NVLT MAGAZINE

JAARGANG 2, NR 2, DEC 2006

Thema Avond

Stichting Belangenbehartiging NVLT

Tijdbom

Vraag & Antwoord

Veiligheids Management Systeem

nachtdienst symposium

NVLT

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici

Ronald Woudstra

van de voorzitter

Ik werd laatst door een mij vreemde meneer herkend.‚He, dat is een bekend gezicht' zei hij. Het bleek dat hij op 15 juni bij de informatieavond van de NVLT in Badhoevedorp geweest was. Dat deze ontmoeting plaats vond bij een vliegtuig in een van de onderhoudsfaciliteiten op Schiphol plaatst de gebeurtenis wel meteen weer in het juiste perspectief.

Nu zit ik er zelf ook helemaal niet op te wachten om een bekende Nederlander te worden, in tegendeel. De meeste technici opereren het liefst een beetje op de achtergrond. Maar het toont wel aan dat de NVLT met haar initiatief voor deze informatieavond diepe indruk gemaakt heeft.

Buiten de vele technici waren er op die avond ook vertegenwoordigers van KLM, Transavia.com en van de Onderzoeksraad voor Veiligheid. In de maanden daarna hebben we met deze vertegenwoordigers nog regelmatig contact gehad en dat resulteert in sommige gevallen in een samenwerking of informatie uitwisseling. Een belangrijke stap dus in onze landelijke bekendheid.

De leden van de NVLT - commissie Wet en regelgeving werken zelf hard aan internationale bekendheid. Via de halfjaarlijkse bijeenkomsten van de EASA leggen zij contacten tot in het Europese parlement. Hier in Nederland weten ze de weg naar de eerste en tweede kamer en naar de nationale luchtvaartautoriteiten te vinden. Ik hoop maar dat we ze niet kwijt raken omdat ze zelf de politiek in gaan.

Ruim twee jaar na het ‚Barcelona incident' is er nog steeds geen duidelijkheid over de positie van de technicus die door het Openbaar Ministerie ter verantwoording geroepen is. Twee jaar knagende onzekerheid eisen hun tol, bij iedereen. Ik vind het onverantwoord dat het OM op deze manier iemand in onzekerheid laat zitten. Het is onmogelijk onder deze omstandigheden de verantwoordelijke taak van ‚Certifying Staff' goed uit te voeren. Het mag duidelijk zijn dat de NVLT bovenop deze zaak blijft zitten en dat we de betrokkene alle steun bieden die mogelijk is.

De Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici vestigt steeds meer haar naam als beroepsvereniging en als materiedeskundige op het gebied van vliegtuigonderhoud en luchtvaartveiligheid. Het is van groot belang, zowel voor die veiligheid als voor de beroepsgroep, dat we ons allemaal bewust zijn van de verantwoordelijkheden die op de schouders van de ‚Certifying Staff' rusten. Iedere handeling, elke beslissing, mag uiteindelijk maar één doel nastreven:„veilig vliegen". Ik ben er van overtuigd dat we met de professionele instelling van de Nederlandse luchtvaarttechnici de beste garantie in huis hebben om dit doel te bereiken.

Met de feestdagen voor de deur wil ik twee wensen uitspreken. De collega's die buiten, in weer en wind, de vliegtuigen afhandelen wens ik een zachte en voorspoedige winteroperatie toe. De rest van Nederland een elfstedentocht! ■

Ronald Woudstra, Voorzitter

Transavia.com

Langzaam maar zeker de goede kant op

De band tussen **Transavia.com** en de NVLT wordt langzaam beter. Dat blijkt wel uit de onderhandelingen van de afgelopen maanden. Al moeten we wel vaak lang wachten op antwoord van de kant van **Transavia's** afdeling arbeidszaken.

We zijn met **Transavia.com** de strijd aangegaan op drie punten namelijk:

- Erkenning van de NVLT door **Transavia.com**
- Financiële regeling aangaande vakbondscontributie vanaf 1 januari 2007
- Betrokkenheid van de NVLT bij het aankomende marktonderzoek bij de GWK's/monteurs binnen **Transavia.com**

Met betrekking tot het eerste punt is **Transavia.com** blijkbaar erg terughoudend. Vreemd want we zijn een vakbond die nu 38% van hun Certifying Staff vertegenwoordigt en nog steeds groeiende zijn. Wij zijn nu aan het onderzoeken hoeveel recht **Transavia.com** heeft om ons buiten de deur te houden. We hebben de afgelopen maand op verzoek van **Transavia.com** een accountantsverklaring laten opmaken om aan te tonen hoeveel leden wij daadwerkelijk hebben onder de Certifying Staff van **Transavia.com** Hiermee zal duidelijk worden dat we een vakbond zijn die mee moet praten om deze belangrijke groep mensen binnen **Transavia.com** goed te kunnen vertegenwoordigen.

Iets wat we al uitgezocht hebben en **Transavia.com** te kennen hebben gegeven is het tweede punt namelijk de vakbondscontributie. **Transavia.com** had ons eerder te kennen gegeven dat de contributie regeling alleen zou gaan gelden voor de leden van de huidige erkende vakbonden. Volgens de NVLT en onze huisadvocaat was dit pure discriminatie en hebben we alles in werking gesteld om **Transavia.com** hiervan te overtuigen en dat is ons gelukt waardoor ook onze leden volgend jaar de vakbond

Peter de Moor

contributie van hun brutoloon kunnen gaan betalen! Op deze manier betaalt de fiscus een leuk gedeelte mee aan de contributie.

Over het derde punt is door **Transavia.com** de toezegging gedaan dat de NVLT ook bij het marktonderzoek van GWK's/monteurs betrokken gaat worden. Echter, hoe dat onderzoek in zijn werk gaat is voor ons nog onduidelijk en wij willen eerst goed op papier krijgen hoe deze vertegenwoordiging in zijn werk gaat. **Transavia.com** heeft ons medegedeeld dat de betrokkenheid zal bestaan uit een interview met een kader/bestuurslid van de NVLT die werkzaam is bij **Transavia.com** Dit is voor de NVLT niet acceptabel als je als NVLT bijna 40% van de desbetreffende groep vertegenwoordigd.

Waar we zeker nog over moeten strijden is het punt van de erkenning. Daar gaan we de komende maanden al onze energie in steken. Temeer omdat **Transavia.com** het standpunt heeft zich daar pas tegen het eind van het huidige CAO looptijd over te gaan buigen.

De NVLT is van mening dat als we onze leden wettig met raad en daad willen bij staan, wij erkenning moeten hebben van **Transavia.com** Al kunnen we nu ook al veel doen voor onze leden omdat er bij geschillen met de werkgever

altijd een collega van de desbetreffende persoon aan de tafel mag schuiven ongeacht of hij van een vakbond is of niet. Op deze manier mag er altijd een bestuurder of kaderlid van de NVLT een collega bijstaan. Maar we willen gewoon alle normale wegen kunnen bewandelen en dus gewoon erkend worden!

Zoals je ziet zijn we er nog lang niet maar we zijn op de goede weg. Wordt vervolgt! Een ander punt van zorgen is het wegvallen van ervaring binnen de Technische Dienst van **Transavia.com**

Zoals jullie weten zijn er ongeveer 28 collega's vertrokken naar andere werkgevers. Dat is maar liefst 25% van het volledige GWK/monteur bestand van **Transavia.com's** Technische Dienst. Nu is **Transavia.com** er gelukkig wel in geslaagd om een groot aantal van de vacatures in te vullen met aankomend GWK's/monteurs van school en een aantal collega's van de Marine, echter het stukje ervaring wat is opgestapt is nog lang niet terug.

