

ARBEIDSMARKT SCHIPHOL 2016

Resultaten onderzoek onder bedrijven eind 2016

Kees Zandvliet; Martine de Rooij – van Leeuwen

m.m.v. Marieke Meij (Mediad)



COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, JUNI 2018

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

ARBEIDSMARKT SCHIPHOL 2016

RESULTATEN ONDERZOEK ONDER BEDRIJVEN EIND 2016

CONTACTPERSOON

Naam	:	Kees Zandvliet
Adres	:	Marconistraat 16 3029 AK Rotterdam
Telefoon	:	010 – 302 0504
Email	:	zandvliet@seor.eur.nl

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	2
1.1	Achtergrond	2
1.2	Doel van het onderzoek	2
1.3	Opzet van het onderzoek	3
1.4	Opbouw van het rapport	3
2	WERKGELEGENHEID	5
2.1	Werkgelegenheid naar bedrijfsactiviteit	5
2.2	Kenmerken personeel (exclusief inleen)	6
2.3	Kenmerken banen personeel	7
2.4	Ingeleend personeel	9
3	ONTWIKKELINGEN IN DE WERKGELEGENHEID	13
3.1	Totale werkgelegenheid op Schiphol	13
3.2	Ontwikkelingen per bedrijfsactiviteit	14
3.3	Bedrijvendynamiek	14
3.4	Ontwikkelingen per deelgebied Schiphol	15
3.5	Verwachtingen over omzet, personeelsomvang en inleen	16
4	ARBEIDSMOBILITEIT, VACATURES EN VERWACHTINGEN	20
4.1	Instroom en uitstroom van personeel	20
4.2	Openstaande vacatures	21
4.3	Variatie in de omvang van de inleen	22
4.4	Woongebied van personeel	24
5	ARBEIDSMARKTVRAAGSTUKKEN EN PERSONEELSBELEID	26
5.1	Belangrijkste knelpunten arbeidsmarkt Schiphol	26
5.2	Verschillen naar bedrijfsactiviteit	27
5.3	Getroffen maatregelen	29
5.4	Participatiewet	29
I	LITERATUURLIJST	32
II	BIJLAGE 1: VERANTWOORDING VELDWERK	34
II.1	Responsoverzicht Schiphol regulier	34

II.2	Responsoverzicht Schiphol uitbreiding	35
II.3	Correctie non-respons	36
III	BIJLAGE 2: TABELLEN EN FIGUREN VOOR SCHIPHOL UITBREIDING	37
III.1	Tabellen bij hoofdstuk 2	37
III.2	Tabel bij hoofdstuk 3	40
III.3	Tabellen en figuren bij hoofdstuk 4	41
IV	BIJLAGE 3: FIGUREN VOOR SCHIPHOL REGULIER	44
V	BIJLAGE 4: WERKZAME PERSONEN UITGESPLITST NAAR WOONGEMEENTE	46
VI	WERKGELEGENHEIDENQUETE SCHIPHOL 2016	52

SAMENVATTING

Doel en opzet van het onderzoek

Voorliggend rapport doet verslag van het arbeidsmarktonderzoek dat eind 2016/begin 2017 is uitgevoerd op luchthaven Schiphol. Dit onderzoek bouwt voort op onderzoek dat vanaf 1969 jaarlijks en sinds 2012 tweejaarlijks op Schiphol is gedaan. Het nu uitgevoerde onderzoek is ten opzichte van eerdere metingen aangepast. In de eerste plaats is de vragenlijst uitgebreid met vragen over mobiliteit, flexibiliteit en personeelsbeleid, waardoor het onderzoek meer beleidsrelevante informatie levert. In de tweede plaats is het in beschouwing genomen gebied uitgebreid met de Hoek, Schiphol-Rijk en A. Fokker Businesspark/Skypark. In het rapport worden voor de vergelijkbaarheid met historische cijfers in principe de resultaten gepubliceerd voor het gebied dat ook in het verleden als onderzoeksgebied is gehanteerd. Dit duiden we aan met Schiphol regulier. De toegevoegde gebieden noemen we Schiphol uitbreiding.

Aan het onderzoek hebben in totaal 505 bedrijven meegewerkt, waarvan 403 gevestigd of werkzaam op het reguliere gebied en 102 in het uitbreidingsgebied. Op basis van het uitgevoerde veldwerk schatten we de totale populatie bedrijven op 698, waarvan 131 in het uitbreidingsgebied zijn gevestigd.

Werkgelegenheid Schiphol naar bedrijfsactiviteit

Eind 2016 zijn op het totale Schipholgebied ruim 72 duizend personen werkzaam, waarvan bijna vijf duizend op de uitbreidingsgebieden. Het overgrote deel is werkzaam als personeel (werknemer) van bedrijven die gevestigd en/of werkzaam zijn op Schiphol. Ruim vijf duizend personen zijn werkzaam op basis van inleen (uitzendkracht, detachering, zzp, e.d.).

Dit jaar hanteren we voor het onderscheiden van verschillende activiteiten op Schiphol een indeling die is gebaseerd op de indeling die is ontwikkeld door de ACI (Airports Council International).

Op basis van die classificatie is ruim de helft van het personeel werkzaam bij bedrijven die actief zijn in de luchtvaart en grondafhandeling van vracht en passagiers, zowel in het reguliere Schipholgebied, als in de uitbreiding (zie figuur 1). De overige bedrijfsactiviteiten zijn qua omvang van de werkgelegenheid van vergelijkbare grootte op het reguliere Schipholgebied, variërend van 2,4 tot 4,1 duizend werknemers (circa vijf procent van de totale werkgelegenheid). Alleen het personenvervoer over de weg heeft een relatief klein aandeel in de werkgelegenheid.

Productiviteitsverbetering remt groei van de werkgelegenheid

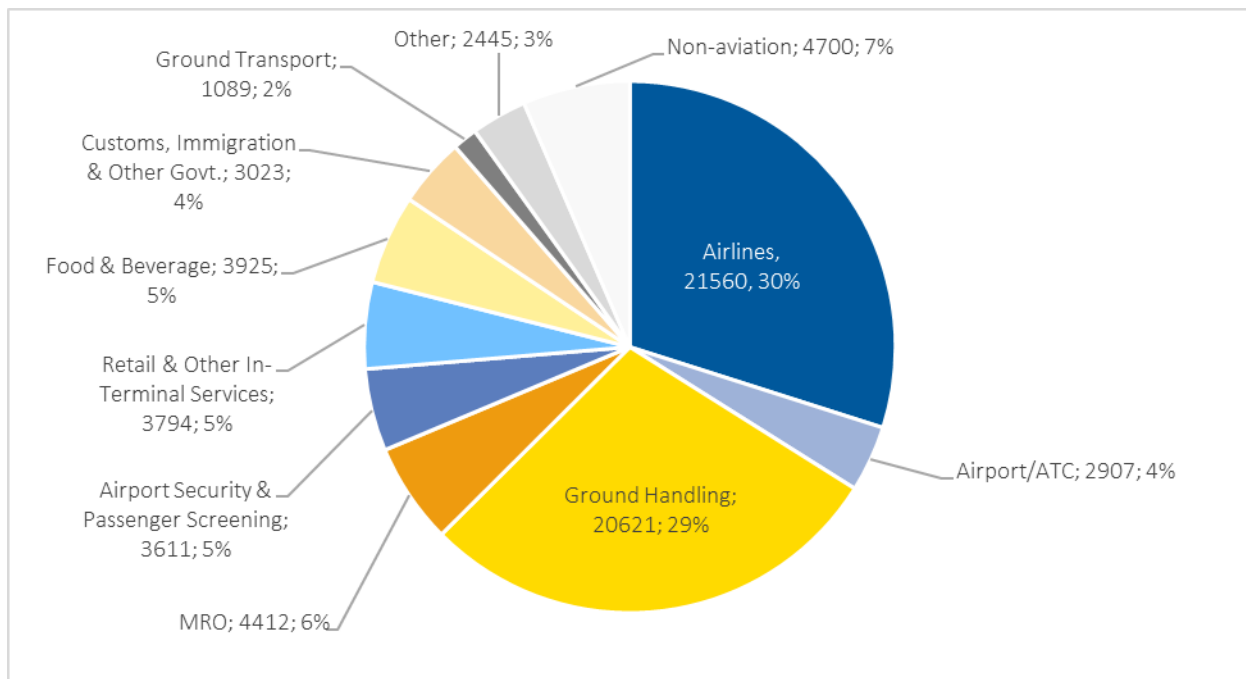
Tussen 2014 en 2016 is de werkgelegenheid op Schiphol met 1,4 procent gegroeid, ofwel gemiddeld 0,7 procent per jaar. Deze groei ligt onder de landelijke groei van de werkgelegenheid van 1,0 procent in 2015 en 1,4 procent in 2016 (zie figuur 2). Deze realisaties zijn anders dan in het verleden. In de afgelopen decennia groeide de werkgelegenheid op Schiphol in de meeste jaren sterker dan landelijk.

De geringe groei van de werkgelegenheid op Schiphol heeft hoofdzakelijk te maken met een sterke verbetering van de productiviteit in luchtvaart gebonden activiteiten. In 2015 groeide het aantal passagiers op Schiphol met zes procent en in 2016 met ruim negen procent. Het vrachtvervoer nam in 2015 iets af (met 0,7 procent) en groeide in 2016 met 2,5 procent (*Bron: CBS*).

Tegelijkertijd is in deze jaren de werkgelegenheid in het luchtvervoer en bij het vliegtuigonderhoud (MRO) afgenomen en bij de luchthaven zelf (Schiphol en LVNL (Luchtverkeersleiding Nederland)) en in de grondafhandeling iets toegenomen. De werkgelegenheid is wel sterk gegroeid in de beveiliging, de horeca en

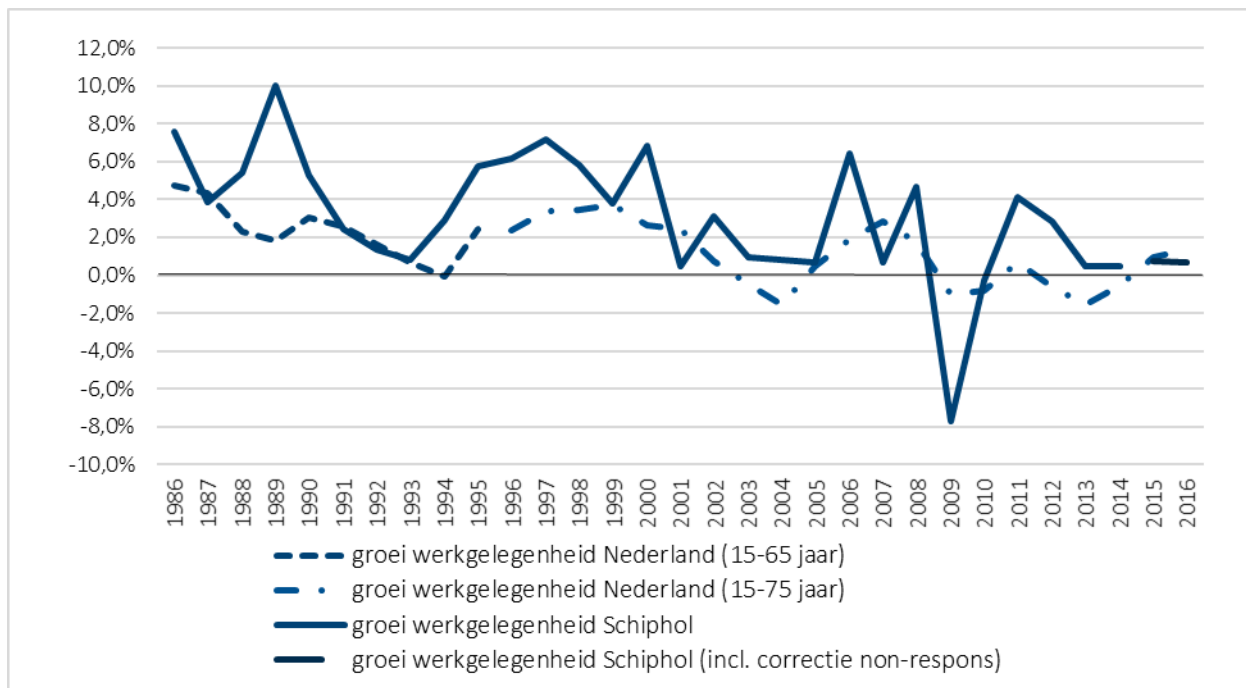
niet luchtvaart gebonden activiteiten. Ook in de detailhandel is het aantal banen voor personeel in loondienst bovengemiddeld toegenomen.

Figuur 1 Aantal werkzame personen op Schiphol (totaal) eind 2016 naar ACI in aantallen en percentages (inclusief inleen)



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Figuur 2 Groeipercentages werkgelegenheid Schiphol (regulier) en Nederland vanaf 1986 (inclusief inleen) (a)



Bron: CBS (Statline) en Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) De figuur bevat twee trendbreuken. De eerste is dat de werkgelegenheid op Schiphol vanaf 2014 inclusief correctie voor non-respons wordt berekend. De tweede is dat per 2015 de landelijke werkgelegenheid wordt gemeten volgens de ILO definitie, waarin ouderen tot en met 74 jaar worden meegeteld. Het CBS heeft de historische reeks volgens deze definitie gecorrigeerd vanaf 1995.

De afname van de werkgelegenheid bij de belangrijkste activiteit (luchtvervoer) en de beperkte groei van de daaraan direct verbonden omvangrijke activiteit (grondafhandeling) is in slechts lichte mate gecompenseerd door een sterke werkgelegenheids groei bij andere passagiers gebonden activiteiten (beveiliging, detailhandel, horeca). Bij overheidsdiensten en overige activiteiten is de werkgelegenheid iets afgenomen. In het personenvervoer over de weg is de werkgelegenheid gestabiliseerd.

Vergrijzing vooral in enkele activiteiten. Ontgroening van breder belang

Ontgroening is zichtbaar in een relatief laag aandeel van de jongste leeftijdsgroep (tot 25 jaar), vergrijzing in een relatief hoog aandeel van de oudste leeftijdsgroep (55 jaar en ouder) onder de werkenden op Schiphol. Uitgaande van een middengroep van 35 tot 55 jarigen, is er over het geheel in het Schipholgebied eerder sprake van ontgroening dan van vergrijzing.

Vergrijzing manifesteert zich vooral in enkele activiteiten, te weten het vliegtuigonderhoud (MRO), bij overige activiteiten en verder in enige mate bij Schiphol Nederland en de LVLN. Bij luchtvaartondernemingen lijkt meer sprake van ontgroening dan vergrijzing, mede in samenhang met de afnemende werkgelegenheid (lage instroom in recente jaren). In al deze activiteiten zijn vooral de middelste leeftijdsgroepen sterk vertegenwoordigd, en dan vooral in de leeftijdsgroep van 45 tot 55 jaar. Alleen in de horeca en de detailhandel is de jongste leeftijdsgroep sterk vertegenwoordigd.

Veel vaste banen op Schiphol

Van de werknemers die op Schiphol werkzaam zijn, heeft het overgrote deel (90 procent) een vast dienstverband (contract voor onbepaalde tijd). Het aandeel tijdelijke contracten ligt daarmee beduidend onder het landelijke gemiddelde van 35 procent. Een relatief hoog aandeel tijdelijke contracten is bij op Schiphol werkzame bedrijven te zien bij de horeca, de detailhandel, de overheid en in mindere mate de beveiliging. In alle andere activiteiten is het aandeel tijdelijke arbeidscontracten relatief laag.

Wel is het grootste deel van het personeel op onregelmatige werktijden (buiten kantooruren) werkzaam. Dat geldt natuurlijk vanzelfsprekend voor vliegend personeel, maar ook bij andere activiteiten op de luchthaven is een groot deel van het personeel onregelmatig werkzaam.

Functieniveau werkgelegenheid

Ongeveer de helft van de werknemers op Schiphol werkt in functies op middelbaar niveau, ongeveer een kwart op hoog niveau en de overige kwart op laag en ongeschoold niveau. Functies waarvoor geen opleiding is vereist, komen vooral voor in de horeca, en in enige mate in de niet luchtvaart gebonden activiteiten en de detailhandel. Het aandeel lage functies is hoog in de grondafhandeling, het personenvervoer en de detailhandel. Het aandeel hoge functies is hoog bij Schiphol/LVNL, niet luchtvaart gebonden activiteiten, luchtvervoer en overige activiteiten. Het aandeel middelbare functies is hoog bij beveiliging, overheidsorganisaties en personenvervoer.

Bedrijvendynamiek

In de periode 2014-2016 hebben in totaal ongeveer 70 bedrijven hun activiteiten op Schiphol beëindigd en is een vergelijkbaar aantal bedrijven gestart met activiteiten op Schiphol. Als gevolg daarvan zijn per saldo ongeveer 700 banen verdwenen.

Tegelijkertijd zijn er per saldo 1.100 banen ontstaan doordat van de bedrijven die in de gehele periode op Schiphol gevestigd waren, veel meer bedrijven waren waar de werkgelegenheid groeide dan bedrijven waar de werkgelegenheid kromp. Bij de groeiende bedrijven zijn er ongeveer 4.900 banen bijgekomen, terwijl er bij krimpende bedrijven ongeveer 3.700 banen verloren gingen. Een belangrijk deel van deze verandering hangt samen met het veranderen van aanbieders onder invloed van de openbare aanbesteding. Er is feitelijk geen sprake van verlies van banen omdat in deze gevallen aanbesteding arbeidsrechtelijk is vormgegeven

door overdracht van onderneming. Werknemers behouden hierbij hun baan, maar gaan automatisch mee naar de nieuwe werkgever.

Daarnaast zijn er per saldo nog ongeveer 1.200 banen ontstaan bij bedrijven waarvan we niet konden vaststellen of deze tot de groeiende of krimpende bedrijven behoorden. In totaal zijn er dus in de periode 2014 tot 2016 bijna 1.600 banen bij gekomen. Daar staat tegenover dat door afnemende inleen er 600 inleenbanen zijn verdwenen (uitzendbanen, zzp, e.d.).

Personeelsmobiliteit vertoont “normaal” patroon

Het personeelsverloop is op Schiphol beperkt, uitgaande van de door de bedrijven verstrekte informatie over instroom en uitstroom van personeel gedurende 2016. Het instroompercentage kan worden vastgesteld op negen procent en het uitstroompercentage op acht procent. Alleen de horeca kent een zeer hoog verloop en hoge instroom- en uitstroompercentages. Groeiende activiteiten (zoals beveiliging, detailhandel, overige activiteiten) hebben een relatief hoog instroompercentage en een gemiddeld uitstroompercentage. In activiteiten waar de werkgelegenheid daalt, ligt de uitstroom hoger dan de instroom.

Inleen betreft hoofdzakelijk uitzendkrachten

Het grootste deel van de ingeleende arbeid is werkzaam bij luchtvaart gebonden activiteiten, zoals incheckbalie, bagage afhandeling, catering van vliegtuigen en activiteiten in de sfeer van transport en logistiek (cargo). Maar ook bij MRO en “Ground Transport” (personenvervoer) is het aantal ingeleende arbeidskrachten relatief hoog.

Bij externe inleen gaat het hoofdzakelijk om uitzendkrachten. Zij worden iets vaker ingezet voor laaggeschoold werk, maar het verschil tussen het functieniveau van het eigen en het ingeleende personeel is niet groot. Externe inleen is ook een fractie jonger dan het eigen personeel, maar ook in dit opzicht is het verschil met het eigen werknemersbestand niet groot. De inzet verschilt qua type inleen overigens per bedrijfsactiviteit.

Flexibele schil relatief klein

De flexibele schil omvat twee groepen werkenden, namelijk degenen met een tijdelijk arbeidscontract en degenen die op basis van inleen werkzaam zijn.

Niet alleen onder het eigen personeel is de flexibele schil op Schiphol met tien procent verhoudingsgewijs klein. Ook de inleen is in vergelijking met het landelijke gemiddelde niet groot. Ten tijde van het onderzoek was acht procent van de op Schiphol werkzame personen een ingeleende arbeidskracht. Gedurende het jaar wisselt de omvang van de externe inleen weliswaar, maar deze is maximaal tien procent van het personeelsbestand in piekperiodes. In een dalperiode is de omvang van de inleen ongeveer 2,5 procent van het personeelsbestand. In totaal loopt de omvang van de flexibele schil (tijdelijke dienstverband plus externe inleen) dus van 12,5 tot 20 procent van de werkgelegenheid, enigszins uiteenlopend per type bedrijfsactiviteit.

De flexibele schil (dat wil zeggen de som van tijdelijke arbeidscontracten en ingeleende arbeid) is beduidend groter in de horeca, de detailhandel en de beveiliging.

Relatief veel openstaande vacatures

De bedrijven op Schiphol melden eind 2016 een relatief groot aantal openstaande vacatures. Het gaat dan om ongeveer vier procent van de werkgelegenheid, terwijl het CBS toen landelijk een vacaturegraad van twee procent registreerde. Bedrijven in de beveiliging en de detailhandel kennen een vacaturegraad die beduidend boven het gemiddelde ligt. Dit hangt voor een belangrijk deel ook samen met het hoge personeelsverloop en de uitbreidingsvraag (groei) in die activiteiten.

Gunstige verwachtingen ontwikkeling omzet, werkgelegenheid en inleen

De bedrijven op Schiphol zijn eind 2016 gemiddeld tamelijk positief over de toekomstige ontwikkelingen. Uiteraard komen in elke bedrijfsactiviteit ook bedrijven voor die krimp of stabilisatie verwachten, maar de groeiers zijn duidelijk in de meerderheid. Gemiddeld genomen verwachten de bedrijven een groei van de arbeidsproductiviteit, omdat de omzet iets sterker groeit dan de werkgelegenheid. Verder wordt verwacht dat het aantal banen voor personeel in loondienst harder zal toenemen dan de inleen.

