

Schiphol Group
Jaarverslag
2010

Medewerkers en organisatie

Organisatieaanpassing verder ingevuld

Heroriëntatie op kernactiviteiten

Het aanpassen van de organisatie waartoe begin 2009 is besloten, heeft in 2010 verder gestalte gekregen. Onze heroriëntatie op kernactiviteiten heeft in 2009 en 2010 geresulteerd in het uitbesteden van verschillende niet-kernactiviteiten en de overgang van ruim 250 medewerkers naar deels reeds met ons samenwerkende, externe dienstverleners. Het betreft onder meer de volgende activiteiten:

- het operationele en technische beheer van Schiphol Parking;
- facilitaire taken, zoals Copy Print en magazijnbeheer;
- HR Service Center met administratieve personeelstaken;
- de onderhoud- en servicetaken van de afdeling Bagage;
- het Customer Contact Centre en de afdeling Inlichtingen;
- en dochteronderneming Schiphol Dienstverlening B.V. die activiteiten uitvoert op het gebied van bagage reclaim, beveiligingstoezicht en busvervoer op het platform.

Dit proces werd uitgevoerd onder toepassing van het Sociaal Plan dat in 2009 met de vakorganisaties is afgesloten en steeds in nauw overleg met de verschillende medezeggenschapsorganen (ondernemingsraden en Centrale Ondernemingsraad van Schiphol Nederland B.V.). Ondanks het ingrijpende karakter van deze uitbestedingsprocessen heeft dit in geen enkel geval geleid tot verstoring van de 24-uurs operatie die onze organisatie kenmerkt, ook niet in geval van grote operationele verstoringen zoals tijdens de aswolk en het winterweer. Wij zijn alle betrokken medewerkers daar bijzonder erkentelijk voor.

Mobiliteitscentrum Schiphol

De transformatie naar een lean & mean organisatie - de andere reden om de organisatie aan te passen - betekende dat 137 medewerkers boventallig waren geworden. Speciaal voor hen is het Mobiliteitscentrum Schiphol opgericht. Doel van dit centrum is medewerkers begeleiden

naar een nieuwe baan, in- dan wel extern. Eind 2010 had 93% van de boventallige medewerkers een andere baan of gebruik gemaakt van een van de regelingen in het Sociaal Plan. Veel van deze (ex-)medewerkers hebben aangegeven de begeleiding vanuit het Mobiliteitscentrum Schiphol te waarderen.

Tevens hebben 56 medewerkers gebruik gemaakt van de vervroegdpensioenregeling. Als gevolg van de organisatieaanpassing is sinds januari 2009 het personeelsbestand met 17% gekrompen.

Organisatieverandering

"Ik...Schiphol!"

In het kader van onze organisatieaanpassing naar lean & mean, werd eind 2009 het programma "Ik...Schiphol!" geïntroduceerd. Het is gericht op het creëren van een effectievere en flexibele organisatie met een resultaatgerichte cultuur, waarbij organisatie en medewerkers 'altijd een stap vooruit' zijn. Eind maart 2010 is "Ik...Schiphol!" gestart in aanwezigheid van een groot deel van onze medewerkers.

Door het invullen van de Company Monitor van het bedrijf MeyerMonitor zijn thema's geïdentificeerd waaraan gewerkt moet worden. Dit zijn: waardering en erkenning, open en directe communicatie, ambitie, minder bureaucratie, meer ondernemen. De monitor brengt de verschillen tussen de voorgestane strategie en uitvoering daarvan in kaart. Onder leiding van directieleden en het managementteam zijn sessies georganiseerd waarin deze thema's aan de hand van onze kernwaarden en de strategie zijn aangepakt. Die kernwaarden zijn: betrouwbaar, efficiënt, gastvrij, inspirerend en duurzaam. Tijdens de eerder genoemde start van het programma "Ik...Schiphol!" in maart 2010 zijn deze waarden samen met alle medewerkers ingevuld.

Diversiteit

Eind 2009 is het landelijk charter *Talent naar de Top* ondertekend waarmee wij ons hebben verbonden aan de doelstelling dat eind 2014 30% van het senior management uit vrouwen