Nu is het de taak voor de huidige GWK's en monteurs om de nieuwe collega's op te leiden. Echter, dat gaat weer ten koste van de productiviteit. Kortom harder werken voor de huidige GWK's en monteurs. Wij als NVLT wensen de nieuwe medewerkers van harte welkom bij **Transavia.com** en hopen natuurlijk dat ze zich, net als velen van hun collega's, bij ons aansluiten. Voor informatie over de NVLT als vakorganisatie voor luchtvaart technici kan men terecht op onze website www.nvlt.org of spreek een van ons aan op de werkvloer ■

Peter de Moor

Even voorstellen

Mijn naam is Peter Rimmelzwaan. Ik ben 48 jaar, en woon, samen met mijn echtgenote Alexandra en onze zoon Floris, in Badhoevedorp. Alexandra was tot enkele jaren geleden purser bij de KLM . Ik ben in 1978 bij de KLM begonnen in de blokinspectie H11 als radio monteur. Drie jaar later was ik GWK DC 10 en 747. In 1983 werd ik overgeplaatst naar Schiphol Centrum, waar in sindsdien werk. Sinds 1 oktober heb ik het voorzitterschap van de ‚Stichting Belangenbehartiging NVLT ' van Ronald Woudstra overgenomen. Als lid van de kascommissie heb ik de ontwikkeling van de vereniging op financieel gebied nauw kunnen volgen, en weet ik hoe de kosten voor juridische bijstand kunnen oplopen. Met de oprichting van de stichting in 2004, ook wel tientjes fonds genoemd, is er voor gekozen de taken en mogelijkheden van de stichting breder te maken dan alleen juridische bijstand. Vooral het sociale karakter van de stichting spreken mij erg aan en ik zie het dan ook als een van mijn taken om hier meer inhoud aan te geven ■

Peter Rimmelzwaan

Peter Rimmelzwaan

Thema Avond

De avond werd begonnen met een welkom aan alle aanwezige waar onder veel ‚Certifying Staff' leden en (nog) niet leden. Aanwezig waren verder diverse luchtvaart gerelateerde instanties en management van luchtvaart bedrijven. Op verzoek van de aanwezige personen en personen die niet aanwezige konden zijn (het werk moet doorgaan) een verslag van deze avond. Albert Hagen zat namens de communicatie commissie van de NVLT de avond voor, Ronald Woudstra voerde het woord vanuit de commissie wet en regelgeving en mr. Jos Smits verzorgde de juridische presentatie . Albert Hagen opende de avond met een stukje over ‚het risico van geautomatiseerd handelen' verderop in het magazine is een artikel in soortgelijke strekking afgedrukt.

We zijn binnenkort verplicht om als ‚Certifying Staff' voorvallen te melden die een luchtvaartuig, de inzittende of andere personen in gevaar zouden brengen, indien er niet corrigerend wordt opgetreden aldus sprak de voorzitter van de NVLT tijdens de thema dag 15 juni jl. Hij doelde op voorvallen die o.a. ‚Certifying Staff' in hun directe werkomgeving zoal tegen komen en middels de implementatie van Richtlijn 2003/42/EG (en een aanpassing van art 5.3 Wet Luchtvaart) genoemd worden als meldingsplichtige.

Het is dus zo, als u als ‚Certifying Staff' dingen te weten komt over het vliegtuigonderhoud zelf of andere gerelateerde luchtvaartaangelegenheden die niet een veilige vluchtuitvoering kunnen waarborgen, maar ook over een procedure of dergelijke die niet kopt, u verplicht bent dit te melden bij de Luchtvaart autoriteit. Het niet melden kan nu, maar zeker in de nabije toekomst er toe lijden dat ‚Certifying Staff' in een traject terecht kunnen komen, die vergaande consequenties met zich meedraagt (aansprakelijkheid, verantwoording, sancties) Wetgeving, over het melden van incidenten is ontworpen en is 31 oktober jl aangenomen door de Eerste-Kamer. Ronald pleit voor het ontwikkelen van een professioneel ‚Veiligheid–Managementsysteem' (wat hij hiermee bedoeld legt hij in dit magazine uit in het artikel VMS)

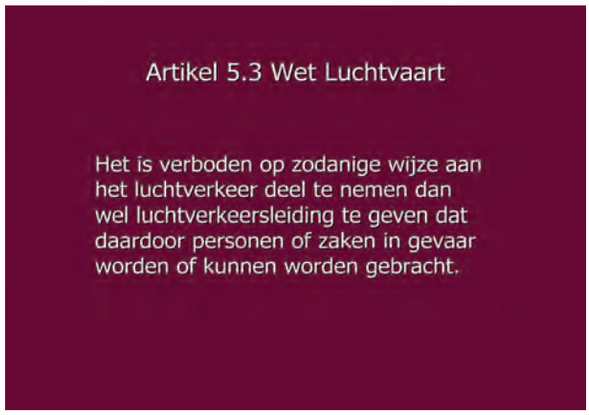
Verslag van de presentatie van Mr Jos Smits

Jos is gevraagd door de NVLT om alle betrokken (Certifying Staff) duidelijk te maken hoe het een en ander juridisch in elkaar zit tijdens het uitoefenen van ons beroep en hoe men kan voorkomen dat men ongewild voor het Nederlands Openbaar Ministerie(OM) bankje komt te staan. Justitie (OM) kan bepalen dat u bij een strafrechterlijk onderzoek betrokken wordt en zelfs gedagvaardigd kan worden, n.a.v. een voorval of een incident (art. 168 en /of 169 Wetboek v Strafrecht als voorbeeld de PH-BTC te Barcelona) U hebt b.v. de laatste Pre-Flight inspectie gelopen of u bent betrokken geweest bij onderhoud aan een vliegtuig die betrokken is geweest bij een voorval of incident.

Artikel 169 gaat over schuld en op grond van dit artikel was de GWK van de PH - BTC gedagvaard.

Artikel 168 gaat over opzettelijkheid en kent een hogere strafmaat Het is niet aannemelijk dat CS hier mee te maken krijgt want in dit artikel gaat

het over personen die bewust schade willen veroorzaken, willens en wetens iets doen, b.v. een Certificate Release to Service(CRS) afgeven voor werk waarvan je zeker weet dat het niet is uitgevoerd. Als ‚Certifying Staff' gewoon zijn werk doet is er niets aan de hand. Niemand is er bij gebaat dat er fouten worden gemaakt, niemand wil problemen: u niet, uw werkgever niet en ook de NVLT niet.



Ook op dit artikel kan de officier (OM) bepalen of je betrokken word in zijn onderzoek als hij misstanden vermoed, je kunt zelfs als verdachte geoormerkt worden. Je hebt bijvoorbeeld ‚de laatste Pre-Flight gelopen of bepaalde onderhoudstaken uitgevoerd'. Je kan dan belanden in de molen van het onderzoek die langdradig is. Het kan wel 1.5 jaar duren voordat de eerste hoorzitting plaats vind. De persoonlijke gevolgen zijn emotioneel behoorlijk belastend en al snel kan dat stress e.d. veroorzaken.

Gedraging

Dit moet duidelijk bewijsbaar zijn Als je iets doet wat niet goed is, is het duidelijk, het mag niet, dus kom je in de problemen. Als je iets na laat door iets niet te doen, wat je wel had moeten doen, kan je ook in de problemen komen.

Wettelijke strafbepaling

Dit slaat op de gedragingen waarop in het Wetboek van Strafrecht straffen op zijn gesteld.

Wederrechterlijk

Doen of Nalaten in strijd met het recht of wettelijke plicht of in strijd met datgene wat van je verwacht mag worden, tenzij er een goede reden is om dit wel te doen. Je kunt niet doen wat niet mag, maar je mag ook niet nalaten, te doen wat je had behoren te doen. Het zijn van ‚Certifying Staff' geeft grote autonome verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid. Door de grote autonome verantwoordelijkheid, gaat de overheid er van uit dat je het goed doet in de dagelijkse uitvoering van je bevoegdheid, omdat je door de minister van Verkeer en Waterstaat bevoegd certificeringpersoneel bent. Ben je ‚Certifying Staff Cat A' dan gaat de overheid er van uit dat je werkzaamheden op dat niveau uitvoert. Dit geldt ook voor de andere categorieën als de B1/B2 en C. Doe dus wat je moet doen en ga dus nooit je bevoegdheid te buiten want dat is vragen om problemen. Het is daarom van groot belang dat je het volgende goed in oogschouw neemt:

Verplicht werken volgens MOE. In het MOE staat beschreven wat je moet doen en hoe je het moet doen, je moet hier niet van afwijken want dan kan je in de problemen komen. Achteraf zeggen ‚ja maar' kan niet, want je bent ‚Certifying Staff' dus verplicht het te weten. Ook het niet zien of doen wat je als ‚Certifying Staff' had moeten zien of doen wordt gekenmerkt onder het kopje ‚nalaten'.

