# NVLT MAGAZINE

JAARGANG 4, NR 2, DECEMBER 2008

## Thema-Avond 2008

## Werknemers? Honden zijn het!

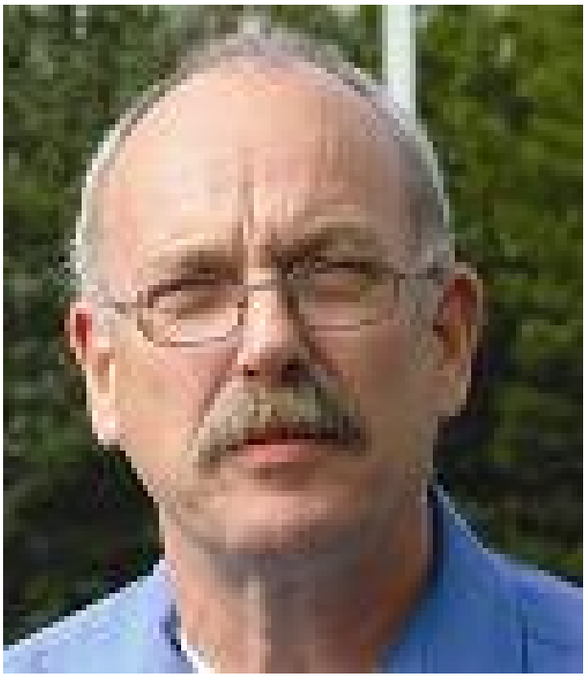
## Muscae volitantes novus

## EU/EASA Luchtvaart nieuws

## Zwaar weer voor Martinair

## EU/EASA Regelgeving

NVLT
Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici



Ron Scherft

## Van de voorzitter

Deze keer komt het woord van de voorzitter niet van Ronald Woudstra. Ronald heeft ons laten weten af te treden als bestuurder van de Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici na bijna twee termijnen als voorzitter. Wij, het bestuur, vinden het jammer, maar we respecteren zijn besluit. Om die reden doe ik het woord als interim voorzitter van de vereniging. Het bestuur heeft unaniem besloten dat ik de vereniging moet gaan leiden tot een nieuwe voorzitter is gekozen. Wij kunnen dat natuurlijk direct laten ingaan, maar omdat er nog enkele wijzigingen in de bestuurssamenstelling gaan plaatsvinden willen we wachten met de keuze tot de volgende algemene ledenvergadering die in maart 2009 wordt gehouden.

Dat gezegd hebbende wil ik even met u terugkijken op het aflopende jaar 2008. De vereniging staat er goed voor. Het ledental groeit langzaam maar gestaag en de activiteiten breiden zich uit naar andere bedrijven dan alleen de KLM. In december 2007 hebben we de erkenning als CAO partner bij **transavia.com** gekregen en we hebben daar in juni onze eerste CAO afgesloten. Ook hebben wij een poging gedaan bij **CHC Netherlands** in Den Helder om erkenning te krijgen maar dit is om een aantal redenen helaas niet gelukt. Wij zullen in 2009 nogmaals proberen die erkenning te krijgen.

Waar we heen willen gaan met de vereniging is ons bekend. We willen groeien maar wel op een manier die we ook aankunnen. Tijdrovende activiteiten als leden en contributie administratie gaan we uitbesteden zodat we intern meer tijd krijgen omde vereniging te organiseren opdat we de beoogde schaalvergroting ook echt aankunnen.

De luchtvaart gaat een moeilijke tijd tegemoet. De kredietcrisis slaat om in een wereldwijde recessie die de vraag naar luchtvervoer doet afnemen. De eerste luchtvaartondernemingen zijn al ten onder gegaan. Sterling is failliet en **transavia.com** vult het gat. De sterken zullen overleven en een prognose is dat er nog maar enkele hele groten zullen blijven bestaan. **Martinair** is in zwaar weer terechtgekomen. De overname van het resterend deel van de aandelen van Mearsk stuit nog steeds op verzet vanuit Brussel. Een besluit zal niet eerder vallen dan in januari of februari 2009. Wij hopen dat het dan niet te laat is. Inmiddels is er toestemming om NorthWest en Delta samen te voegen tot de grootste luchtvaartonderneming ter wereld. Zal dat bijdragen aan het overleven? De toekomst zal het leren. Tegen deze achtergrond gaan de CAO onderhandelingen gewoon door. De resultaten zullen waarschijnlijk magerder zijn dan in voorgaande jaren maar gezien de forse resultaten van met name **Airfrance-KLM** zullen we toch weer fors inzetten.

Ik ben ervan overtuigd dat de economische crisis en recessie tijdelijk zijn en dat we er over een aantal jaren weer uit komen. Tot nu toe is het effect voor de burger niet duidelijk merkbaar maar dat daar verandering in komt is wel zeker. Op welke wijze dat zich zal openbaren is gissen en zal veelal van de persoonlijke situatie afhangen. De hand op de knip houden zal voorlopig het advies zijn.