De verwachtingen lopen tussen de activiteiten enigszins uiteen. Op basis van de kwalitatieve beoordelingen zijn activiteiten op het gebied van personenvervoer, grondafhandeling, vliegtuigonderhoud, overheid en detailhandel het meest positief. Het luchtvervoer is iets minder positief, maar verwacht niettemin per saldo een duidelijke groei. De horeca verwacht een redelijke omzetgroei, maar een beperkte groei van de werkgelegenheid.

Niet alle bedrijven even actief in bestrijden arbeidsmarktknelpunten

Een tekort aan gekwalificeerd personeel is het meest genoemde knelpunt op het gebied van personeelsbeleid. Maar ook ziekteverzuim, interne doorstroom (loopbaanbeleid), vergrijzing en de ontwikkeling van medewerkers worden als knelpunt genoemd door de bedrijven die op Schiphol actief zijn.

Personeelstekort, interne doorstroom en ontwikkeling van medewerkers zijn thema's die in vrijwel alle bedrijfsactiviteiten als knelpunt voorkomen. Ziekteverzuim wordt vooral genoemd door de beveiliging, vliegtuigonderhoud, personenvervoer en grondafhandeling, maar is ook in de detailhandel een knelpunt. De vergrijzingsproblematiek wordt alleen genoemd door bedrijven in het vliegtuigonderhoud, de grondafhandeling, de detailhandel en niet luchtvaart gebonden activiteiten. Ook voor Schiphol Group is dit een aandachtsgebied. Deze activiteiten hebben inderdaad een relatief hoog aandeel oudere werknemers. Boventalligheid is een probleem dat alleen genoemd wordt door bedrijven uit het vliegtuigonderhoud, luchtvervoer, overheid en overige activiteiten.

Niet alle bedrijven nemen actie rond knelpunten. Bijna veertig procent heeft enkele maatregelen getroffen en veertien procent geeft aan relatief veel te hebben gedaan om de problematiek aan te pakken. Actieve bedrijven hebben vooral maatregelen getroffen op het terrein van personeelswerving, ziekteverzuim en het oplossen van boventalligheid, maar ook acties op het gebied van duurzame inzetbaarheid worden door bedrijven genoemd.

TOELICHTING OP DE GEHANTEERDE ACI-INDELING IN ACTIVITEITEN

Dit jaar hanteert het onderzoek voor het onderscheiden van verschillende activiteiten op Schiphol een indeling die is gebaseerd op de indeling die is ontwikkeld door de ACI (Airports Council International), maar tegelijkertijd voortbouwt op de historische indeling, die echter niet volledig aansluit op de ACI indeling.

Voor de meeste activiteiten is de aansluiting redelijk en goed te interpreteren. Alleen de activiteit "Ground Handling" omvat veel meer dan de aanduiding suggereert, doordat activiteiten die in het vorige onderzoek werden geormerkt als 'dienstverlening aan bedrijven' hieronder ook zijn opgenomen. Het gaat dan in het bijzonder om "Cargo" activiteiten (transport en logistiek), bouw, personeelsvoorziening en facilitaire dienstverlening. Waar nodig of gewenst worden in de begeleidende tekst ingegaan op eventuele verschillen tussen de "echte" afhandeling op de grond en de overige hiervoor genoemde werkzaamheden (cargo, personeelsvoorziening en facilitaire diensten).

De in het rapport gepresenteerde Ground Handling omvat voor 55 procent banen verbonden aan activiteiten die daadwerkelijk met de afhandeling van vliegtuigen hebben te maken en voor ongeveer 25 procent banen bij activiteiten op het gebied van luchtvracht (Cargo). Ruim 10 procent betreft banen in de schoonmaak en andere facilitaire diensten. De overige 10 procent omvat banen bij toelevering door de bouwnijverheid, personeelsvoorziening en andere business to business dienstverlening.



INLEIDING

Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek

1 INLEIDING

Achtergrond, doel en opzet van het onderzoek

1.1 ACHTERGROND

Stichting Sectorfonds Luchtvaart heeft een intermediaire rol op de arbeidsmarkt van de luchtvaart. Dit samenwerkingsverband van werkgevers- en werknemersorganisaties stelt zich ten doel de scholing, inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit van huidige en toekomstige werknemers in de bedrijfstak luchtvaart te bevorderen, in de ruimste zin van het woord. Luchtvaart Community Schiphol (afgekort: LCS en voorheen Luchtvaart College Schiphol) speelt een belangrijke rol in de uitvoering van het beleid.

Voorliggend rapport is het resultaat van het arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016 dat in opdracht van Stichting Sectorfonds Luchtvaart is uitgevoerd, waarbij LCS voor de begeleiding en medefinanciering heeft gezorgd. Het is de tweede meting in het kader van de uitvoering van het Sectorplan. Daarnaast is het onderzoek zodanig opgezet dat de analyse aansluit op de metingen uit voorgaande jaren (2012 en eerder), die in opdracht van Schiphol Nederland zijn uitgevoerd.

Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door een bijdrage van het Europees Sociaal Fonds (project 2016EUSF20197).

1.2 DOEL VAN HET ONDERZOEK

Het belangrijkste doel van het onderzoek is het meten en analyseren van de situatie en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van Schiphol. Het onderzoek is dit keer inhoudelijk en praktisch verrijkt ten opzichte van het in het verleden uitgevoerde arbeidsmarktonderzoek.

De eerste inhoudelijke verrijking betreft een meer gedetailleerde meting van de personeelsmobiliteit (instroom en uitstroom van personeel), de omvang en aard van de flexibele schil en de belangrijkste aandachtsvelden op het gebied van HRM-beleid. Dit is gerealiseerd via uitbreiding van de voor de meting gebruikte vragenlijst.

Een tweede inhoudelijke verrijking betreft het corrigeren voor non-respons. In het historische onderzoek vond geen correctie plaats voor non-respons. Hierdoor is de werkgelegenheid in het verleden in lichte mate onderschat¹. In voorliggend rapport worden de resultaten gepresenteerd inclusief correctie voor non-respons.

Een derde inhoudelijke aanpassing betreft de onderscheiden activiteiten. In deze rapportage wordt onderscheid gemaakt naar soorten activiteiten op basis van de indeling van de ACI (Airports Council International). Deze indeling maakt een duidelijker inzicht in de verschillende diensten die op en via de luchthavens worden verricht, zowel activiteiten die direct met de luchtvaart zijn verbonden, als niet luchtvaart gerelateerde diensten en activiteiten.

De praktische verrijking betreft de uitbreiding van het relevante onderzoeksgebied, met de locaties Schiphol Rijk, De Hoek en A. Fokker Business Park/Skypark.

¹ In de meting van 2014 ging het om ongeveer 1.500 werknemers op een totaal van bijna 60 duizend (2,5 procent).

1.3 OPZET VAN HET ONDERZOEK

Een uitgebreide toelichting op het uitgevoerde onderzoek is te vinden in bijlage 1 (verantwoording onderzoek). De verantwoording is van belang voor de interpretatie van de in het rapport gepresenteerde uitkomsten.

Het onderzoek is gebaseerd op een enquête onder alle op Schiphol gevestigde bedrijven en bedrijven die weliswaar buiten het luchthavengebied gevestigd zijn, maar waarvan personeel werkzaam is op Schiphol. Uiteindelijk hebben 505 bedrijven aan het onderzoek meegedaan, waarvan 102 bedrijven gevestigd of werkzaam zijn op het uitbreidingsgebied (Schiphol Rijk, De Hoek en A. Fokker Business Park/Skypark). Het totaal aantal op Schiphol gevestigde bedrijven schatten we op 698, waarvan 131 op het uitbreidingsgebied en 567 op het reguliere Schipholgebied (dat is gehanteerd in voorgaande arbeidsmarktonderzoeken).

Het aantal bedrijven ligt aanzienlijk hoger dan bij eerdere metingen. Dit heeft voor een deel te maken met daadwerkelijke vestiging van nieuwe bedrijven, maar voor een deel ook met de meer intensieve aanpak van het veldwerk, waardoor bedrijven in beeld zijn gekomen die voorheen niet in registraties waren opgenomen. Niettemin zijn er bedrijven waarvan vrij zeker is dat zij op Schiphol zijn gevestigd, maar waarmee we niet in contact zijn geweest en waarvan niet (op basis van andere bronnen) kan worden bepaald of zij actief zijn en/of daadwerkelijk nog gevestigd zijn op Schiphol.

Bij de correctie voor non-respons zijn twee benaderingen toegepast.

1. De totale werkgelegenheid op Schiphol (exclusief uitbreiding) is geschat door combinatie van alle beschikbare gegevens en informatie en getoetst aan beschikbare externe bronnen. Het gaat dan om de via de enquête verzamelde gegevens, de gegevens uit voorgaande metingen (2014, 2012, 2011), en informatie uit LISA (over aard activiteiten).
2. Voor de overige aspecten is uitgegaan van de netto respons en is een aparte ophogingsfactor benut om de uitkomsten te vertalen naar populatiecijfers.

Geen van beide benaderingen is volledig nauwkeurig. De weergegeven uitkomsten moeten daarom worden beschouwd als beste schatting.

1.4 OPBOUW VAN HET RAPPORT

In hoofdstuk 2 beschrijven we de omvang en karakteristieken van de werkgelegenheid op Schiphol. Het gaat om het aantal werkzame personen, totaal en uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en type dienstverband (waaronder inleen).

Hoofdstuk 3 beschrijft de ontwikkelingen in de werkgelegenheid op Schiphol. Ingegaan wordt op de verandering in de werkgelegenheid, totaal en uitgesplitst naar bedrijfsactiviteit en de verdeling van de banen over de verschillende gebieden van Schiphol. Verder beschrijven we hoe de bedrijvendynamiek (vestiging, opheffing, groei, krimp van bedrijven) van invloed is op de verandering in de werkgelegenheid. We sluiten het hoofdstuk af met een beschrijving van de door de bedrijven verwachte ontwikkelingen in de omzet en werkgelegenheid. Tot slot beschrijven we de woongebieden van degenen die op Schiphol werkzaam zijn.

Hoofdstuk 4 gaat nader in op personeelsmobiliteit, vacatures, de omvang van de flexibele schil via inleen en de verwachte ontwikkelingen in de werkgelegenheid. We starten het hoofdstuk met mobiliteit, aan de hand van de beschrijving van de instroom en uitstroom van personeel gedurende 2016. Deze stromen geven indicaties van de omvang van het aantal vacatures dat gedurende een jaar ontstaat en wordt vervuld. Aansluitend beschrijven we het aantal openstaande vacatures en de vacaturegraad per functieniveau. Daarna gaan we tevens in op de variatie in de werkgelegenheid zoals tot uiting komend in de fluctuerende omvang van de ingeleende arbeid, onderscheiden naar niveau van het werk en bedrijfsactiviteit.

In hoofdstuk 5 bespreken we de informatie over arbeidsmarkt vraagstukken en personeelsbeleid die via de enquête is verzameld. Het gaat hier om wat bedrijven als de belangrijkste knelpunten ervaren op personeelsgebied, de mate waarin de bedrijven maatregelen treffen of hebben getroffen om deze knelpunten aan te pakken en de mate waarin de bedrijven behoefte hebben aan ondersteuning bij het aanpakken of oplossen van de knelpunten. In dit hoofdstuk bespreken we tevens de betekenis van de Participatiewet.



WERKGELEGENHEID

Omvang en samenstelling van het werknemersbestand

2 WERKGELEGENHEID

Omvang en samenstelling van het werknemersbestand²

2.1 WERKGELEGENHEID NAAR BEDRIJFSACTIVITEIT

Eind 2016 zijn er ruim 72 duizend personen werkzaam op Schiphol, waarvan bijna vijf duizend op de uitbreidingsgebieden (zie tabel 2.1). Het overgrote deel is werkzaam als personeel (werknemer) van bedrijven die gevestigd en/of werkzaam zijn op Schiphol. Ruim 5,8 duizend personen zijn werkzaam op basis van inleen (uitzendkracht, detachering, zzp, e.d.).

Tabel 2.1 Aantal werkzame personen op Schiphol naar ACI op 31 december 2016 (inclusief inleen)

ACI	Regulier Schiphol	Uitbreiding Schiphol
Airlines	20.664	896
Airport/ATC	2.907	
Ground Handling	19.108	1.514
MRO	4.122	290
Airport Security & Passenger Screening	3.611	
Retail & Other In-Terminal Services	3.613	181
Food & Beverage	3.508	417
Customs, Immigration & Other Govt.	3.023	
Ground Transport	988	101
Other	2.410	35
Non-aviation	3.325	1.375
Totaal (incl. inleen en correctie non-respons)	67.277	4.809
Totaal inleen	5.119	742

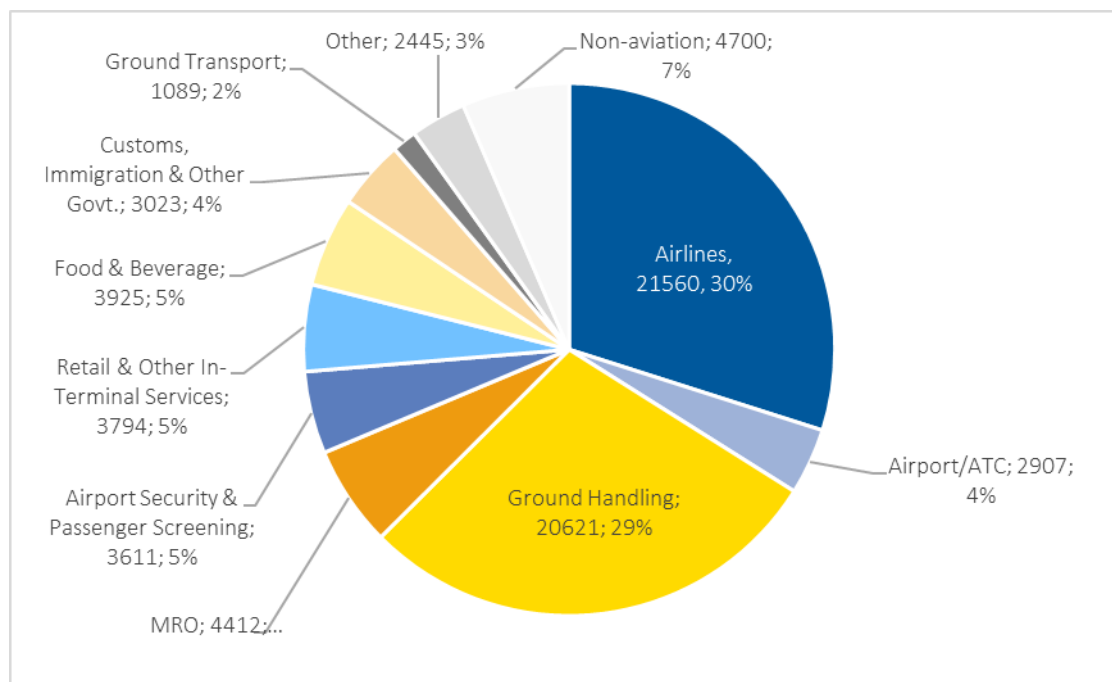
Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Ruim de helft van het personeel is werkzaam bij bedrijven die actief zijn in de luchtvaart en grondafhandeling van vracht en passagiers, zowel in het reguliere Schipholgebied, als in de uitbreiding. De overige bedrijfsactiviteiten zijn qua omvang van de werkgelegenheid van vergelijkbare grootte op het reguliere Schipholgebied, variërend van 2,4 tot 4,1 duizend werknemers (circa vijf procent van de totale werkgelegenheid op Schiphol). Alleen het personenvervoer over de weg heeft een relatief klein aandeel. Verder is het aandeel niet luchtvaart gebonden bedrijfsactiviteiten wat groter in het uitbreidingsgebied, maar het gaat om een beperkt aandeel van de totale werkgelegenheid in het totale Schipholgebied.

Figuur 2.1 geeft een overzicht van de bedrijfsactiviteiten voor Schiphol totaal in aantallen en naar percentages.

² In dit hoofdstuk zijn tabellen opgenomen voor Schiphol totaal of Schiphol regulier. In bijlagen zijn de tabellen voor Schiphol uitbreiding opgenomen.

Figuur 2.1 Aantal werkzame personen op Schiphol (totaal) op 31 december 2016 naar ACI in aantallen en percentages (inclusief inleen)



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

2.2 KENMERKEN PERSONEEL (EXCLUSIEF INLEEN)

Geslacht

Het merendeel van het op Schiphol werkzame personeel is man, maar het aandeel vrouwen is ten opzichte van de vorige meting toegenomen tot bijna veertig procent, mede door verschillen in ontwikkelingen tussen bedrijfsactiviteiten. Mannen zijn sterk in de meerderheid bij vooral het vliegtuigonderhoud (MRO), maar ook bij de overheid (douane, marechaussee, e.d.), de luchthavenactiviteiten (Schiphol en luchtverkeersleiding), grondafhandeling en niet luchtvaart gebonden activiteiten. Het aandeel vrouwen is relatief groot bij luchtvaartvervoerders, detailhandel (dienstverlening aan passagiers) en horeca (zie tabel. 2.2).

Tabel 2.2 Werkzame personen op Schiphol (regulier) naar geslacht (exclusief inleen)

ACI	Man	Vrouw
Airlines	45%	55%
Airport/ATC	72%	28%
Ground Handling	69%	31%
MRO	95%	5%
Airport Security & Passenger Screening	61%	39%
Retail & Other In-Terminal Services	52%	48%
Food & Beverage	43%	57%
Customs, Immigration & Other Govt.	81%	19%
Ground Transport	58%	42%
Other	56%	44%
Non-aviation	69%	31%
Totaal Schiphol	61%	39%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Leeftijd

De leeftijdsstructuur van de op Schiphol werkzame personen wijkt enigszins af van het landelijke beeld (zie tabel 2.3). Het aandeel jongeren (jonger dan 25 jaar) is beduidend lager dan landelijk, terwijl het aandeel van groepen in de middelbare leeftijd (35 tot 55 jaar) hoger is dan landelijk gemiddeld. De oudste leeftijdsgroepen zijn in vergelijking met het landelijke beeld in vergelijkbare mate vertegenwoordigd onder de op Schiphol werkzame populatie, al is landelijk het aandeel werkzame 65 plussers hoger.

Tabel 2.3 Werkzame personen op Schiphol (regulier) naar leeftijd (exclusief inleen)

ACI	Jonger dan 25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 jaar en ouder
Airlines	2%	18%	31%	36%	13%	0%
Airport/ATC	1%	15%	28%	33%	22%	1%
Ground Handling	6%	17%	22%	34%	20%	1%
MRO	3%	8%	17%	35%	36%	1%
Airport Security & Passenger Screening	14%	34%	23%	20%	9%	0%
Retail & Other In-Terminal Services	22%	27%	23%	17%	10%	1%
Food & Beverage	53%	26%	9%	7%	5%	0%
Customs, Immigration & Other Govt.	9%	46%	22%	16%	8%	0%
Ground Transport	4%	22%	27%	36%	9%	2%
Other	11%	13%	20%	30%	25%	1%
Non-aviation	3%	35%	29%	22%	10%	0%
Totaal Schiphol	8%	20%	24%	30%	16%	0%
Nederland	18%	21%	20%	23%	16%	2%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016. Cijfers Nederland: CBS Statline

Ontgroening is zichtbaar in een relatief laag aandeel van de jongste leeftijdsgroep (tot 25 jaar), vergrijzing in een relatief hoog aandeel van de oudste leeftijdsgroep onder de werkenden op Schiphol (vanaf 55 jaar). Uitgaande van een middengroep van 35 tot 55 jarigen, is er over het geheel in het Schipholgebied eerder sprake van ontgroening dan van vergrijzing.

Vergrijzing en ontgroening manifesteren zich vooral in het vliegtuigonderhoud (MRO), bij overige activiteiten (onroerend goed, financieel specialisten, andere specialistische zakelijke en niet commerciële diensten) en verder in enige mate bij Schiphol/LVLN. Bij luchtvaartondernemingen lijkt meer sprake van ontgroening dan vergrijzing, mede in samenhang met de afnemende werkgelegenheid (lage instroom in recente jaren). In al deze activiteiten zijn vooral de middelste leeftijdsgroepen sterk vertegenwoordigd, waarbij vooral het aandeel van 45-55 jarigen relatief groot is.

In de horeca en de detailhandel zijn de werknemers relatief jong en zijn de oudste leeftijdsgroepen sterk ondervertegenwoordigd. Maar ook in de beveiliging, bij de overheid en in het personenvervoer is het aandeel van de oudste leeftijdsgroepen verhoudingsgewijs laag. In deze activiteiten is het aandeel van de 25-35 jarigen relatief hoog.

2.3 KENMERKEN BANEN PERSONEEL

Werktijden

Een meerderheid van het op Schiphol werkzame personeel heeft onregelmatige werktijden (zie tabel 2.4). Dit geldt natuurlijk in het bijzonder voor luchtvervoer, waar slechts 12 procent van de werknemers tijdens kantoortijden werkzaam is. Ongeveer driekwart van de werknemers van deze bedrijven is vliegend personeel en nog eens 13 procent werkt buiten kantoortijden. Maar ook in de meeste andere luchtvaart gebonden activiteiten is het aandeel van personeel dat buiten normale kantoortijden werkzaam is hoog (beveiliging, overheid, horeca, Schiphol/LVNL en grondafhandeling). In niet luchtvaart gebonden activiteiten en overige activiteiten werkt een ruime meerderheid gedurende kantoortijden. In het vliegtuigonderhoud is het aandeel dat werkt gedurende kantoortijden ook wat hoger dan in de andere luchtvaart gebonden activiteiten.