Schuld

Bij schuld kennen we gradaties. Overduidelijke schuld, b.v. hij die met opzet iets doet, maar ook komt het voor dat schuld niet zo duidelijk is. We weten allemaal wel, ondanks dat het niet letter-

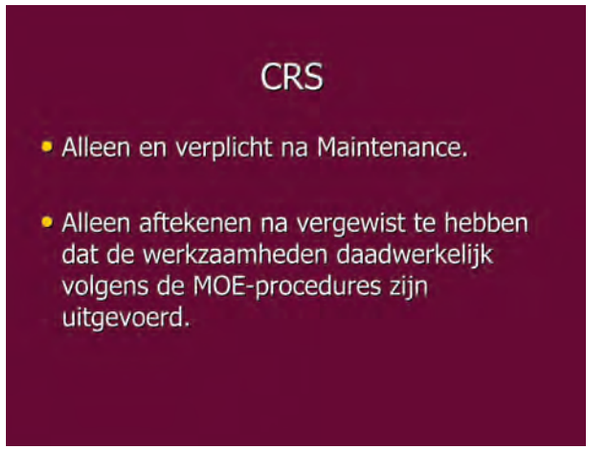
lijk staat omschreven, dat je iets kan doen waarvoor je toch verwijtbaar bent, of in strijd is met het normaal handelen. Bij de schuldvraag heb je twee uitersten: Opzet en onachtzaamheid. Als ‚Certifying Staff' heeft de schuldvraag vaak met onachtzaamheid te maken.

Handelen/doen/Nalaten

Je bent ‚Certifying Staff' wat inhoud dat je en JAA/Part-66 AML+145 Certification Authorisation hebt. Het hebben van een licentie houd in dat je de verantwoording hebt waaronder formele eisen en verplichtingen, en dat je die ook moet nemen. Het is zeker niet zo dat je bij problemen kunt denken, het probleem is van de baas. Jij geeft je CRS af voor onderhoud en daarmee verklaar je dat je de werkzaamheden hebt uitgevoerd volgens de actuele regels en procedures. Als iets niet volgens de procedures is uitgevoerd zit je fout.

Schuldgradaties

Opzet is geen discussie je heb iets gedaan en je wist wat de gevolgen waren. Bij schuld heb je meerdere gradaties. B.v. een ongeluk veroorzaken, omdat je door rood licht bent gereden. Schuld in de zin van bewust door rood licht rijden of onbewust door rood licht rijden. Het eerste geval kan je weer onderverdelen in: Rijden door rood licht en daarbij beseffend dat je een groot risico loopt, maar het risico van een ongeval bewust nemend, of het ander geval, denken dat het makkelijk kan zonder risico. Schuld als je b.v. een Pre - Flight loopt, dingen niet zien, die je moet zien. Net als de arts in een ziekenhuis, deze mensen zijn er ook voor opgeleid, om op een correcte manier om te gaan met de taken die hun worden toebedeeld.



CRS

Je moet dus alleen aftekenen na Maintenance, en als je zeker weet dat je de procedures van het MOE hebt uitgevoerd. Dus iets aftekenen zonder exact te weten hoe het beschreven staat is strafbaar. Daarom is het ook belangrijk om te weten als je iets moet aftekenen wat je zelf niet heb uitgevoerd, weet zeker dat de juiste procedures zijn gevolgd. Check de taakkaarten, de overgave's en het werk zelf want als de uitvoerende monteur het niet goed gedaan heeft, staat wel jou handtekening er onder. Vul exact het AML in, volgens het MOE, want daarmee voorkom je problemen als er wat gebeurd. Als het werk niet goed is afgetekend, zit jij mogelijk met een probleem. In de PFI bij KLM zit nu nog een discussiepunt omdat een PFI geen maintenance is. Omdat je alleen een CRS kan geven als er maintenance is gepleegd en op dit moment een PFI bij deze maatschappij wordt afgetekend met een CRS zou dit volgens de regelgeving niet kloppen. In de praktijk geeft dat nu geen probleem en de NVLT heeft dit aangekaart bij de KLM.

In het volgende magazine gaan we verder in op nieuwe wetsveranderingen: Wijziging Wet luchtvaart ter implementatie van richtlijn 2003/42/EG betreffende melding van voorvallen in de burgerluchtvaart. We zullen dan ook ingaan op de juridische consequenties. Als u naar aanleiding van dit onderwerp vragen heeft kunt u die stellen via het e-mail adres van onze redactie. ■

Enkele gestelde vragen:

Zaalvraag: Wat moet je doen bij onduidelijkheid?

Melden aan Leidinggevende en instructie vragen aan /QA manager, de CRS niet afgeven, pas na aanpassing MOE zelf CRS afgeven.

Zaalvraag: hoe moeten we als ‚Certifying Staff' omgaan met human factors en onbewuste schuld?

Heel duidelijk de wet houdt daar geen rekening mee. Bijvoorbeeld: als er sprake is ‚dat je een slechte dag hebt' (je vrouw is net bevallen, je bent grieperig, of het feestje van gisteravond voel je nog) Al die redenen helpen je niet. Je had maar een dagje vrij moeten nemen, of aan je baas moeten melden dat je niet instaat bent je werk naar behoren goed te kunnen uitvoeren. Houdt er rekening mee dat je de veiligheid van de passagiers en het toestel op het spel zet als je om wat voor een reden dan ook niet instaat bent de verantwoording van ‚Certifying Staff' op je te nemen. Vroeger stond in de jar 66.50 wetgeving een clausule, met de mogelijkheid voor ‚Certifying Staff' om aan te geven dat je niet instaat was het werk uit te voeren (als bescherming) De huidige Part-66 vermeld hier niets meer over. Tegenwoordig wordt het aan de nationale wet over gelaten hoe hier mee om te gaan. Hierbij valt te denken aan het gebruik van drank, drugs of geneesmiddelen.

Zaalvraag: Als ik dingen zie van anderen waar ik mijn twijfels over heb (of die niet door de beugel kunnen) m.b.t. op vliegtuigonderhoud en de MOE **procedures, maar ik hou op dat moment mijn mond. Helaas gebeurt er iets met het toestel en justitie doet een onderzoek, en men vermoedt dat ik het had moeten weten, wat is dan mijn positie?**

Dan zit je fout, je had de procedures moeten verifiëren en had je bevindingen moeten aangeven bij b.v. QA, bij het zelf handelen of het zien handelen moet je er altijd zeker van zijn dat het op de juiste wijze gebeurd.

Zaalvraag: Als je een klacht tegen komt maar je vermoedt dat een dergelijke klacht wel eens in de gehele vloot zou kunnen gaan voorkomen?

Je moet dergelijke situatie's gelijk bij QA melden en een directe actie verlangen, reageert QA niet of kan je niet leven met het antwoord van QA, kan je een melding maken bij de IVW - DL. (meldt dit dan ook wel aan je werkgever, of geef hem eerst nog een waarschuwing) Om het uit de persoonlijke sfeer te halen zou je ook de NVLT kunnen vragen naar je opmerking te kijken. Noot redactie: gezien de vraag denken we dat er bij ‚Certifying Staff' niet echt bekend is hoe het IVW of de werkgever op dergelijke situatie's reageert, daarom zullen we in het volgende nummer proberen het IVW - DL maar ook de werkgever aan het woord te laten en uit te laten leggen wat de procedure van de IVW - DL is en de reactie van de werkgever bij een melding.

Dus als je een taakkaart krijgt en het is niet duidelijk wat je moet doen, zul je eerst moeten uitzoeken wat de bedoeling is. Als het niet duidelijk is vraag je het aan een leidinggevende. Je kunt niet iets aftekenen wat je niet weet of niet kan verifiëren. Een procedure moet goed zijn, is die niet goed teken dan niet. Zijn de procedures in het MOE niet correct of onvolledig in sommige gevallen komt dit voor, dan meld je dit direct aan de QA manager. Ondertussen kan je de werkzaamheden niet voortzetten m.a.w. het vliegtuig staat aan de grond. Dit is dus niet jouw schuld of verantwoordelijkheid, maar een bedrijfsverantwoordelijkheid.