Hoe dan ook gaan we de toekomst toch met een positieve instelling tegemoet ■

*Ron Scherft, (interim)Voorzitter*

## Krediet crisis

Als penningmeesters van de NVLT en de Stichting belangenbehartiging NVLT hebben we de afgelopen maanden meerdere malen de vraag gehad of het vermogen van de vereniging wel op een „veilige" bank staat. Gelukkig konden wij hier ja op antwoorden. Wij hebben, al voordat er sprake was van problemen op de financiële markten, ons altijd op het standpunt gesteld dat het vermogen van de vereniging en stichting toebehoort aan de leden en dat daar geen enkel risico mee gelopen mag worden. Dus geen beleggingen in aandelen of obligaties, niet gaan voor de toprente bij een buitenlandse bank zoals b.v. Ice save, maar spaarrekeningen en termijn depositoŠs bij grote Nederlandse banken. Onze huisbank is de Postbank en daar is inmiddels de ABN-AMRO bank bijgekomen. Door ons vermogen te spreiden over de vereniging de stichting en twee banken valt het grootste deel van ons vermogen onder het huidige deposito garantiestelsel. Wij zijn een groeiende en financieel heel gezonde vereniging en dat willen we zo houden. Ons financieel beleid heeft dan misschien niet altijd een top rendement opgeleverd, het heeft er echter wel voor gezorgd dat beide penningmeesters de afgelopen maanden rustig hebben geslapen en geen ipb'tje Reykjavik hebben moeten nemen ■

*Peter Rimmelzwaan, Alfons Meijboom*

## Job Hoppen

In een roerige tijd als deze met veel onzekerheid bij een aantal werkgevers in de luchtvaart stappen vele goede technici over naar andere luchtvaartbedrijven met toekomst. Er wordt hierbij echter regelmatig vergeten om aan de NVLT door te geven dat men van werkgever veranderd is. Vergeet dit niet! Zeker bij bedrijven met kleinere aantallen leden kan dit bepalend zijn voor het te volgen beleid. Meld alle persoonlijke veranderingen met betrekking tot adreswijzigingen, telefoonnummers, werkgevers etc,etc, aan de secretaris van de NVLT ,Bij voorbaat dank ■

*Bestuur NVLT*

**NVLT Gadgets,**

Het NVLT klokje is voor 15 euro te bestellen door een E-mail te sturen naar:

info@nvlt.org

## Structuurwijziging NVLT

Zoals bij alle leden bekend houdt het bestuur en commissies ruggespraak met verschillende organen binnen de vereniging. We kennen de afstemming met de medezeggenschap, het overleg met de ploegenvertegenwoordigers en de arbeidsvoorwaardencommissie. Deze verschillende overlegorganen maken dat de communicatie moeilijk verloopt en zaken vaak moeilijk van de grond komen. Om die reden heeft het bestuur besloten de overlegstructuur een andere vorm te geven om efficiënter overleg te kunnen voeren. Om ook een betere controle op de handel en wandel van het bestuur door de leden te kunnen krijgen hebben we besloten een ledenraad in te stellen. Binnen deze raad zullen alle beslissingen op het vlak van arbeidsvoorwaarden en regelgeving worden genomen en ook zal de raad als toetsings- en adviesorgaan dienen voor het bestuur als het gaat om beleidszaken.

De eerste raad, door een beperkte zittingstermijn zullen er meerdere volgen, zal op de al-

gemene ledenvergadering in 2009 worden geïnstalleerd en zal bestaan uit vertegenwoordigers uit de oude overlegstructuur. Op deze wijze hebben we dan meteen de deskundigheid in huis. Op dit moment zal de raad bestaan uit 19 personen vanuit alle bedrijven waar we een vertegenwoordiging hebben. Wij zullen de personen ruim voor de algemene ledenvergadering middels een speciale nieuwsbrief aan u voorstellen. Na de eerste termijn staat kandidaatstelling open voor ieder lid dat aan de criteria voldoet. De criteria moeten nog worden vastgesteld maar zullen zeker bevatten: langere tijd betaald lidmaatschap en geen lidmaatschap van een andere vakbond ■

Hiermee hopen we de verenigingstructuur geschikt te maken voor de toekomst.

*Ron Scherft*


Algemene Informatie NVLT
Bezoekadres Stationsplein 326
Gebouw 144, kamer 225
1117CK Schiphol Oost
Telefoon 020-348.349.2
Fax 020-348.349.6
Postadres: Stationsplein 326
1117CK Schiphol Oost

NVLT algemeen:
E-mail: info@nvlt.org
Ledenadministratie:
E-mail: leden@nvlt.org



Redactie NVLT magazine:
Teksten:Communicatiecommissie en Bestuursleden.
Met dank aan: Astrid van Abswoude, Theo Duindam.
Vormgeving en opmaak: Albert Hagen.
Met dank aan PRAGMA Advanced Document Engineering.
http://www.pragma-ade.nl
Drukwerk: MultiCopy Lelystad.
E-mail:redactie@nvlt.org


## HET WITTE POEDER

‚Die koffer is niet van mij' ! Een recente uitspraak van een vrouw die de dupe is van drugscriminaliteit. In een koffer die niet van haar is, maar door criminelen van haar kofferlabel is voorzien, worden drugs van Mexico naar Nederland gevlogen. Op de luchthaven Schiphol wordt de totaal verraste vrouw gearresteerd en verdwijnt gedurende het onderzoek achter de tralies.

Een triest verhaal in de ‚wereld van Peter Stuyvesant', dat U niet zal overkomen? Het is echter oppassen geblazen. Ook bij personeel dat in en rond vliegtuigen werkt kan de drugscriminaliteit toeslaan. Je wordt gevraagd om eens een pakje van boord te halen voor een ‚kennis van een kennis'. Men betaalt er goed voor!

Eenmaal op het criminele pad, is er echter geen weg terug. Je wordt gechanteerd, je vrouw en/of kinderen worden bedreigd en het gaat ?? ) Je ziet of hoort iets dat niet door de beugel kan. Je vormt daardoor een bedreiging voor de activiteiten van de drugscriminelen en je wordt vervolgens uit de weg geruimd. Ook dat kan er met je gebeuren. Na aankomst van het vliegtuig is er in een onbeheerd ogenblik opeens een inspectieluik open. Het vliegtuig heeft ongemerkt bezoek gehad en de spullen zijn van boord gehaald.