Tabel 2.4 Werkzame personen op Schiphol (regulier) naar werktijden

ACI	Vliegend personeel	Kantoortijden	Ploegendienst of buiten kantoortijd	Totaal
Airlines	75%	12%	13%	100%
Airport/ATC	0%	19%	81%	100%
Ground Handling	0%	20%	80%	100%
MRO	0%	44%	56%	100%
Airport Security & Passenger Screening	0%	3%	97%	100%
Retail & Other In-Terminal Services	0%	37%	63%	100%
Food & Beverage	0%	14%	86%	100%
Customs, Immigration & Other Govt.	3%	9%	87%	100%
Ground Transport	0%	23%	77%	100%
Other	0%	80%	20%	100%
Non-aviation	0%	91%	9%	100%
Totaal	24%	22%	54%	100%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Functieniveau

Volgens de responderende bedrijven is ongeveer de helft van de werknemers op Schiphol werkzaam in functies op middelbaar niveau, ongeveer een kwart in hoge functies en ongeveer een kwart in lage of elementaire functies (functies waarvoor geen opleidingseisen worden gesteld) (zie tabel 2.5)³.

Ongeschoold werk komt vooral voor in de horeca, en in enige mate in de niet luchtvaart gebonden activiteiten en de detailhandel. Het aandeel lage functies is hoog in de grondafhandeling⁴, het personenvervoer en de detailhandel. Verder is het aandeel middelbare functies hoog bij beveiliging, overheidsorganisaties en personenvervoer. Tot slot is het aandeel hoge functies hoog bij Schiphol/LVNL, niet luchtvaart gebonden activiteiten, overige activiteiten en luchtvervoer.

Tabel 2.5 Werkzame personen op Schiphol (regulier) naar functieniveau

ACI	Geen opleidingseisen	Laag niveau	Middelbaar niveau	Hoog niveau	Totaal
Airlines	0%	12%	48%	40%	100%
Airport/ATC	0%	3%	34%	63%	100%
Ground Handling	0%	50%	37%	13%	100%
MRO	0%	5%	58%	36%	100%
Airport Security & Passenger Screening	0%	0%	93%	7%	100%
Retail & Other In-Terminal Services	3%	27%	41%	30%	100%
Food & Beverage	68%	5%	18%	9%	100%
Customs, Immigration & Other Govt.	0%	3%	81%	16%	100%
Ground Transport	0%	39%	60%	1%	100%
Other	0%	18%	41%	41%	100%
Non-aviation	7%	8%	25%	60%	100%
Totaal	8%	17%	48%	26%	100%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

³ Een vergelijking met het landelijke beeld is niet mogelijk, omdat het CBS een andere indeling in beroepsniveau hanteert.

⁴ In de grondafhandeling worden de cijfers beïnvloed door de daarin opgenomen overige activiteiten. In de zuivere grondafhandeling is het aandeel laaggeschoolde functies 70 procent.

Aard dienstverband

Het overgrote deel (bijna 90 procent) van het personeel dat in loondienst werkzaam is op Schiphol, heeft een vast dienstverband met een vast aantal uren (zie tabel 2.6). De overige tien procent heeft een tijdelijk dienstverband. Het aandeel tijdelijke contracten ligt daarmee beduidend onder het door het CBS aangegeven landelijke gemiddelde van 35 procent. Een relatief hoog aandeel tijdelijke contracten is op Schiphol wel te zien bij de horeca en in iets mindere mate bij de overheid, de detailhandel en de beveiliging. In alle andere activiteiten is het aandeel tijdelijke arbeidscontracten relatief laag.

Tabel 2.6 Werkzame personen op Schiphol (regulier) naar aard dienstverband (exclusief inleen)

ACI	Vast dienstverband en vast aantal uren	Vast dienstverband en geen vast aantal uren	Tijdelijk dienstverband en vast aantal uren	Tijdelijk dienstverband en geen vast aantal uren	Totaal
Airlines	94%	2%	5%	0%	100%
Airport/ATC	92%	0%	8%	0%	100%
Ground Handling	93%	1%	6%	1%	100%
MRO	99%	0%	1%	0%	100%
Airport Security & Passenger Screening	77%	0%	22%	0%	100%
Retail & Other In-Terminal Services	71%	4%	18%	6%	100%
Food & Beverage	60%	2%	33%	5%	100%
Customs, Immigration & Other Govt.	75%	0%	25%	0%	100%
Ground Transport	90%	6%	1%	3%	100%
Other	94%	3%	3%	0%	100%
Non-aviation	87%	0%	13%	0%	100%
Totaal	89%	1%	9%	1%	100%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

2.4 INGELEEND PERSONEEL

Aantal en categorie

Ten tijde van het onderzoek waren op Schiphol (regulier) ruim vijf duizend ingeleende arbeidskrachten werkzaam, waarvan het merendeel bij luchtvervoerders en grondafhandeling (zie tabel 2.7). Het aandeel ingeleende krachten (uitgedrukt als percentage van het totaal aantal werkzame personen, inclusief inleen) is relatief hoog in het vliegtuigonderhoud, de beveiliging, het personenvervoer en de grondafhandeling. De inleen is relatief laag bij de overheid, de horeca, de detailhandel en Schiphol/LVNL.

Tabel 2.7 Ingeleend personeel op Schiphol (regulier) naar type en als percentage van totaal aantal werkzame personen

ACI	Aantal	Uitzendkrachten	Gedetacheerden	Zzp'ers	% inleen van totaal aantal werkzame personen
Airlines	2.186	97%	2%	1%	7%
Airport/ATC	108	28%	0%	72%	4%
Ground Handling	1.562	81%	13%	6%	12%
MRO	145	95%	5%	0%	27%
Airport Security & Passenger Screening	556	94%	6%	0%	20%
Retail & Other In-Terminal Services	142	94%	4%	2%	4%
Food & Beverage	72	93%	0%	7%	2%
Customs, Immigration & Other Govt.	9	22%	33%	44%	0%
Ground Transport	168	100%	0%	0%	20%
Other	49	36%	30%	33%	5%
Non-aviation	123	39%	22%	39%	5%
Totaal	5.119	88%	7%	5%	8%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Bij de inleen gaat het hoofdzakelijk om uitzendkrachten (88 procent van het totale aantal ingeleende arbeidskrachten). Gedetacheerd personeel en zzp'ers worden op kleine schaal ingehuurd, en dan vooral door de luchthaven (Schiphol/LVNL), de overheid, overige activiteiten en niet luchtvaart gebonden activiteiten.

Er zijn duidelijke verschillen in het inleenpatroon, afhankelijk van de bedrijfsgrootte:

- Zzp'ers worden vaker ingehuurd door kleine bedrijven;
- Middelgrote bedrijven maken vaker gebruik van gedetacheerd personeel;
- Grote bedrijven zetten vooral uitzendkrachten in.

Functieniveau

Ingeleende krachten zijn vaker werkzaam in lage en elementaire functies dan het personeel in loondienst (zie tabel 2.8). Dat geldt vooral voor het personenvervoer, de horeca, de grondafhandeling en het luchtvervoer.

Voor in luchthavenactiviteiten (Schiphol, LVNL), niet luchtvaart gebonden activiteiten en overige activiteiten gaat het vooral om inleen voor hoge functies. Ook bij de overheid en in het luchtvervoer is het aandeel hoge functies bij de inleen hoger dan gemiddeld op Schiphol.

Tabel 2.8 Ingeleend personeel op Schiphol (regulier) naar functieniveau

ACI	Geen opleidingseisen	Laag niveau	Middelbaar niveau	Hoog niveau	Totaal
Airlines	42%	0%	25%	33%	100%
Airport/ATC	0%	0%	9%	91%	100%
Ground Handling	0%	66%	29%	5%	100%
MRO	0%	78%	17%	5%	100%
Airport Security & Passenger Screening	0%	0%	97%	3%	100%
Retail & Other In-Terminal Services	0%	4%	82%	15%	100%
Food & Beverage	10%	68%	11%	11%	100%
Customs, Immigration & Other Govt.	0%	33%	22%	44%	100%
Ground Transport	0%	84%	0%	16%	100%
Other	0%	0%	29%	71%	100%
Non-aviation	4%	4%	29%	63%	100%
Totaal	19%	25%	35%	21%	100%
Schiphol personeel in loondienst	8%	17%	48%	26%	100%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Leeftijd

Het ingeleende personeel is gemiddeld een fractie jonger dan het op Schiphol werkzame personeel, maar het verschil is niet extreem groot. In vergelijking met het personeel in loondienst zijn de 25-45 jarigen oververtegenwoordigd en de 45-65 jarigen ondervertegenwoordigd onder het ingeleende personeel.

Op basis van het aandeel tot 35 jaar is het ingeleende personeel verhoudingsgewijs wat jonger in de beveiliging, de grondafhandeling, de detailhandel en de overige activiteiten. In het personenvervoer gaat het bij de inleen vrijwel uitsluitend om personen in de middelbare leeftijd (35 – 55 jaar). Het aandeel van oudere (55 jaar en ouder) ingeleende arbeidskrachten is wat hoger dan gemiddeld in het vliegtuigonderhoud en bij niet luchtvaart gebonden activiteiten.

Tabel 2.9 Ingeleend personeel op Schiphol (regulier) naar leeftijd

ACI	Jonger dan 25	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 jaar en ouder
Airlines	9%	35%	30%	18%	8%	0%
Airport/ATC	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend
Ground Handling	19%	29%	25%	20%	7%	0%
MRO	0%	16%	22%	33%	30%	0%
Airport Security & Passenger Screening	29%	24%	18%	21%	8%	1%
Retail & Other In-Terminal Services	17%	46%	8%	13%	12%	4%
Food & Beverage	17%	19%	31%	33%	0%	0%
Customs, Immigration & Other Govt.	0%	33%	44%	22%	0%	0%
Ground Transport	0%	5%	57%	38%	0%	0%
Other	12%	37%	33%	12%	3%	3%
Non-aviation	8%	20%	27%	22%	23%	0%
Totaal	17%	29%	26%	20%	8%	1%
Schiphol personeel in loondienst	18%	21%	20%	23%	16%	2%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016



ONTWIKKELINGEN IN DE WERKGELEGENHEID

Veranderingen in de werkgelegenheid

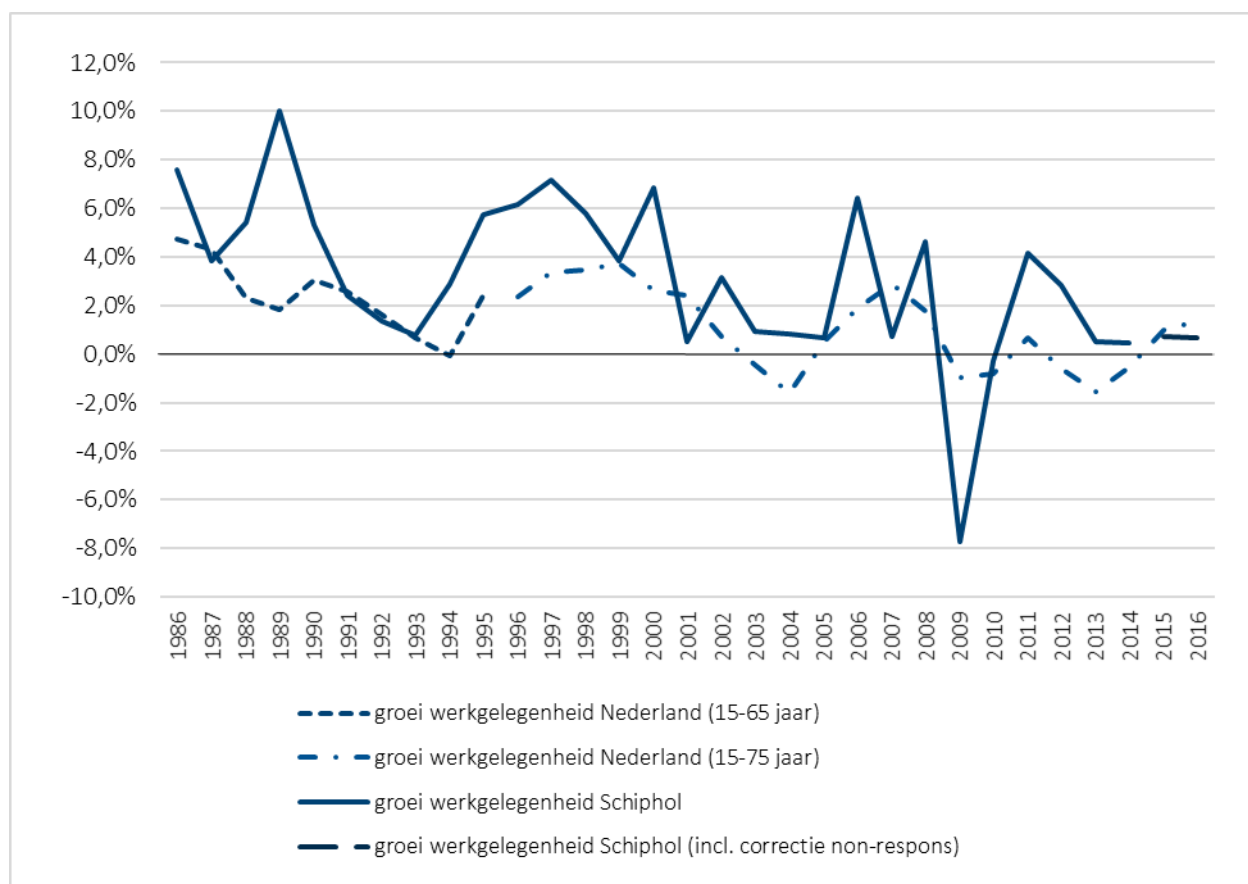
3 ONTWIKKELINGEN IN DE WERKGELEGENHEID

Veranderingen in de werkgelegenheid

3.1 TOTALE WERKGELEGENHEID OP SCHIPHOL

In de jaren 2015 en 2016 is de werkgelegenheid op Schiphol met 1,4 procent toegenomen, ofwel gemiddeld met 0,7 procent per jaar (zie tabel 3.1). Deze groei ligt onder de groei van de werkgelegenheid in Nederland, die in 2015 met 1,0 procent en in 2016 met 1,4 procent groeide (zie figuur 3.1). Het verschil met de landelijke cijfers hangt vrijwel volledig samen met het op Schiphol gevestigde en werkzame type bedrijvigheid. De werkgelegenheid is in de afgelopen jaren landelijk vooral sterk gegroeid bij activiteiten die niet of in mindere mate op Schiphol actief zijn.

Figuur 3.1 Groeipercentages werkgelegenheid Schiphol (regulier) en Nederland vanaf 1986 (inclusief inleen) (a)



Bron: CBS en Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) De figuur bevat twee trendbreuken. De eerste is dat de werkgelegenheid op Schiphol vanaf 2014 inclusief correctie voor non-respons wordt berekend. De tweede is dat per 2015 de landelijke werkgelegenheid wordt gemeten volgens de ILO definitie, waarin ouderen tot en met 74 jaar worden meegeteld. Het CBS heeft de historische reeks volgens deze definitie gecorrigeerd vanaf 1995.

Tabel 3.1 Aantal werkzame personen op Schiphol 31 december 2014 en 2016 (inclusief inleen)

	Regulier Schiphol	Uitbreiding Schiphol
Totaal 2016 (incl. correctie non-respons)	67.277	4.809
2014 (inclusief correctie voor non-respons)	66.319	
Verandering 2014-2016	958	
Verandering werkgelegenheid 2014-2016	1.4%	

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016 en 2014

3.2 ONTWIKKELINGEN PER BEDRIJFSACTIVITEIT

De totale verandering in de werkgelegenheid van personeel in loondienst op Schiphol is de som van de veranderingen per bedrijfsactiviteit, en die zijn weer afhankelijk van soms activiteitspecifieke ontwikkelingen. In de periode 2014-2016 is de werkgelegenheid sterk gegroeid in de grondafhandeling, de beveiliging, de horeca en niet luchtvaart gebonden activiteiten. Maar ook in de detailhandel is het aantal banen voor personeel in loondienst bovengemiddeld toegenomen.

Deze werkgelegenheid is in dezelfde periode afgenomen vooral in het luchtvervoer, maar ook bij de overheid en het personenvervoer. In het vliegtuigonderhoud is de werkgelegenheid gestabiliseerd. Bij de luchthaven zelf (inclusief LVNL) en overige activiteiten is de werkgelegenheid iets toegenomen.

3.3 BEDRIJVENDYNAMIEK

Eind 2016 hebben wij op Schiphol (regulier) 567 bedrijven geteld⁵. Dit ligt hoger dan het aantal in 2014, toen er 520 bedrijven geteld zijn. Op de Schiphol uitbreiding zijn 131 bedrijven geteld.

Tussen eind 2014 en eind 2016 zijn er 70 bedrijven vertrokken van Schiphol die na eind 2014 geen werkgelegenheid meer bieden op Schiphol. Dit kan door verhuizing naar een locatie buiten Schiphol, door faillissement of opheffing, door fusie of overname of doordat zij niet meer als toeleverancier werkzaam zijn op Schiphol. Eind 2014 waren 2.045 werknemers werkzaam bij deze bedrijven.

Van de bedrijven die zowel eind 2014 als eind 2016 op Schiphol gevestigd waren, zijn er qua werkgelegenheid 117 bedrijven gegroeid (toename van 4.851 werknemers), 65 bedrijven gelijk gebleven en 98 bedrijven gekrompen (afname van 3.722).

Van de 123 bedrijven die in 2014 niet hebben deelgenomen aan de enquête, zijn er 65 nieuwe bedrijven die na eind 2014 zijn gevestigd. Deze bedrijven hebben een werkgelegenheid van 1.313 mensen.

⁵ Hiervan hebben 403 deelgenomen aan de enquête, 44 bedrijven hebben deelname geweigerd en 120 bedrijven hebben na herhaalde contactpogingen niet deelgenomen aan de enquête.

Tabel 3.2 Verandering in de werkgelegenheid op Schiphol (regulier) 2016-2014 (a)

	Aantal bedrijven	2016	2014	Vershil 2016-2014	Vershil in inleen 2016-2014
Vertrokken bedrijven	(-70)	-	-2.045	-2.045	-46
Groeiende bedrijven	117	19.850	15.000	4.851	-482
Gelijk gebleven	66	545	545	0	107
Krimpnde bedrijven	98	39.286	43.007	-3.721	-59
Nieuwe bedrijven	64	1.307	-	1.307	237
Ontwikkeling onbekend ^(b)	58	1.170	-	1.170	-358
Totaal	403	62.158	60.600	1.558	-600

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016 en 2014

- (a) De indeling naar verandering in werkgelegenheid is gemaakt op basis van de enquêtegegevens van 2016 en 2014 van het aantal werkzame personen exclusief inleen.
- (b) Dit betreft bedrijven die dit jaar voor het eerst sinds enige jaren weer aan het onderzoek hebben meegewerkt, waarvan niet bekend is hoe groot de werkgelegenheid in 2014 was en waarvoor dus niet kan worden vastgesteld of ze zijn gekrompen, gegroeid of stabiel zijn gebleven. Deze bedrijven zijn veelal al lange tijd op Schiphol gevestigd of werkzaam.

De hiervoor besproken veranderingen worden bevestigd door informatie die het Sectorfonds Luchtvaart heeft verstrekt over de bedrijvendynamiek.

Voor wat betreft de luchtvaartgerelateerde bedrijven en instellingen gevestigd op de luchthaven is de dynamiek in de jaren 2014 (laatste arbeidsmarktonderzoek) tot en met 2016 (huidige arbeidsmarktonderzoek) beperkt geweest. In het deelsegment cargo hebben enkele overnames en consolidaties plaatsgevonden, maar overall zijn ook in dit deelsegment in 2016 vrijwel dezelfde bedrijven en instellingen actief als in 2014.

Aangedreven door periodieke aanbestedingsverplichtingen hebben in de jaren 2014 – 2016 grote verschuivingen plaatsgevonden *tussen* dienstverleners aan de luchthaven. Zo heeft Schiphol Nederland in 2014 het gehele perceel “airport security” aanbesteed, in welk segment indertijd ruim 3.800 medewerkers werkzaam waren. De aanbesteding is uitgevoerd in de arbeidsrechtelijke vorm van “overdracht van onderneming” waarbij medewerkers weliswaar hun baan behielden maar in veel gevallen wel van werkgever zijn gewisseld.

De niet-luchtvaart gerelateerde bedrijvigheid op de luchthaven Schiphol betreft in hoofdzaak hoofdkantoren, financiële holdings, investeringsmaatschappijen en consultancy bedrijven die voor de locatie hebben gekozen uit oogpunt van (inter)nationale bereikbaarheid. Om tegemoet te komen aan de toenemende markt vraag heeft de luchthaven in de periode 2014 – 2016 het beschikbare kantooroppervlak voor dit type bedrijven op de luchthaven vergroot. Hiermee samenhangend hebben zich rond 70 nieuwe, niet-luchtvaart gerelateerde bedrijven op Schiphol gevestigd, waaronder Smurfit Kappa en Samsung. In 2018 en 2019 komen op de luchthaven nieuwe kantoorgebouwen beschikbaar voor niet-luchtvaart gerelateerde werkgelegenheid en bedrijvigheid.

3.4 ONTWIKKELINGEN PER DEELGEBIED SCHIPHOL

Tabel 3.3 laat zien hoe de werkgelegenheid volgens de opgave van de responderende bedrijven is verdeeld over de verschillende deelgebieden. We tekenen aan dat de in de tabel weergegeven cijfers niet heel nauwkeurig zijn, omdat deze informatie niet door alle respondenten is verstrekt, of niet voldoende nauwkeurig is verstrekt.

Afgaande op de informatie van de respondenten is het grootste deel van de werkgelegenheid geconcentreerd op Schiphol centrum. In de periode 2014-2016 is de werkgelegenheid in dit deelgebied ook

gegroeid, evenals op Schiphol Zuidoost. In de andere deelgebieden van Schiphol is de werkgelegenheid de afgelopen jaren afgenomen.

Tabel 3.3 Werkgelegenheid per deelgebied Schiphol

	2016	2014	Vershil 2016-2014	Procentueel verschil 2016-2014
Schiphol Noord	450	800	-350	-44%
Schiphol Noordwest	1.600	1.850	-250	-14%
Schiphol Centrum	46.000	43.400	2.600	6%
Schiphol Zuid	1.300	1.850	-550	-30%
Schiphol Zuidoost	4.800	3.750	1.050	28%
Schiphol Oost	8.000	8.950	-950	-11%
Totaal Schiphol regulier	62.150	60.600	1.550	3%
Totaal Schiphol uitbreiding ⁽¹⁾	4.050			
Totaal Schiphol	66.200			

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(1) Door ontbrekende waarnemingen is voor Schiphol uitbreiding niet per deelgebied vast te stellen wat de werkgelegenheid is.