Stichting Belangenbehartiging NVLT

In eerste instantie was hij deelnemer van de stichting geweest, maar had dit opgezegd omdat hij eigenlijk de voordelen van deelname niet inzag. De rechtsbijstandsverzekering die hij, op advies van de NVLT, had afgesloten, dekte toch immers alle juridische kosten? Dus waarom deelnemen aan een stichting die hetzelfde doet? Een duidelijke één en één is twee redenering, die je van een techneut mag verwachten.

Ik moet zeggen dat er een kern van waarheid zat in zijn redenering. In geval van een arbeidsrechtelijk geschil geeft een dergelijke verzekering inderdaad juridische bijstand. Hierbij moet je dan denken aan een geschil over b.v. ouderschapsverlof, ontslagdreiging, langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid o.i.d. In dit soort gevallen heeft een rechtsbijstandsverzekering ongetwijfeld de nodige kennis en ervaring in huis om in arbeidsrechtelijke zin iets voor je te doen. Maar wat nu als juridische bijstand gewenst is omdat het openbaar ministerie je wil horen i.v.m. een incident met een vliegtuig? Dat dit niet denkbeeldig is bewijst het incident met de PH-BTC in Barcelona. Kun je in een dergelijk geval ook een beroep doen op de rechtsbijstandsverzekering voor particulieren zoals b.v. de DAS hem aanbied? Op de website van de DAS zijn behalve de algemene voorwaarden, die je bij de polis krijgt, tevens de bijzondere voorwaarden te lezen. Hier vindt je onder artikel 2 dat er recht is op advies en juridische bijstand, als verzekerde betrokken is geraakt in een geschil bij het uitoefenen van particuliere activiteiten. Het werk dat wij doen is duidelijke geen particuliere activiteit, en dus niet meeverzekerd. Hoe snel de juridische kosten kunnen oplopen, hebben we ervaren bij genoemd incident. Ook hebben we ervaren hoe belangrijk het in een dergelijk geval is een ter zake kundige advocaat te hebben. Je kunt er natuurlijk vanuit gaan, dat de werkgever in een dergelijk geval wel voor een advocaat zorgt. Maar realiseer je dan wel, dat het belang van de werkgever een andere kan zijn dan het belang van de betrokkene.

Juridische bijstand is slechts één van de zaken die de stichting de deelnemers biedt. In eerste instantie zal de stichting advies geven, of indien nodig, extern advies inwinnen. De stichting kan behulpzaam zijn bij het opstellen van brieven of bezwaarschriften. Waar nodig zal de stichting zaken door een advocaat laten behandelen. Natuurlijk is het aan te raden om een rechtsbijstandsverzekering af te sluiten. In een groot aantal gevallen kunnen zij advies en bijstand bieden. Het is echter ook heel goed mogelijk dat zij bepaalde zaken niet in behandeling willen nemen waar de stichting dit wel zou doen. Zij kijken als buitenstaander vaak anders tegen een arbeidsconflict aan dan wij. Het is altijd van belang om vroegtijdig contact met het stichtingsbestuur op te nemen bij een dreigend conflict.

Een andere taak van de stichting is het bieden van steun aan deelnemers die in financiële problemen zijn geraakt, of dreigen te raken. In een aantal gevallen biedt het huishoudelijk reglement mogelijkheden. In andere gevallen kunnen we oplossingen proberen te vinden via wegen die de werkgevers vaak bieden.

Als stichting willen we, naast een juridisch vangnet ook de sociale kant van de NVLT vormgeven. Als bestuur hebben wij een vertrouwensfunctie. Wij hebben echt niet overal een antwoord op, maar zullen altijd proberen om samen met de deelnemer een oplossing te vinden ■

Peter Rimmelzwaan, Voorzitter Stichting Belangenbehartiging NVLT

EU/EASA Luchtvaart nieuws

De beide documenten, het persoonlijke Part-66 Aircraft Maintenance Licence (AML) en de bedrijfs 145-Certification Authorization van de ‚Certifying Staff' moeten binnen 24 uur getoond kunnen worden aan de luchtvaartautoriteit.

De EU verordening 707/2006 van de Europese Commissie van 8 mei 2006, geeft aan dat nu ook het AML binnen 24 uur getoond moet kunnen worden. De verordening zorgt er voor dat er een nieuw hoofdstuk genaamd ‚Evidence of qualification' aan de ‚implementing rule' Part-66 is toegevoegd:

Part-66.A.55 Evidence of qualification.

Personnel exercising certification privileges must produce their licence, as evidence of qualification, if requested by an authorized person, within 24 hours.

De verordening 707/2006 en dus ook 66.A.55 zijn van kracht gegaan op 10 mei 2006

Part-66 vermeld dat de AML houder het AML goed moet bewaren: hij/zij zal ervoor verantwoordelijk blijven dat er geen onterechte en onjuiste vermeldingen in worden aangebracht. Het AML kan in dit geval door de luchtvaartautoriteit ongeldig worden verklaard en zal er toe leiden dat de AML houder geen 145-Certification Authorization meer mag bezitten. Het zou zelfs, in het ergste geval, tot een gerechtelijke vervolging volgens het nationale recht kunnen leiden.

Rob Swankhuizen

Uit de ‚implementing rule' Part - 145.A.35 is reeds bekend dat de 145-Certification Authorization ook binnen 24 uur getoond moet kunnen worden aan een bevoegd persoon van de luchtvaart autoriteit ■

Het zal duidelijk zijn dat de ‚Certifying Staff' die voor hun werkzaamheden naar het buitenland worden uitgezonden ook aan bovenstaande bepalingen moeten voldoen, men moet als de lokale buitenlandse luchtvaart autoriteit er om vraagt beide documenten binnen 24 uur kunnen tonen. Dit geldt overigens ook voor de eventuele elektronische format versie van de 145-Certification Authorization. De NVLT adviseert de ‚Certifying Staff' om hun AML en 145-Certification Authorization na uitgifte te controleren op juistheid voordat men zijn certificatie privileges gaat uitoefenen

Rob Swankhuizen

Tijdbom

De Britse industrie heeft al verscheidene jaren gewaarschuwd voor een tekort aan opgeleide onderhoudstechnici, en de demografische veranderingen kunnen het probleem alleen maar verergeren.

De Britse industrie en MP's (parlementsleden) bespreken de ‚tijdbom' onder de training van MRO's.

Vertegenwoordigers van de belangrijkste luchtvaartbedrijven bezochten het Engelse ‚House of Parliament' enkele maanden geleden, op uitnodiging van de Liberale leider van de Democraten van het Hogerhuis, Lord McNally, deel te nemen aan een bespreking en een ideeënforum over de opleidingsbehoeften van de luchtvaartindustrie. De gasten van British Airways, jet Aviation, Rolls Royce, Virgin Atlantic en Westland Helicopters, met een belang in technische en opleidingskwesties, kwamen samen met leden van beide Parlementaire Huizen om informeel over de huidige opleidingsbehoeften als wel de voorzieningen voor de toekomst te spreken.

Bob Keane, commercieel directeur van de Maintenance Repair and Operations(MRO) voor het wervingsbureau Resource Group, zegt dat het een bespreking was over wat een essentiële kwestie voor de luchtvaartindustrie wordt. ‚Er tikt een demografische tijdbom die zijn wortels in beperkingen in opleidingen tot vóór 9/11 heeft' aldus Keane, toevoegend dat vele bedrijven er eerder voor kiezen om technici in te huren dan om ze zelf op te leiden, wat uiteindelijk tot tekorten zal leiden. Buiten vertegenwoordigers uit de UK, woonden ook bezoekers uit Duitsland, Noorwegen en Zwitserland de gebeurtenis bij. ‚Dit is niet alleen een Brits probleem: er is wereldwijd tekort aan luchtvaarttechnici. Wij willen bekendheid aan de kwestie geven omdat er zich niet genoeg mensen richten op de opleidingsbehoeften van de industrie' volgens Keane. De SEMTA Sector Skills Agreement, een Brits overheidsrapport over de behoeften van de luchtvaartindustrie gepubliceerd in het begin van dit jaar, bevestigt de zorgen van Keane.