Overtrokken? Helaas, het zijn de negatieve kanten van het werken in de internationale luchtvaart. Wees gewaarschuwd: meld zulke gevallen bij een vertrouwenspersoon op het werk. Zorg ervoor dat je er niet alleen voor staat. Wees voorzichtig met het geven van je persoonsgegevens, zelfs dat kan door fouten in verkeerde handen vallen.

Ben Erkens

# Thema-Avond 2008

## Werken in ploegendienst en de effecten op je GEZONDHEID

**Het is ondoenlijk om een 1 op 1 verslag te maken over de thema-avond. Waarom? Louter en alleen omdat ik niet in staat zal zijn de informatie op dezelfde wijze op papier te zetten als het op de avond is besproken.**

Prof. Dr.W.J.Rietveld is emeritus hoogleraar in de Fysiologie en Fysiologische Psychologie en vertelde op een charismatische manier over de resultaten van jarenlang onderzoek van het menselijk bioritme en de invloed hiervan op mens, dier en plant. Enkele verschijnselen en wetenschappen wil ik wel aan het papier toevertrouwen om zo u te attenderen op het belang van het onderwerp.

Wat sterk naar voren kwam op de thema-avond was, dat u zelf moet nagaan wat de informatie voor u betekent en welke invloed deze op de indeling van uw levensritme kan hebben.

Ieder mens is verschillend maar als 80% van de mensen nagenoeg hetzelfde reageert op licht en donker, mag je aannemen dat je niet de enige bent die bijvoorbeeld pijn in de gewrichten krijgt door de onregelmatige werk-rust cyclus. De 24 uursmaatschappij die in de jaren van „paars" voor een economische boost heeft gezorgd heeft zo zijn keerzijde, zeker met het oog op de toenemende vergrijzing.

**Onderzoek: Je neemt 2 potjes. Je doet in elk van de potjes evenveel fruitvliegjes. Boven 1 potje zet je een lamp: daarmee simuleer je onregelmatige cycli in dag en nacht (je creëert een jetlag). In het andere potje simuleer je normaal dag-nacht ritme. Het zal u vast niet verwonderen dat de fruitvliegjes in het potje met een normaal dag en nacht ritme langer leven dan de vliegjes die regelmatig een jetlag oplopen.**

Hiermee is bewezen is dat het verstoren van dag en nacht ritme het menselijk lichaam negatief beïnvloedt.

De meeste NVLT-leden werken in wisseldiensten en behoren daarom tot de groep die een

verhoogd risico loopt op de negatieve effecten die werken in wisseldiensten met zich mee brengen.

### Ochtend- en of avondmens?

Er bestaan nogal wat nachtdieren: van uilen, vleermuizen en egels tot chinchilla's. Wanneer het donker wordt, ontwaken ze en gaan op zoek naar voedsel. Overdag rusten en slapen ze. Dagdieren, zoals wij, doen het omgekeerde. Toch zie je juist bij de mens een grote variatie. Er zijn mensen die 's ochtend's hun bed niet uit te branden zijn, pas in de loop van de dag tot iets in staat zijn, 's avonds opbloeien en pas diep in de nacht gaan slapen. Daarnaast zijn er mensen die 's morgens om vijf of zes uur wakker worden, hun bed uitspringen en direct aan de slag gaan, maar dan wel 's avonds om een uur of acht zijn opgebrand en om negen uur gaan slapen. Het zijn de extremen van de ochtend-en de avondmens. Ook hier speelt de biologische klok een belangrijke rol.

### Wat is eigenlijk de biologische klok?

De biologische klok is een aangeboren mechanisme bij mensen, dieren en planten waarbij allerlei (lichamelijke) functies met een bepaalde periodiciteit plaatsvinden.

### Er zijn o.a:

1. Circadiane ritmes die ongeveer 24 uur in beslag nemen, zoals het slaap-waakritme.
2. Maandelijkse ritmes die ongeveer een (maan)maand duren, zoals de menselijke menstruatiecyclus. som Jaarlijkse ritmes, zoals de vogeltrek of het voortplantingsgedrag van veel dieren.

Een dergelijke inwendig meetikkende klok wordt meestal gelijk gezet door invloeden van buitenaf, vooral daglicht. Bij organismen die steeds in het donker of steeds in het licht worden gehouden ontspoort het eigen ritme meestal iets. Het blijkt dan vaak een iets langere periode nodig te hebben dan de duur van een etmaal, bijvoorbeeld 24,5 of 28 uur. Hierover zijn vele experimenten gedaan, bij mensen, muizen, insecten en vele andere dieren. De inwendige klok kan ontregeld raken, bijvoorbeeld door systematisch laat naar bed te gaan (ploegendienst) of door een lange reis in oos-west richting of vice versa (vliegtuig). Het duurt dan enige dagen voordat men zich weer lekker voelt.

### Nachtdiensten

Het verzetten van de biologische klok blijkt in de praktijk geen sinecure. De natuurlijke dag-nacht-cyclus heeft zo'n sterk greep op de slingerbeweging van de klok, dat die maar moeilijk uit zijn evenwicht te brengen is. En dat speelt ons parten als we werken en slapen op afwijkende tijden. Wie nachtdiensten draait, moet het slapen gaan noodgedwongen uitstellen tot de ochtend. Zonder aangepaste biologische klok valt zijn slaapperiode dan op een „verkeerde" biologische tijd. Dat slaapt niet lekker: mensen ervaren het als tekort, onrustig, niet verfrissend. En dan moet er ook nog op een ongebruikelijke tijd gewerkt worden. Dat heeft gevolgen voor de prestaties.

