

Royal Schiphol Group wint AWWN-trofee voor de inclusieve organisatie

‘Inclusiviteit heeft voortdurend aandacht nodig’

De derde AWWN-trofee voor vernieuwend werkgeven 2018, die voor de inclusieve organisatie, gaat naar Royal Schiphol Group. Voor de brede blik op inclusief werkgeven binnen de eigen organisatie én voor de regierol die de organisatie speelt in het programma Luchtvaart Inclusief.

TEKST

Marloes Hooimeijer

FOTO'S

Natasja Wagner



Francien David – directeur Luchtvaart Community Schiphol

Een werkomgeving waarin verschillen tussen mensen worden gewaardeerd, met betere resultaten tot gevolg. Dat betekent inclusief werkgeven voor de Royal Schiphol Group. ‘Het draait erom alle talenten te benutten en de luchthaven met een zo divers mogelijk personeelsbestand een afspiegeling van de samenleving te laten zijn’, aldus Francien David, sinds april directeur Luchtvaart Community Schiphol (LCS) en daarvoor senior manager HR Operations bij Schiphol Group. Inclusief werkgeven richt zich bij Schiphol Group dus op een brede doelgroep, zodat het personeelsbestand een goede mix is van man en vrouw, jong en oud, mensen met en zonder arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met verschillende culturele achtergronden. Voor deze brede blik op



inclusief werkgeven in het algemeen en voor de regierol van Schiphol Group in het programma Luchtvaart Inclusief in het bijzonder, krijgt het bedrijf de AWWN-trofee voor de inclusieve organisatie. David: ‘We zetten in op duurzame werkgelegenheid bij Royal Schiphol Group en ook bij onze business- en ketenpartners.’ Het programma Luchtvaart Inclusief is gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vanwege een beperking. David licht toe: ‘Schiphol Group heeft zelf de ambitie om jaarlijks vijf mensen met een arbeidsbeperking op reguliere functies te benoemen en vijf werkervaringsplaatsen voor de doelgroep te realiseren. Daarnaast nemen wij de verantwoordelijkheid om ook Schiphol-breed, bij zoveel mogelijk

business- en ketenpartners, de beweging naar inclusiviteit op gang te brengen. Vanuit de gedachte dat je met elkaar echt iets kunt bereiken. De uitvoering van Luchtvaart Inclusief heeft Schiphol Group belegd bij LCS.’ Het initiatief voor zo’n collectieve aanpak kwam drie jaar geleden van Schiphol Group. ‘Tijdens een rondetafelbijeenkomst met een aantal directeuren van grote bedrijven op Schiphol is de ambitie uitgesproken dat op de locatie Schiphol jaarlijks 100 mensen met een arbeidsbeperking een kans krijgen en dat zich 100 bedrijven bij dit initiatief zouden aansluiten. Daarvoor is toen het convenant Luchtvaart Inclusief getekend. De teller staat nu op 36 aangesloten bedrijven, die samen jaarlijks circa 75 plaatsen voor de doelgroep realiseren’, aldus David.

Grote spin-off

Veel bedrijven op Schiphol waren al aangesloten bij LCS, omdat zij het belang inzien van duurzame werkgelegenheid in het algemeen en daarin willen samenwerken met elkaar, onderwijs en overheid. Een bedrijf dat zich wil aansluiten bij de community, participeert ook in Luchtvaart Inclusief en is bereid werk te maken van inclusief werkgeven. Op die manier behaalt Schiphol Group de grootste mogelijke spin-off. David: ‘Inclusiviteit is een belangrijke pijler van LCS en onderwerp in alle gesprekken met communityleden. Sommige bedrijven zijn zelf al heel actief en andere bedrijven willen graag worden ondersteund. Allebei is prima, bedrijven kunnen hier ook kennis delen en van elkaar leren. Belangrijk is dat we de