Het rapport merkt op dat het werven van opgeleide luchtvaarttechnici, vooral bevoegde Engineers, (met Part 66, Categorie B en hoger) in de loop van de komende drie jaar steeds moeilijker zal worden.

‚Een groot deel van het probleem is dat de bedrijven naar hun directe arbeidsbehoeften bekijken, en niet kijken hoe zij de vacatures over vier of vijf jaar gaan opvullen, wanneer dit probleem het grootst zal zijn' zegt hij. ‚Wij moeten deze kwestie echt gaan aanpakken vooral met betrekking tot de MRO's omdat dit het ‚Sneeuwwitje' van de luchtvaartindustrie kan worden' aldus Keane. ‚MRO is een uniek geval om in opleidingen te investeren omdat het een aantal jaren vergt om iemand op het juiste niveau te krijgen. Het vergt minstens drie en een half jaar om iemand op te leiden als een MRO technici. Er is een duidelijke behoefte aan hulp om te verzekeren dat dit ook werkelijk gebeurt'. Het SEMTA rapport adviseert de ontwikkeling van een luchtvaart georiënteerd leerling/stage programma om geschikt opgeleide technici aan de industrie te kunnen leveren, iets dat volgens Keane zal helpen om het bevoegdhedentekort te verminderen. ‚Eén van de problemen is dat de belangrijkste overheidsfinanciering voor opleidingen veelal naar HBO's en TU's gaat en hoewel zij goed werk doen, onderwijzen zij jonge mensen niet altijd de vaardigheden die door de eindgebruikers in luchtvaart worden gewenst. Wij werken nauw samen met de luchtvaartbedrijven, zodat wij precies het type vaardigheden en opleiding kennen waar de industrie behoefte aan heeft'. zegt hij ■

Mark Veen, Bron: Flight International, Augustus 2006

Vraag & Antwoord

De bedrijfsarts

Moet ik als werknemer altijd het advies van de bedrijfsarts opvolgen?

Nee, dat hoef je niet. Als je het niet eens bent met een advies van de bedrijfsarts mag je weigeren dat advies op te volgen. Het beste is om direct aan je bedrijfsarts aan te geven dat je het niet eens bent met het advies. Dan kan de bedrijfsarts nog eens uitleggen waarom hij/zij dat advies zo geeft. En je kunt aangeven waarom je denkt dat advies nu (nog) niet op te kunnen volgen. Soms kan een gesprek daarover tot een nieuw advies leiden waar je je wel in kunt vinden.

Mag de bedrijfsarts in de advisering over werkhervatting afwijken van de mening van de huisarts of medisch specialist waar de werknemer onder behandeling is?

Ja, dat mag de bedrijfsarts. De bedrijfsarts is de deskundige op het terrein van arbeid en gezondheid. Hij/zij is daarvoor opgeleid. Geen van de andere artsen heeft deze kennis in die mate. Daarmee is het advies van de bedrijfsarts over werkhervatting leidend. Bij twijfel of als er een groot verschil is met het advies van de andere arts, doet je bedrijfsarts er uiteraard goed aan om contact te zoeken voor overleg. Overigens geldt dat ook omgekeerd: als je huisarts of medisch specialist een duidelijke mening heeft over werk kan hij/zij het beste overleggen met je bedrijfsarts om samen tot het beste advies te komen.

Heb ik recht op inzage van mijn medisch dossier bij de arbodienst en mag ik ook een kopie ervan hebben?

Ja, dat recht heb je. Zowel het recht op inzage als kopierecht. Maar met de nuance dat je bedrijfsarts wel eerst het dossier bekijkt op mogelijk voor derden schadelijke informatie. Je bedrijfsarts mag deze informatie van je weghouden en uit het dossier halen, alvorens het dossier ter inzage of in kopie aan jou (mee) te geven. Voor een kopie betaal je de gebruikelijke kopiekosten. Een verzoek om inzage of kopie dien je schriftelijk te richten aan de arbodienst of organisatie waar je bedrijfsarts werkt.

Kan ik met klachten over mijn werkomstandigheden terecht bij mijn bedrijfsarts?

Jazeker. Bij vragen, problemen of twijfel over je werk en je gezondheid kun je altijd terecht bij de bedrijfsarts. Volgens de wet heb je recht op bezoek aan de bedrijfsarts tijdens een arbeidsomstandighedenspreekuur. De bedrijfsarts kan met jou bespreken wat er speelt en beoordelen of hij/zij als bedrijfsarts daar iets aan kan helpen doen. Of je verwijzen naar een andere deskundige in je bedrijf of bij de Arbodienst. Je hoeft dus niet te wachten tot je moet verzuimen.

Ik heb een ernstig conflict met mijn werkgever. Kan mijn bedrijfsarts mij helpen?

Bij conflicten op het werk is de bedrijfsarts geen partij. Hij/zij zal dus geen oplossingen zoeken of stelling nemen. Dat is een zaak tussen werknemer en werkgever. Wel kan de bedrijfsarts soms helpen. Door eens rustig met je te praten over wat er speelt, soms ook door een conflictbemiddelaar te adviseren (mediation). Bij gezondheidsklachten als gevolg van een conflict zal je bedrijfsarts je uiteraard begeleiden en helpen bij herstel.

redactie,

13

Omnes

Omnes is een overkoepelende organisatie voor de Franse vakbonden. Deze organisatie is de spil in de onderlinge communicatie en organiseert bijeenkomsten tussen de bestuurders van de vakbonden. Begin dit jaar is een delegatie van de Franse vakbonden 2 dagen bij ons op bezoek geweest, 29 november was het onze beurt om naar Frankrijk af te reizen. Roel Amanatkhan (commissie arbeidsvoorwaarden) en Albert Hagen (communicatie commissie) waren de deelnemers namens de NVLT . De conferentie stond in het licht van ‚economische modellen met het oog op de sociale globalisatie'. Een van de sprekers was Philippe Monin (een van de grondleggers van de fusie tussen Air France en KLM) Deze gaf aan dat op de weg van de fusie nog behoorlijke hobbels genomen moeten worden. Hij gaf met enkele praktijkvoorbeelden aan dat de manier van communiceren en van interpreteren tussen Air France en KLM nog niet optimaal was. De deelnemers waren over het algemeen positief, over het verloop tot nu toe en beaamde dat er al veel bereikt was. Begin volgend jaar gaan de Nederlandse en de Franse bonden met elkaar om de tafel om wat meer specifiek te praten over de consequenties van het samen gaan. Omdat er veel verschillen zijn in het ondernemers bestel (qua organisatie) is dat zeer belangrijk. De gemeenschappelijke doelstellingen en uitgangspunten van de vakorganisaties verschillen maar weinig, beide dienen we een gelijk belang, het vertegenwoordigen van de leden ■

Tijdens de Omnes bijeenkomst in Frankrijk hebben de vertegenwoordigers van de NVLT contact gelegd met collega's van de Franse vakbond (SNMSAC) die het technische personeel vertegenwoordigt. SNMSAC staat voor: Syndicat National des Mecaniciens au Sol de I'Aviation Civile. Alle aanwezige vertegenwoordigers zijn het er mee eens dat we het gesprek met elkaar moeten aangaan. We zullen bij elkaar in de keuken moeten kijken om te onderzoeken in hoeverre we gezamenlijk kunnen optrekken. We voerden enkele korte gesprekken (uiteraard onder het genot van een goed glas rode wijn) Opvallend was de openheid van de bestuurders. Tijdens de gesprekken kwamen onderwerpen als: de benchemark, personeel en opleidingen, IATA, EASA en werkverdeling E&M aan de orde. Ook was er interesse naar onze rol bij Transavia.com i.v.m. de samenwerking met Air France We hebben afgesproken dat we binnenkort een eigen ontmoeting zullen organiseren, om de verkenning van twee technische vakorganisaties te verzilveren in concrete daden.

13

Veiligheids Management Systeem

Regels zijn regels.

