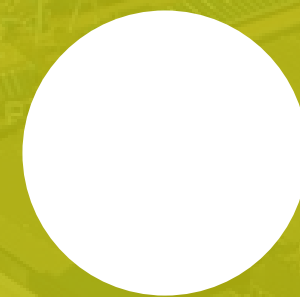




# Arbeidsmarktvisie 2024

## Schiphol



## Voorwoord

Dit is de nieuwe arbeidsmarktvisie Schiphol. In de afgelopen jaren is de arbeidsmarkt op Schiphol sterk veranderd, net als de focus van de bedrijven. Daarom hebben wij samen met de LCS Council; een aantal toonaangevende bedrijven in onze community, [de arbeidsmarktvisie van 2019](#) aangescherpt.

De pandemie heeft ons belangrijke inzichten gegeven. Want wat te doen als het niet meer gaat zoals we gewend zijn? De wereld, Nederland en Schiphol bevinden zich in een transitie. Een veranderende demografie, een groeiend aantal vacatures en een tekort aan personeel beïnvloeden hoe we ons werk moeten organiseren. Daarnaast hebben we als samenleving grote ambities op het gebied van milieu en duurzame inzetbaarheid, en zijn verdere automatisering en digitalisering onafwendbaar. Wat betekent dit voor Schiphol?



# De arbeidsmarkt op Schiphol is anders dan in de rest van Nederland

Schiphol is een unieke werkplek, met werk voor circa 74.000 mensen bij ruim 1.000 organisaties in een 24/7 dynamiek. De luchtvaartsector is een waardeketen van verschillende sectoren zoals logistiek, beveiliging, catering, hospitality, retail, transport, techniek, vliegtuig- en bagageafhandeling en schoonmaak. Deze keten kenmerkt zich door diverse functies met een grote onderlinge verbondenheid en afhankelijkheid.



# Samen voor een sterke arbeidsmarkt op Schiphol

Wij, de bedrijven in de LCS Council, hebben de ambitie om bij te dragen aan een goed werkende arbeidsmarkt op Schiphol. Ons werk in de luchtvaart vraagt om goed gekwalificeerde mensen, want werken in de luchtvaart is *champions league*. Om deze mensen aan te trekken en te behouden is samenwerking nodig. Daarvoor moeten we verder kijken dan het individuele bedrijfsbelang. Want juist door die grote diversiteit aan functies zijn er ook veel ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden.

Wij geloven in de kracht van de luchtvaartsector en erkennen de maatschappelijke rol die wij gezamenlijk in de omgeving hebben.

Een sterke arbeidsmarktvisie is essentieel om te kunnen navigeren. Dit document fungeert dan ook als kompas voor de komende jaren. Het geeft weer wat wij als Council belangrijk vinden en waar zij op willen inzetten.

Als Council zien wij de volgende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt Schiphol:

- **Er is focus nodig op kwaliteit.** Na de coronacrisis hadden we, door het snel aantrekken van de arbeidsmarkt, te maken met een grote vraag naar personeel. Er is ingezet om op korte termijn voldoende mensen te werven, wat invloed heeft gehad op de kwaliteit.
- Door deze grote toename van nieuwe mensen **wijzigde de verhouding tussen nieuwe en huidige medewerkers.** Dit had invloed op de dynamiek op de werkvloer en maakte duidelijk hoe belangrijk de begeleiding van (nieuwe) mensen is.
- In de komende jaren **wordt een uitstroom verwacht als gevolg van pensionering.** Dit leidt tot een groot vervangingsvraagstuk, wat vraagt om de borging van kennis.
- **Generatie Z heeft de arbeidsmarkt betreden.** Vastigheid en *lifetime employment* zijn voor deze jonge mensen geen vanzelfsprekendheid. Zij willen flexibiliteit, hebben veel prikkels nodig en ze zijn sneller toe aan een nieuwe uitdaging. Ze willen graag nieuwe dingen leren en doen dit in een kortere tijd. Als werkgevers kunnen we hiervan leren, maar hen behouden vraagt andere inspanningen.
- **Mensen die op Schiphol werken zijn trots op hun werk.** Door de media wordt Schiphol echter niet gepositioneerd als aantrekkelijke plek om te werken. Berichten over arbeidsomstandigheden komen vaak negatief in het nieuws en de mooie kanten en de veelzijdigheid van werken in de luchtvaart worden nauwelijks belicht. Werkzoekenden kiezen daardoor minder snel voor Schiphol als werkplek.