Royal Schiphol Group

Royal Schiphol Group exploiteert luchthavens in Nederland, ontplooit internationale activiteiten en participeert in buitenlandse luchthavens. De exploitatie van Amsterdam Airport Schiphol is haar grootste activiteit. De groep is ook volledig eigenaar van de luchthavens Rotterdam The Hague Airport en Lelystad Airport en heeft een meerderheidsbelang in Eindhoven Airport. Royal Schiphol Group telde in 2017 gemiddeld 2.180 fte's. De missie van Royal Schiphol Group is *connecting the Netherlands*: Nederland optimaal verbinden met de rest van de wereld en zo een bijdrage leveren aan de welvaart en het welzijn in Nederland en daarbuiten.



Op 26 juni vond de derde rondetafelbijeenkomst van Luchtvaart Inclusief plaats, waarin de gezamenlijke inzet voor een inclusieve luchthaven centraal stond. Dagvoorzitter was Marc de Hond, spreker, schrijver en voormalig speler van het Nederlandse rolstoelbasketbalteam.

beweging maken en jaarlijks met elkaar resultaat boeken. Schiphol vraagt actief naar een paragraaf duurzame werkgelegenheid bij zijn contractpartijen. Deze partijen sluiten zich dan aan bij de community en zij bepalen samen met Schiphol, en ondersteund door LCS, hoe zij dit onderwerp invullen.'

Een mooi voorbeeld vindt zij het initiatief Facilitair Inclusief. In dit programma krijgen mensen uit de doelgroep van de Participatiewet de mogelijkheid om werkervaring op te doen op de luchthaven en ondertussen hun diploma mbo 1 Entree Luchthaven te behalen. Het betreft een samenwerkingsverband tussen Schiphol en vier grote facilitaire bedrijven op Schiphol (Asito, ISS, Hago en Ragers), Metropoolregio Amsterdam (de omliggende gemeentes), Royal Schiphol Group en MBO College Airport. 'Dit is echt vooruitstrevend omdat verschillende bedrijven op de luchthaven de handen ineen hebben geslagen om samen kansen te bieden aan talenten uit de doelgroep.'

De rondetafelbijeenkomst Luchtvaart Inclusief is inmiddels een jaarlijks terugkerend fenomeen, met een steeds grotere

groep deelnemers. 'Daarmee willen we het gaande houden, want inclusiviteit gaat niet vanzelf, het heeft voortdurend aandacht nodig. Naast de jaarlijkse rondetafelbijeenkomst worden meerdere keren per jaar AIRpotentials-bijeenkomsten georganiseerd: *meet and greets* tussen bedrijven op Schiphol en talenten met een arbeidsbeperking, met als doel hen aan een baan te helpen. LCS staat in nauw contact met organisaties als UWV, WerkgeversServicepunt en andere stichtingen die toegang tot kandidaten uit de doelgroep hebben.'

Steun ceo

Cruciaal voor een succesvolle inclusieve organisatie is volgens David een 'sponsor aan de top' en commitment van het

senior management. Binnen Schiphol Group heeft ceo Dick Benschop onlangs het stokje van Jos Nijhuis overgenomen. 'De dagelijkse realiteit is weerbarstig en soms zijn er argumenten om het niet te doen. Dan helpt het als de top het belang uitdraagt, zodat leidinggevenden ook de ruimte voelen om naar meer creatievere vormen te kijken. Daarbij gaat het niet altijd om bestaande functies, maar vaak ligt er werk waarvan het heel wenselijk is dat het wordt uitgevoerd. Bovendien helpt dit initiatief om naar talenten te kijken en dus te denken in mogelijkheden.' Het klimaat in de organisatie is ook heel belangrijk. David: 'We werken met elkaar aan een organisatie waar verschillen worden gewaardeerd en de teams zien dat die bijdragen aan betere resultaten.