Maar denk nu niet dat regels hebben ook betekend dat het goed geregeld is. Dat valt of staat met het naleven van de regels. En daar zijn wij, mensen, niet zo goed in. Zo kennen we allemaal de regel dat we hier in Nederland nooit sneller mogen rijden dan 120 kilometer per uur. Wie mij en mijn auto kent zal op z'n klompen aan voelen dat ik nog wel eens moeite heb met deze regel. Maar ja, dan krijg ik een bon, moet ik dat thuis weer uitleggen en vind ik dat toch wel zonde van mijn geld. Uiteindelijk kom ik tot de conclusie dat ik me dan beter gewoon aan de regels kan houden. Waar wil ik met dit verhaal naar toe? Regels zijn regels maar zonder handhaving komt er niets van terecht.

Handhaving betekent voorlichting, controle en sanctiebeleid. Dat geldt ook voor de regelgeving die de internationale en nationale luchtvaartautoriteiten opgesteld hebben met betrekking tot het onderhouden van vliegtuigen.

Die regelgeving is er al een tijdje maar zoals bij alles in het leven zij ook deze regels nog wel eens aan verandering onderhevig. Hoe zit het dan met die handhaving? Bij wie ligt de verantwoordelijkheid voor de voorlichting, de controle en het sanctiebeleid?

Eén van de mogelijkheden is om alledrie de onderdelen van de handhaving bij de uitvoerenden zelf neer te leggen. Zelfregulering noemen we dat. In sommige takken van de luchtvaart werkt dat heel goed. In één tak werkt het zelfs perfect. Parachutisten worden door hun eigen organisatie voor gelicht en iedereen zal begrijpen dat controle vrijwel overbodig is. De sanctie op het niet naleven van de regels is voor parachutisten dan ook de meest drastische die er bestaat. Regels zijn er ten behoeve van de veiligheid en regels zijn hier heilig. Zelfregulering kan dus wel. Maar er is wel het één en ander voor nodig. Er zijn twee begrippen die hiervoor de basis vormen. Het eerste is de ‚lerende organisatie' en het tweede is het ‚veiligheids management systeem.' Een lerende organisatie wil zeggen dat fouten die er gemaakt zijn zorgvuldig onderzocht worden en dat iedereen op de hoogte gesteld wordt van de bevindingen. Wat is er gebeurd? Hoe heeft het kunnen gebeuren? Bestaat de mogelijkheid dat het opnieuw gebeurd? En hoe kunnen we dat voorkomen? Klinkt simpel, is het niet.

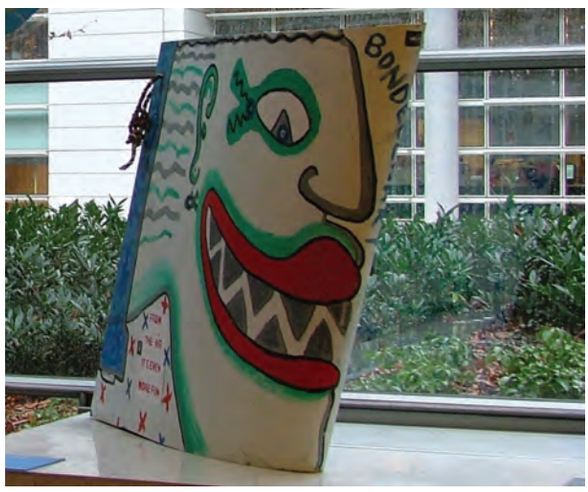
Hoe gaan we er voor zorgen dat de gemaakte fouten ook daadwerkelijk onderzocht kunnen worden? Daarvoor hebben we het Veiligheids Management Systeem(VMS) nodig. We willen niet wachten tot er ongelukken gebeuren, maar eerder ingrijpen als de luchtvaartveiligheid in gevaar is. Dat vergt een bepaalde cultuur. „No blame and shame" noemen de Engelsen dat. Als iemand iets fout doet, of constateert dat de vliegveiligheid op een andere mannier in gevaar komt, moet dat gemeld kunnen worden zonder dat de melder bij voorbaad de schuld krijgt. Het is veel belangrijker te leren van de fouten dan zo snel mogelijk een schuldige aan te wijzen. Het VMS begint met de melding. Via onderzoek en voorlichting kunnen aanpassingen in werkwijze of procedures teruggekoppeld worden naar alle betrokkene. Uiteindelijk moet het VMS monitoren of de acties het gewenste resultaat hebben gehad. Iedereen die betrokken is bij het bewaken van de luchtvaartveiligheid moet vertrouwen hebben in het VMS . Alle organisaties, of het nu luchtvaartmaatschappijen zijn of onderhoudsbedrijven, moeten een dergelijk VMS hebben. Niet omdat het vanuit de autoriteiten opgelegd wordt, maar uit overtuiging dat daarmee de luchtvaartveiligheid gediend is.

Maar nu de praktijk. Hoeveel vertrouwen hebben de luchtvaarttechnici in een VMS? Een veel gehoorde klacht is dat er niets met de meldingen gedaan wordt. Dat vraagt wel om enige nuancering. Het is misschien niet altijd even zichtbaar wat er mee gedaan is. Soms is er misschien geen aanleiding om werkelijke veranderingen door te voeren. Maar het feit dat een voorval gemeld is en dat er naar gekeken wordt is een wezenlijk deel van het VMS. Verontrustender zijn berichten van mensen die het slachtoffer geworden zijn van hun melding. Als er bepaalde dingen niet deugen binnen een organisatie kan een melding hiervan wel eens bij die or-

ganisatie in het verkeerde keelgat schieten. De melder wordt als lastig bestempeld, een klokkenluider en kan zelfs zijn baan verliezen. Hiermee geeft het bedrijf dan meteen aan dat het VMS gezien wordt als een verplichting en begint het bange vermoeden vorm te krijgen dat veiligheid hier niet op de eerste plaats komt. De Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici pleit dan ook voor een onafhankelijke instantie waarbij deze meldingen gedaan kunnen worden. Gedaan moeten worden moet ik zeggen, want vanuit de Europese regelgeving bestaat de verplichting voorvallen met betrekking tot de luchtvaartveiligheid te melden.

Ja, zelfregulering kan werken, maar dan moet het veiligheids management systeem door iedereen in de organisatie gerespecteerd worden. Van monteur tot directeur. We kennen allemaal de situatie dat we onderweg de gevolgen van een ongeluk zien. De eerste tien minuten rijden we dan allemaal even wat rustiger, maar daarna gaat het gas er weer vol op. Veiligheid moet permanent op ons netvlies staan. Het bevorderen van de luchtvaartveiligheid is een continu proces. Van fouten leert men, zegt het preekwoord. Op het niet naleven van de regels staan sancties. Als zelfregulering niet werkt, als ik te vaak met een fikse boete thuis kom, moet een controlerende instantie maatregelen nemen. Wie mijn auto en mijn vrouw kent zal begrijpen dat de sancties dan niet mals zullen zijn ■

Ronald Woudstra



Even voorstellen

Mijn naam is Alfons Meijboom en ik ben de nieuwe penningmeester van de NVLT. Ik ben in 1986 begonnen bij de IERA. Na een tijdje ben ik in Hangar 10 terecht gekomen als Avionisch monteur. In 1997 heb ik mijn licentie B2 gehaald en als type de Boeing 737. In het jaar 2000 ben ik lid geworden van de NVLT omdat ik mij tot het gedachtegoed van de vereniging aangetrokken voelde. In januari 2006 werd ik benaderd door Rene Vagevuur of ik interesse had om het penningmeesterschap van de NVLT op mij te nemen. Na enig beraad heb ik ja gezegd.

Alfons Meijboom

Tijdens de laatste ledenvergadering ben ik gekozen als de nieuwe penningmeester. Tot nu toe bevalt het werk mij goed, maar het is wel een zeer intensieve job. Ik heb nu veel steun aan Marten Riksten die mij terzijde staat, dat is hard nodig omdat de ledenadministratie heel veel tijd kost. Ik verwacht in 2007 nog heel veel werk te kunnen verrichten met o.a. de nieuwe contributie regeling en het vereenvoudigen van het boekhoudsysteem. Tot slot wil ik jullie allemaal prettige kerstdagen en een gezond 2007 toe wensen ■

Alfons Meijboom

Het nachtdienst symposium Eindhoven 15 FEB 2007

Ik heb namens de NVLT op 15 februari (donderdag op vrijdag nacht) het nachtdienst symposium op de Technisch Universiteit van Eindhoven mogen bij wonen. Aangezien de mens een dagdier is en geen nachtdier, en wij ons soms toch als nachtdier gedragen leek het mij interessant om het bij te wonen, om te horen wat de consequenties en eventuele oplossingen zijn wat betreft nachtdienst.

