de overtreding spreken wij hen aan of krijgen ze een schriftelijke waarschuwing. Wanneer er schade gereden wordt, maken wij een rapport op. Daarnaast draaien wij BHV-diensten.

Tot slot

Het leuke aan dit werk vind ik het contact met iedereen in de terminal, de medewerkers van andere bedrijven. Dat gevoel van saamhorigheid is heel bijzonder. Ik zie mezelf hier voorlopig niet weggaan. Ik wil eerst deze baan goed onder de knie krijgen en dan zie ik wel weer verder. Schiphol kent zoveel verschillende functies!

Uitgelicht

‘Ik voel me echt gewaardeerd’



Alex Vente werkt sinds anderhalf jaar bij schoonmaakbedrijf Raggers. Hij volgde een aantal trainingen en deed mee aan de pilot Taakroulatie in de schoonmaak. Een mooi voorbeeld van een Schipholmedewerker die werkt aan zijn duurzame inzetbaarheid.

“Voordat ik bij Raggers kwam werken, had ik al verschillende baantjes gehad. Ik heb onder andere in de reclameproductie gewerkt en bij een kippenverwerkingsfabriek”, vertelt Alex. “Een van mijn leidinggevenden zei destijds dat ik goed was in schoonmaken en dat bracht mij op het idee om in de schoonmaak op Schiphol te gaan solliciteren. Ik werd aangenomen bij Raggers, maar toen ik mijn Schipholpas had opgehaald, kon ik hem bijna direct weer inleveren, want toen kwam corona en lag alles stil. Ik heb bij Raggers een briefje achtergelaten, dat als ze me weer nodig hadden, ze me mochten bellen. Ondertussen moest ik op zoek naar ander werk. Ik heb bij een bouwbedrijf gewerkt waar ik stenen moest klaarleggen voor een metselrobot en ik heb in de schoonmaak gewerkt. Gelukkig werd ik op een gegeven moment door Raggers gebeld dat ik terug mocht komen.

Werkzaamheden

Wat ik doe is kozijnen afnemen, stofzuigen, prullenbakken legen en wc’s schoonmaken. Dat doe ik op verschillenden doorlaatposten, zoals bij hek 43 en 54 en bij diverse vrachtposten. Ik heb iets van 20 ‘huisjes’. Eigenlijk houd ik alles wat ik tegenkom bij. Dat is mijn taak.

Vorig jaar heb ik meegedaan aan de pilot Taakroulatie in de Schoonmaak. Ik vind mijn werk leuk en ik heb vaste taken, maar ik wil ook wel eens iets anders doen. Tijdens de pilot heb ik geleerd om ramen te wassen. Dat vond ik leuk en af en toe word ik nu wel eens gebeld als ze een glazenwasser nodig hebben. Gelukkig heb ik geen lichamelijke klachten, maar de pilot heeft me wel bewuster gemaakt. Ook heb ik vorig jaar via de RAS (Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche) een 4-daagse ergonomie-training gedaan om te leren hoe je het beste kunt stofzuigen, dweilen en tillen. Daar heb ik veel van opgestoken. Zware vuilniszakken til ik bijvoorbeeld altijd met twee handen en dichtbij mijn lijf.

> “Voordat ik bij Raggers kwam werken, had ik al verschillende baantjes gehad. Ik heb onder andere in de reclameproductie gewerkt en bij een kippenverwerkingsfabriek”

Leuke mensen

Het leuke van mijn werk vind ik de mensen die ik overal tegenkom en waarvan ik de meeste inmiddels ken. Ze zeggen vriendelijk gedag en zijn tevreden over me. Ik voel me echt gewaardeerd. Ik heb leuke collega’s, de meeste in ieder geval, en ik word vrij gelaten. Dat is voor mij heel belangrijk. Zulk werk als bij Raggers vind ik nooit meer, ik heb het er echt naar mijn zin*. Natuurlijk heb ik ook wel eens géén zin en kom ik smerige situaties tegen. Dan zeg ik daar wat van. Dingen als: “Gisteren heb ik hier net stofgezogen en nu kan ik weer aan de gang!” of “Dat doe je thuis toch ook niet?”. Je hebt mensen die er echt een t*ringzooi van maken. Op sommige plekken zou ik eigenlijk twee keer per dag moeten komen om het goed bij te kunnen houden. Maar dat kan niet, want ik moet nu al flink doorwerken om alles binnen de tijd af te krijgen.