> Tijdens nachtdiensten worden er, ook als je corrigeert voor verschillen in werkomstandigheden, meer fouten gemaakt dan overdag. Volgens gegevens van de Amerikaanse Occupational Safety and Health Administration zijn de meeste verwondingen die tijdens nachtdienst worden opgelopen te wijten aan beoordelingsfouten en nalatigheden bij het opvolgen van protocollen en instructies.

Dramatische voorbeelden van de ernstige implicaties van menselijke beoordelingsfouten tijdens de vroege ochtenduren zijn de ongelukken in de kerncentrale van Tsjernobyl, op 26 april 1986 om 01:35 uur en in de reactor op Three Mile Island, op 28 maart 1979 tussen 4 en 6 uur's morgens.

### Gezondheid en ploegendienst

Ploegendienst levert vaak schade op voor jezelf. Tussen de 10 en 25 procent van alle nachtwerkers meldt problemen die gezamenlijk aangeduid worden als Shift Work Sleep Disorder, ‚ploegendienst-slaapstoornis'. De klachten die daarbij horen, liegen er niet om: insomnie (slapeloosheid), extreme vermoeidheid, stem-

mingsverlies, concentratiezwakte, prestatieverlies, hart-en vaatklachten en maag-darmklachten. Al deze ziekten willen we zo veel mogelijk voorkomen. En dan is de vraag wie moet daar wat aan doen. Ik denk daarbij aan 3 betrokkenen.

1. De werknemer; je moet in je eigen keuken kijken en je afvragen: doe ik het wel goed, ben ik voldoende geïnformeerd.
2. De werkgever; kan de werkgever bijvoorbeeld een beter rooster maken en het werkklimaat aanpassen.
3. De regering; de 24 uurs maatschappij, slaan we met z'n allen niet een beetje door.

### Melatonine en slapen

Hoe meer melatonine we dus in ons bloed hebben, hoe beter we kunnen slapen. Als we slapen maken we een bepaald aantal keer een bepaalde cyclus door, de zogenaamde slaapcyclus. Deze bestaat uit 5 fasen: Non-REM slaap (zonder dromen), iets diepere non-REM slaap, nog diepere non-REM slaap, diepste non-REM slaap, REM-slaap. De REM-slaap is een fase van heel diep slapen en dromen. REM staat voor Rapid Eye Movement, je ogen bewegen tijdens deze fase van slapen erg snel en veel heen en weer. Deze slaapcyclus wordt dus een aantal keren per nacht doorlopen en duurt per keer ongeveer 90 minuten. Hoe langer je slaapt, hoe korter fase 1 tot en met 4 (de non-REM slaap) worden en hoe langer de REM-slaap duurt.

Advies: het helpt vaak de slaap op te bouwen in stappen van 90 minuten. Als je bijvoorbeeld om 05:00 uur moet opstaan tel dan in stappen van 90 minuten terug +15 minuten om in slaap te komen. Je zou dan het beste om 21:15 of 22.45 naar bed kunnen gaan.

Onze buren:
Frankrijk heeft met 35 uur de kortste werkweek van Europa en met bijna 37 verlofdagen per jaar de meeste vrije tijd.

### Dag-nachtritme

Bij sommige mensen is de afwijking van het normale dag-nachtritme zo groot, dat er sprake is van een echte stoornis. Een voorbeeld van zo'n circadiane ritmestoornis is de ziekte die bekend staat als Advanced Sleep Phase Syndrome (ASPS). Daarbij is niet zozeer de

kwaliteit van de slaap in het geding, als wel de timing. Patiënten vallen al heel vroeg in de avond in slaap, maar zijn om een uur of drie 's morgens alweer klaarwakker. In onze maatschappij, die daarop totaal niet is ingericht, kan dat op termijn leiden tot chronische vermoeidheid en depressiviteit.

### Ouder worden

Er lijkt nog steeds veel waardevols te zitten in het ouderwetse adagium van „rust en regelmaat". Periodieke tijdsprikkels kunnen de ritmen namelijk in de pas houden. Maar omdat de gevoeligheid voor die prikkels minder wordt in de loop van de jaren, moeten ze wel sterker zijn dan vroeger. Een vrij rigide regime van sociale discipline, regelmatige maaltijden en een goed ingedeeld leefpatroon kunnen het verouderingsproces dan wel niet tegenhouden, maar wel afremmen.

### Ploegendienstroosters

Nu we zoveel weten over de werking en de eigenaardigheden van de biologische klok kan daar bij het opstellen van ploegendienstroosters rekening mee gehouden worden, om zo de „schade" te beperken. Bovendien kan op individueel niveau de aanpassing van de biologische klok bevorderd worden, hoofdzakelijk door gebruik te maken van een kunstmatig licht-donkerschema.

### Anti jetlag-tips

1. Draai na aankomst meteen zo goed mogelijk mee in het lokale ritme.
2. Gebruik tijdens de reis en vlak na aankomst geen koffie of alcohol.
3. Forceer jezelf voor vertrek al een beetje in de richting van het nieuwe ritme.

### En speciaal bij een oostwaartse reis

1. Ga gelijk na het opstijgen slapen.
2. Vermijd na aankomst fel zonlicht in de ochtend.
3. Zoek 's middags licht en buitenlucht op.

## Tips voor ploegendienstwerkers op het werk

1. Plan lichamelijk inspannende werkzaamheden tijdens de perioden van grootste slaperigheid, bijvoorbeeld de laatste uren van de avonddienst.
2. Plan werk waarvoor een grote concentratie vereist is of dat monotoon en saai is op de ‚wakkersteuren', bijvoorbeeld aan het begin van de nachtdienst.
3. Neem regelmatig korte pauzes, strek de benen, ga naar buiten, vooral in de tweede helft van de nachtdienst.
4. Zorg voor een heldere verlichting, een aangename temperatuur en stimulerende muziek.

