

Peiling Schipholbeveiligers over werkdruk, veiligheidscultuur en contractwisseling

Mei 2026



Samenvatting en bespreking

Een peiling van de FNV onder 213 luchthavenbeveiligers op Schiphol maakt duidelijk dat zij ernstige problemen ervaren als het gaat om de werkdruk en de veiligheidscultuur. Ook maken zij zich zorgen over de gevolgen van nieuwe aanbesteding van de luchthavenbeveiliging, waardoor een deel van het personeel overgaat naar een andere werkgever. Dit terwijl de nieuwe aanbesteding juist had moeten zorgen voor een eind aan de race naar beneden en voor een verbetering van kwaliteit en arbeidsomstandigheden.

Werkdruk en veiligheidscultuur

De peiling geeft een zorgelijk beeld van de werkdruk en de gevolgen voor de veiligheid. Slechts 12% van de respondenten geeft aan dat er voldoende collega's op het werk zijn om het werk op een veilige en verantwoorde manier te kunnen uitvoeren. Slechts 13% stelt dat het management veiligheid prioriteit geeft in de aansturing, ook als het werk daardoor meer tijd kost. En niet meer dan 42% zegt voldoende tijd te hebben om de veiligheidsprocedures te volgen tijdens het werk.

Vorig jaar verscheen een onderzoek van TNO naar de werkdruk en aspecten van de veiligheidscultuur op Schiphol. Uit dat onderzoek bleek dat de veiligheidscultuur, ook bij de beveiliging, ernstig tekortschiet. De FNV heeft aangedrongen op maatregelen om de veiligheidscultuur te verbeteren. De huidige peiling laat geen verbetering zien. Dat is zorgelijk.

Gevolgen van de tender

Als gevolg van de nieuwe aanbesteding gaan veel beveiligers over naar een andere werkgever (CTSN-medewerkers zijn eerder dit jaar al overgegaan naar I-Sec). Uit de peiling blijkt dat er veel zorgen leven over de contractwisseling. Zo maakt driekwart van de respondenten zich zorgen over veranderingen van hun rooster en de ingrijpende gevolgen die dit heeft voor hun privéleven.

Meer dan de helft van de respondenten maakt zich zorgen dat er operationele problemen kunnen ontstaan en twee op de vijf zijn bezorgd dat de naleving van de veiligheidsprocedures zal verslappen. Diverse respondenten melden dat er sprake is van een negatieve werksfeer, met gevolgen voor het functioneren van de luchthavenbeveiliging.

Bezuiniging op beveiliging

Schiphol bezuinigt op de beveiliging.¹ Veel respondenten geven aan dat dit wordt afgewenteld op het personeel, bijvoorbeeld in de vorm van een hogere werkdruk. Specifiek bij I-Sec maken diverse respondenten zich zorgen over de grootschalige

¹ Voor een toelichting zie paragraaf Achtergrond.

inzet van trainees. Ook geven ze aan het dat het bedrijf de 'on the job' trainers heeft afgeschaft en dat de begeleiding van trainees nu op de schouders komt van teamleiders die niet zijn opgeleid voor deze taak en hier ook niet voor hebben gekozen.

Aantrekkelijkheid werkgever

Om de werkdruk hanteerbaar te maken is het nodig om meer personeel te werven. De reputatie van het werk op Schiphol staat echter onder druk. Tweederde van de respondenten geeft hun werkgever een onvoldoende als het gaat om de vraag of zij anderen zouden adviseren om hier te gaan werken.