Hoe ziet een dergelijk symposium er uit en waar is het goed voor? In de ontvangsthal van de Universiteit waren enkele stands van onder andere: Siemens, Philips en Medilux. Hier kon je ervaren hoe je reactie en denkvermogen zijn tijdens de nacht en wat verlichting voor een invloed heeft op het lichaam. Vanaf 23:00 uur werden verschillende lezing gehouden door specialisten en geleerden op dit gebied, die diverse onderzoeken hebben verricht naar het " werken als je hoort te slapen en slapen als je hoort te werken". Deze lezingen waren gemiddeld een half uur lang. De lezing werden afgewisseld met een theepauze om 1 uur en om 3:00 uur kregen we een lunchpakket en zijn we naar het sportcentrum gegaan waar ruimte was voor een uurtje sport. Dit zorgde ervoor dat je weer een beetje fit werd. Om 4:30 uur zijn de lezingen verder gegaan en om 6:30 was het afgelopen.

Zo was er onder andere een lezing door prof. Ir. v Bommel dit ging over licht en de invloed hiervan op ons lichaam. Er zijn twee redenen waarom wij (ons lichaam) licht nodig hebben. Ten eerst voor het visuele aspect, hierdoor kunnen we zien maar ook heeft dit invloed op onze emotie, (denk aan verschil tussen kaars licht en Tl-licht). Hier zijn we al honderden jaren mee bezig. De tweede reden is biologische, licht regelt onze biologische klok (welke weer verantwoordelijk is voor onze hormoonhuishouding), deze is gebaseerd op een +/- 24 uurs cyclus met daarin dag/nacht. Dit tweede fenomeen is pas ontdekt toen we de eerste mens de ruimte in hebben gestuurd, daar is namelijk geen dag/nacht cyclus van 24 uur. Daardoor kregen de astronauten te maken met allerlei lichamelijke klachten. Deze zijn ons alle wel bekend. Sindsdien is de wetenschap bezig met wat licht ,(sterkte&kleur) met ons lichaam doet. Zo zorgt blauw licht ervoor dat het lichaam alert is maar het is minder van invloed op het omschakelen van je bioritme. Daglicht is juist weer heel erg van invloed op onze biologische klok. Met bepaald licht is het dus mogelijk een deel van de klachten die ontstaan door het werken in nachtdiensten te verminderen. Maar hoe dit in de praktijk toe te passen……. Daar zullen nog heel wat onderzoeken aan voor af gaan.

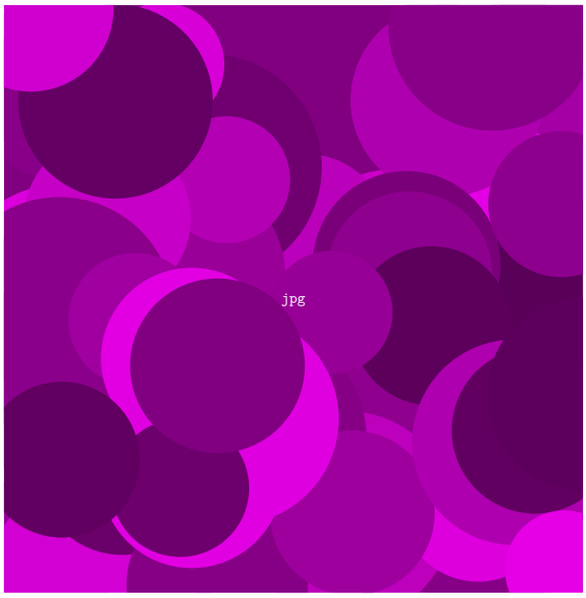
Een ander interessant onderwerp was dat van dr. M Gerkema, dit ging over voeding. De invloed van voeding op onze biologische klok is misschien vele malen minder dan dat van licht, maar dat het invloed op de regeling / ontregeling heeft is zeker. Zo zijn onze organen 's nachts minder actief dan overdag, maar wij eten wel tijdens de nacht. Het is dus van belang dat je 's nachts niet vet en niet te veel koolhydraten eet, maar licht verteerbaar voedsel. Het is ook van belang dat je de eetmomenten die je overdag ook hebt, ontbijt, lunch en avondeten, 's nachts ook hebt. Zo zullen je organen actiever zijn, en kan het lichaam het voedsel beter verwerken.

Verder is er gesproken over dat er verschillende type mensen zijn, vroege types en late types. Dit heeft te maken met de snelheid van onze biologische klok. Wat voor soort werk, de werk plek. En natuurlijk het soort rooster (lange of korte cyclus). 7 nachten of 3 nachten. Dit alles is van belang als je maatregelen wilt treffen om het 's nachts werken te verbeteren.

Natuurlijk wordt al de kennis die men heeft opgedaan al op hele kleine schaal toe gepast. Zo was er iemand namens het bedrijf Medilux. Dit bedrijf is gespecialiseerd in het toepassen van intensief licht op werk / leef plaatsen waar een gebrek is aan (voldoende)dag licht. Zo hebben ze op een afdeling van het Universitair Medisch Centrum Utrecht het licht programma gemaakt. Hierbij hebben ze gekeken naar de werkplek, personeel, roosters en werkzaamheden. Na dit toegepast te hebben, ervaarden het personeel de nachtdienst als minder erg als voorheen.

Aangezien onze maatschappij zich steeds meer de richt op een 24 uurs economie. Is het belangrijk dat dit soort symposia worden gehouden. Zodat oplossingen die er zijn ook worden toegepast en niet vast blijven houden aan oude bestaande patronen. Want over een ding was ieder het eens. Nachtdienst is een aanslag op het menselijk lichaam. Dus de maatregelen die er zijn…….? Zouden we dus zelf en de werkgever ook moeten benutten.

Het was voor mij zeer leerzaam om te luisteren naar specialisten op dit gebied en te ervaren hoe experts een nachtprogramma qua voeding en tijd inrichten ■Voor ieder die er wat meer over wil lezen kan ik de onderstaand sites aan raden:



Muscae volitantes

Het zicht van iedereen wordt vertroebeld

Iedereen schijnt wat te hebben met luchtvaart. De politici met de discussie. De omwonenden met de overlast. De vakantiegangers met een ticket. De managers met het beleid. De piloten met hun vlucht. De Certifying Staff met de wet - en regelgeving.

Iedereen heeft blijkbaar moeite daarmee. De politici met de keuze. De omwonenden met de actie. De vakantiegangers met de drukte. De managers met de uitvoering. De piloten met de werkdruk. De Certifying Staff met de omstandigheden.

Iedereen wil duidelijkheid. De politici over de mogelijkheden. De omwonenden over de beperkingen. De vakantiegangers over de keuzes. De managers over de gevolgen. De piloten over de procedures. De Certifying Staff over de verantwoordelijkheden.

Iedereen beoogt hetzelfde. De politici de veiligheid. De omwonenden de veiligheid. De vakantiegangers de veiligheid. De managers de veiligheid. De piloten de veiligheid. De Certifying Staff de veiligheid.

Iedereen heeft Muscae volitantes, maar sommige mensen zien ze, de anderen niet. Het zijn vooral angstige, gespannen en overbezorgde mensen, die er last van hebben omdat ze erop letten en teveel mee bezig zijn en ook ongerust zijn. Het is vervelend en dat lokt nog meer de waarneming op. Men let er bewust op. Het zijn dus vooral mensen, die met zichzelf bezig zijn en angstig, die er last van hebben ■

Met hangar 14 groet, Rob van Leeuwen

De extra foto's in dit magazine zijn genomen op het hoofdkantoor van Air France.