# Visie voor de arbeidsmarkt Schiphol

*“Wij willen samenwerken aan een aantrekkelijke arbeidsmarkt op Schiphol, waar aandacht is voor de mens achter de medewerker, waar ruimte is voor ontwikkeling en waar iedereen welkom is; op een luchthaven waar kwaliteit hoog in het vaandel staat en de arbeidsomstandigheden goed zijn”.*

## Goed werkgeverschap

De basis van deze arbeidsmarktvisie ligt naar onze mening in goed werkgeverschap. Goed werkgeverschap draait om zorgen voor je medewerkers en de mens centraal stellen. Het stimuleren van duurzame inzetbaarheid, het voorzien in aantrekkelijke arbeidsomstandigheden en het bieden van een (sociaal) veilige werkomgeving.

Vanuit deze visie en vanuit goed werkgeverschap hebben wij de ambitie om de komende jaren in te gaan zetten op de volgende thema's:

### Behoud

- Coachend leiderschap: 'het goede gesprek'
- Mens centraal/welzijn
- Duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling, levensfase bestendige loopbaan
- DEI&B (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging)
- Samenwerking tussen verschillende generaties



### Aantrekkelijkheid

- Imago van de luchtvaart
- Samen optrekken in het uitdragen van dit imago
- Trots op je werk (uitstralen)

### Kwaliteit

- Kwaliteit van werk
- Kwaliteit van medewerker
- Kwaliteit van werkgever
- Kwaliteit van werkplek
- Kwaliteit van partnership
- Kwaliteit van opdrachtgever



## 1. Behoud

Wij zetten in op het behoud van medewerkers op Schiphol. Door de grote vraag naar personeel is instroom van belang. De uitdaging is vervolgens om deze nieuwe mensen, maar zeker ook de huidige medewerkers, (voor de sector) te behouden.

Dat vraagt van ons dat wij:

- Investeren in de ontwikkeling van coachend leiderschap bij leidinggevenden, zodat ‘het goede gesprek’ het behoud kan versterken
- Investeren in het welzijn van de medewerker door de mens centraal te stellen
- Investeren in een community breed DEI&B-beleid (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging), zodat iedereen zich welkom en veilig voelt op de luchthaven
- Investeren in de samenwerking tussen generaties en de diversiteit aan generaties als kracht- en inspiratiebron gebruiken
- Investeren in duurzame inzetbaarheid, in ontwikkeling en in een levensfase bestendige loopbaan zodat iedereen die wil, op Schiphol kan (blijven) werken
- Investeren in het borgen van kennis





## 2. (Collectieve) aantrekkelijkheid

Mensen die op Schiphol werken zijn trots op hun werk. In een krappe arbeidsmarkt is aantrekkelijkheid van belang. Wij willen daarom de trots van de medewerkers én de kansen op de luchthaven samen uitdragen. Onze luchthaven biedt immers, door het grote aantal bedrijven en door de enorme diversiteit aan functies, legio doorgroeikansen, grote afwisseling en de mogelijkheid om te werken aan innovatie en duurzaamheid.