Aanbevelingen

De onrust rond de tender legt dieperliggende structurele problemen bloot. Schiphol geeft te gemakkelijk toe aan de druk van airlines om de kosten te verlagen. Dit gaat ten koste van het personeel, maar uit zich ook in een aanhoudend tekortschietende veiligheidscultuur. Om deze problemen aan te pakken zijn de volgende maatregelen nodig:

- ✓ Zorg dat de problemen met de roosters, de arbeidscontracten en de werkdruk op korte termijn worden opgelost en neem maatregelen om de veiligheidscultuur te verbeteren. Deze problemen hebben grote gevolgen voor werknemers en ondergraven het vertrouwen in de contractovergang.
- ✓ Eis van beveiligingsbedrijven dat zij jaarlijks een beleidsplan indienen, waarin zij doelen formuleren en resultaten rapporteren als het gaat om o.a. werkdruk, personeelsverloop en veiligheidscultuur.² Deze plannen en rapportages dienen openbaar te zijn en te worden besproken met werknemers en hun vertegenwoordigers.
- ✓ Een belangrijke oorzaak van de problemen is de regelmatige aanbesteding van beveiligingsdiensten. Dit zorgt voor druk om te bezuinigen op personeel. Daarnaast zorgt het voor veel onrust. De huidige beveiligingscontracten bieden aan Schiphol ruimte om de werkzaamheden (deels) in te besteden. Sommige andere grote Europese luchthavens hebben hun beveiligers al zelf in dienst, wat meer grip geeft op kwaliteit en arbeidsomstandigheden. Maak in samenspraak met de vakbonden een plan om op de kortst mogelijke termijn de beveiligers rechtstreeks bij Schiphol in dienst te nemen.

² In de tender voor afhandelingsbedrijven wordt al een vergelijkbaar beleidsplan geëist. Een belangrijke tekortkoming is het ontbreken van een bepaling dat de informatie openbaar is en wordt besproken met werknemers.

Achtergrond

Al jarenlang is er op Schiphol sprake van een race naar beneden. Er wordt bezuinigd op personeel om de kosten voor airlines zo laag mogelijk te houden. Dit gebeurt bijvoorbeeld door beveiligingsdiensten uit te besteden via tenders. De prijsdruk zorgt weer voor een hoge werkdruk, onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, ongezonde arbeidsomstandigheden en een hoog personeelsverloop.³

In 2022 kampte Schiphol met grote problemen als gevolg van personeelstekorten. De kritiek die de FNV al jarenlang had op de race naar beneden werd nu breed omarmd. Schiphol beloofde beterschap: voortaan zou kwaliteit centraal staan in plaats van de kosten. Inderdaad heeft Schiphol een aantal maatregelen genomen om de werkdruk aan te pakken en het werk aantrekkelijker te maken.

Inmiddels zijn er echter signalen dat de aandacht voor kwaliteit verslapt. Airlines blijven druk uitoefenen om de kosten te verlagen en Schiphol geeft hieraan toe. Zo zijn in de luchthaventarieven 'efficiëntietargets' opgenomen van totaal 177 miljoen euro, die voor een aanzienlijk deel betrekking hebben op de beveiliging. Het afgelopen jaar zijn de uitgaven aan luchthavenbeveiliging inderdaad gedaald, bij een groeiend aantal passagiers. Bij de afgelopen tender suggereerde Schiphol dat een beveiligingsbedrijf de efficiëntie kon verhogen door kortere diensten aan te bieden, zodat de pieken en dalen in het werkaanbod worden afgewenteld op het personeel.⁴

Deze race naar beneden heeft niet alleen gevolgen voor het personeel. De VN-burgerluchtvaartorganisatie ICAO wijst op het belang van werknemers voor de veiligheid van de luchtvaart: "Het bevorderen van een effectieve securitycultuur is cruciaal om goede beveiligingsresultaten te behalen. [...] De aanwezigheid van goed opgeleide, gemotiveerde en professionele medewerkers is een essentiële voorwaarde voor effectieve luchtvaartbeveiliging."⁵

Op aandringen van de FNV heeft Schiphol door TNO een onderzoek laten doen waarin aandacht is besteed aan de veiligheidscultuur onder beveiligers op Schiphol. Daaruit blijkt dat deze cultuur ernstig tekortschiet.⁶

³ Voor een analyse zie FNV (2025), De problemen op Schiphol: Hoe zijn ze ontstaan en waarom zijn ze nog niet opgelost.