Digitale vaardigheden

In november vorig jaar volgde ik ook nog de training digitale vaardigheden. Ik wist al best veel van werken met computers, maar heb daar toch weer nieuwe dingen geleerd. Zoals bepaalde sneltoets combinaties op het toetsenbord. En dat we die laptop na de training mochten houden, dat was mooi meegenomen!", besluit Alex.

**Alex heeft tot zijn grote blijdschap eind maart een vast contract gekregen bij Raggers.*

Uitgelicht

‘Als je op Schiphol werkt, kom je altijd met verhalen thuis’



Gurcharandass Ji zit in de laatste fase van zijn versnelde opleiding Facilitair Manager Luchthaven (niveau 4) en is vice-voorzitter van de Studentenraad van MBO College Airport. Daarnaast is hij ambasssadeur voor de IMC Weekendschool en heeft hij 32.000 volgers op Instagram.

Wat doet de studentenraad?

“De studentenraad is van en voor studenten. Deze bestaat uit een voorzitter, een vice-voorzitter, een penningmeester, een secretaresse en ca. vier algemene leden”, legt Gurcharandass uit. “In de studentenraad zitten twee studenten van iedere opleiding op MBO College Airport, maar helaas zijn nog niet alle opleidingen even goed vertegenwoordigd. Wij organiseren onder andere evenementen over onderwerpen die spelen bij studenten. Zoals bijvoorbeeld het Mental Health Festival, waarin wij aandacht vroegen voor de (geestelijke) gezondheid van studenten. Ook doen wij onderzoek onder studenten wat zij graag anders zouden willen op school. Dat kunnen positieve dingen zijn, zoals meer groen rondom de school, de wens voor een fitnessruimte of de behoefte aan menstruatieproducten. Maar er gebeuren ook minder leuke dingen, zoals onenigheid tussen een klas en een docent en dan zijn wij de tussenpersoon tussen de studenten en de directie. Met Valentijnsdag hadden we een photobooth neergezet waar studenten met elkaar op de foto konden. Onderaan de foto stond de tekst: “Vind liefde @studentenraadairport”. Want school is niet alleen om te leren, maar ook voor de leuke dingen en om elkaar te ontmoeten, ook in de liefde!”

Vertel eens iets over je opleiding?

“Ik ben nu bijna klaar met de opleiding Facilitair Manager Luchthaven. Versneld, met de gedachte dat ik dan extra tijd zou hebben. Om geld te verdienen, op vakantie te gaan en nieuwe mensen te leren kennen. Leiding geven en de leiding nemen vind ik leuk. Medestudenten wilden meestal graag in mijn groepje. Ik hou van deadlines en het liefst ben ik voor de deadline al klaar. Het is niet zo dat ik alles doe hoor, als mensen zich niet aan hun afspraken houden of de kantjes er vanaf lopen dan spreek ik ze daarop aan. Zij moeten zelf ook moeite doen om een goed cijfer te halen.”

Wat is de IMC Weekendschool?

“Op de weekendschool maak je op jonge leeftijd kennis met de diversiteit aan vakgebieden. Ik ben daar in groep 7 mee begonnen. We kregen gastlessen en ik ben op veel plekken geweest, zoals op de afdeling chirurgie van een ziekenhuis en in de rechtbank. Wij leerden hoe het daar aan toe ging en moesten ook situaties naspelen, compleet met outfits. Ik heb daar veel van geleerd en vond het erg leuk. Na 3 jaar heb ik een mooi diploma gekregen en nu ben ik alumnus. Na verloop van tijd ben ik gevraagd als ambassadeur en nu vertel ik basisschoolleerlingen waarom het zo belangrijk is om al in een vroeg stadium kennis te maken met verschillende beroepen.”

Ben je inmiddels aan het bijverdienen?

“Tijdens mijn studie heb ik stage gelopen bij HMSHost en bij Axxicom Airport Caddy. Ze misten me bij Axxicom toen mijn stage was afgelopen en vroegen me of ik terug wilde komen. Omdat ik daar nu tijd voor heb, werk ik er sinds februari 2023 fulltime als passenger assistant. Na de zomervakantie wil ik de opleiding Human Resource Management gaan doen aan de Hogeschool van Amsterdam.”

Wat vind je leuk aan het werken op Schiphol?

