Docusign Envelope ID: A82CBA45-C420-8832-83E8-CB624A3C192E

Afspraken ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de beveiliging op Schiphol

De vakbonden FNV en CNV zijn in de periode juni – september 2026 in gesprek gegaan met Schiphol Nederland BV en de beveiligingsbedrijven Trigion Schiphol Security BV, I-SEC Schiphol Security BV en Securitas Schiphol Security BV over de verbetering van arbeidsomstandigheden van beveiligers werkzaam op Schiphol. Op 25 en 26 augustus 2026 hebben de vakbonden daarbij hun eisen kracht bijgezet met behulp van werkonderbrekingen.

Op 11 september 2026 hebben genoemde partijen een principeakkoord bereikt over de gevraagde verbeteringen van de arbeidsomstandigheden. Op 15 september is dit akkoord geaccepteerd door de leden van FNV en CNV.

Met de gemaakte afspraken zetten partijen zich tevens in om de transitie als gevolg van de contractwisselingen die op 18 mei jl. hebben voorgedaan succesvol en bestendig af te ronden. Daarnaast zetten partijen zich, met deze afspraken als basis, in om beveiligers op Schiphol gezond, veilig en met plezier hun werk te kunnen (blijven) laten uitvoeren.

De volgende afspraken hebben boven genoemde partijen gemaakt:

1. Effectieve pauzes

- De looptijden worden komende week nogmaals nagelopen, op verschillende (piek)momenten, met iemand van de luchthaven, iemand van het beveiligingsbedrijf en een kaderlid. Daarbij wordt ook gekeken naar:
    - Looptijd aan het einde van de dienst.
    - Het overdrachts-/aflosmoment.
- We plaatsen per direct op piekmomenten extra capaciteit bij de BIOD sluizen tussen VF3/VF4, om snellere doorgang te bevorderen en effectieve pauzetijd te waarborgen.
- De duur van de pauze wordt te allen tijde gerespecteerd. Als dit door zwaarwegende omstandigheden (bijv. calamiteiten) niet mogelijk is, zal op dezelfde werkdag/in dezelfde dienst op een later moment de niet genoten pauze-duur alsnog genoten mogen worden. Op het moment dat de vertraging zich voordoet, meldt de medewerker dit bij de planning of duty manager zodat hierop geanticipeerd kan worden.
- Na accordering gaat deze afspraak binnen twee weken in.

2. Evenwichtige inzet van parttimers

- De beveiligingsbedrijven inventariseren de week na accordering van de afspraken welke parttimers nog niet naar rato diensten draaien. Schiphol ziet er vanuit haar opdrachtgeverschap op toe dat dit wordt uitgevoerd.
- Daar waar de diensten op dit moment nog niet naar rato zijn toegepast, worden de betreffende medewerkers benaderd om maatwerk afspraken te maken (deadline 30 november).
- Met nieuwe medewerkers die parttime gaan werken worden bij indiensttreding maatwerkafspraken gemaakt over het (al dan niet/mate van) naar rato diensten draaien.
- In beginsel is voor parttimers het aantal opkomsten naar rato, tenzij met een medewerker anders wordt afgesproken (maatwerk).
- Uiterlijk 30 november 2026 vindt er een inventarisatie plaats. Vervolgens wordt vóór 1 januari 2027 geëvalueerd en spreken partijen (Schiphol, beveiligingsbedrijven en vakbonden) af onder welke voorwaarden en op welk moment in 2027 het recht op naar rato inroosteren van

Docusign Envelope ID: A82CBA45-C420-8832-83E8-CB624A3C192E

diensten voor parttimers van kracht wordt.

3. Voldoende hersteltijd
Indien een medewerker vijf dagen (of langer in overleg met de medewerker) achtereenvolgend heeft gewerkt, heeft de medewerker recht op ten minste twee aaneengesloten vrije dagen (48 uur).
Dit gaat in per 1 december 2026.

