

Bezwaar tegen functieprofiel Supervisor Luchtvaart Schiphol

Datum: 24-10-2025

Aan: HR-afdeling / Verantwoordelijke leidinggevende
CTSN
Schiphol, Nederland

Geachte heer/mevrouw,

Met dit schrijven wil ik formeel bezwaar indienen tegen het huidige functieprofiel van de positie Supervisor Luchtvaart op Schiphol. Na zorgvuldige bestudering van het profiel ben ik tot de conclusie gekomen dat het document onjuistheden en onvolledigheden bevat die nadelige gevolgen kunnen hebben voor de uitvoering van de functie en de beoordeling van kandidaten.

Mijn bezwaren richten zich op de volgende punten:

1. Onvolledige specificatie van kerntaken: Het functieprofiel geeft onvoldoende duidelijkheid over de daadwerkelijke verantwoordelijkheden en taken die behoren tot de rol van Supervisor Luchtvaart. Essentiële aspecten zoals specifieke taakaanduidingen operationele aansturing, verantwoordelijkheid voor communicatie met stakeholders en overige personen zoals passagiers worden niet of slechts beperkt benoemd.

2. Onjuiste kwalificatie inzake maximale aansturing van medewerkers: In het profiel wordt een specifieke kwantificering genoemd van het aantal medewerkers dat maximaal kan worden aangestuurd. Deze kwalificatie lijkt niet gebaseerd op de feitelijke operationele context en kan leiden tot een verkeerde interpretatie van de verantwoordelijkheden en benodigde competenties. Hierbij wordt gesproken over operationele aansturing van 30-50 medewerkers tijdens diensten. Voor een rustig securityfilter kan dat kloppen maar tijdens regelmatig drukke momenten is bijvoorbeeld op het hoofdfilter VF1 meer dan 60-70 man aanwezig. Hoe kan men een juiste kwantificering van het aantal medewerkers invullen zodat dit in de weging goed wordt gewogen. Daarbij staat dat men verantwoordelijk is voor aansturing/p-taken voor 20-40 personen. Dit is wel een heel breed getal en door de generieke benaming p-taken zonder dat deze afgebakend of gespecificeerd zijn is dit niet juist en kan leiden tot een onjuiste weging maar ook onduidelijkheid over de verantwoordelijkheden binnen de P-taken en een ongelijke verdeling van de verantwoordelijkheid.

Er zijn APG-s waarbij 30 personen worden aangestuurd door 2 Supervisors en er zijn supervisors die alleen 1 APG aansturen met 35-40 medewerkers. Waarbij de eerstgenoemde APG's bijna volledig gevuld zijn met medewerkers die al lang in dienst zijn en bv de administratieve taken bij instroom niet of nauwelijks aanwezig zijn en de zogenaamde C Poule APG's de afgelopen maanden 8 tot 16 nieuwe medewerkers kregen en er dus startgesprekken en

proeftijdbeoordelingen moesten worden gehouden en het eerste jaar voor aspiranten ook extra administratie inzake de opleiding bijkomt.

Door het gebruiken van generieke en niet gespecificeerde omschrijvingen kan deze functie een verzamelfunctie worden voor P-taken die niet door anderen worden uitgevoerd en hierdoor kan de administratieve werkdruk te hoog worden. Ook de verdere afspraken die voorheen wel met de opdrachtgever van kracht waren zijn sinds enige jaren verdwenen. Er was een afspraak dat er per 5 lanes 1 leidinggevende was (de huidige Supervisor) dus bij 10 lanes moest er een 2^e Supervisor op het filter aanwezig zijn. Nu maakt het niet uit of er 1 lane staat of 12 (inclusief VK teams), er staat 1 Supervisor verantwoordelijk voor de operationele aansturing.

Er wordt aangegeven dat de P-taken alle personele taken zijn die op dit ogenblik al worden uitgevoerd. Dat is ook het bezwaar want het is al langere tijd niet duidelijk welke P-taken door de Supervisor moeten worden uitgevoerd en tot waar de verantwoordelijkheid loopt. Waar we zijn begonnen met 200 man personeel in 2020 zijn we nu bijna 3 x zo groot en is het verzuimbeheer uitgebreid en qua werkzaamheden deels verschoven van de casemanager naar de Leidinggevende, moeten we sinds vorig jaar ook evaluaties en beoordelingen maken, Declaraties van medewerkers beoordelen en zijn de APG's dus echt bijna verdubbeld in aantal.

Wat is het bezwaar van CTSN om de Personele taken te specificeren en af te bakenen zodat er voor een ieder binnen de organisatie bekend is wat de verantwoordelijkheden zijn?

Mijn voorstel zou zijn om toch een opsomming van de kerntaken en de P-taken op te nemen want dit is de kern van een functieprofiel. Door het juist omschrijven van de taken is het ook duidelijk voor het waarderingssysteem zoals bijvoorbeeld Gradar om daar de juiste punten/waardering aan te geven waardoor het in het eindtotaal wellicht transparanter is en mogelijk een hogere score, en dus ook mogelijk andere schaal van kracht is.