“Als je op Schiphol werkt, komt je altijd met verhalen thuis. Er gebeurt van alles, er zijn zoveel soorten passagiers en overal is humor te vinden. En ik vind het fijn om mensen te helpen. Natuurlijk gebeuren er ook nare dingen. Onlangs heb ik een sterfgeval meegemaakt en daar had ik het wel even moeilijk mee. Mijn vader werkt ook op Schiphol. Door hem ben ik enthousiast geraakt. Studenten zouden meer moeten weten over de diversiteit aan functies, dat kan beter gepromoot worden. Gelukkig zet LCS zich daarvoor in, bijvoorbeeld met de banenmarkten.”

Wat vind je belangrijk bij een baan?

“Wat ik belangrijk vind is de mogelijkheid om door te groeien, ook in salaris. En dat je gewaardeerd wordt als werknemer. Wat ik goed vind is dat je op school wordt voorbereid op de beroepspraktijk. Maar ik zou ook graag willen weten waar je salarisstrook uit opgebouwd is, wat daar vanaf gaat en waarom en hoe je bijvoorbeeld belastingaangifte moet doen. Daar zou meer aandacht voor mogen zijn.”

32k volgers op Insta, hoezo?

“Presenteren en vlogs doen is echt mijn ding. Voor de Weekendschool neem ik soms filmpjes op tijdens evenementen en privé vind ik het leuk om met muzikanten, acteurs of andere interessante mensen live te gaan. Mijn familie komt uit India en mijn vader kent veel acteurs uit de Bollywood scene. Daarnaast is hij muzikant geweest. Het hebben van connecties is belangrijk, zowel privé als in je werk. Ooit hoop ik op Instagram een blauw vinkje achter mijn naam te krijgen”, besluit Gurcharandass.

NAWOORD

"Samen de aantrekkelijkheid van de werkplek Schiphol versterken"



Daan Nijssen - bestuursvoorzitter LCS en VP HR Center of Expertise Resourcing & Health, KLM



LCS zet zich in om Schiphol aantrekkelijker te maken als plek om te werken en je te ontwikkelen. Initiatieven werkopschiphol.nl en de banenmarkten leveren hier een belangrijke bijdrage aan. WerkopSchiphol is dan ook niet alleen een vacatureplatform, maar in samenwerking met MBO College Airport, de Hogeschool van Amsterdam en andere onderwijsinstanties ook een plek om je te ontwikkelen.

Ik vond het mooi om te zien dat MBO College Airport op de laatste banenmarkt in februari ook aanwezig was met hun BBL-opleidingen. Omdat het zo belangrijk is voor werkenden op Schiphol om je te blijven ontwikkelen en door te groeien.

15 jaar LCS

Ik vind het positief hoe LCS haar community in de afgelopen jaren heeft weten uit te bouwen en in staat is om via verschillende netwerksessies en evenementen kennis te delen. Kennis over de huidige, weerbarstige arbeidsmarkt. Daar helpen zij werkgevers echt mee. Tijdens het LCS Event ter ere van haar 15-jarige jubileum in november gingen verschillende werkgevers met elkaar in gesprek en wisselden zij ervaringen uit. Dat is echt de kracht van LCS: verbinden en samen een antwoord vinden op de vragen die nu leven in de arbeidsmarkt.

Bekijk jubileumvideo

Arbeidsmarkt

Alle werkgevers worstelen met het aantrekken van talent en de concurrentie is enorm. Er is een overvloed aan vacatures en het is echt een werknemersmarkt geworden. Op de banenmarkt in februari zag je ook dat sommige werkgevers buiten al werkzoekenden stonden te rekruteren. Als werkgevers moeten wij laten zien wat we te bieden hebben in plaats van andersom. We gaan van 'post and pray' naar 'hunt 2 hire'. Toch kijken werkzoekenden niet alleen naar salaris en arbeidsvoorwaarden, maar ook naar perspectief en ontwikkeling. De werkgevers zijn wakker, maar moeten meer overgaan tot actie.

Vergrijzing

Actie is ook van belang omdat we een uitstroomgolf zien aankomen van pensioengerechtigden. Die uitstroom opvangen in de toch al krappe arbeidsmarkt, is lastig. Daar komt nog bij dat er onder invloed van technologie nieuwe en andere soorten banen ontstaan. Daar moeten we ons als werkgevers op voorbereiden.

> "Als werkgevers moeten wij laten zien wat we te bieden hebben in plaats van andersom.