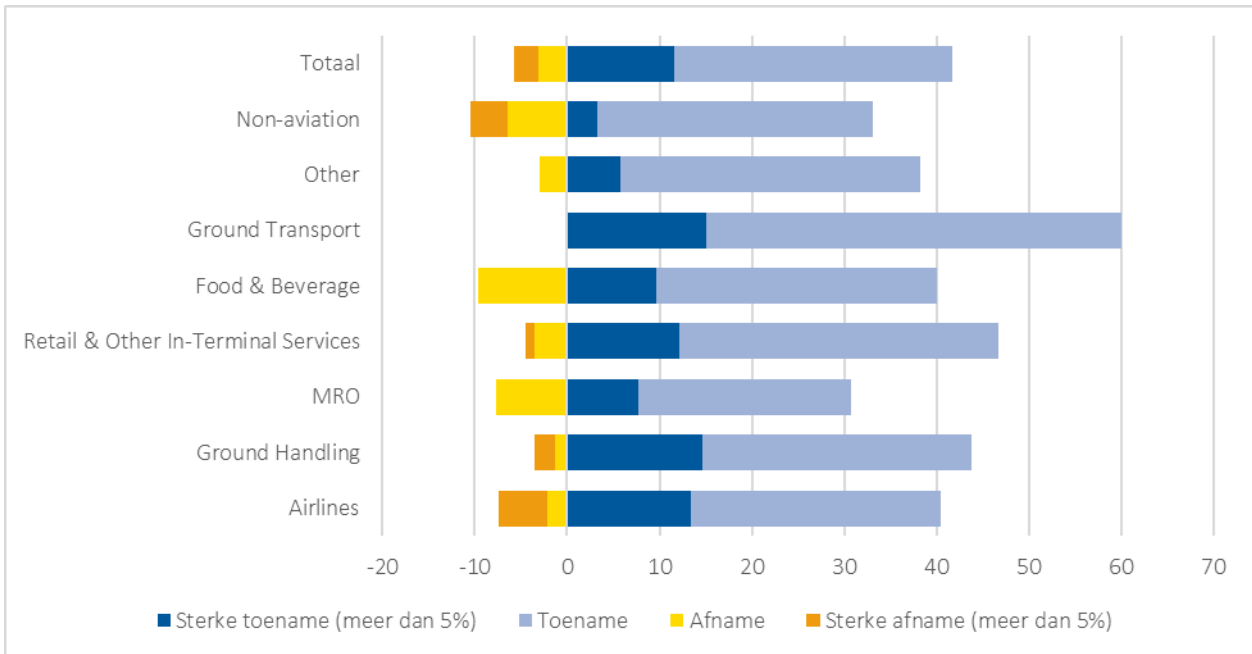
3.5 VERWACHTINGEN OVER OMZET, PERSONEELSOMVANG EN INLEEN

De op Schiphol werkzame bedrijven verwachten eind 2016 tamelijk gunstige ontwikkelingen voor de toekomst. Alle activiteiten verwachten per saldo een groei van omzet, werkgelegenheid en inleen (zie figuren 3.2 tot en met 3.4). Gemiddeld genomen verwachten de bedrijven dat de omzet iets sterker groeit dan de werkgelegenheid (men verwacht dus een toename van de arbeidsproductiviteit) en verder dat het aantal banen voor personeel in loondienst harder zal toenemen dan de inleen.

Verder verwacht in vrijwel alle activiteiten een klein percentage van de bedrijven krimp (qua omzet, personeel en/of inleen). Dit illustreert dat ook in een gemiddeld genomen groeiende markt een deel van de bedrijven marktaandeel en daarmee werkgelegenheid zullen verliezen, die door andere bedrijven (nieuwkomers en groeiers) wordt overgenomen.

De verwachtingen lopen tussen de activiteiten enigszins uiteen. Op basis van de kwalitatieve beoordelingen zijn activiteiten op het gebied van personenvervoer, grondafhandeling, vliegtuigonderhoud, overheid en detailhandel het meest positief. Het luchtvervoer is iets minder positief, maar verwacht niettemin per saldo een duidelijke groei. De horeca verwacht een redelijke omzetgroei, maar een beperkte groei van de werkgelegenheid. Wel treedt in de horeca naar verwachting van de bedrijven een verschuiving op van ingeleend personeel naar overig personeel. De overige activiteiten en niet luchtvaart gebonden activiteiten zijn verhoudingsgewijs iets minder optimistisch, maar ook hier is in alle opzichten per saldo sprake van groei. De niet in de tabel opgenomen bedrijfsactiviteiten (luchthaven, LVNL en beveiliging) zijn overigens eveneens optimistisch over de ontwikkeling in omzet en werkgelegenheid en verwachten ook een (beperkte) groei van de inleen.

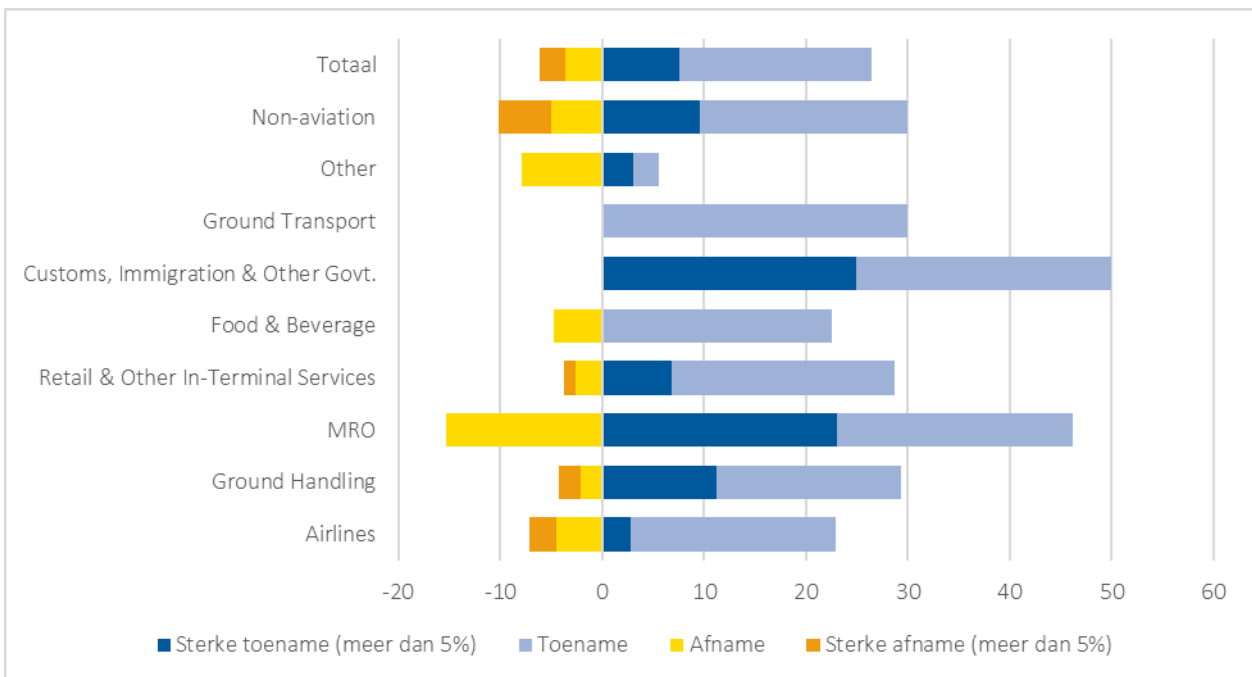
Figuur 3.2 Verwachte ontwikkeling in de omzet naar bedrijfsactiviteit (a)



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) Activiteiten waarvoor minder dan 5 waarnemingen beschikbaar waren zijn niet in de figuur opgenomen (Luchthaven/LVNL, Overheid en Beveiliging).

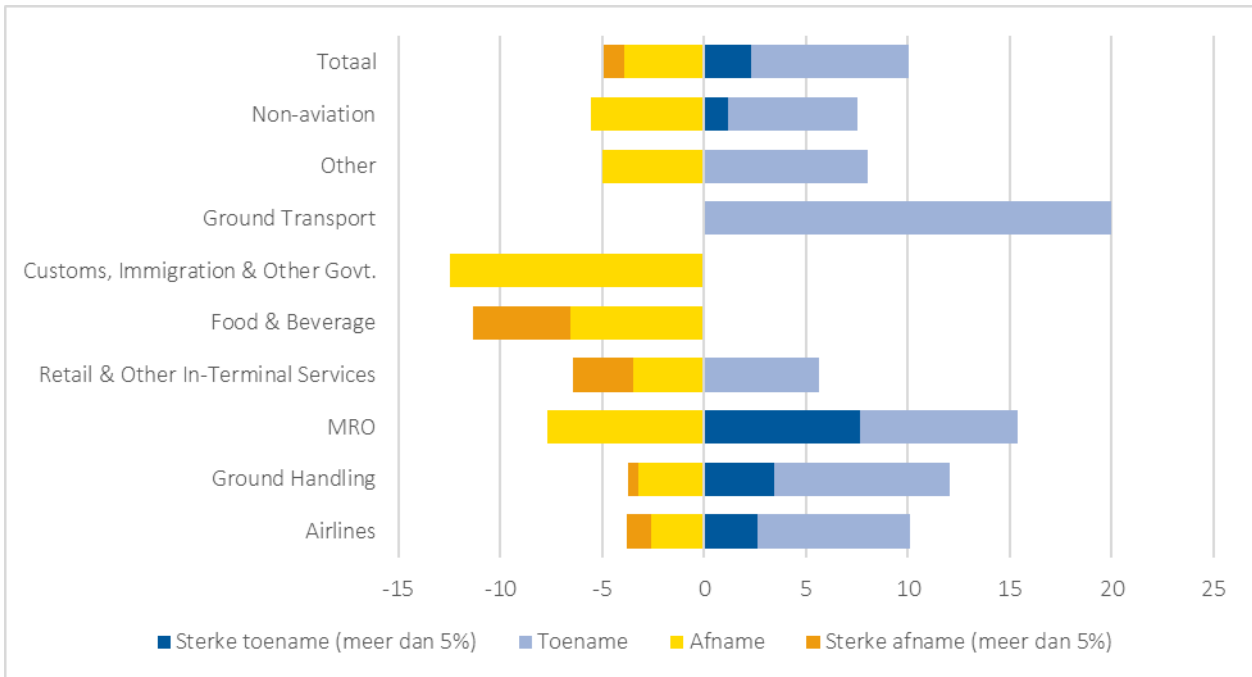
Figuur 3.3 Verwachte ontwikkeling personeel in loondienst naar bedrijfsactiviteit (a)



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) Activiteiten waarvoor minder dan 5 waarnemingen beschikbaar waren zijn niet in de figuur opgenomen (Luchthaven/LVNL en Beveiliging).

Figuur 3.4 Verwachte ontwikkeling ingeleend personeel naar bedrijfsactiviteit (a)



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) Activiteiten waarvoor minder dan 5 waarnemingen beschikbaar waren zijn niet in de figuur opgenomen (Luchthaven/LVNL en Beveiliging).



ARBEIDSMOBILITEIT, VACATURES EN VERWACHTINGEN

Veranderingen in het personeelsbestand

4 ARBEIDSMOBILITEIT, VACATURES EN VERWACHTINGEN

Veranderingen in het personeelsbestand⁶

De arbeidsmarkt wordt door bedrijven benut om het meest geschikte personeel te werven en door werkenden om een goede baan te vinden. Bedrijven hebben nieuw personeel nodig als het bedrijf groeit of als personeel vertrekt naar een andere baan of bijvoorbeeld met pensioen gaat. Wanneer een bedrijf sluit dan moet het personeel op zoek naar een andere baan. Door schommelingen in de omvang van de activiteiten hebben bedrijven behoefte aan flexibele vormen van arbeid, arbeidskrachten die gedurende korte tijd (seizoen) op tijdelijke basis of op basis van inleen werkzaam zijn. De arbeidsmarkt is dus zeer dynamisch en deze dynamiek wordt onder meer zichtbaar in de uitstroom en instroom van personeel en de wisselende vraag naar ingeleende arbeid.

4.1 INSTROOM EN UITSTROOM VAN PERSONEEL

Naar bedrijfsactiviteit

Gedurende 2016 zijn op Schiphol naar schatting iets minder vier duizend werknemers nieuw aangesteld bij de daar gevestigde bedrijven. Dit is een toename ter grootte van negen procent van het aantal werknemers aan het einde van het jaar. Gedurende het jaar zijn ruim 3,5 duizend werknemers vertrokken (uitstroom⁷), dat is ongeveer acht procent van degenen die gedurende 2016 op Schiphol werkzaam waren (inclusief tijdelijke contracten korter dan één jaar).

Tabel 4.1 In- en uitstroom van werkzame personen op Schiphol (regulier) (a)

ACI	Instroompercentage	Uitstroompercentage
Airlines	3%	6%
Airport/ATC	7%	6%
Ground Handling	12%	9%
MRO	5%	7%
Airport Security & Passenger Screening	20%	4%
Retail & Other In-Terminal Services	18%	12%
Food & Beverage	48%	26%
Customs, Immigration & Other Govt.	1%	5%
Ground Transport	9%	8%
Other	17%	16%
Non-aviation	23%	10%
Totaal	9%	8%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) *Instroompercentage: instroom gedeeld door aantal werknemers einde van het jaar*
Uitstroompercentage: uitstroom gedeeld aantal werknemers begin jaar + instroom

⁶ In dit hoofdstuk zijn tabellen opgenomen voor Schiphol totaal of Schiphol regulier. In de bijlagen zijn de tabellen voor Schiphol uitbreiding opgenomen.

⁷ De uitstroom kan niet worden beschouwd als ontstane vacatures. In geval van krimp kan bijvoorbeeld het (vrijwillige) vertrek van personeel (naar een andere baan, naar pensionering) worden benut om gedwongen ontslagen te vermijden.

Het personeelsverloop is alleen in de horeca bijzonder hoog, waar ruim 40 procent van het personeel dat aan het einde van het jaar werkzaam is, in het afgelopen jaar is begonnen. Tegelijkertijd is een kwart van degenen die in de horeca werkzaam zijn geweest, gedurende het jaar (ook weer) uitgestroomd. Per saldo is de werkgelegenheid wel toegenomen.

Dat de werkgelegenheid sterk is gegroeid in de beveiliging en de detailhandel wordt ook zichtbaar in het grote verschil tussen in- en uitstroom. Eenzelfde beeld is waarneembaar bij de niet luchtvaart gebonden activiteiten. In het luchtvervoer, het vliegtuigonderhoud en bij de overheid is het uitstroompercentage hoger dan het instroompercentage, illustrerend dat de werkgelegenheid in die activiteiten is afgenomen. In alle andere activiteiten liggen instroom en uitstroom dicht bij elkaar.

Naar functieniveau

De vragen over het opleidingsniveau van de instroom en uitstroom kennen een bijzonder hoge (partiële) non-respons. Er is geen mogelijkheid om de daardoor optredende selectiviteit van het datamateriaal te corrigeren en we kunnen daarom geen betrouwbaar beeld van de in- en uitstroom naar functieniveau geven.

4.2 OPENSTAANDE VACATURES

Naar bedrijfsactiviteit

Ten tijde van het onderzoek stonden er op Schiphol ruim 2,5 duizend vacatures open, waarvan ruim de helft bij bedrijven in het luchtvervoer. Bij de luchthaven zelf (inclusief LVNL) zijn er een paar honderd vacatures, evenals bij de grondafhandeling, beveiliging, detailhandel en horeca. Dit betekent dat op Schiphol gemiddeld in ongeveer vier procent van de benodigde werkgelegenheid niet is voorzien (vacaturegraad). Daarmee ligt de vacaturegraad op Schiphol eind 2016 beduidend boven het landelijke niveau (twee procent).

Afgezet tegen de totale werkgelegenheid is er bij de meeste activiteiten sprake van een vacaturegraad die ligt in de buurt van het gemiddelde op Schiphol (vier procent). Bedrijven in de beveiliging kennen een beduidend hogere vacaturegraad. Dit hangt voor een belangrijk deel ook samen met het hoge personeelsverloop en de uitbreidingsvraag (zie hiervoor). Bij de overheidsbedrijven zijn dit keer geen vacatures waargenomen en bij vliegtuigonderhoud (MRO) komen slechts enkele vacatures voor.

Tabel 4.2 Openstaande vacatures op Schiphol (regulier) (a)

ACI	Aantal	Vacaturegraad
Airlines	1.393	5%
Airport/ATC	153	5%
Ground Handling	205	2%
MRO	3	1%
Airport Security & Passenger Screening	256	11%
Retail & Other In-Terminal Services	198	6%
Food & Beverage	190	6%
Customs, Immigration & Other Govt.	0	0%
Ground Transport	35	5%
Other	19	2%
Non-aviation	88	3%
Totaal	2.540	4%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) De vacaturegraad is bepaald door het aantal openstaande vacatures als percentage van het totale aantal werkzame personeel te nemen.

Naar functieniveau

Het functieniveau van de vacatures wijkt qua verdeling in lichte mate af van dat van de werkgelegenheid. Ongeveer de helft van het aantal vacatures betreft functies op middelbaar niveau, ongeveer een kwart hoge functies, ongeveer twintig procent lage functies en tien procent functies waarvoor geen opleidingseisen worden gesteld.

Het aandeel van vacatures op elementair en laag niveau ligt een fractie hoger dan het aandeel in de werkgelegenheid en dat van vacatures op hoog niveau een fractie lager. Dit hangt samen met verschillen in personeelsverloop, zoals hiervoor besproken en met verschillen naar bedrijfsactiviteit en bedrijfsgrootte.

Tabel 4.3 Openstaande vacatures op Schiphol (regulier) naar functieniveau

ACI	Geen opleidingseisen	Laag niveau	Middelbaar niveau	Hoog niveau	Totaal
Airlines	0%	21%	56%	23%	100%
Airport/ATC	0%	1%	20%	79%	100%
Ground Handling	2%	28%	54%	16%	100%
MRO	0%	0%	100%	0%	100%
Airport Security & Passenger Screening	59%	0%	40%	2%	100%
Retail & Other In-Terminal Services	3%	52%	34%	11%	100%
Food & Beverage	53%	1%	34%	13%	100%
Customs, Immigration & Other Govt.	-	-	-	-	-
Ground Transport	0%	51%	43%	6%	100%
Other	0%	0%	40%	60%	100%
Non-aviation	0%	0%	18%	82%	100%
Totaal	10%	19%	48%	23%	100%
Functieniveau werkzaam personeel	8%	17%	48%	26%	100%

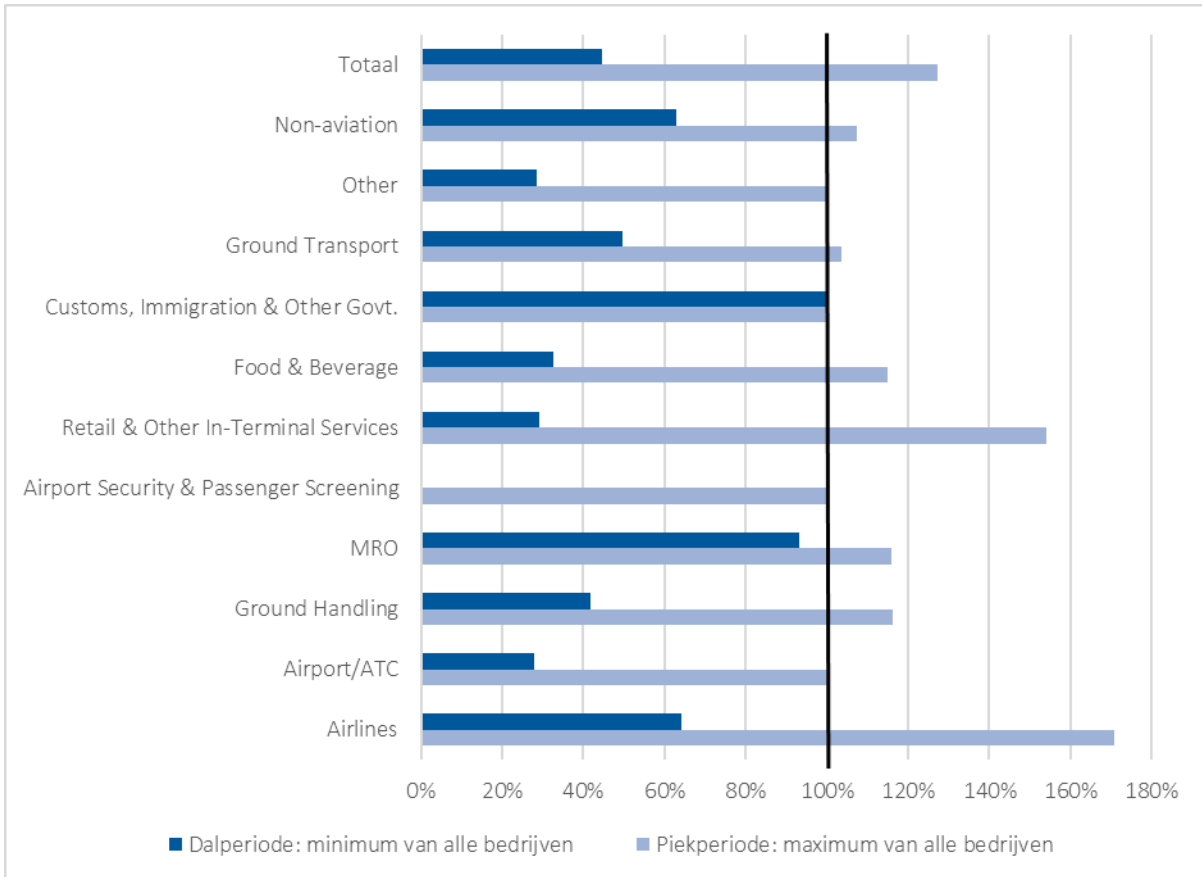
Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

4.3 VARIATIE IN DE OMVANG VAN DE INLEEN

Arbeid wordt om verschillende redenen ingeleend. Onzekerheid over de continuïteit van het werk is een reden om een deel van personeel een flexibel contract te bieden, hetzij in de vorm van een tijdelijke dienstverband, hetzij via inleen. Vormen van flexibele arbeid worden ook benut voor personeelwerving (langere “proeftijd”), voor vervanging van personeel dat vanwege verlof of ziekte tijdelijk niet beschikbaar is en voor het opvangen van pieken in de productie. Op Schiphol is de seizoen component van meer betekenis dan gemiddeld in Nederland.