Zoals CTSN aangeeft hebben alle leidinggevendenden in hun functieprofiel de generieke omschrijving 'P-taken' staan maar de P-taken van een Supervisor in de operatie zijn nooit hetzelfde als een leidinggevende op de salarisadministratie of de leidinggevende coördinator van OJT. Daarin ligt ook het bezwaar van de huidige groep supervisors.

De 5 onderdelen van het functieprofiel zijn erg summier, te algemeen/generiek en onvolledig. De verantwoordelijkheden en restricties van die verantwoordelijkheden (welk verzuim? Welke P-Taken, hoeveel medewerkers maximaal? Etc) zijn niet terug te vinden of onduidelijk. Hoe zit het met de verantwoordelijkheid van de Shiftleader in de communicatie met stakeholders?

In Organisatorische context staat een heel stuk over de Manager Operations P1, over de Dutymanagers en dan staat er voor de supervisors *"Daarnaast zijn de Supervisors verantwoordelijk voor de algehele beveiliging tijdens de dienst, houden zij toezicht op personeel en controles en zorgen zij voor een veilige afhandeling van passagiers en bagage, evenals voor de uitvoering van relevante veiligheidsmaatregelen."*

In Kwantitatieve gegevens staat:

- Operationele aansturing van 30-50 medewerkers tijdens diensten
- Verantwoordelijk voor aansturing/P-taken voor 20-40 personen
- Diensten met verwerking van ca. 67000 passagiers door het security proces

De eerste 2 regels zijn dus naar mijn mening te generiek en niet correct en hiervoor al besproken en de laatste regel is van geen enkele meerwaarde. Het daar genoemde getal is een soort van gemiddeld aantal vertrekkende passagiers per dag over alle securityfilters. Wat dat met de functie te maken heeft en de waardering van de functie is onduidelijk.

In Resultaatgebieden staan 6 bullets die over het algemeen meer te maken hebben met operationele zaken waarvan ik het idee heb dat ze niet de lading dekken en daardoor in de weg niet goed worden verwerkt en ook hier is de laatste bullet weer een algemene over P-taken *“Uitvoering van de P taken van de eigen mentorgroep ten behoeve van een optimale inzetbaarheid en in goede welzijn van medewerkers”*

In functie onderscheidende competenties staan 5 begrippen (waar er max 7 mogen worden genoemd maar ook hier enkele steekwoorden maar geen duidelijke omschrijving van hoe in welke mate men daarmee bezig moet zijn

- Probleemanalyse
- Samenwerken
- Groepsgericht leidinggeven
- Resultaatgerichtheid
- Aandacht voor details

Nemen we bijvoorbeeld Resultaatgerichtheid kan hier van alles onder geschaard worden maar voor de Supervisor Burgerluchtvaart Schiphol zou dat bijvoorbeeld kunnen zijn :

Kernpunten van resultaatgerichtheid in deze rol:

- ***Doelgericht handelen:*** De supervisor stelt duidelijke operationele doelen, zoals het tijdig en correct uitvoeren van beveiligingsonderzoeken volgens het Nationaal Opleidingsprogramma Beveiliging Burgerluchtvaart (NOBB).
- ***Prioriteiten stellen:*** In een dynamische luchthavenomgeving weet de supervisor snel te schakelen en prioriteiten te stellen bij incidenten of afwijkingen.
- ***Verantwoordelijkheid nemen:*** De supervisor bewaakt de voortgang van beveiligingsprocessen en neemt initiatief om knelpunten op te lossen, met oog voor het eindresultaat: veilige en conforme zendingen.
- ***Evalueren en verbeteren:*** Door regelmatige inspecties en het analyseren van risico's stuurt de supervisor bij waar nodig om de effectiviteit van beveiligingsmaatregelen te verhogen.
- ***Meetbare prestaties leveren:*** Resultaatgerichtheid betekent ook het behalen van KPI's zoals het aantal correct uitgevoerde onderzoeken, incidentvrije dagen, en naleving van protocollen.

Het functieprofiel wat is opgesteld is erg simpel en te summier waardoor ik van mening ben dat er met een waarderingssysteem geen juiste scores worden gegeven en hierdoor de functie Supervisor Burgerluchtvaart Schiphol niet juist wordt gewaardeerd en waardoor de medewerker niet duidelijk en vastomlijnd weet wat wel of niet in zijn takenpakket zit en er een kans bestaat door het algemeen benoemen van onder andere P-Taken het moeten uitvoeren van taken die nu nog niet tot de huidige werkzaamheden behoort.

Gezien bovenstaande bezwaren verzoek ik u vriendelijk doch dringend om het functieprofiel te herzien. Ik stel voor om in overleg met betrokken operationele leidinggevenden en HR-specialisten het profiel aan te passen zodat het een correcte en volledige weergave biedt van de functie Supervisor Luchtvaart.

Ik ben uiteraard bereid om mijn bezwaren nader toe te lichten en mee te denken over een verbeterde versie van het functieprofiel. U kunt contact met mij opnemen via onderstaande gegevens.

Met vriendelijke groet,

[Naam indiener]

[Contactgegevens: telefoonnummer en e-mailadres]