4. Meer zekerheid over verlof
- Om meer zekerheid op verlof te verbeteren en willekeur in toekenning van verlof tegen te gaan, wordt in afstemming met de vakbonden een basis-set van duidelijke regels opgesteld voor verlofaanvragen, die voor alle drie de beveiligingsbedrijven geldt.
- We onderzoeken bijvoorbeeld gezamenlijk tegen welke voorwaarden de invoer van een jokerdag mogelijk is, de wijze waarop willekeur wordt tegengegaan in verloftoekenning en de manier waarop verlof tijdens feestdagen beter verdeeld kan worden (bijv. als je deze kerst werkt, dat je volgende kerst vrij bent).
- Deze afspraken moeten uiterlijk 1 november gereed zijn.
- In elk van de beveiligingsbedrijven kunnen zo nodig of desgewenst nog aanvullend op maat afspraken worden gemaakt met de OR.
- Indien vakbonden een ongewenst patroon van afwijzingen signaleren, dan geven zij direct een signaal af aan de Begeleidingscommissie, die dit zal adresseren bij de betreffende bedrijven.

5. Inzet van Shiftleaders
Om rust en duidelijk in de operatie te brengen, houden we de shiftleaderbezetting tot 1 januari conform oude uitvraag. De uitvraag zullen wij per direct aanpassen. De periode tot 1 januari gebruiken we om de transitie naar een nieuw aansturingsmodel zorgvuldig op te zetten met betrokkenheid van shiftleaders, vakbonden en SO’s.

6. Voldoende vrouwelijke bezetting per security lane
In de praktijk rouleren collega’s onderling na maximaal 40 minuten fouilleren. Dit blijft mogelijk. Daarnaast maken we een concrete afspraak om de werkdruk voor vrouwelijk beveiligers per direct te verlichten:
1) Uitgangspunt is minimaal twee vrouwelijke beveiligers per securitylane (en daarmee ook minimaal twee mannelijke beveiligers).
2) Indien dit door roostertechnische of operationele omstandigheden tijdelijk niet mogelijk is, treft het beveiligingsbedrijf maatregelen om aflossing of roulatie mogelijk te maken.
3) Na maximaal één uur onafgebroken fouilleerwerk worden vrouwelijke beveiligers gerouleerd.
4) Als die roulatie van de vrouwelijk beveiliger dan niet mogelijk is, wordt de security lane gesloten.
5) Een medewerker wordt na een periode van fouilleren niet direct op een andere lane opnieuw voor fouilleerwerk ingezet en zal voor een periode van minimaal 20 minuten worden ingezet voor ander werk dan fouilleren.

Wij stellen verder voor om de maximale duur van fouilleren en de minimale duur van ander werk na het fouilleren, mee te nemen in de pilot Fouilleren (zie kader). Hierin wordt in ieder geval een maximale duur van fouilleren van 40 minuten en minimaal 20 minuten ander werk onderzocht. Binnen deze pilot kan worden getoetst in hoeverre deze maatregel bijdraagt aan het verminderen van de werkdruk en welke operationele effecten hieraan verbonden zijn.

Onderzoek en pilot fouilleren

Hoewel beveiligers op bepaalde posities volgens de CAO maximaal twee uur onafgebroken zouden mogen fouilleren zullen alle drie de beveiligingsbedrijven een pilot starten waarbij

Docusign Envelope ID: A82CBA45-C420-8832-83E8-CB624A3C192E

beveiligers na maximaal één uur onafgebroken fouilleerwerk worden gerouleerd. Uiteraard zullen medewerkers en vakbonden bij de invulling van deze pilot betrokken worden, daarnaast zal als onderdeel van deze pilot TNO gevraagd om het sta-tijden onderzoek uit te breiden met een onderzoek naar maximale fouilleertijd (waarbij ook aandacht is voor fouilleren in hitte).
Wij vinden als Schiphol en de beveiligingsbedrijven dat de fysieke belasting binnen acceptabele grenzen moet blijven en streven dan ook altijd naar minimaal twee vrouwelijke beveiligers op één securitylane. In gevallen dat het planningstechnisch of door operationele verstoring niet anders kan dan zal het beveiligingsbedrijf ter plaatse
een oplossing moeten bieden waardoor de vrouwelijke beveiliger afgelost wordt of kan rouleren.
De uitkomst van de pilot met een maximale fouilleertijd wordt geëvalueerd op 1 november 2026. Deze pilot heeft als doel om vóór de volgende drukke zomerperiode (meivakantie 2027) vast te leggen wat de maximale fouilleertijd is voor een beveiliger binnen een team, omdat in deze piekperiode veel gezinnen met kinderen zorgen voor
extra belasting van de fouilleerders. Hiernaast is Schiphol continu bezig om het aantal fouilleringen te verminderen door optimalisaties in de techniek.