⁴ Brandbrief FNV 'Veiligheid en zekerheid op Schiphol: geen speelbal van concurrentie en kostenbesparing', 18 november 2025. Zie ook het jaarverslag van Schiphol over 2025. In een reactie op de brandbrief zei Schiphol het beeld van een race naar beneden 'in het geheel niet' te herkennen, maar de hierboven genoemde feiten werden in die reactie niet weerlegd.

⁵ ICAO (2017), Global Aviation Security Plan. Voor een bespreking van de relatie tussen arbeidsomstandigheden en securitycultuur zie FNV (2025), De problemen op Schiphol: Hoe zijn ze ontstaan en waarom zijn ze nog niet opgelost.

⁶ Wonder, Willeke, Liza van Dam, Paul Couzy, en Wendela Hooftman (2025), Rapportage sector breed onderzoek werkdruk en veiligheidscultuur op Schiphol. TNO

Werkdruk en veiligheidscultuur

Aan respondenten is een aantal vragen gesteld over werkdruk en veiligheidscultuur. De antwoorden worden samengevat in onderstaande tabel.

Werkdruk en veiligheidscultuur

	Helemaal eens	Eens	Niet eens, niet oneens	Oneens	Helemaal oneens
Er zijn momenteel voldoende collega's om het werk op een veilige en verantwoorde manier te kunnen uitvoeren.	1	11	16	51	20
Het management geeft veiligheid prioriteit in de aansturing, ook als het werk daardoor meer tijd kost.	0	13	23	42	21
Ik heb genoeg tijd om de veiligheidsprocedures te volgen tijdens mijn werk.	3	39	31	21	7

De resultaten geven een zorgelijk beeld. Slechts 12% van de respondenten geeft aan dat er voldoende collega's op het werk zijn om het werk op een veilige en verantwoorde manier te kunnen uitvoeren. Slechts 13% stelt dat het management veiligheid prioriteit geeft in de aansturing, ook als het werk daardoor meer tijd kost. En niet meer dan 42% zegt voldoende tijd te hebben om de veiligheidsprocedures te volgen tijdens het werk.

Contractwisseling als gevolg van tender

Schiphol heeft de contracten met beveiligingsbedrijven opnieuw aanbesteed. Als gevolg hiervan gaat een deel van de werknemers per 18 mei over naar een ander bedrijf. Aan respondenten is gevraagd of er knelpunten zijn die ze verwachten. De onderstaande tabel vermeldt de antwoorden op deze vraag.

Verwachte knelpunten bij contractwisseling

	Procent
Ik maak me zorgen dat mijn rooster verandert	76
Ik maak me zorgen dat er operationele problemen ontstaan	62
Ik maak me zorgen over problemen met verlof aanvragen	58
Ik maak me zorgen dat niet al mijn huidige arbeidsvoorwaarden en rechten worden overgenomen in mijn nieuwe arbeidscontract	57
Ik maak me zorgen over een verandering van het aantal werkdagen	51
Ik maak me zorgen dat er weinig ruimte is voor overleg over de gevolgen die de overgang voor mij heeft	50
Ik maak me zorgen dat ORT vervalt vanwege veranderde instaptijden	48
Ik maak me zorgen dat afspraken uit de oude cao G4S Aviation niet worden nagekomen	43
Ik maak me zorgen dat de aandacht voor veiligheidsprocedures verslapt	39
Ik maak me zorgen dat de invulling van functies verandert	33
Anders:	10
Nee, ik verwacht geen knelpunten	0

De tabel laat zien dat een groot deel van de respondenten zich zorgen maakt over de gevolgen van de tender. Voor een deel gaat het om problemen die ze persoonlijk ondervinden, zoals problemen met roosters en andere arbeidsvoorwaarden en rechten. Daarnaast maken veel respondenten zich zorgen dat er operationele problemen kunnen ontstaan. Een substantieel deel van de respondenten is bezorgd dat de aandacht voor veiligheidsprocedures verslapt.