### Na het werk

1. Kijk uit onderweg naar huis. De eigen vermoeidheid en het weggedrag van anderen kunnen extra risico's meebrengen (na de avonddienst bijvoorbeeld hebben sommige medeweggebruikers een te hoog alcoholpromillage in het bloed).
2. Kom eerst even bij van het werk voor u in bed stapt.
3. Zorg voor een goed geventileerde, goed verduisterde slaapkamer.
4. Probeer herrie tegen te gaan, ook door huisgenoten duidelijk te maken dat ongestoord slapen belangrijk is na een nachtdienst.
5. Kom uw bed weer uit als u na minder dan vier uur wakker wordt. Probeer dan in de namiddag een dutje te doen.

6. Blijf ’s morgens langer in bed liggen: ook al slaapt u niet, u krijgt dan toch de noodzakelijke lichamelijke rust.
7. Advies bij vroege dienst: probeer de avond vóór een vroege dienst eerder te gaan slapen. Lukt dit niet, ontspan u dan ’s avonds zo goed mogelijk. Een namiddagdutje is niet aan te raden, omdat het dan moeilijker wordt ’s avonds „op tijd” in slaap te vallen.

**Koffie**

Inname van 400 milligram cafeïne (ongeveer vier kopjes) heeft tot zes uur nadien een aantoonbaar effect op de alertheid en het prestatievermogen. Ingenomen aan het begin van de eerste nachtdienst heft dat de verwachte verslechtering van de stemming, het prestatievermogen en de vermindering van de alertheid op. Wordt de cafeïne-inname herhaald, dan blijft het stimulerend effect op de alertheid tenminste drie achtereenvolgende dagen aantoonbaar ■

*Albert Hagen*

**Bron: De biologische klok (Carol Orlock)**
**ISBN: 9021672413**

**Stichting Bio-Wetenschappen en Maatschappij (BWM)**

## Werknemers? Honden zijn het!

Ja, het klinkt misschien hard. Helemaal van de voorzitter van een vakbond. Maar de waarheid mag gezegd worden. En ik roep niet zomaar iets hoor. Ik kan het onderbouwen ook.

Laat me u eerst even Joop voorstellen. Joop van de sloop. Hij heeft tien jaar geleden de leiding overgenomen van de autosloop van zijn vader. Al dertig jaar „demonteren” zij onze afgeschreven paradepaardjes. Joop doet het werk, net als zijn vader natuurlijk niet alleen. Zijn belangrijkste medewerker is Wodan.

Wodan is een vier jaar oude rottweiler en is belast met de bewaking van het terrein. Als Wodan’s nachts vrij rondloopt laat je het wel uit je hoofd om over het hek te klimmen. Joop heeft hem namelijk goed opgeleid. Hij heeft hem geleerd te blaffen tegen alles wat beweegt.

Als hij dat niet deed wist Joop hem wel weer tot de orde te schoppen. Wodan bijt in alles wat in zijn buurt komt. Alleen met een flinke stok is hij nog in het gareel te slaan. Vroeger kreeg hij nog wel eens een aai over zijn kop, maar dat durft zelf Joop tegenwoordig niet meer. Over-

Wodan

Liz

dag ligt hij aan een hele mooie, maar vooral stevige, ketting. Ja, Wodan is een betrouwbare medewerker.

Een ander voorbeeld is schaapherder Tjeerd. Op de Drentse heide drijft hij al jaren lang zijn kudde schapen rond. Ook Tjeerd doet dat natuurlijk niet alleen. Hij heeft hulp van zijn trouwe bordercollie Liz. Liz heeft het werk overgenomen van haar moeder, die nu op leeftijd is en het zware fysieke werk niet meer volhoudt. Liz's moeder gaat nog wel elke dag mee de hei op omdat ze het leuk vindt met de kudde en met Liz mee te rennen.

Jaren training hebben Liz zo ver gebracht dat ze zelfstandig de schapen bij elkaar kan houden. Door middel van fluitsignalen en commando's kan Tjeerd met Liz communiceren. Ze begrijpt precies wat hij wil en vol overgave stort ze zich op de gegeven opdracht. Als Tjeerd niet oppast weet Liz niet van ophouden. Hij moet regelmatig even een moment van rust in de dag brengen zodat de honden weer op adem kunnen komen. Liz ligt dan altijd naast Tjeerd. Ze lijkt te slapen maar je ziet dat haar oren reageren op ieder geluid. Haar moeder springt het liefst meteen bij Tjeerd op schoot. Eigenlijk doe ik Tjeerd door de vergelijking met Joop tekort. Liz en haar moeder zijn meer dan medewerkers. Eigenlijk zijn ze de familie van Tjeerd.

Joop en Tjeerd zijn allebei de baas. Ze hebben allebei werknemers. En dat zijn honden. Toch denk ik dat het voor iedereen duidelijk is dat we hier te maken hebben met totaal verschillende arbeidsomstandigheden. We zeggen wel eens dat een baas de werknemers krijgt die hij verdient. In dit geval hebben Joop en Tjeerd helemaal zelf bepaald hoe hun honden zich ontwikkeld hebben. Ze oogsten dus letterlijk het respect en het vertrouwen dat ze zelf gezaaid hebben. De een heeft een medewerker die weliswaar zijn werk doet, maar waar geen sprake is van wederzijds vertrouwen.