Vanuit talenten en mogelijkheden. Ook voor leidinggevenden is het soms een uitdaging: wat vraagt het van mij om een inclusief team te bouwen? Want voor hen is het wellicht makkelijker een homogeen team te hebben: je knipoogt één keer en iedereen weet precies wat je bedoelt. Begin dus bij leidinggevenden die iets hebben met het onderwerp, die intrinsiek gemotiveerd zijn om naar talenten van mensen te kijken en zich willen richten op de mogelijkheden.' Bij inclusiviteit is het 'eerlijke gesprek' tussen leidinggevende en medewerker

volgens David eveneens een voorwaarde voor succes. 'Wat kan je van elkaar verwachten en waar moet je rekening mee houden? Dit geldt natuurlijk niet specifiek voor de doelgroep, maar voor elk gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Maar juist deze groep wil er – net als iedereen – ook gewoon bijhoren, ertoe doen en op kwaliteiten worden beoordeeld. LCS doet de intakes met kandidaten als ze hier komen voor een *meet and greet*. Bij een eerste gesprek tussen een kandidaat en een van de bedrijven gaat er bij voorkeur iemand

van ons of een jobcoach mee. En ook als het een match is – waar een proefplaats, werkervaringsplaats, stage of baan uit komt – wordt de medewerker door een jobcoach begeleid.'

Social firm

Over de toekomstambitie voor Luchtvaart Inclusief is David helder. 'Die honderd plaatsingen per jaar, en daar wil ik geen jaren over doen. En ik denk dat er nog wel meer mogelijk is.' En als ze verder droomt? 'Een *social firm* op Schiphol zou een mooie vervolgstap zijn en een prachtige mogelijkheid om onze ambitie nog meer een gezicht te geven. Er bestaan al een aantal mooie concepten, zoals de *sign language coffee bars* in kantoren van ABN AMRO, of het Brownies & Downies-concept.' ●

Luchtvaart Community Schiphol

Luchtvaart Community Schiphol (LCS) is de community voor de arbeidsmarkt op de luchthaven. Behalve met bedrijven op de luchthaven werkt LCS nauw samen met het onderwijs en regionale overheden. Het is een netwerkorganisatie die de visie op duurzame versterking van de arbeidsmarkt op Schiphol vormgeeft en vernieuwende programma's ontwikkelt en uitvoert voor mensen die op de luchthaven (willen) werken. LCS onderscheidt zich door zich te richten op de 'imperfecties van de arbeidsmarkt'. Dit zijn de vraagstukken die niet door de reguliere economische markt worden aangepakt en waarvoor verbinding van partijen nodig is. De programma's zijn kleinschalig, op maat en bevinden zich op het snijvlak van bedrijfsleven, onderwijs en overheid op Schiphol. Een van de pijlers is inclusiviteit, waarbij LCS Royal Schiphol en de aangesloten bedrijven in de community ondersteunt en faciliteert in de ambitie van 'Luchtvaart Inclusief' om jaarlijks minimaal honderd mensen met een arbeidsbeperking werk op Schiphol te bieden.

Meer informatie:

www.luchtvaartcommunityschiphol.nl.

Het streven is jaarlijks honderd mensen met een arbeidsbeperking een kans te geven

De AAVN-trofee

AAVN reikt dit jaar vier keer de AAVN-trofee voor de vernieuwende organisatie uit. Onder dit overkoepelende thema vallen vier subthema's, die zijn gebaseerd op het AAVN-jaarcongres 2017 'Aan zet'. Samen met de deelnemers werden toen vier beelden van organisatievernieuwing verkend: de wendbare, de lerende, de inclusieve en de verbonden organisatie. De trofee gaat uit naar AAVN-leden die in een van deze werelden daadwerkelijk 'aan zet' zijn (geweest). De eerste trofee, voor de wendbare organisatie, ging naar onderwijsadviesbureau ABC; de tweede, voor de lerende organisatie, ging naar biochemieconcern Corbion.

Meer weten? Kijk op de website van AAVN; zoekterm: *AAVN-trofee*.