7. Sanitaire voorzieningen
Elke medewerker heeft recht op een sanitaire onderbreking als dat nodig is. Een verzoek wordt zo snel mogelijk ingevuld, in alle redelijkheid en billijkheid binnen maximaal 15 minuten. Als je na 15 minuten niet bent afgelost, mag je naar het toilet met toestemming van je direct leidinggevende. Wanneer er specifieke persoonlijke omstandigheden zijn dan kan dit (vertrouwelijk) gemeld worden bij de directe leidinggevende, die zorgt dan altijd voor een passende oplossing.
Schiphol gaat in gesprek met OCM om niet gelijk te tellen en hier schappelijk mee om te gaan. Leidinggevende gaat in gesprek als hier onheus gebruik van wordt gemaakt.
Als hier misbruik van wordt gemaakt, wordt dit voorgelegd aan de begeleidingscommissie.

8. Werken onder omstandigheden van hitte
Schiphol heeft korte termijn maatregelen genomen zoals het plaatsen van ventilatoren en watertappunten om het werk onder warme omstandigheden meer draaglijk te maken. Ook zijn er voor deze uitzonderlijke warme periode vriezers met ijsjes geplaatst. In afstemming met de beveiligingsbedrijven heeft Schiphol een hitteprotocol opgesteld. Het hitteprotocol heeft als doel om de gezondheid en veiligheid van beveiligingsmedewerkers tijdens perioden van extreme warmte te waarborgen. Bij activatie van het protocol treffen Schiphol, de beveiligingsbedrijven en betrokken operationele afdelingen aanvullende maatregelen om de fysieke belasting van medewerkers te beperken en waar mogelijk verkoeling, hydratatie en voldoende herstel/rust-momenten te faciliteren. Dit hitteprotocol zal met de vakbonden worden gedeeld. In overleg met Schiphol zal gekeken worden naar een pilot voor kleding die beter draagbaar is onder warme omstandigheden.

Voor het einde van dit jaar volgt er overleg met de vakbonden om feedback/input te geven op het hitteprotocol, zodat eventuele aanpassingen geïmplementeerd kunnen worden voor aanvang meivakantie 2027. Hierbij zal in elk geval aandacht zijn voor objectieve meetwaarden en extra rustmomenten.

Eveneens de toezegging dat ingeval van hitte ventilatoren, extra waterbollen en vrieskisten met ijsjes structureel zijn ingeregeld voor iedere zomerperiode (1 april t/m 30 september).

9. Begeleidingscommissie
De implementatie van de gemaakte afspraken op de 8 punten over verbetering van de arbeidsomstandigheden van de medewerkers wordt begeleid door een begeleidingscommissie (BGC), bestaande uit vertegenwoordigers van de vakbonden, beveiligingsbedrijven en Schiphol.

Docusign Envelope ID: A82CBA45-C420-8832-83E8-CB624A3C192E

De BGC heeft de volgende doelen/taken:

- Loket/meldpunt voor medewerkers die signaal willen afgeven over het niet naleven van gemaakte afspraken en hier opvolging aan geven
- Monitoring van ontwikkelingen n.a.v. de gemaakte afspraken (bijv. M/V-verhouding op de lanes; parttimers die naar rato diensten draaien; etc.)
- Overleg organiseren en voeren, bijv. over het Hitteprotocol

Partijen maken nog precieze afspraken over vertegenwoordiging in de BGC, taken en werkwijze.

Overeengekomen op 28 september 2026 te Schiphol,

Schiphol Nederland BV

P. Vitalis
Chief Operational Officer
30 september 2026

P. van Noort
Director Security
30 september 2026

Vakbonden

FNV

28 september 2026
Serda Karabulut
Bestuurder

CNV

28 september 2026
André Quist
Bestuurder

Beveiligingsbedrijven

I-SEC Schiphol Security BV

30 september 2026
R. Jharap
Chief Executive Officer

Securitas Schiphol Security BV

30 september 2026
M. Spier
Algemeen Directeur

Trigion Schiphol Security BV

30 september 2026
M. Niers
Directeur