Joop is bang en Wodan is vals. De ander heeft een onvermoeibare teamgenoot. Als Tjeerd even de andere kant op kijkt neemt Liz zelf het initiatief om de afdwalende schapen terug bij de kudde te brengen. Als de kudde in de kooi staat ligt Liz aan Tjeerds voeten voor de open haard ■

Ronald Woudstra

Ik wil dus alle bazen oproepen: „bazen, zorg goed voor uw honden". Want met onwillige honden is het slecht hazen vangen.

*Ronald Woudstra,*

## Muscae volitantes novus

# Het zicht van iedereen wordt vertroebeld.

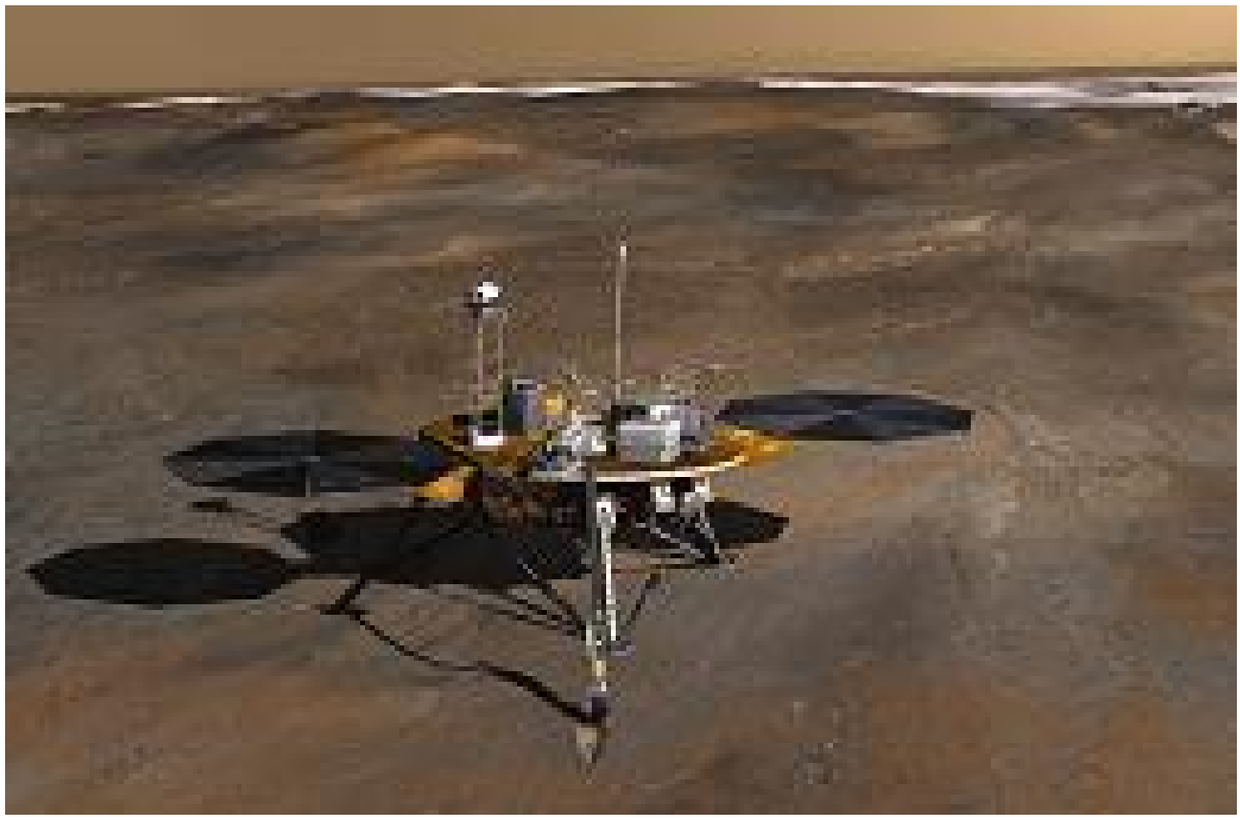
Nederlandse piloten moeten veel te lang achter de stuurknuppel zitten, waardoor zij door vermoeidheid niet alert meer zijn wanneer zij de landing in zetten. Dat verwijt maakte de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) aan minister Camiel Eurlings.

Het ministerie van Verkeer en Waterstaat verwerpt de kritiek van de vliegers. De veiligheid is gewaarborgd. Op verzoek van het ministerie heeft TNO vorig jaar een rapport uitgebracht over vermoeidheid bij piloten. Mensen die in de luchtvaart werken hebben een grote eigen verantwoordelijkheid in de uitoefening van hun beroep. Ook vliegtuigonderhoudtechnici kennen het probleem van onregelmatige diensten en de effecten hiervan op gezondheid en welzijn. TNO onderzoekt daarom ook de gevolgen bij de technici.

Technici met jarenlange ervaring blijken niet altijd goed geïnstrueerd te zijn hoe om te gaan met identificatie van onderdelen en bijbehorende formulieren. Central Agencies moeten het die technici makkelijker maken om de juiste componenten te verkrijgen. Dan is men nog wel mede afhankelijk van een goed logistiek proces. Dat alles valt of staat bij juiste informatietechnologie. Hieronder valt het ontwikkelen en beheren van de systemen, netwerken, databanken en websites. Ook het onderhouden van computers, programmatuur en het schrijven van administratieve software. Maar ook bij IT werken technici. Waar stopt de problematiek van technici?

Tegenwoordig wordt de nadruk gelegd op consequent gebruik van informatietechnologie. Die moet dan altijd en door iedereen te controleren zijn. Dat noemen we dan optimale transparantie. We controleren dan de prestatie-indicatoren. Opvallend is dat die digitale documentatie bij onderzoek helemaal niet zo transparant blijkt te zijn als wel wordt beweerd. Vaak zijn de belangrijke gegevens gewoon verdwenen en vervangen door een immense hoeveelheid niet-relevante uitkomsten.