De locatie Schiphol moet voor iedereen een aantrekkelijke werkplek zijn:

- Waar je trots op bent, omdat je waarde toevoegt aan een fundamentele waardeketen
- Waar je kunt leren en waar je je (verder) kunt ontwikkelen
- Waar legio (doorgroei)mogelijkheden zijn bij unieke bedrijven in verschillende sectoren
- Waar werk is voor iedereen, ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
- Waar je kunt werken aan de toekomst van de luchtvaart in Nederland
- Waar de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden aantrekkelijk zijn



### 3. Kwaliteit

Wij willen meer focussen op de kwaliteit van onze (nieuwe) medewerkers. Daarnaast vinden wij de kwaliteit van werk, van medewerkers, van werkgever, van werkplek, van partnership en van onze opdrachtgever(s) minstens zo belangrijk. Samen staan we voor kwaliteit.

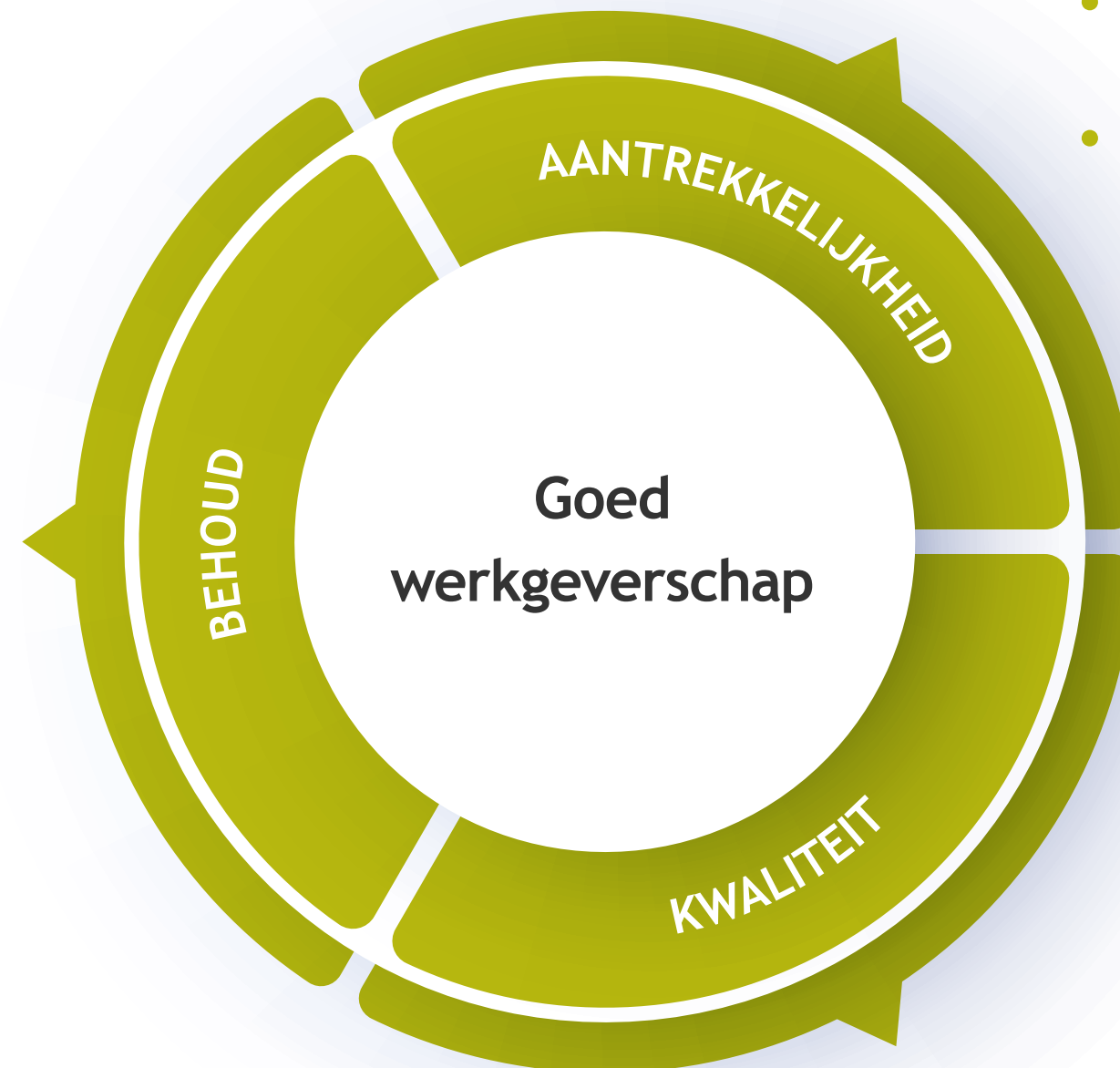
De veranderde omstandigheden op de arbeidsmarkt en de aanhoudende krapte vragen onze gezamenlijke aandacht voor:

- De kwaliteit van het werk (afwisseling, voldoende begeleiding, ruimte om te groeien in hun ervaring en vakbekwaamheid).
- De kwaliteit van de medewerkers op Schiphol. Wij zijn kritischer op wie wij binnenhalen en zetten ons in om deze nieuwe mensen goed te begeleiden: *hire for attitude, train for skills*.
- De kwaliteit van ons als werkgever. Wij bieden aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en zorgen goed voor onze medewerkers.
- De kwaliteit van de werkplek (een veilige en gezonde werkomgeving, met veilige en gezonde arbeidsomstandigheden).
- De kwaliteit van partnership. De samenwerking tussen de werkgevers is van cruciaal belang, vanwege de onderlinge samenhang en afhankelijkheid.
- De kwaliteit van onze opdrachtgever(s). Een goed opdrachtgever geeft de opdrachtnemer de ruimte om een goed werkgever te zijn.

# Arbeidsmarktvisie 2024

## Behoud

- Coachend leiderschap: 'het goede gesprek'
- Mens centraal/welzijn
- Duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling, levensfase bestendige loopbaan
- DEI&B (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging)
- Samenwerking tussen verschillende generaties



## Aantrekkelijkheid

- Imago van de luchtvaart
- Samen optrekken in het uitdragen van dit imago
- Trots op je werk (uitstralen)

## Kwaliteit

- Kwaliteit van werk
- Kwaliteit van medewerker
- Kwaliteit van werkgever
- Kwaliteit van werkplek
- Kwaliteit van partnership
- Kwaliteit van opdrachtgever





Wij roepen de bedrijven in de luchtvaartsector op om de komende jaren invulling te geven aan deze arbeidsmarktvisie; binnen de eigen organisatie, samen met andere bedrijven of samen met Luchtvaart Community Schiphol (LCS) als verbindende partij.

*N.B. Wij hebben in deze arbeidsmarktvisie gekozen voor het woord medewerker, met de volgende definitie:*

*De natuurlijke persoon die op grond van een overeenkomst van de instelling daadwerkelijk werkzaam is in deze instelling. Hiertoe behoren alle personen met een arbeidsovereenkomst, een toelatingsovereenkomst of een detacheringsovereenkomst, evenals waarnemers, externe dienstdoenden, uitzendkrachten, stagiair(e)s en vrijwilligers.*

**Namens de LCS Council:**

Patricia Vitalis, voorzitter *(Royal Schiphol Group)*

Marloes van Laake *(Transavia)*

Marlou Banning *(Luchtverkeersleiding Nederland)*

Karin Jukes *(Douane)*

Ellen Groenewoudt *(Trigion)*

Martijn Limburg *(Viggo)*

Mathieu Essenberg *(KLM Ground Services)*

Michiel van der Eijk *(KLM Catering Services)*

Olaf Hoftijzer *(Regional Jet Center)*

Rawin Jharap/Otto van Geffen *(I-SEC)*

Rob Westerlaken *(Vebego)*

Ronald Loendersloot *(HMSHost)*

Francien David *(Luchtvaart Community Schiphol)*



## Colofon

Inhoud en redactie: Birgitte Tuinman, communicatiemanager  
en René Bieman, programmamanager

Vormgeving en graphics: CreativeHub Brightlands

Publicatiedatum: november 2024

Heb je vragen of opmerkingen? [luchtvaartcommunity@schiphol.nl](mailto:luchtvaartcommunity@schiphol.nl)