Instroom en behoud bij KLM

Instroom van nieuw talent is belangrijk, maar het behoud van je medewerkers ook. De werving van nieuwe medewerkers vliegen we bij KLM doelgroepgericht aan. Zo vindt operationeel personeel perspectief en ontwikkeling belangrijk, volgt technisch personeel graag nieuwe technologieën en zijn IT-professionals geïnteresseerd in innovatieve projecten.

Binnen KLM vinden we het belangrijk om onze medewerkers te blijven volgen: wat willen zij, hoe kunnen we hen daarbij ondersteunen? Hier voeren wij ontwikkelgesprekken over. Ook kijken we naar interne doorstroom. Want uitstroom bij de ene divisie kan voor instroom zorgen bij een andere plek binnen de organisatie.

Verduurzaming

De aantrekkelijkheid van een werkplek wordt voor veel mensen ook bepaald door de mate van aandacht voor verduurzaming. Daar moet je elkaar als sector in versterken, door uit te stralen dat je daar samen je best voor doet. Binnen KLM lopen diverse trajecten. Wij zijn bezig om al het rijdende afhandelingsmaterieel elektrisch te maken en om het gebruik van waste zoveel mogelijk uit ons hele proces te halen. Onze nieuwe generatie vliegtuigen is geluidsarmeren daarnaast zijn we aan het experimenteren met SAF (Sustainable Aviation Fuel); een duurzame brandstof op basis van gerecycled frituurvet, die minder extra CO2 aan de atmosfeer toevoegt.

Tot slot

De weerbarstigheid van de arbeidsmarkt is 'here to stay'. LCS heeft de kennis van deze arbeidsmarkt en deelt deze met haar community, die zich blijft uitbreiden. Daar laat zij echt toegevoegde waarde mee zien en daar ben ik trots op. Daarbij is het ook nog een mooie club van bevlogen mensen. Heel belangrijk, want wij werken mét mensen, vóór mensen en bedrijven.

Daan Nijssen

bestuursvoorzitter LCS en VP HR Center of Expertise Resourcing & Health, KLM

« terug naar overzicht

volgende pagina »

© 2023 Luchtvaart Community Schiphol



EVENTS



25 november 2022

Geslaagd wervingsevent voor beveiligers

Lees meer



8 juli 2022

Banenmarkt levert ruim 230 nieuwe banen op

Lees meer



16 juni 2022

Inspirerend event: 'House of Aviation (HoA)'

Lees meer



4 april 2022

Succesvolle banenmarkt Schiphol!

Lees meer



4 maart 2022

Onboarding nieuwe stagiairs ‘Enjoy the ride!’

Lees meer



21 januari 2022

Bijeenkomst over techniek in de toekomst

Lees meer

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



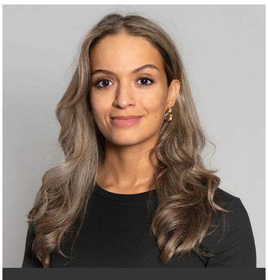
Flip Nellissen
Programmamanager
Onderwijs en Ontwikkeling



Frank van der Laan
Programmamanager
Community management & Inzetbaarheid



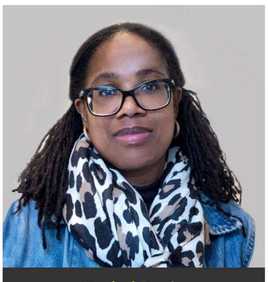
Helma Bos
Backoffice medewerkster



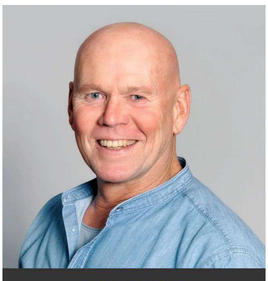
Ilhame Riyani
Programmamanager
Arbeidsmarktexpertise, Instroom, Inclusie en Onderwijs



Margreet Hak
Programmamanager
Inzetbaarheid, Onderwijs en Ontwikkeling



Rachel Penig
Financieel medewerkster



Erik de Vries
Programmamanager
Onderwijs en Ontwikkeling



Joyce Schriemer
Programmamanager



Peggy Babel-Herbonnet
Management assistente



Caro van Dijk
Programmamanager

« terug naar overzicht

© 2023 Luchtvaart Community Schiphol

COLOFON

Dit is een uitgave van Luchtvaart Community Schiphol

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

Postadres
Postbus 7501
Locatiecode 03-10
1118 ZG SCHIPHOL

Telefoon algemeen
020 601 89 15
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

Teksten en eindredactie:
Birgitte Tuinman

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

April 2023