Op het moment van meting waren ruim vijf duizend arbeidskrachten via inleen flexibel werkzaam op Schiphol (regulier). We hebben de bedrijven gevraagd hoe groot de inleen maximaal is gedurende een jaar en hoe groot minimaal. Uit de antwoorden kunnen we een schatting maken van de maximale omvang van de inleen gedurende een jaar en de minimale omvang. De minimale omvang van de inleen bedraagt bijna 2.500 arbeidskrachten en de maximale omvang iets meer dan 7.000 arbeidskrachten. Dit maximum en minimum voor het gebied Schiphol (regulier) wordt in de praktijk echter alleen gehaald als de pieken en dalen in alle bedrijfsactiviteiten samenvallen. Dit zal in hoge mate zo zijn, maar niet volledig. De weergegeven raming van de minimale en maximale omvang van de inleen op Schiphol kunnen daarom als indicatief voor de variatie in de personeelsbehoefte worden beschouwd. Per bedrijfsactiviteit zal er wel sprake zijn van samenvallende pieken en dalen.

Figuur 4.1 Variatie in de inleen op Schiphol (regulier) naar bedrijfsactiviteit (a)



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) De zwarte lijn (100%) is de inleen per bedrijfsactiviteit op het moment van onderzoek. Voor de sector beveiliging is het minimum gelijk aan nul (personeelsbehoefte wordt volledig voorzien door personeel in loondienst).

Uit de cijfers in tabel 4.4 en figuur 4.1 blijkt dat de detailhandel, de luchthaven zelf (Schiphol en LVNL), de horeca, de overige luchtvaart gebonden activiteiten en de beveiliging de grootste variatie in de omvang van de inleen kennen. In het luchtvervoer en grondafhandeling is de variatie iets kleiner. Overheidsactiviteiten, vliegtuigonderhoud (MRO) en niet luchtvaart gebonden activiteiten hebben daarentegen geen of een minder omvangrijk verschil tussen minimale en maximale additionele personeelsbehoefte.

Tabel 4.4 Omvang inleen in dal- en piekperiode op Schiphol (regulier) naar bedrijfsactiviteit

ACI	Dalperiode	Piekperiode	Verhouding piek/dal
Airlines	1.405	3.733	2.7
Airport/ATC	30	108	3.6
Ground Handling	653	1.815	2.8
MRO	135	168	1.2
Airport Security & Passenger Screening	0	556	Niet te bepalen
Retail & Other In-Terminal Services	41	218	5.3
Food & Beverage	24	83	3.5
Customs, Immigration & Other Govt.	9	9	1.0
Ground Transport	84	174	2.1
Other	14	49	3.5
Non-aviation	78	132	1.7
Totaal	2.473	7.046	2.9

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

4.4 WOONGEBIED VAN PERSONEEL

Van een kleine zeventig procent van de op Schiphol werkzame personen is via de enquête de woonplaats (postcode) vastgesteld⁸. Ongeveer één procent woont in het buitenland.

Randstadprovincies

Het overgrote deel van het personeel dat op Schiphol werkzaam is, woont in de Randstadprovincies. Niettemin is iets minder dan acht procent van de werkzame personeelsleden woonachtig in andere provincies en dit percentage is ook iets toegenomen ten opzichte van twee jaar geleden. Dit illustreert dat Schiphol als banenmotor ook aantrekkingskracht heeft in verder gelegen gebieden. Het aandeel van Noord-Holland is iets afgenomen.

Het woonpatroon verandert nauwelijks wanneer we de personeelsleden die werkzaam zijn in de uitbreidingsgebieden, meetellen (zie 2^e en 3^e kolom van tabel 4.5).

Tabel 4.5 Woongebied van op Schiphol werkzaam personeel (regulier en inclusief uitbreiding; in procenten van totaal)

	Schiphol incl. uitbreiding 2016	Schiphol (regulier) 2016	Schiphol (regulier) 2014
Noord-Holland	58,2	58,1	58,9
Zuid-Holland	20,7	20,8	20,6
Flevoland	7,1	7,1	7,2
Utrecht	6,4	6,4	6,1
Randstadprovincies	92,4	92,4	92,8
Overige provincies	7,6	7,6	7,2
Totaal Schiphol	100,0	100,0	100,0

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Woonplaatsen

Ook eind 2016 zijn Amsterdam, Haarlemmermeer en Almere de drie gemeenten waar de meeste Schiphol werknemers wonen. Bij elkaar woont ongeveer een derde van het personeel in een van deze drie gemeenten.

Tabel 4.6 Woongemeente van op Schiphol werkzaam personeel

	2016 (incl. uitbreiding)	2014	2012	2011	2010	2009
Amsterdam	16,7	16,9	17,2	16,6	17,8	17,9
Haarlemmermeer	10,5	10,4	10,7	10,5	11,0	11,1
Almere	5,7	5,7	5,9	5,9	5,6	5,7
Totaal	32,9	33,0	33,8	33,0	34,4	34,7

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

- (a) Percentages op basis van het aantal waarvan de woonplaats bekend is. Exclusief ingeleende krachten en exclusief personen met een woonplaats in het buitenland.

Trend

Ten opzichte van metingen in eerdere jaren zijn er geen grote veranderingen in het woonpatroon van het op Schiphol werkzame personeel te zien. De cijfers over de gehele periode 2009-2016 wijzen op een dalend aandeel van de dichtbij gelegen gemeenten (Amsterdam en Haarlemmermeer).

⁸ Bij de vorige meting was dit 82 procent.



ARBEIDSMARKTVRAAGSTUKKEN PERSONEELSBELEID

EN

Door bedrijven ervaren knelpunten op personeelsgebied, getroffen maatregelen en behoefte aan ondersteuning

5 ARBEIDSMARKTVRAAGSTUKKEN EN PERSONEELSBELEID

Door bedrijven ervaren knelpunten op personeelsgebied en getroffen maatregelen

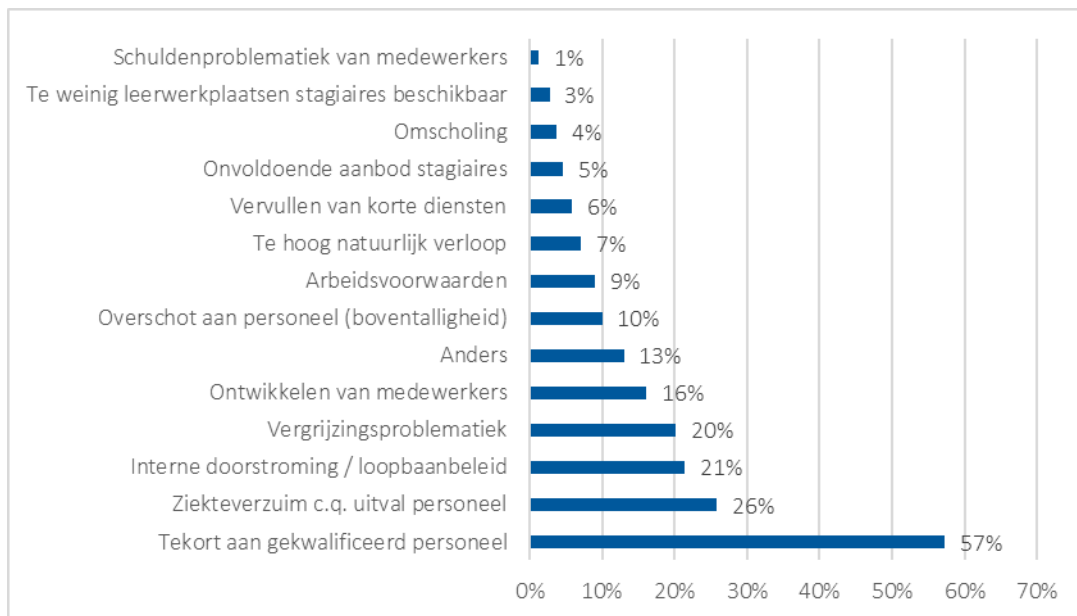
De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op het totale gebied Schiphol, dus Schiphol inclusief de uitbreidingsgebieden.

5.1 BELANGRIJKSTE KNELPUNTEN ARBEIDSMARKT SCHIPHOL

Van de bedrijven heeft negentig procent de vraag over knelpunten op het gebied van personeel beantwoord. Van deze groep geeft iets meer dan de helft (53 procent) geen knelpunten te ervaren. Het andere deel van de bedrijven (47 procent) geeft aan één tot maximaal drie knelpunten te ervaren. Gemiddeld geven bedrijven aan 1,9 knelpunten te ervaren.

De belangrijkste knelpunten staan in figuur 5.1 weergegeven. Tekort aan gekwalificeerd personeel wordt gezien als belangrijkste knelpunt (57 procent). Daarna belangrijke knelpunten zijn ziekteverzuim c.q. uitval van personeel, interne doorstroming / loopbaanbeleid, vergrijzingsproblematiek en het ontwikkelen van medewerkers. De categorie 'anders' omvat onderwerpen op het gebied van screening, motivatie en werktijden.

Figuur 5.1 Knelpunten op het gebied van personeel (a)



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) In procenten van het aantal bedrijven dat deze vraag heeft beantwoord. De respondenten konden maximaal drie knelpunten noemen.

5.2 VERSCHILLEN NAAR BEDRIJFSACTIVITEIT

Tabel 5.1 laat zien hoe de problematiek per bedrijfsactiviteit uiteen loopt. Voor alle bedrijfsactiviteiten geldt dat er sprake is van een combinatie van knelpunten. Knelpunten die in vrijwel alle bedrijfsactiviteiten genoemd worden zijn het tekort aan gekwalificeerd personeel, problemen op het gebied van interne doorstroming/loopbaanbeleid en het ontwikkelen van medewerkers. De overige knelpunten spelen telkens in een aantal specifieke activiteiten.

Een tekort aan gekwalificeerd personeel wordt meer dan gemiddeld (57 procent) genoemd door beveiliging en niet luchtvaart gebonden activiteiten. Ook Schiphol zelf en de LVNL noemen dit knelpunt. Vliegtuigonderhoud en personenvervoer noemen dit knelpunt minder vaak.

Ziekteverzuim wordt vooral genoemd door de beveiliging, vliegtuigonderhoud, personenvervoer en grondafhandeling, maar is ook in de detailhandel een knelpunt.

Problemen op het gebied van interne doorstroming zijn in veel bedrijfsactiviteiten een voorkomend probleem, en wordt alleen door bedrijven in de grondafhandeling en de detailhandel minder vaak genoemd.

De vergrijzingsproblematiek wordt alleen genoemd door bedrijven in het vliegtuigonderhoud, de grondafhandeling, de detailhandel en niet luchtvaart gebonden activiteiten. Ook voor Schiphol Group is dit een aandachtsgebied. Uit de beschrijving van de leeftijd van het werkzame personeel in hoofdstuk 2 is al geconstateerd dat deze activiteiten een relatief hoog aandeel ouderen hebben.

Knelpunten op het gebied van het ontwikkelen van medewerkers worden eveneens in enige mate door bedrijven uit veel activiteiten genoemd. Alleen de overheid, de beveiliging en Schiphol/LVNL noemen dit punt niet.

Boventaligheid is een probleem dat alleen genoemd wordt door het luchtvervoer, het vliegtuigonderhoud, de overheid en bedrijven met overige activiteiten. Arbeidsvoorwaarden wordt als aandachtsgebied vooral genoemd door het luchtvervoer, Schiphol/LVNL, de horeca en overige activiteiten. Met een te hoog natuurlijk verloop hebben vooral bedrijven uit de horeca, het personenvervoer en de beveiliging te maken. In de beveiliging en het personenvervoer vallen problemen bij het invullen van korte diensten binnen de top vijf van de door hen aangegeven knelpunten.

Tabel 5.1 Top vijf knelpunten op het gebied van personeel op Schiphol (regulier en inclusief uitbreiding) naar bedrijfsactiviteit (a)

ACI	N	Tekort aan gekwalificeerd personeel	Ziekteverzuim c.q. uitval personeel	Interne doorstroming / loopbaanbeleid	Vergrijzingsproblematiek	Ontwikkelen van medewerkers	Anders	Overschot aan personeel (boventaligheid)	Arbeidsvoorwaarden	Te hoog natuurlijk verloop	Vervullen van korte diensten
Airlines	45	51%		26%		23%		27%	17%		
Airport/ATC ⁽¹⁾	2	100%		100%	50%				50%		
Ground Handling	101	57%	33%	17%	27%		19%				
MRO ⁽²⁾	8	38%	50%	25%	50%	25%		38%			
Airport Security & Passenger Screening ⁽²⁾	3	67%	67%	33%			33%			33%	33%
Retail & Other In-Terminal Services	43	60%	28%	17%	28%	19%					
Food & Beverage	17	54%		26%		20%			24%	51%	
Customs, Immigration & Other Govt. ⁽¹⁾	4	50%		50%				50%			
Ground Transport	9	28%	50%			33%				33%	33%
Other	13	40%		25%		36%		32%	19%		
Non-aviation ⁽²⁾	43	75%	18%	24%	9%	12%		9%			

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) In procenten van het aantal respondenten per categorie. De N betreft het aantal respondenten dat deze vraag heeft beantwoord.

(1) Binnen deze bedrijfsactiviteiten zijn minder dan vijf gebieden genoemd.

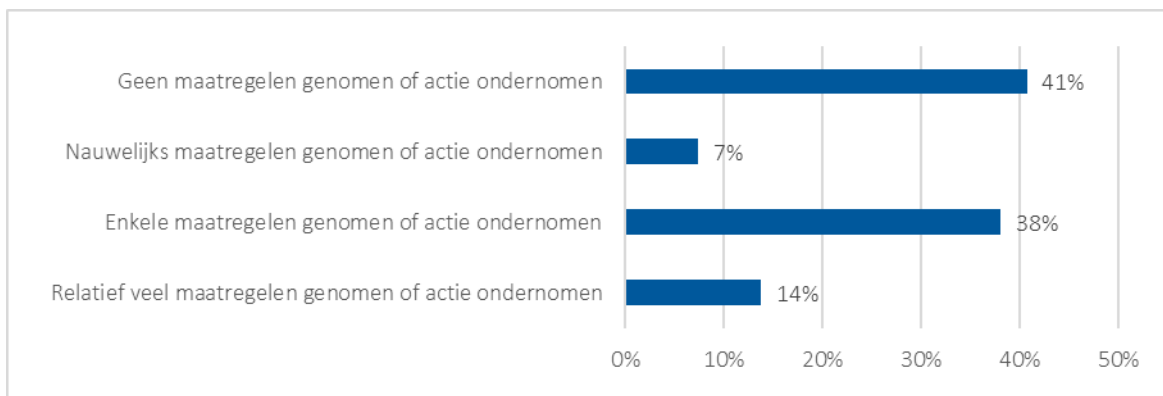
(2) Door een gelijk aantal genoemd knelpunten zijn zes i.p.v. vijf gebieden gemarkeerd.

5.3 GETROFFEN MAATREGELN

Van de bedrijven die aangeven te maken te hebben met problemen op personeelsgebied, heeft iets minder dan de helft zelf niet of nauwelijks maatregelen of actie ondernomen om de problematiek aan te pakken. Bijna veertig procent heeft enkele maatregelen getroffen en 14 procent geeft aan relatief veel te hebben gedaan om de problematiek aan te pakken.

De actieve bedrijven hebben vooral maatregelen getroffen op het terrein van personeelswerving, ziekteverzuim en het oplossen van boventaligheid, maar ook acties op het gebied van duurzame inzetbaarheid worden door bedrijven genoemd.

Figuur 5.2 Getroffen maatregelen of ondernomen acties om knelpunten op het gebied van personeel op te lossen of aan te pakken



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

5.4 PARTICIPATIEWET

In totaal hebben bedrijven op Schiphol, die antwoord hebben gegeven op de vraag of zij sinds 2013 werkplekken hebben aangeboden voor de doelgroepen van de participatiewet, ruim 300 werkplekken beschikbaar voor doelgroepen uit de participatiewet. Aangezien het lastig is om te beoordelen hoe bedrijven deze vraag hebben geïnterpreteerd, wordt er vanuit gegaan deze werkplekken het totaal aantal over vier jaar (2013-2016) is. Dit komt neer op 0,16 procent van het aantal werkzame personen in loondienst bij deze bedrijven in 2016.

De meeste werkplekken zijn beschikbaar gemaakt voor de doelgroep bij het vliegtuigonderhoud. Verder worden in alle bedrijfsactiviteiten werkplekken aangeboden voor de doelgroep uit de participatiewet, behalve in het personenvervoer over de weg.



LITERATUURLIJST

I LITERATUURLIJST

- o Kees Zandvliet, Shilaan Alzahawi en Marieke Meij, *Arbeidsmarkt Luchtvaart 2014. Resultaten onderzoek onder bedrijven eind 2014*, SEOR, Rotterdam, maart 2016