De gevolgen daarvan zijn de afgelopen tijd



vooral zichtbaar in de financieringswereld. Beheerders gaan massaal de fout in omdat gegevens verkeerd geïnterpreteerd worden. Ook bij overheden. En dat in een tijd waar de Patriot Act allesbepalend lijkt en feitelijk al het gevoerde beleid inzichtelijk is. De drie BNL-staten investeerden uit nood in de bankwereld volgens het Rijnlands model als een alternatief voor het zogeheten Angelsaksisch model (waarbij alle ruimte aan de krachten van de vrije markt wordt gelaten). Daardoor is ervoor gekozen dat continuïteit van de onderneming belangrijker is dan het nemen van een kortetermijnwinst. Misschien geloven mensen ook de strategie van Pixar's BnL (BuynLarge): ‚BnL hopes this new strategy will affect absolutely nothing and maintain the impression that everything is OK'. Maar zelfs een doorsnee Joe ‚de loodgieter' Wurzelbacher blijkt niet te vertrouwen. Quis custodiet ipsos custodes?

Een eeuw geleden werd een wetenschappelijke wijze van aansturing ontwikkeld om het werk te organiseren. Doel was het productiever en efficiënter maken van arbeid. Grondlegger Frederick Winslow Taylor streefde naar objectieve normen, aan de hand waarvan men prestaties kon beoordelen. Daarvoor werd geobserveerd bij het uitvoeren van taken. Vervolgens kon een manier van werken worden opgesteld en worden opgelegd. Resultaat kon nauwkeurig worden berekend waardoor de bonus beter kon worden vastgelegd. Op deze wijze van management is na jaren veel kritiek gekomen. Er is te weinig ruimte voor de sociale behoefte van de mens, zoals waardering en erkenning. Er ontstaat daardoor een gevoel van machteloosheid en zinloosheid, waarbij capaciteiten niet tot ontplooiing kunnen komen. En malus wordt niet benoemd.

De benadering van organisatie door tijdgenoot Henri Fayol is ook sterk taak georiënteerd. Maar het kenmerkte zich vooral in hoe organisaties konden worden ingericht door juist de onderdelen van de functie te benoemen. Zo stelde hij dat bevoegdheden en verantwoordelijkheden in evenwicht moeten zijn en ook dat organisaties ruimte moeten bieden voor initiatief. In die tijd is Vilfredo Pareto een van de grondleggers van theorie onder welke voorwaarden er een optimaal proces ontstaat. Zijn Paretoprincipe beschrijft dat de meeste uit-

komsten veroorzaakt worden door slechts een minderheid van oorzaken. William Edwards Deming en Joseph Juran zorgen later dat een kwaliteitsplan opgesteld wordt om processen te plannen, uit te voeren en te evalueren. Dit ontwikkelde zich tot de Six Sigma filosofie. Daarmee kan ervaring worden opgebouwd om processen goed te beheersen. Maar hoe ervaren je ook bent, soms ben je niet alert genoeg of mis je de expertise die een ander wel heeft. Als het bestuur of management dat verschil aan ervaring goed weet te waarderen én nieuwe ideeën de ruimte geeft, komt het de onderneming ten goede.

Er was en is nog veel werk voor de medezeggenschap. Het ligt echter voor de hand dat niet elk onderwerp evenveel aandacht van de medezeggenschap nodig heeft. Niet elk onderwerp biedt voor de medezeggenschap uitzicht op een zinvolle bijdrage. Na al die jaren klinkt Herman nog steeds:

> Want dan stort die hele droomwereld in Jij was, zoals we dat noemden 'het materialistische type' Maar daar heb je nu nog weinig meer van Jij bent nu net zo idealistisch als ik Maar hoe wil je 't in godsnaam anders dan

NVLT-medezeggenschapper, *Rob van Leeuwen*

## EU/EASA Luchtvaart nieuws

# De essentiële positie van de ‚Certifying staff' in de luchtvaart.

Passagiers reizen de gehele wereld rond. Luchtvaartmaatschappijen verdienen hun geld als hun vliegtuigen vol raken en zij dus zoveel mogelijk passagiers vervoeren.

Om dit vliegen veilig te realiseren moeten de luchtvaartmaatschappijen ervoor zorgen dat hun vloot optimaal onderhouden wordt. In Europa is het zo geregeld dat Europese luchtvaartmaatschappijen de formele verplichting hebben dit onderhoud door een EASA Part-145 erkende vliegtuigonderhoudorganisatie te laten uitvoeren.

De ‚core business' van een vliegtuigonderhoudorganisatie is het vrijgeven van vliegtuigen voor het gebruik nadat het verplichte onderhoud is uitgevoerd. Dit privilege hangt direct samen met de bedrijfserkenning ofwel vergunning van de vliegtuigonderhoudorganisatie. De afgifte van de ‚certificate of release to service', de zgn. CRS wordt het vrijgaveproces genoemd en komt voort uit de EASA regelgeving.

De vliegtuigonderhoudorganisatie kan niet zelf de CRS afgeven maar heeft daar bevoegd gekwalificeerd personeel voor nodig, de zgn.‚Certifying staff'. Part 145.A.30 ‚Personnel requirements' schrijft voor dat er voldoende ‚Certifying staff' aanwezig moet zijn in de vliegtuigonderhoudorganisatie die een CRS mogen afgeven. Dit alles, als schakel in een keten, voor waarborging van de vliegveiligheid. Deze wettelijke vereiste maakt dan ook deel uit van de Part-145 erkenning van de vliegtuigonderhoudorganisatie.