Algemene Informatie NVLT
Bezoekadres Thermiekstraat 161
Gebouw 70-5 (tegenover DDA hangar)
1117 BB Schiphol Oost
Telefoon 020-348.349.2 Fax 020-348.349.6
Postadres: Postbus 75668 1118 ZS Schiphol
NVLT algemeen:
E-mail: info@nvlt.org
Ledenadministratie:
E-mail: leden@nvlt.org

Redactie NVLT magazine:
Albert Hagen met medewerking van: Theo Duindam, Ferry Laplooi, Marc Veen, Astrid van Abswoude en Bestuursleden.
Foto's en opmaak: Albert Hagen.
Met dank aan: Hans Hagen, PRAGMA Advanced Document Engineering.
Drukwerk: MultiCopy Lelystad.
E-mail: redactie@nvlt.org

19

Lid worden van de Nederlandse Vereniging Luchtvaarttechnici

Door dit formulier in te vullen geeft u aan dat u een lidmaatschap van de NVLT wenst. De NVLT kent twee soorten van lidmaatschap welke zijn:

- Standaard lidmaatschap voor 15 euro.
- Uitgebreid Lidmaatschap voor 25 euro per maand.

De beide vormen van het lidmaatschap staan omschreven in het huishoudelijke reglement dat openbaar te vinden is op onze website: http://www.nvlt.org De vakbondsbijdrage zit bij KLM en Transavia.com in het het cafetaria systeem. Als u dit formulier opstuurt ontvangt u ook een hardkopie van het huishoudelijke reglement. Ook ontvangt u naast het uitgebreide aanmelding formulier het NVLT welkomst pakket. Bent u lid van een andere vakbond, dan is het opzegtermijn meestal 3 maanden, tijdens deze overbruggingsperiode bent u geen contributie aan de NVLT verschuldigd.

Waarom lid te worden van de NVLT

- De nvlt als organisatie bied u alle informatie en praktische hulp gerelateerd aan uw werk.
- De nvlt staat voor solide arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen met uw werkgever.
- De nvlt heeft als doel de positie van CS te verbeteren.

Voornaam/Achternaam (mw,hr) _____

Adres _____

Postcode en woonplaats _____

Telefoonnummer/GSM _____

E mail adres _____

Bedrijf _____

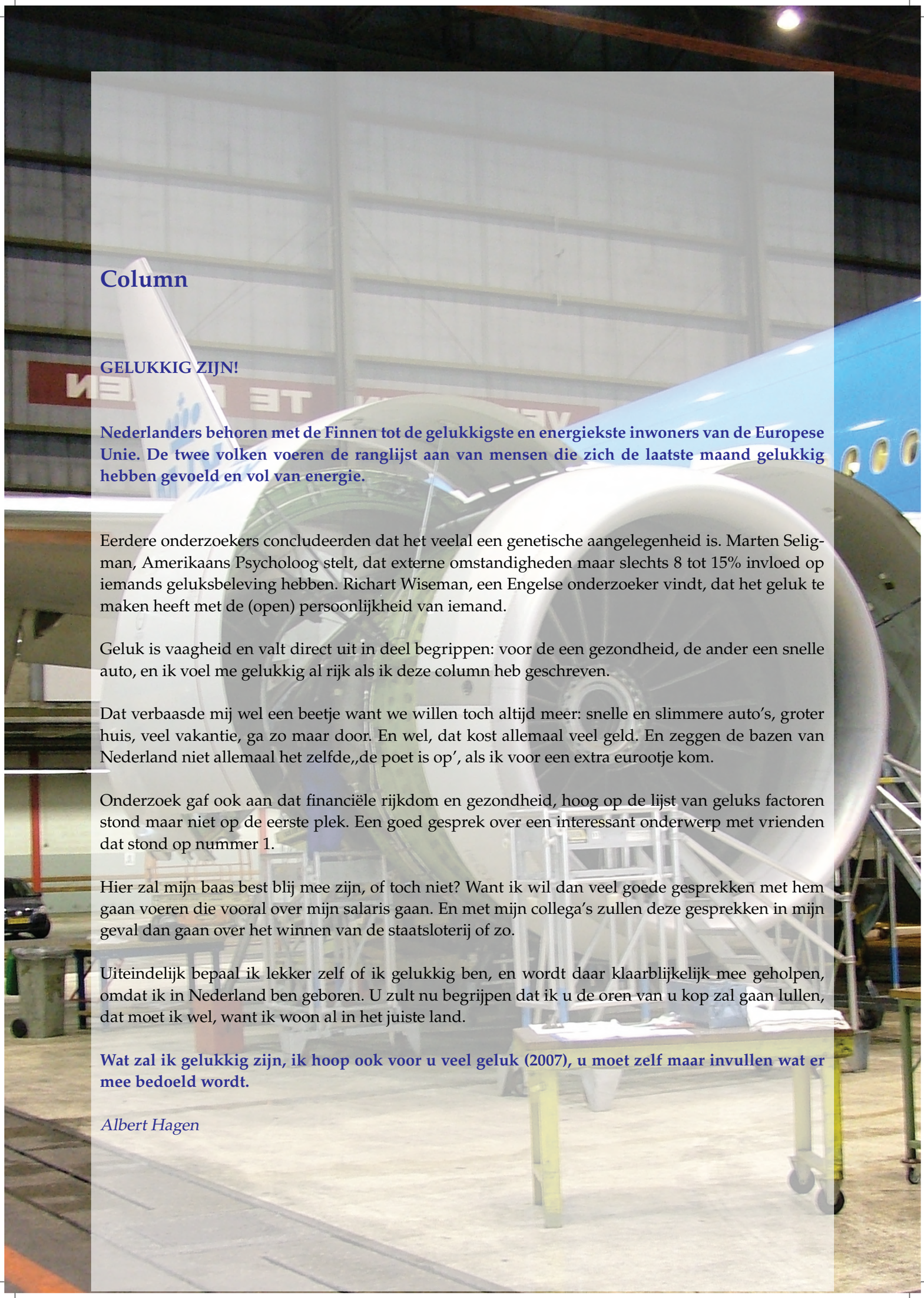
Functie _____

Bevoegdheden _____

Dit formulier kunt u sturen naar:
De Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici
Postbus 75668
1118ZS Luchthaven Schiphol

19

20



Column

GELUKKIG ZIJN!

Nederlanders behoren met de Finnen tot de gelukkigste en energiekste inwoners van de Europese Unie. De twee volken voeren de ranglijst aan van mensen die zich de laatste maand gelukkig hebben gevoeld en vol van energie.

Eerdere onderzoekers concludeerden dat het veelal een genetische aangelegenheid is. Marten Seligman, Amerikaans Psycholoog stelt, dat externe omstandigheden maar slechts 8 tot 15% invloed op iemands geluksbeleving hebben. Richart Wiseman, een Engelse onderzoeker vindt, dat het geluk te maken heeft met de (open) persoonlijkheid van iemand.

Geluk is vaagheid en valt direct uit in deel begrippen: voor de een gezondheid, de ander een snelle auto, en ik voel me gelukkig al rijk als ik deze column heb geschreven.

Dat verbaasde mij wel een beetje want we willen toch altijd meer: snelle en slimmere auto's, groter huis, veel vakantie, ga zo maar door. En wel, dat kost allemaal veel geld. En zeggen de bazen van Nederland niet allemaal het zelfde,,de poet is op', als ik voor een extra eurootje kom.

Onderzoek gaf ook aan dat financiële rijkdom en gezondheid, hoog op de lijst van geluks factoren stond maar niet op de eerste plek. Een goed gesprek over een interessant onderwerp met vrienden dat stond op nummer 1.

Hier zal mijn baas best blij mee zijn, of toch niet? Want ik wil dan veel goede gesprekken met hem gaan voeren die vooral over mijn salaris gaan. En met mijn collega's zullen deze gesprekken in mijn geval dan gaan over het winnen van de staatsloterij of zo.

Uiteindelijk bepaal ik lekker zelf of ik gelukkig ben, en wordt daar klaarblijkelijk mee geholpen, omdat ik in Nederland ben geboren. U zult nu begrijpen dat ik u de oren van u kop zal gaan lullen, dat moet ik wel, want ik woon al in het juiste land.

Wat zal ik gelukkig zijn, ik hoop ook voor u veel geluk (2007), u moet zelf maar invullen wat er mee bedoeld wordt.

Albert Hagen

20