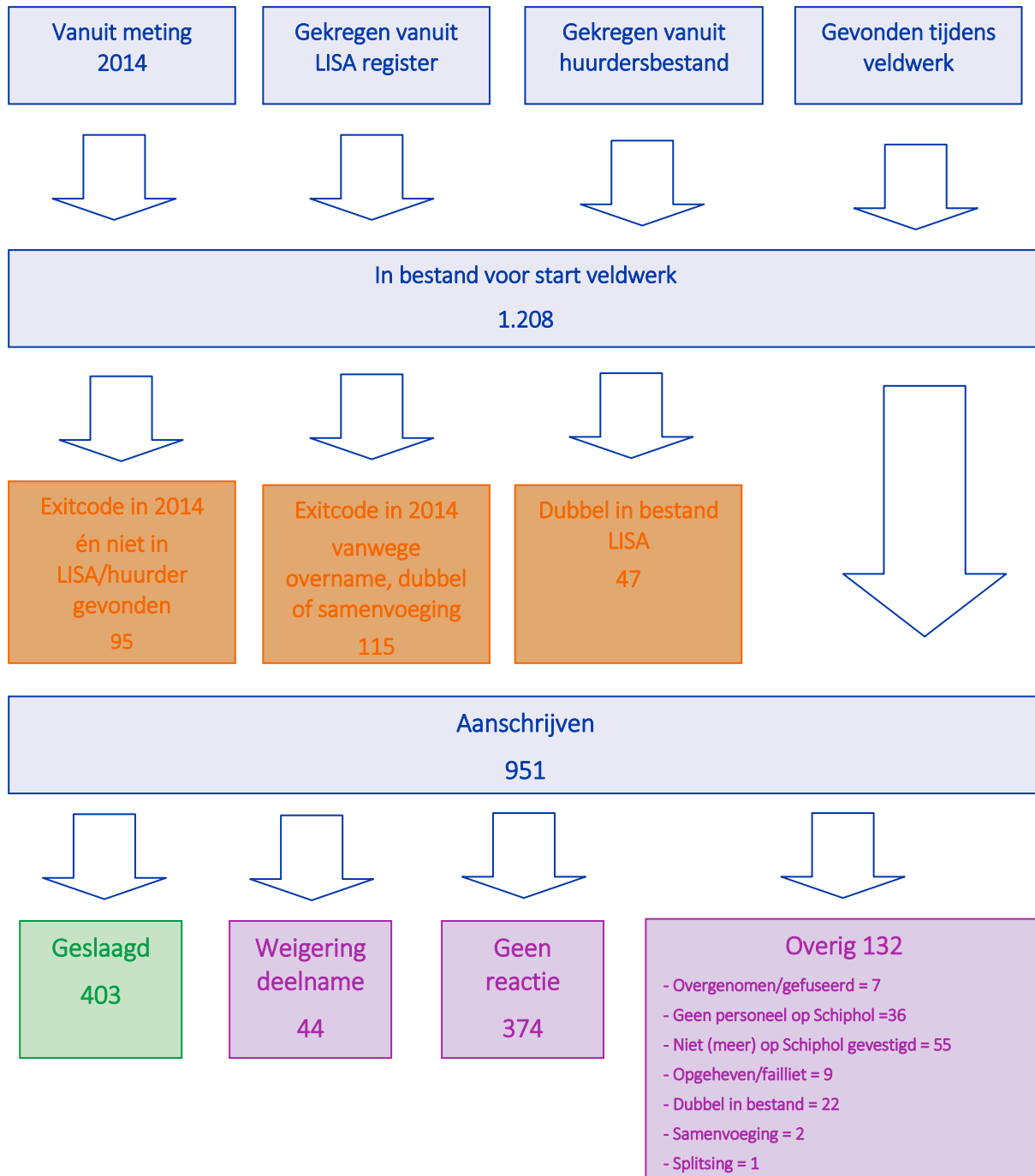
BIJLAGEN

Verantwoording onderzoek en tabellen en figuren

II BIJLAGE 1: VERANTWOORDING VELDWERK

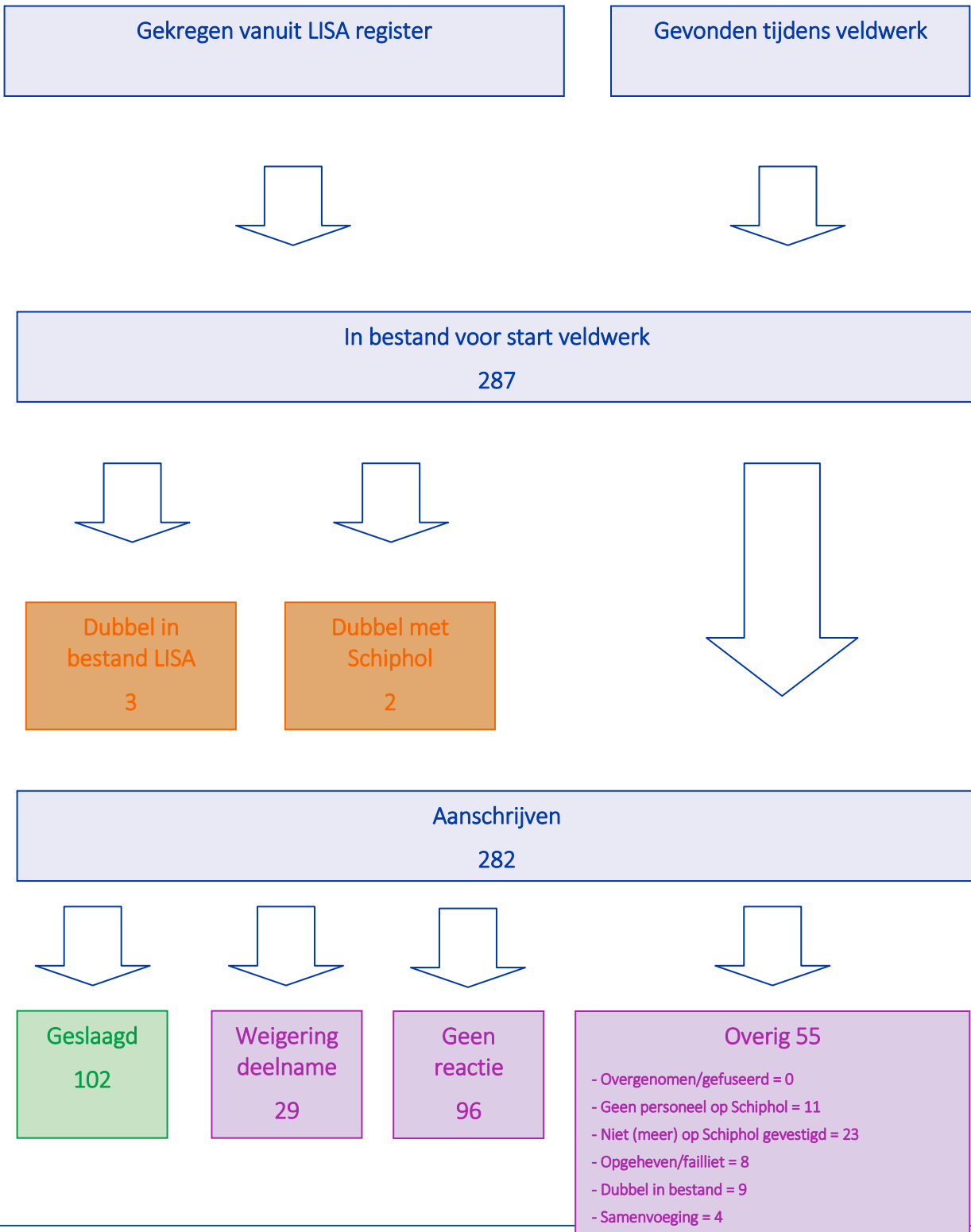
Bepalen van populatie Schiphol en correctie non-respons

II.1 RESPONSOVERZICHT SCHIPHOL REGULIER⁹



⁹ Onder 'geen reactie' wordt in deze tabel gesproken over 374 bedrijven. Binnen deze groep kan onderscheid wordt gemaakt naar wel of geen contact mee gehad tijdens het veldwerk en kan een onderscheid worden gemaakt naar wel of niet eerder meegedaan aan het onderzoek. Bij het bepalen van het aantal bedrijven op Schiphol bepalen zijn de bedrijven waar geen reactie van is geweest, maar die wel in een eerder jaar of eerdere jaren hebben meegewerkt aan het onderzoek, meegenomen.

II.2 RESPONSOVERZICHT SCHIPHOL UITBREIDING¹⁰



¹⁰ Onder 'geen reactie' wordt in deze tabel gesproken over 96 bedrijven. Binnen deze groep kan onderscheid wordt gemaakt naar wel of geen contact mee gehad tijdens het veldwerk en kan een onderscheid worden gemaakt naar wel of niet eerder meegedaan aan het onderzoek. Echter, omdat deze bedrijven dit jaar voor het eerst worden meegenomen in het onderzoek, zijn geen historische gegevens bekend en is besloten geen van de bedrijven mee te tellen bij het bepalen van het aantal bedrijven op Schiphol.

II.3 CORRECTIE NON-RESPONS

Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven zijn bij de correctie voor non-respons twee benaderingen toegepast.

Voor de totale werkgelegenheid op Schiphol (exclusief uitbreiding) (zie tabel 2.1) is een schatting gemaakt door combinatie van alle beschikbare gegevens en informatie en getoetst aan externe bronnen. Als basis voor de werkgelegenheid zijn de bedrijven genomen die hebben gerespondeerd in 2016. Deze cijfers zijn aangevuld met gegevens van bedrijven uit voorgaande metingen (2014, 2012, 2011 en 2010) en informatie uit LISA (over aard activiteiten). Voor deze bedrijven is vervolgens een schatting van de werkgelegenheid, rekening houdend met economische ontwikkelingen, gemaakt en is een ACI code toegekend op basis van LISA, en zo nodig aanvullende informatie van internet.

Deze aanpak was niet mogelijk voor Schiphol uitbreiding, omdat deze bedrijven dit jaar voor het eerst in het onderzoek meegenomen zijn, waardoor geen gegevens uit voorgaande metingen bekend zijn.

Voor de overige aspecten in dit onderzoek is uitgegaan van de netto respons en is een aparte ophogingsfactor benut om de uitkomsten te vertalen naar populatiecijfers. Deze ophogingsfactor is bepaald op basis van ACI indeling en grootteklasse van het bedrijf¹¹. Hierbij wordt aangenomen dat bedrijven die niet gerespondeerd hebben, vergelijkbaar zijn bedrijven die wel gerespondeerd hebben en die een vergelijkbare omvang en zelfde bedrijfsactiviteit hebben.

¹¹ De volgende klassen zijn meegenomen: - 1 werkzame person – 2 t/m 4 werkzame personen – 5 t/m 9 werkzame personen – 10 t/m 19 werkzame personen – 20 t/m 49 werkzame personen – 50 t/m 99 werkzame personen – 100 t/m 199 werkzame personen – 200 t/m 499 werkzame personen – 500 t/m 799 werkzame personen – 800 t/m 999 werkzame personen – 1000 en meer werkzame personen.

III BIJLAGE 2: TABELLEN EN FIGUREN VOOR SCHIPHOL UITBREIDING

Tabellen en figuren bij hoofdstuk 2, 3 en 4

III.1 TABELLEN BIJ HOOFDSTUK 2

Tabel III.1 Werkzame personen op Schiphol (uitbreiding) naar geslacht (exclusief inleen)

ACI	Man	Vrouw
Airlines	77%	23%
Ground Handling	68%	32%
MRO	92%	8%
Retail & Other In-Terminal Services	63%	37%
Food & Beverage	50%	50%
Ground Transport	87%	13%
Other	56%	44%
Non-aviation	80%	20%
Totaal	73%	27%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Tabel III.2 Werkzame personen op Schiphol (uitbreiding) naar leeftijd (exclusief inleen)

ACI	Jonger dan 25	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 jaar en ouder
Airlines	4%	10%	18%	37%	31%	1%
Ground Handling	3%	21%	33%	31%	12%	0%
MRO	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend
Retail & Other In-Terminal Services	13%	30%	20%	15%	20%	2%
Food & Beverage	22%	27%	23%	18%	10%	0%
Ground Transport	0%	28%	19%	9%	36%	8%
Other	1%	8%	28%	33%	30%	0%
Non-aviation	4%	22%	31%	33%	10%	0%
Totaal	6%	18%	24%	31%	20%	1%
Nederland	18%	21%	20%	23%	16%	2%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016. Cijfers Nederland: CBS Statline

Tabel III.3 Werkzame personen op Schiphol (uitbreiding) naar werktijden

ACI	Vliegend personeel	Kantoortijden	Ploegendienst of buiten kantoortijd	Totaal
Airlines ⁽¹⁾	11%	83%	6%	100%
Ground Handling	0%	78%	22%	100%
MRO	0%	97%	3%	100%
Retail & Other In-Terminal Services	0%	91%	9%	100%
Food & Beverage	0%	23%	77%	100%
Ground Transport	0%	6%	94%	100%
Other	0%	88%	12%	100%
Non-aviation	0%	98%	2%	100%
Totaal	3%	80%	17%	100%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

- (1) Denkbaar is dat het vliegend personeel zich op Schiphol regulier bevindt, maar door de wegingsprocedure van bedrijven die op beide gebieden gevestigd zijn (regulier en uitbreiding), is een deel van het personeel toebedeeld aan Schiphol uitbreiding.

Tabel III.4 Werkzame personen op Schiphol (uitbreiding) naar functieniveau

ACI	Geen	Laag	Middel	Hoog	Totaal
Airlines	0%	3%	65%	32%	100%
Ground Handling	10%	8%	66%	16%	100%
MRO	0%	0%	70%	30%	100%
Retail & Other In-Terminal Services	0%	12%	66%	23%	100%
Food & Beverage	1%	16%	59%	24%	100%
Ground Transport	0%	19%	75%	6%	100%
Other	0%	0%	28%	72%	100%
Non-aviation	0%	0%	33%	67%	100%
Totaal	3%	6%	55%	35%	100%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Tabel III.5 Werkzame personen op Schiphol (uitbreiding) naar aard dienstverband (exclusief inleen)

ACI	Vast dienstverband en vast aantal uren	Vast dienstverband en geen vast aantal uren	Tijdelijk dienstverband en vast aantal uren	Tijdelijk dienstverband en geen vast aantal uren	Totaal
Airlines	87%	6%	8%	0%	100%
Ground Handling	89%	1%	10%	0%	100%
MRO	98%	0%	2%	0%	100%
Retail & Other In-Terminal Services	75%	1%	21%	2%	100%
Food & Beverage	44%	6%	33%	17%	100%
Ground Transport	100%	0%	0%	0%	100%
Other	99%	1%	1%	0%	100%
Non-aviation	95%	0%	5%	0%	100%
Totaal	88%	3%	9%	1%	100%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Tabel III.6 Ingeleend personeel op Schiphol (uitbreiding) naar type en als percentage van totaal aantal werkzame personen

ACI	Aantal	Uitzendkrachten	Gedetacheerden	Zzp'ers	% inleen van totaal aantal werkzame personen
Airlines	42	100%	0%	0%	5%
Ground Handling	152	98%	0%	2%	9%
MRO	10	100%	0%	0%	3%
Retail & Other In-Terminal Services	8	75%	25%	0%	4%
Food & Beverage	56	100%	0%	0%	13%
Ground Transport	48	79%	21%	0%	48%
Other	0	-	-	-	0%
Non-aviation	427	1%	95%	4%	33%
Totaal	742	41%	56%	3%	15%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Tabel III.7 Ingeleend personeel op Schiphol (uitbreiding) naar functieniveau

ACI	Geen	Laag	Middel	Hoog	Totaal
Airlines	67%	0%	0%	33%	100%
Ground Handling	63%	8%	27%	2%	100%
MRO	0%	0%	50%	50%	100%
Retail & Other In-Terminal Services	0%	30%	70%	0%	100%
Food & Beverage	66%	19%	15%	0%	100%
Ground Transport	0%	25%	75%	0%	100%
Other	0%	0%	0%	0%	0%
Non-aviation	9%	24%	49%	18%	100%
Totaal	22%	20%	43%	15%	100%
Schiphol personeel in loondienst	8%	17%	48%	26%	100%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Tabel III.8 Ingeleend personeel op Schiphol (uitbreiding) naar leeftijd

ACI	Jonger dan 25	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar	65 jaar en ouder	Totaal
Airlines	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend
Ground Handling	33%	58%	5%	3%	1%	0	100%
MRO	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend
Retail & Other In-Terminal Services	0%	40%	0%	60%	0%	0	100%
Food & Beverage	34%	37%	17%	12%	0%	0	100%
Ground Transport	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend	onbekend
Other	-	-	-	-	-	-	-
Non-aviation	10%	20%	30%	30%	10%	0	100%
Totaal	14%	26%	26%	26%	8%	0	100%
Schiphol personeel in loondienst	18%	21%	20%	23%	16%	2%	18%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

III.2 TABEL BIJ HOOFDSTUK 3

Tabel III.9 Verandering in de werkgelegenheid Schiphol (uitbreiding) naar ontwikkeling per bedrijf (a)

	Aantal bedrijven	2016	2014	Vershil
Groeiende bedrijven	48	1706	1465	241
Gelijk gebleven	28	299	299	0
Krimpemde bedrijven	18	624	768	-144
Nieuwe bedrijven	8	42	-	42
Totaal	102	2671	2532	139

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

- (a) Deze tabel is samengesteld op basis van de antwoorden gegeven in 2016 over de werkgelegenheid in 2016 en 2014. Hierdoor zijn er geen gegevens beschikbaar over bedrijven die vertrokken zijn in de periode 2014 – 2016 op Schiphol uitbreiding.

III.3 TABELLEN EN FIGUREN BIJ HOOFDSTUK 4

Tabel III.10 In- en uitstroom van werkzame personen op Schiphol (uitbreiding) (a)

ACI	Instroompercentage	Uitstroompercentage
Airlines	2%	0%
Ground Handling	12%	10%
MRO	4%	3%
Retail & Other In-Terminal Services	18%	15%
Food & Beverage	36%	19%
Ground Transport	0%	26%
Other	0%	0%
Non-aviation	7%	18%
Totaal	10%	11%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) *Instroompercentage: instroom gedeeld door aantal werknemers einde van het jaar
Uitstroompercentage: uitstroom gedeeld aantal werknemers begin jaar + instroom*

Tabel III.11 Openstaande vacatures op Schiphol (uitbreiding) (a)

ACI	Aantal	Vacaturegraad
Airlines	29	3%
Ground Handling	33	2%
MRO	4	1%
Retail & Other In-Terminal Services	7	4%
Food & Beverage	33	9%
Ground Transport	0	0%
Other	0	0%
Non-aviation	29	3%
Totaal	135	3%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

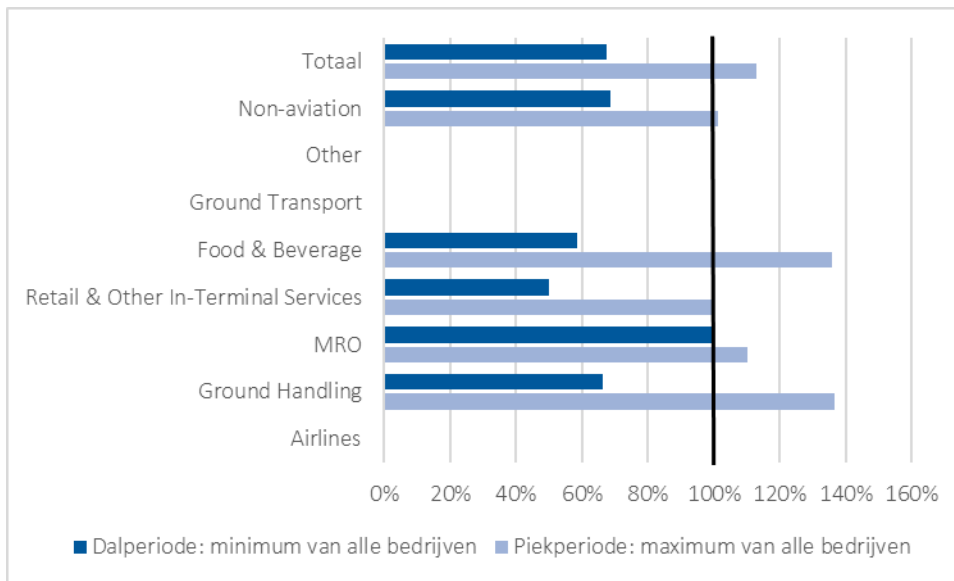
(a) *De vacaturegraad is bepaald door het aantal openstaande vacatures als percentage van het totale aantal werkzame personeel te nemen.*

Tabel III.12 Openstaande vacatures op Schiphol (uitbreiding) naar functieniveau

ACI	Geen opleidingseisen	Laag niveau	Middelbaar niveau	Hoog niveau	Totaal
Airlines	0%	38%	31%	31%	100%
Ground Handling	0%	13%	82%	5%	100%
MRO	0%	0%	25%	75%	100%
Retail & Other In-Terminal Services	0%	11%	58%	32%	100%
Food & Beverage	3%	36%	47%	14%	100%
Ground Transport	0%	0%	0%	0%	0%
Other	0%	0%	0%	0%	0%
Non-aviation	0%	0%	38%	62%	100%
Totaal	1%	24%	47%	28%	100%
Functieniveau werkzaam personeel	8%	17%	48%	26%	100%

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

Figuur III.3 Variatie in de inleen op Schiphol (uitbreiding) naar bedrijfsactiviteit (a)



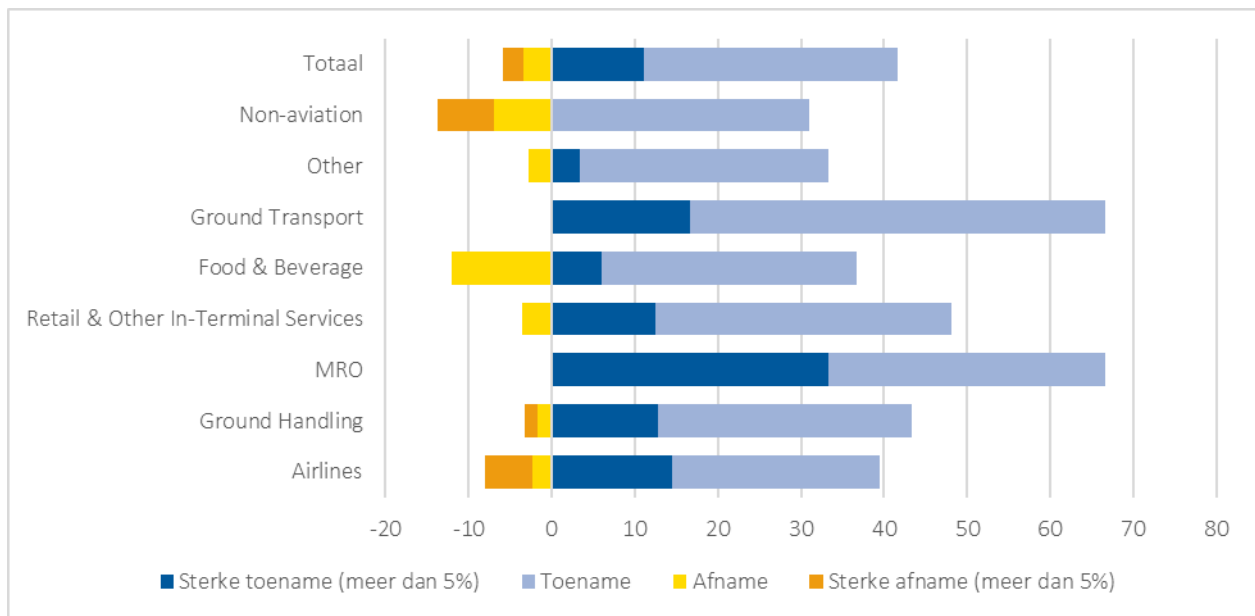
Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) De zwarte lijn (100%) is de inleen per bedrijfsactiviteit op het moment van afname.

IV BIJLAGE 3: FIGUREN VOOR SCHIPHOL REGULIER

Figuren bij hoofdstuk 4

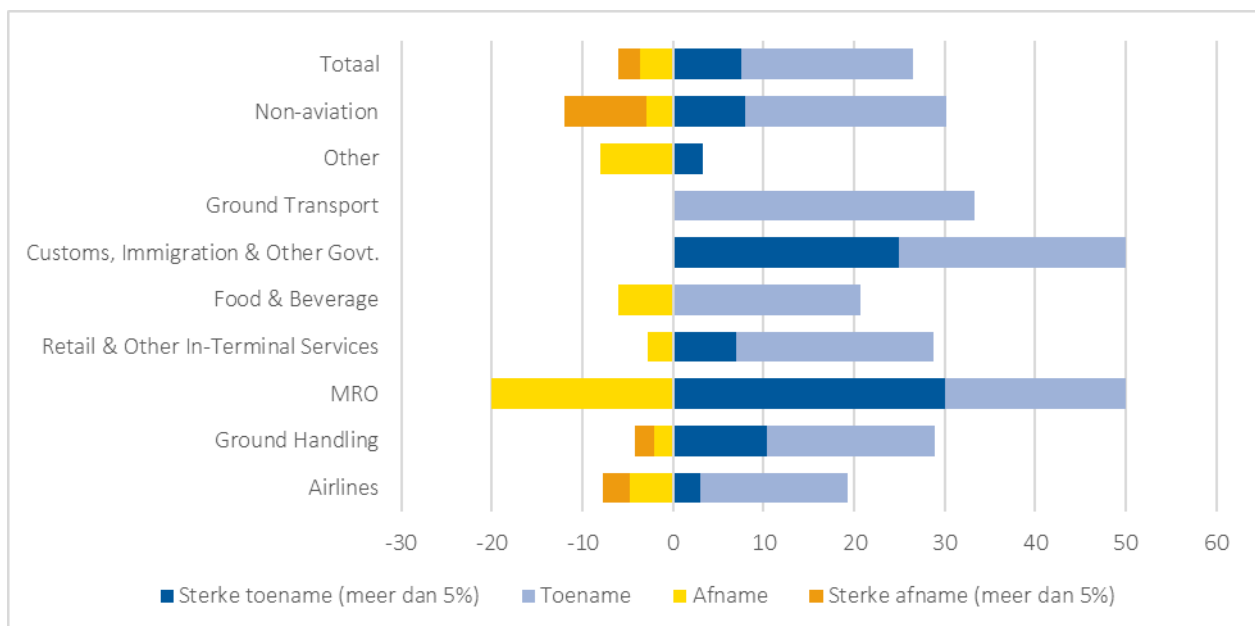
Figuur IV.1 Verwachte ontwikkeling in de omzet op Schiphol (regulier) naar bedrijfsactiviteit (a)



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) Activiteiten waarvoor minder dan 5 waarnemingen beschikbaar waren zijn niet in de figuur opgenomen (Luchthaven/LVNL, Overheid en Beveiliging).