De respondenten konden hun antwoorden toelichten in een open vraag. Ze hebben hier gebruik van gemaakt om uit te leggen wat het voor hun betekent als afspraken over bijvoorbeeld roosters opeens op losse schroeven staan. Een medewerker van G4S zegt hierover: "Medewerkers zijn in stress vanwege de totale verandering van rooster en dit heeft mega impact op privé leven." En een collega van Trigion: "Het rooster is een groot zorgpunt. Dit geeft mij slapeloze nachten. Prive werk balans is voor mij heel belangrijk."

Verder maken respondenten zich zorgen over de gevolgen van de tender voor de motivatie van werknemers. "Ik ga met tegenzin naar mijn werk, voel mij continue gefrustreerd doordat ik structureel wordt overvraagd en totaal niet gehoord noch serieus genomen. Ik tel elke dienst opnieuw de uren af en ben inmiddels actief aan het solliciteren om zsm dit circus te verlaten", aldus een werknemer van I-Sec.

Een andere werknemer van I-Sec maakt zich zorgen over de gevolgen van de negatieve werksfeer: "Op dit moment is er totaal geen overzicht en iedereen doet maar wat. Iedereen is ongemotiveerd. Voor de veiligheid van passagiers maak ik me momenteel enorm zorgen."

Een collega waarschuwt dat het moeilijker kan worden om personeel te werven: "Ik maak me zorgen dat door te grote werkdruk, langere staantijden en kortere breaks en pauzes, [het] werkplezier zal afnemen en dat Schiphol zijn aantrekkingskracht voor personeel zal verliezen. Hopelijk vergis ik mij hier in."

Voor werknemers die bij CTSN werkten vond de overgang eerder plaats; zij zijn inmiddels overgegaan naar I-Sec. Enkele respondenten geven dan ook aan dat hun antwoorden niet betrekking hebben op verwachte knelpunten, maar op knelpunten die ze nu al ervaren.

Bezuiniging op beveiliging

Met behulp van een open vraag is aan respondenten gevraagd of zij gevolgen merken van het feit dat Schiphol bezuinigt op de beveiliging. Enkele respondenten zeggen dat ze hier (nog) geen gevolgen van merken, maar de meeste zeggen dat dit wel het geval is. Veel respondenten zeggen dat Schiphol bij de tender de goedkoopste bedrijven heeft geselecteerd in plaats van de bedrijven met de hoogste kwaliteit. Dit leidt tot bezuinigingen op het personeel, wat weer zorgt voor hoge werkdruk.

Met name bij I-Sec zijn er klachten over de grootschalige inzet van trainees die niet goed begeleid worden. Respondenten geven aan het dat het bedrijf de 'on the job' trainers heeft afgeschaft en dat de begeleiding van trainees nu op de schouders komt van teamleiders die niet zijn opgeleid voor deze taak en hier ook niet voor hebben gekozen. Een respondent zegt dat trainees nu zonder instructie op de werkvloer komen.

Aantrekkelijkheid werkgever

Aan respondenten is gevraagd hoe waarschijnlijk het is dat zij het beveiligingsbedrijf waarvoor ze werken bij anderen zouden aanbevelen als werkgever, op een schaal van 1 (helemaal niet waarschijnlijk) tot 10 (uiterst waarschijnlijk). De onderstaande tabel geeft de resultaten weer.

Aantrekkelijkheid werkgever

	Procent
0-5	68
6-7	22
8-10	10

Een ruime meerderheid van de respondenten geeft de eigen werkgever een onvoldoende. Slechts 10% is uitgesproken positief en geeft de werkgever een 8 of meer.

Methode

Door middel van een online vragenlijst is aan beveiligers op Schiphol gevraagd naar hun ervaringen met werkdruk en veiligheidscultuur en hun verwachtingen ten aanzien van de contractwisseling als gevolg van de nieuwe aanbesteding van de beveiliging door Schiphol. De peiling is niet opgezet als representatieve steekproef, maar als signalerend onderzoek dat als doel heeft om ervaren problemen bloot te leggen. De vragenlijst heeft 213 geldige responses opgeleverd.