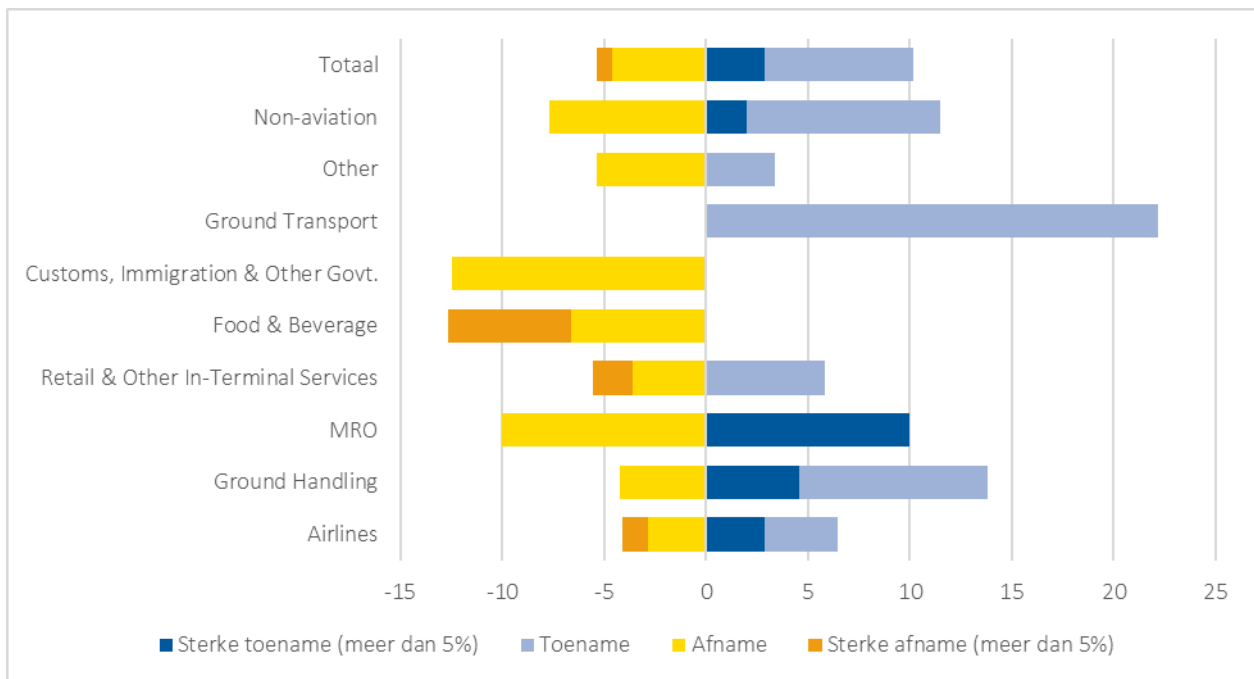
Figuur IV.2 Verwachte ontwikkeling personeel in loondienst op Schiphol (regulier) naar bedrijfsactiviteit (a)



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) Activiteiten waarvoor minder dan 5 waarnemingen beschikbaar waren zijn niet in de figuur opgenomen (Luchthaven/LVNL en Beveiliging)

Figuur IV.3 Verwachte ontwikkeling ingeleend personeel op Schiphol (regulier) naar bedrijfsactiviteit (a)



Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) Activiteiten waarvoor minder dan 5 waarnemingen beschikbaar waren zijn niet in de figuur opgenomen (Luchthaven/LVNL en Beveiliging).

V BIJLAGE 4: WERKZAME PERSONEN UITGESPLITST NAAR WOONGEMEENTE

Schiphol regulier en Schiphol uitbreiding

Tabel V.1 Woongemeente van op Schiphol (regulier) werkzame personen (exclusief ingeleend personeel; exclusief woonachtig in buitenland en onbekend postcode) (a)

Woongemeente (2018 indeling)	2016		2014	
	Aantal	%	Aantal	%
Amsterdam	7.411	16.7	8.078	16.9
Haarlemmermeer	4.620	10.4	4.988	10.4
Almere	2.554	5.8	2.703	5.7
Haarlem	2.108	4.7	2.363	5.0
's-Gravenhage	1.463	3.3	1.670	3.5
Amstelveen	1.413	3.2	1.483	3.1
Zaanstad	1.112	2.5	1.199	2.5
Alphen aan den Rijn	993	2.2	1.014	2.1
Rotterdam	847	1.9	947	2.0
Leiden	756	1.7	835	1.7
Utrecht	737	1.7	790	1.7
Purmerend	702	1.6	749	1.6
Velsen	689	1.6	696	1.5
Aalsmeer	597	1.3	637	1.3
Alkmaar	567	1.3	564	1.2
Uithoorn	466	1.0	506	1.1
Heemstede	455	1.0	486	1.0
Hoorn	416	0.9	444	0.9
Lelystad	398	0.9	443	0.9
Zoetermeer	379	0.9	402	0.8
Teylingen	372	0.8	376	0.8
Gooise Meren	370	0.8	397	0.9
Hilversum	352	0.8	404	0.8
De Ronde Venen	342	0.8	364	0.8
Beverwijk	335	0.8	370	0.8
Bloemendaal	306	0.7	308	0.6
Amersfoort	297	0.7	307	0.6
Heemskerk	281	0.6	294	0.6
Zandvoort	278	0.6	304	0.6
Heerhugowaard	277	0.6	299	0.6
Castricum	275	0.6	281	0.6
Leidschendam-Voorburg	272	0.6	315	0.7
Kaag en Braassem	267	0.6	298	0.6
Lisse	262	0.6	265	0.6
Stichtse Vecht	262	0.6	284	0.6
Katwijk	253	0.6	279	0.6
Hillegom	251	0.6	276	0.6
Nieuwkoop	246	0.6	247	0.5
Noordwijk	235	0.5	272	0.6
Bergen (NH.)	219	0.5	229	0.5

Huizen	203	0.5	223	0.5
Diemen	196	0.4	223	0.5
Heiloo	187	0.4	199	0.4
Leiderdorp	185	0.4	203	0.4
Wijdmeren	178	0.4	190	0.4
Apeldoorn	176	0.4	182	0.4
Delft	167	0.4	168	0.4
Oegstgeest	167	0.4	187	0.4
Noordwijkerhout	153	0.3	148	0.3
Voorschoten	144	0.3	152	0.3
Breda	140	0.3	151	0.3
Rijswijk	131	0.3	144	0.3
Wassenaar	131	0.3	140	0.3
's-Hertogenbosch	128	0.3	136	0.3
Weesp	127	0.3	141	0.3
Ouder-Amstel	126	0.3	130	0.3
Schagen	125	0.3	139	0.3
Soest	125	0.3	132	0.3
Pijnacker-Nootdorp	123	0.3	134	0.3
Arnhem	122	0.3	138	0.3
Gouda	118	0.3	117	0.2
Zeist	117	0.3	121	0.3
Utrechtse Heuvelrug	115	0.3	108	0.2
Lansingerland	114	0.3	120	0.3
De Bilt	113	0.3	113	0.2
Medemblik	112	0.3	118	0.2
Woerden	111	0.3	111	0.2
Langedijk	110	0.2	125	0.3
Nieuwegein	109	0.2	124	0.3
Westland	105	0.2	98	0.2
Edam-Volendam	99	0.2	99	0.2
Baarn	98	0.2	97	0.2
Uitgeest	97	0.2	100	0.2
Dronten	94	0.2	102	0.2
Vlaardingen	93	0.2	102	0.2
Ede	89	0.2	86	0.2
Haarlemmerliede en Spaarnwoude	89	0.2	101	0.2
Waterland	88	0.2	92	0.2
Bodegraven-Reeuwijk	79	0.2	88	0.2
Capelle aan den IJssel	79	0.2	87	0.2
Dordrecht	77	0.2	82	0.2
Wormerland	77	0.2	88	0.2
Hollands Kroon	76	0.2	87	0.2
Schiedam	76	0.2	87	0.2
Houten	74	0.2	73	0.2
De Friese Meren	73	0.2	84	0.2
Landsmeer	73	0.2	71	0.1
Koggenland	71	0.2	81	0.2
Laren	69	0.2	77	0.2
Harderwijk	68	0.2	81	0.2
Overige plaatsen	4.157	9.4	4.390	8.8
Totaal	44.389	100.0	47.736	100.0

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

(a) Bedrijven die op beide gebieden werkzaam zijn, zijn toegedeeld aan Schiphol regulier óf Schiphol uitbreiding o.b.v. het grootste aantal werkzame personen op een van beide gebieden

Tabel V.2 Woonplaats van op Schiphol (uitbreiding) werkzame personen (exclusief ingeleend personeel; exclusief woonachtig in buitenland en onbekend postcode) (a)

Woongemeente (2018 indeling)	2016	
	Aantal	%
Haarlemmermeer	91	18.7
Amsterdam	85	17.5
Aalsmeer	35	7.2
Haarlem	28	5.7
Almere	20	4.1
Alphen aan den Rijn	17	3.5
Uithoorn	15	3.1
Purmerend	12	2.5
Zaanstad	11	2.3
Amstelveen	10	2.1
Rotterdam	9	1.8
Lisse	8	1.6
Nieuwkoop	8	1.6
Velsen	8	1.6
De Ronde Venen	7	1.4
's-Gravenhage	6	1.2
Hillegom	6	1.2
Kaag en Braassem	6	1.2
Beverwijk	5	1.0
Heemskerk	5	1.0
Teylingen	5	1.0
Utrecht	5	1.0
Venlo	5	1.0
Amersfoort	4	0.8
Hilversum	4	0.8
Leiden	4	0.8
Woerden	4	0.8
Delft	3	0.6
Katwijk	3	0.6
Leiderdorp	3	0.6
Alkmaar	2	0.4
Heemstede	2	0.4
Langedijk	2	0.4
Medemblik	2	0.4
Noordwijk	2	0.4
Oegstgeest	2	0.4
Ouder-Amstel	2	0.4
Soest	2	0.4
Voorschoten	2	0.4
Wormerland	2	0.4
Zoetermeer	2	0.4
Arnhem	1	0.2
Bloemendaal	1	0.2
Breda	1	0.2
Capelle aan den IJssel	1	0.2
Castricum	1	0.2
Culemborg	1	0.2
De Friese Meren	1	0.2
Den Helder	1	0.2

Diemen	1	0.2
Dinkelland	1	0.2
Edam-Volendam	1	0.2
Gorinchem	1	0.2
Gouda	1	0.2
Harderwijk	1	0.2
Hoorn	1	0.2
Horst aan de Maas	1	0.2
Huizen	1	0.2
Krimpenerwaard	1	0.2
Leidschendam-Voorburg	1	0.2
Lelystad	1	0.2
Midden-Groningen	1	0.2
Nieuwegein	1	0.2
Nissewaard	1	0.2
Noordwijkerhout	1	0.2
Schagen	1	0.2
Schiedam	1	0.2
Stichtse Vecht	1	0.2
Súdwest-Fryslân	1	0.2
Uden	1	0.2
Vlaardingen	1	0.2
Wassenaar	1	0.2
Waterland	1	0.2
Weesp	1	0.2
Totaal	487	100.0

Bron: Arbeidsmarktonderzoek Schiphol 2016

- (a) *Bedrijven die op beide gebieden werkzaam zijn, zijn toegedeeld aan Schiphol regulier óf Schiphol uitbreiding o.b.v. het grootste aantal werkzame personen op een van beide gebieden*



VRAGENLIJST SCHIPHOL

Werkgelegenheidsenquête Schiphol 2016

Werkgelegenheidsenquête Schiphol 2016

Doel van de vragenlijst

Sinds 1969 wordt (twee)jaarlijks een enquête gehouden onder organisaties die op Schiphol gevestigd zijn of personeel hebben dat veelvuldig op Schiphol werkzaam is. Doel van dit onderzoek is het inventariseren van het aantal werkzame personen op de luchthaven.

Net als in 2014 worden de uitkomsten ook gebruikt voor een arbeidsmarktonderzoek in de luchtvaartsector. In dit onderzoek wordt ook de werkgelegenheid op de vijf regionale luchthavens en de overige luchtvaart in kaart gebracht. De resultaten van de beide onderzoeken geven inzicht in de aard en ontwikkeling van de werkgelegenheid op de Luchthaven Schiphol, de regionale luchthavens én de luchtvaartsector. Hierdoor kunnen trends en eventuele problemen op de arbeidsmarkt tijdig worden gesignaleerd. Uiteraard worden de gegevens die u verstrekt vertrouwelijk behandeld en niet aan derden beschikbaar gesteld.

Hoe doet u mee?

Voor deelname aan het onderzoek zijn twee mogelijkheden: via internet of schriftelijk. Om de internetvragenlijst in te vullen gaat u naar www.onderzoekluchtvaart.nl en klikt u op de tekst “Start vragenlijst Schiphol”. U krijgt toegang tot de vragenlijst met uw wachtwoord dat u in de begeleidende brief vindt.

De schriftelijke vragenlijst kunt u met de bijgesloten antwoordenvolpette terugsturen naar Mediad. Een postzegel is niet nodig. Mocht u de antwoordenvolpette kwijt zijn, dan kunt u de vragenlijst sturen naar: Mediad onderzoek Schiphol, Antwoordnummer 47599, 1070 WE AMSTERDAM.

Invulinstructie

Wilt u voordat u deze vragenlijst invult eerst de volgende aanwijzingen lezen?

- Lees eerst de vraag en eventuele toelichting rustig door.
- Kruis per vraag één antwoord aan of vul als dat nodig is het antwoord in de daarvoor bestemde ruimte in. Alleen als bij een vraag staat aangegeven dat u meerdere antwoorden mag aankruisen, dan kunt u dat doen.
- Bij een groot aantal vragen wordt gevraagd naar een getal (bijvoorbeeld aantal werkzame personen, aantal vacatures). **Indien u op deze vragen het antwoord niet precies weet, verzoeken wij u het antwoord zo goed mogelijk te schatten.**

Het kan zijn dat u meer dan één vragenlijst heeft ontvangen. Wij vragen u per organisatie één vragenlijst in te vullen. Als u per ongeluk voor één organisatie meerdere vragenlijsten heeft ontvangen, dan vragen wij u één vragenlijst in te vullen en samen met de lege vragenlijst(en) terug te sturen.

Als de organisatie meerdere vestigingen op de Luchthaven Schiphol heeft, is het de bedoeling dat u de gegevens invult voor alle vestigingen bij elkaar.

Wij verzoeken u vriendelijk de vragenlijst ook in te vullen en terug te sturen indien u niet alle vragen (volledig) heeft kunnen beantwoorden.

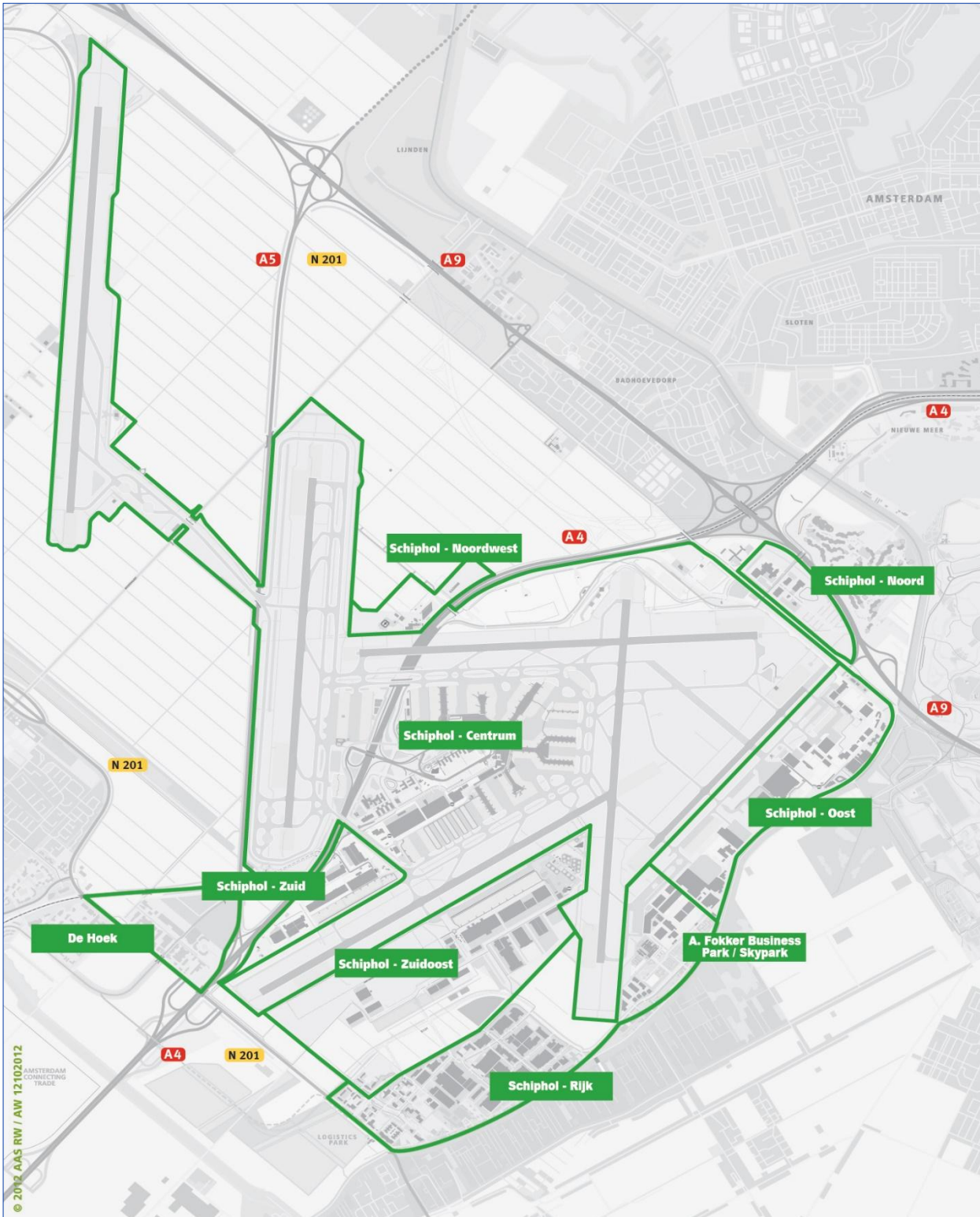
Vragen?

Voor vragen over het onderzoek of het invullen van de vragenlijst kunt u contact opnemen met Mediad via het gratis telefoonnummer 0800 – 0200 823 of een e-mail sturen naar helpdesk@onderzoekluchtvaart.nl.

Luchthaven Schiphol

Luchthaven Schiphol is een verzamelnaam voor de verschillende deelgebieden van Schiphol:

- Schiphol - Noord,
- Schiphol - Noordwest,
- Schiphol - Centrum,
- Schiphol - Zuid,
- Schiphol - Zuidoost,
- Schiphol - Oost,
- Schiphol - Rijk,
- A. Fokker Business Park / Skypark en
- De Hoek.



Blok A Personen in loondienst werkzaam op Schiphol

In het onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen:

- personen die bij uw organisatie **in loondienst** zijn: personen die op de loonlijst van de organisatie staan en een vast dienstverband (contract voor onbepaalde tijd) of een tijdelijk dienstverband (contract voor bepaalde tijd) hebben en
 - externe personen die uw organisatie **inleent of inhuurt** (en dus niet bij uw organisatie op de loonlijst staan).
- We gaan het eerst hebben over de personen die bij uw organisatie in loondienst zijn.

1. Hoeveel personen **in loondienst** (dus exclusief ingeleend personeel) waren op **31 december 2016** voor uw organisatie werkzaam op de hiernaast aangegeven gebieden op de Luchthaven Schiphol?

Toelichting:

Bij de personen **in loondienst** worden **wel** meegerekend:

- Vliegend, rijdend en surveillerend personeel.
- Vertegenwoordigers.
- Meewerkende eigenaren.
- Personen die tijdelijk elders werkzaam zijn.
- Thuiswerkers die op de loonlijst staan.
- Personen die op 31 december 2016 afwezig waren wegens ziekte, vakantie en dergelijke.
- Personen met een tijdelijk contract (contract voor bepaalde tijd) of een oproepcontract, zoals een 0-urencontract of een min-max contract.
- Leerlingen met een leerwerkovereenkomst (BBL-ers zijn personen die het grootste deel van hun opleiding bij uw organisatie in loondienst zijn).

Bij de personen **in loondienst** worden **niet** meegerekend:

- Thuiswerkers die niet in loondienst zijn.
- Ingeleend personeel, zoals uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp'ers. Over deze personen gaat blok D van deze vragenlijst.
- Stagiaires (personen die het grootste deel van hun opleiding op school volgen en voor een bepaalde tijd bij uw organisatie werkervaring opdoen).

Uitzendbureaus die deze vragenlijst invullen, verzoeken wij het aantal personen op te geven dat op het kantoor van het uitzendbureau werkzaam is (intercedenten en staf) en **niet** de uitzendkrachten die bij hen in vaste dienst zijn.

31 december 2016	Aantal personen in loondienst werkzaam op Luchthaven Schiphol
Schiphol – Noord	
Schiphol – Noordwest	
Schiphol – Centrum	
Schiphol – Zuid	
Schiphol – Zuidoost	
Schiphol – Oost	
Schiphol - Rijk	
A. Fokker Business Park / Skypark	
De Hoek	
Totaal in loondienst	

Op de vorige bladzijde is een kaart weergegeven van de Luchthaven Schiphol. Hierop kunt u zien welke gebieden wij tot het luchthavenareaal rekenen.

Oók Schiphol-Rijk, A. Fokker Business Park/Skypark en De Hoek maken onderdeel uit van wat wij onder Luchthaven Schiphol verstaan.

2. Hoeveel personen **in loondienst** (dus exclusief ingeleend personeel) waren op **31 oktober 2014** en **31 oktober 2016** voor uw organisatie werkzaam op de Luchthaven Schiphol?

	Aantal personen in loondienst werkzaam op Luchthaven Schiphol
31 oktober 2014	
31 oktober 2016	

3. Kunt u het aantal personen **in loondienst** (dus exclusief ingeleend personeel) dat op **31 december 2016** voor uw organisatie werkzaam was op de Luchthaven Schiphol uitsplitsen naar de hiernaast aangegeven categorieën?

Toelichting:

Hoewel vliegend personeel ook dikwijls in de 3^{de} categorie (ploegendienst) valt, is het niet de bedoeling dat ze dubbel worden geteld.

Ga voor de indeling in de 2^{de} categorie (kantoortijden) en 3^{de} categorie (ploegendienst of buiten kantoortijd) uit van een 'normaal arbeidspatroon (het gaat dus niet om de exacte situatie op 31 december 2016).

31 december 2016	Aantal personen in loondienst werkzaam op Luchthaven Schiphol
Vliegend personeel	
Personeel dat tijdens kantooruren werkt	
Personeel dat in ploegendienst of buiten kantooruren werkt	
Totaal in loondienst	Totaal vraag 1

4. Kunt u het aantal personen **in loondienst** (dus exclusief ingeleend personeel) dat op **31 december 2016** voor uw organisatie werkzaam was op de Luchthaven Schiphol uitsplitsen naar het opleidingsniveau dat vereist is voor het werk dat zij uitvoeren (uitvoerden)?

Toelichting:

- Werk waarvoor geen opleidingseisen gelden, wordt ook wel ongeschoold werk genoemd.
- Laag niveau is werk waarvoor een opleiding op VMBO, MAVO, VBO, LBO of MBO niveau 1 vereist is.
- Middelbaar niveau is werk waarvoor een opleiding op MBO niveau 2 en hoger, HAVO en VWO vereist is.
- Hoog niveau is werk waarvoor een opleiding op HBO of WO vereist is.

31 december 2016	Aantal personen in loondienst werkzaam op Luchthaven Schiphol
Geen opleidingseisen	
Laag niveau	
Middelbaar niveau	
Hoog niveau	
Totaal in loondienst	Totaal vraag 1

5. Kunt u het aantal personen **in loondienst** (dus exclusief ingeleend personeel) dat op **31 december 2016** voor uw organisatie werkzaam was op de Luchthaven Schiphol uitsplitsen naar de hiernaast aangegeven leeftijdscategorieën?

31 december 2016	Aantal personen in loondienst werkzaam op Luchthaven Schiphol
Jonger dan 25 jaar	
25 tot 35 jaar	
35 tot 45 jaar	
45 tot 55 jaar	
55 tot 65 jaar	
65 jaar en ouder	
Totaal in loondienst	Totaal vraag 1

6. Kunt u het aantal personen **in loondienst** (dus exclusief ingeleend personeel) dat op **31 december 2016** voor uw organisatie werkzaam was op de Luchthaven Schiphol uitsplitsen naar mannen en vrouwen?

31 december 2016	Aantal personen in loondienst werkzaam op Luchthaven Schiphol
Mannen	
Vrouwen	
Totaal in loondienst	Totaal vraag 1

7. Personen die op de loonlijst staan, kunnen worden verdeeld in personen met een vast dienstverband (contract voor onbepaalde tijd) en personen met een tijdelijk dienstverband (contract voor bepaalde tijd).

Kunt u het aantal personen **in loondienst** (dus exclusief ingeleend personeel) dat op **31 december 2016** voor uw organisatie werkzaam was op de Luchthaven Schiphol uitsplitsen naar het soort contract en de aanstellingsomvang (arbeidsduur die is overeengekomen)?

31 december 2016	Aantal personen in loondienst werkzaam op Luchthaven Schiphol
Vast dienstverband en <u>wel</u> een vast aantal uren afgesproken	
Vast dienstverband en <u>geen</u> vast aantal uren (oproepcontract)	
Tijdelijk dienstverband en <u>wel</u> een vast aantal uren afgesproken	
Tijdelijk dienstverband en <u>geen</u> vast aantal uren (oproepcontract)	
Totaal in loondienst	Totaal vraag 1

Blok B In- en uitstroom personen in loondienst werkzaam op Schiphol

De volgende vragen gaan over de in- en uitstroom bij uw organisatie van personen **in loondienst** in 2016 (periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016). Bij instroom gaat het om personen van **buiten uw organisatie** die **in loondienst** komen.

8. Hoeveel personen die voor uw organisatie werkzaam zijn (waren) op de Luchthaven Schiphol, zijn in **2016** bij uw organisatie **in loondienst** gekomen?

Toelichting:

Personen die in 2016 zijn ingestroomd en óók weer zijn uitgestroomd, dienen bij deze vraag meegeteld te worden.

Aantal personen dat is ingestroomd in 2016

9. Kunt u het aantal personen dat in **2016** is **ingestroomd**, uitsplitsen naar het opleidingsniveau dat vereist is voor het werk dat zij uitvoeren (uitvoerden)?

Toelichting:

- Werk waarvoor geen opleidingseisen gelden, wordt ook wel ongeschoold werk genoemd.
- Laag niveau is werk waarvoor een opleiding op VMBO, MAVO, VBO, LBO of MBO niveau 1 vereist is.
- Middelbaar niveau is werk waarvoor een opleiding op MBO niveau 2 en hoger, HAVO en VWO vereist is.
- Hoog niveau is werk waarvoor een opleiding op HBO of WO vereist is.

	Instroom in 2016
Geen opleidingseisen	
Laag niveau	
Middelbaar niveau	
Hoog niveau	
Totaal ingestroomd	Aantal vraag 8

10. Hoeveel personen in **loondienst** (dus exclusief ingeleend personeel) die voor uw organisatie werkzaam waren op de Luchthaven Schiphol, hebben uw organisatie **verlaten** in **2016**?

Aantal personen dat is uitgestroomd in 2016

11. Kunt u het aantal personen dat in **2016** is **uitgestroomd**, uitsplitsen naar het opleidingsniveau dat vereist is voor het werk dat zij uitvoeren (uitvoerden)?

Toelichting:

- Werk waarvoor geen opleidingseisen gelden, wordt ook wel ongeschoold werk genoemd.
- Laag niveau is werk waarvoor een opleiding op VMBO, MAVO, VBO, LBO of MBO niveau 1 vereist is.
- Middelbaar niveau is werk waarvoor een opleiding op MBO niveau 2 en hoger, HAVO en VWO vereist is.
- Hoog niveau is werk waarvoor een opleiding op HBO of WO vereist is.

	Uitstroom in 2016
Geen opleidingseisen	
Laag niveau	
Middelbaar niveau	
Hoog niveau	
Totaal uitgestroomd	Aantal vraag 10

Blok C Vacatures voor personen in loondienst werkzaam op Schiphol

De volgende vragen gaan over vacatures waarvoor u actief personeel zoekt en waarvoor buiten de organisatie wordt geworven.

12. Hoeveel vacatures had uw organisatie op **31 december 2016** openstaan op de Luchthaven Schiphol?

31 december 2016 Aantal openstaande vacatures op Luchthaven Schiphol

13. Kunt u het aantal vacatures dat uw organisatie op **31 december 2016** open had staan op de Luchthaven Schiphol uitsplitsen naar het opleidingsniveau dat vereist is voor de vacature?

Toelichting:

- Werk waarvoor geen opleidingseisen gelden, wordt ook wel ongeschoold werk genoemd.
- Laag niveau is werk waarvoor een opleiding op VMBO, MAVO, VBO, LBO of MBO niveau 1 vereist is.
- Middelbaar niveau is werk waarvoor een opleiding op MBO niveau 2 en hoger, HAVO en VWO vereist is.
- Hoog niveau is werk waarvoor een opleiding op HBO of WO vereist is.

31 december 2016	Aantal openstaande vacatures
Geen opleidingseisen	
Laag niveau	
Middelbaar niveau	
Hoog niveau	
Totaal vacatures	Aantal vraag 12

Blok D Ingeleend personeel werkzaam op Schiphol

De vorige vragen gingen allemaal over personen die bij uw organisatie **in loondienst** zijn. De volgende vragen gaan over personeel dat uw organisatie **inleent of inhuurt** en dat dus niet bij uw organisatie op de loonlijst staat. Het betreft zowel uitzendkrachten als medewerkers die via detachering of als zzp'er voor uw organisatie werkzaam waren.

14. Hoeveel ingeleend personeel was op **31 december 2016** voor uw organisatie werkzaam op de Luchthaven Schiphol uitgesplitst naar de hiernaast aangegeven categorieën?

31 december 2016	Aantal ingeleende personen werkzaam op Luchthaven Schiphol
Uitzendkrachten	
Gedetacheerden	
Zzp'ers	
Totaal ingeleend	

15. Kunt u het ingeleende personeel dat op **31 december 2016** voor uw organisatie werkzaam was op de Luchthaven Schiphol **procentueel** uitsplitsen naar het opleidingsniveau dat vereist is voor het werk dat zij uitvoeren (uitvoerden)?

Toelichting:

- Werk waarvoor geen opleidingseisen gelden, wordt ook wel ongeschoold werk genoemd.
- Laag niveau is werk waarvoor een opleiding op VMBO, MAVO, VBO, LBO of MBO niveau 1 vereist is.
- Middelbaar niveau is werk waarvoor een opleiding op MBO niveau 2 en hoger, HAVO en VWO vereist is.
- Hoog niveau is werk waarvoor een opleiding op HBO of WO vereist is.

31 december 2016	Deel ingeleende personen werkzaam op Luchthaven Schiphol
Geen opleidingseisen	
Laag niveau	
Middelbaar niveau	
Hoog niveau	
Totaal ingeleend	100%

16. Kunt u het ingeleende personeel dat op **31 december 2016** voor uw organisatie werkzaam was op de Luchthaven Schiphol **procentueel** uitsplitsen naar de hiernaast aangegeven leeftijds-categorieën?

31 december 2016	Deel ingeleende personen werkzaam op Luchthaven
Jonger dan 25 jaar	
25 tot 35 jaar	
35 tot 45 jaar	
45 tot 55 jaar	
55 tot 65 jaar	
65 jaar en ouder	
Totaal ingeleend	100%

17. Het aantal ingeleende personen fluctueert over het algemeen door het jaar heen, per week of mogelijk zelfs per dag. Wat is het minimum (dalperiode) en maximum (piekperiode) aantal ingeleende personen dat op enig moment in **2016** voor uw organisatie werkzaam was op de Luchthaven Schiphol?

	Aantal ingeleende personen werkzaam op Luchthaven Schiphol
Minimum aantal (dalperiode) in 2016	
Maximum aantal (piekperiode) in 2016	

Blok E Verwachtingen voor 2017

De vorige vragen gingen over de afgelopen 12 maanden. We willen ook graag weten hoe uw organisatie de toekomst ziet.

18. Wat zijn de verwachtingen van uw organisatie voor 2017 ten aanzien van de **bruto omzet** van uw organisatie als het gaat om de activiteiten op de Luchthaven Schiphol?

- Sterke toename (meer dan 5%)
- Toename
- Blijft gelijk
- Afname
- Sterke afname (meer dan 5%)

19. Wat zijn de verwachtingen van uw organisatie voor 2017 ten aanzien van de **personele ontwikkeling** als het gaat om **personeel in loondienst** (dus exclusief ingeleend personeel) dat voor uw organisatie werkzaam zal zijn op de Luchthaven Schiphol?

- Sterke toename van personeelsvolume (meer dan 5%)
- Toename van personeelsvolume
- Personeelsvolume blijft gelijk
- Afname van personeelsvolume
- Sterke afname van personeelsvolume (meer dan 5%)

20. Wat zijn de verwachtingen van uw organisatie voor 2017 ten aanzien van de **personele ontwikkeling** als het gaat om **ingeleend personeel** dat voor uw organisatie werkzaam zal zijn op de Luchthaven Schiphol?

- Sterke toename van volume ingeleend personeel (meer dan 5%)
- Toename van volume ingeleend personeel
- Volume ingeleend personeel blijft gelijk
- Afname van volume ingeleend personeel
- Sterke afname van volume ingeleend personeel (meer dan 5%)

21. Hoeveel **nieuwe personeelsleden** (dus exclusief ingeleend personeel) die werkzaam zijn op de Luchthaven Schiphol heeft uw organisatie **in 2017** naar verwachting nodig als gevolg van uitbreiding en/of vervanging van bestaand personeel?

Aantal nieuwe personen in loondienst nodig op Luchthaven Schiphol in 2017

Dat weet ik niet

Toelichting:

Het gaat hier om banen waarvoor u verwacht in 2017 nieuw personeel aan te stellen, waarvoor u actief naar personeel gaat zoeken en waarvoor buiten de organisatie wordt geworven.

Tijdelijke banen (dus personen op de loonlijst met een contract voor bepaalde tijd) dienen bij deze vraag meegeteld te worden.

Blok F De arbeidsmarkt en personeelsbeleid

De volgende vragen gaan over de arbeidsmarkt en personeelsbeleid.

22. Wat zijn voor uw organisatie de **drie belangrijkste** knelpunten op het gebied van personeel?

Toelichting: Graag niet meer dan 3 knelpunten aankruisen.

In- en uitstroom

- Tekort aan gekwalificeerd personeel
- Overschot aan personeel (boventaligheid)
- Onvoldoende aanbod stagiaires
- Te weinig leerwerkplaatsen stagiaires beschikbaar
- Vervullen van korte diensten
- Te hoog natuurlijk verloop

Doorstroom

- Interne doorstroming / loopbaanbeleid
- Omscholing
- Ziekteverzuim c.q. uitval personeel
- Vergrijzingsproblematiek
- Schuldenproblematiek van medewerkers
- Arbeidsvoorwaarden
- Ontwikkelen van medewerkers

Overig

- Anders, namelijk _____
- Anders, namelijk _____
- Anders, namelijk _____

23. Heeft uw organisatie **op dit moment** al maatregelen genomen of acties ondernomen om deze knel- of aandachtspunten op het gebied van personeel op te lossen of aan te pakken? Wij hebben

- Relatief veel maatregelen genomen of actie ondernomen → **Ga naar vraag 24**
- Enkele maatregelen genomen of actie ondernomen → **Ga naar vraag 24**
- Nauwelijks maatregelen genomen of actie ondernomen → **Ga naar vraag 24**
- Geen maatregelen genomen of actie ondernomen → **Ga naar vraag 25**

24. Welke maatregelen of acties heeft uw organisatie op dit moment al genomen om deze knel- of aandachtspunten op het gebied van personeel op te lossen of aan te pakken?

25. Heeft uw organisatie hulp of ondersteuning nodig bij het oplossen of aanpakken van deze knel- of aandachtspunten op het gebied van personeel?

- Ja → **Ga naar vraag 26**
 Misschien → **Ga naar vraag 26**
 Nee → **Ga naar blok G (vraag 28)**

26. Bij het aanpakken of oplossen van welke **maximaal drie** knelpunten op het gebied van personeel heeft u hulp of ondersteuning nodig?

Toelichting: Graag niet meer dan 3 knelpunten aankruisen.

In- en uitstroom

- Tekort aan gekwalificeerd personeel
 Overschot aan personeel (boventaligheid)
 Onvoldoende aanbod stagiaires
 Te weinig leerwerkplaatsen stagiaires beschikbaar
 Vervullen van korte diensten
 Te hoog natuurlijk verloop

Doorstroom

- Interne doorstroming / loopbaanbeleid
 Omscholing
 Ziekteverzuim c.q. uitval personeel
 Vergrijzingsproblematiek
 Schuldenproblematiek van medewerkers
 Arbeidsvoorwaarden
 Ontwikkelen van medewerkers

Overig

- Anders, namelijk _____
 Anders, namelijk _____
 Anders, namelijk _____

27. Is uw organisatie geïnteresseerd om bij het oplossen of aanpakken van deze knel- of aandachtspunten op het gebied van personeel samen te werken in sectorverband (dat wil zeggen via het Sectorfonds Luchtvaart en daaraan verbonden organisatie)?

- Ja
 Misschien
 Nee

Blok G Overige vragen

Tenslotte hebben we nog een aantal algemene vragen met name over uw organisatie.

28. Hoeveel werkplekken heeft uw organisatie **sinds januari 2013** aangeboden voor doelgroepen van de Participatiewet (in het kader van de zogenaamde "Banenafpraak")?

Aantal werkplekken aangeboden voor doelgroep Participatiewet sinds 1 januari 2013

29. Heeft uw organisatie een vestiging op het terrein van de Luchthaven Schiphol?

Toelichting: Onder vestiging wordt verstaan een ruimte, die uw eigendom is of die u huurt of onderhuurt, waar één of meer mensen van uw organisatie werkzaam zijn. Een ticketbalie, een kamer in een kantoor, een winkel of een loods zijn dus ook vestigingen. Overheidsinstanties hebben soms een vestiging op Schiphol waarvoor zij op juridische gronden geen huur hoeven te betalen.

Oók Schiphol-Rijk, A. Fokker Business Park/Skypark en De Hoek maken onderdeel uit van wat wij onder Luchthaven Schiphol verstaan.

- Ja
 Nee

30. Sinds wanneer heeft uw organisatie een vestiging op het terrein van de Luchthaven Schiphol of zijn personen voor uw organisatie werkzaam op de Luchthaven Schiphol?

Jaartal				

31. Wat is de **hoofd**activiteit van uw organisatie op Luchthaven Schiphol en welke activiteiten verricht u nog meer op de Luchthaven Schiphol?

Toelichting: Hoofdactiviteit betreft de activiteit waarmee uw organisatie het grootste deel van uw omzet genereert.

Omschrijving	Hoofd activiteit	Neven activiteiten
Luchthavenexploitant	<input type="checkbox"/>	
Luchtverkeersleiding	<input type="checkbox"/>	
Luchtvaart vervoer (van personen en/of goederen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
General Sales Agency (GSA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Luchtbevrachtingskantoor / overslagbedrijf / expeditiebedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reparatie en onderhoud van vliegend materieel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afhandeling en/of bevoorrading van vliegtuigen (inclusief brandstof)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Douane / marechaussee / andere overheidsdiensten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beveiliging en screening passagiers luchthaven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horeca (hotel, restaurant, café, bar en dergelijke)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkoopgelegenheid en dienstverlening aan passagiers en/of bezoekers luchthaven (winkel, shop)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bank of financiële instelling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autoverhuurbedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reisbureau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkplaats en/of verkoopcentra van diverse aard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benzine en/of oliemaatschappij	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Openbaar vervoersbedrijf of taxibedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schoonmaakbedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aannemer en/of installatiebedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertegenwoordiging van industriële onderneming	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adviesbureau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ICT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personeelsorganisatie (uitzendbureaus en dergelijke)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koeriersbedrijf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Particuliere beveiligingsdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anders, namelijk _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Hoeveel procent van de omzet van uw organisatie is gerelateerd aan de luchtvaart?

Toelichting: Indien u dit niet precies weet, wilt u dan een schatting geven.

Percentage van de omzet gerelateerd aan luchtvaart			
			%

33. Om het adressenbestand voor het uitvoeren van het onderzoek actueel en zo compleet mogelijk te houden, willen wij u vragen de organisatiernaam zoals hieronder vermeld te controleren en indien nodig te corrigeren. Wilt u daarnaast alle adresgegevens invullen?

Organisatiecode:

Organisatiernaam:

Naam organisatie:		
Algemeen telnr:		
Postadres:	Straat:	Huisnr:
	Plaats:	Postcode:
Vestigingsadres op Schiphol:	Straat:	Huisnr:
	Toevoeging:	Postcode:

Heeft u **geen officieel vestigingsadres** op Luchthaven Schiphol, wilt u dan hieronder een omschrijving geven van de plek(ken) op Luchthaven Schiphol van waaruit of waar uw personeel werkzaam is. Heeft u **op meerdere plekken** op Luchthaven Schiphol **een vestiging**, wilt u dan hieronder alle plekken noemen.

Wilt u ook hieronder uw gegevens invullen? Deze gegevens zullen alleen worden gebruikt voor benadering bij de volgende enquête en bij eventuele vragen of onduidelijkheden over de nu ingevulde gegevens.

Naam:		M / V
Functie:		
E-mailadres:		
Directe telnr:		

34. Wat zijn de **vier cijfers van de postcodes** van de woonplaatsen van de personen (excl. ingeleend personeel) die op **31 december 2016** voor uw organisatie werkzaam waren op de Luchthaven Schiphol (personen van vraag 1)?

U kunt de gegevens digitaal in een Excelsheet (bij voorkeur, maar het kan ook in Word of PDF) en per e-mail versturen naar postcodes@onderzoekluchtvaart.nl.

Belangrijk: Vermeld altijd uw organisatiecode en organisatiernaam in uw e-mailbericht. Uw organisatiecode staat boven uw adres op de begeleidende brief en hierboven bij vraag 33.

Wij vragen u achter iedere postcode aan te geven hoeveel personen er wonen ofwel de postcodes waar meer personen wonen meer keren te noemen. De gegevens zien er dan bijvoorbeeld als volgt uit:

1013	1013 – 2x
1013	1509 – 1x
1509	1700 – 1x
1700	Et cetera
Et cetera	

Wij willen u hartelijk bedanken voor uw medewerking aan het onderzoek!



Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van Stichting Sectorfonds Luchtvaart en mede mogelijk is gemaakt door het Europees Sociaal Fonds (project 2016EUSF20197) en een bijdrage van Luchtvaart Community Schiphol.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV, in samenwerking met Mediad.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

www.seor.nl