Het vraagstuk over de positie van de ‚Certifying staff' is ontstaan doordat de vliegtuigonderhoudorganisaties meenden dat de ‚Certifying staff' geen verantwoordelijkheid had in de afgifte van de CRS en dat mede hierdoor hun essentiële positie niet relevant is. De vliegtuigonderhoudorganisaties stelden dat Part-145.A.35 en ook 145.A.50 aangeven dat de CRS ‚on behalf of the approved organization' met andere woorden namens de 145-vliegtuigonderhoudorganisatie wordt afgegeven.

Rob Swankhuizen

De NVLT heeft enkele vliegtuigonderhoudorganisaties kunnen overtuigen, onderbouwd met juridische argumenten, dat deze zienswijze niet correct is en dat alleen de ‚Certifying staff' persoonlijk verantwoordelijk was voor de afgifte van de CRS.

EU verordening 2042/2003 art. 2 (Begripsbepalingen; b) ‚certificeringspersoneel': personeel dat verantwoordelijk is voor de vrijgave van een luchtvaartuig of een component na onderhoud.

Met de afgifte van de CRS verwezenlijkt de ‚Certifying staff' een bedrijfsverantwoordelijkheid. (de officiële Engelse benaming is: materialising a corporate responsibility).

Met deze uitleg zal het duidelijk moeten zijn dat de luchtvaart niet zonder de essentiële certificeringstaak van de‚Certifying staff' kan. Het wel of niet vrijgeven van het vliegtuig, na onderhoud middels de CRS heeft direct invloed op de continuïteit van de operatie van de betreffende operator.

Vliegtuigen mogen alleen vliegen als de ‚Certifying staff' de CRS heeft afgegeven. De ‚Certifying staff' zal alleen de CRS afgeven als hij/zij er van overtuigd is dat het onderhoud correct is uitgevoerd en dat het vliegtuig veilig kan vertrekken ■

*Rob Swankhuizen*

# Nieuws

### Loonstijging 2008 hoger dan in 2007

De loonstijging in Nederlandse organisaties zal in 2008 gemiddeld een half procent hoger zijn dan in 2007. Deelnemers aan het beloningsonderzoek van adviesbureau Human Capital Group verwachten dat de loonstijging in 2008 gemiddeld 3,97 procent bedraagt. In 2007 was dat nog 3,21 procent.

De onderzochte organisaties ervaren problemen bij het werven van personeel in ICT en Operations en Techniek en Onderhoud. Desondanks is de arbeidsmarktsituatie voor de meesten geen reden de beloningen aan te passen. Alleen in de sector Handel en Transport doet de meerderheid dat wel. Daarbij worden beloningsinstrumenten gebruikt als arbeidsmarkttoeslagen en een hogere inschaling ■

# Ingezonden

### Samen door 1 deur

Het klinkt ongeloofwaardig, maar soms gebeurd het. Onbegrip in de cockpit: jij, ik, wij, we zitten elkaar soms in de weg.

Op vertrek is er een technisch probleem waarvoor de Certifying Staff naar de cockpit wordt geroepen.

Er moet dan bijvoorbeeld wat geschakeld of verwisseld worden, maar de vliegers ‚zitten' letterlijk en figuurlijk lelijk in de weg. De GWK kan er niet bij en is niet zo lening dat hij vanuit de cockpitdeur een instrument of een indicatie-lampje kan verwisselen en/of testen. Er moet plaats worden gemaakt in de veelal beperkte ruimte. Dat vraagt soms om begrip van beide kanten voor elkaars situatie. De vlieger heeft zich net goed geïnstalleerd (niet onbelangrijk om goed te zitten), moet de stoel weer naar achteren. Stapt de vlieger echter niet op, dan de ‚techneut' zijn werk niet kunnen doen en duurt het oponthoud alleen maar langer. Of de vliegers zitten aan de onderdelen of het gereedschap waarmee de GWK bezig is. De vlieger legt de hete soldeerbout op het AML en het effect laat zich raden.

Soms zijn het kleine irritators met grote gevolgen. De administratie kan dat soms ook zijn. Nog op vertrek wat afhandelen, kan zelfs de slottijd door in gevaar komen, maar het is nu eenmaal een must. Kan zijn dat de GWK wat vergeten is of de vlieger wil met open klachten in het AML vertrekken. Probeer het prettig te houden en respecteer elkaar. Sta open voor de problemen waar een ander mee te maken heeft ■

Peter Hagen, **Martinair**

# Zwaar weer voor Martinair

## Martinair Info

**Martinair** verkeert in zwaar weer. Bij de cijferdag in Hangaar 4 werd duidelijk gemaakt dat het nog steeds niet goed gaat met **Martinair**. Het uitstel van Brussel had niemand verwacht. Voor eind januari moet Brussel zijn fiat geven. Terwijl we nu in deze tijd allang verwacht hadden groen licht te hebben voor aansluiting bij Air France/KLM en die is nodig! Vooral voor de langere termijn.

### Hoe slecht gaat het dan?

Momenteel is er een vacaturestop en voor de toekomst, als **Martinair** helemaal klaar is met werk voor derden, de KLM Cityhopper vloot, dan is er toch wel een aardig overschot aan personeel. Wat betekent dit voor het personeel en ondersteunende afdelingen? Helaas, nog steeds, zijn wij niet bij **Martinair** erkend, maar dit houdt niet in dat de NVLT en ik stil zitten. Voordurend blijf je luisteren naar de geluiden om je heen bij de collega's en zet je vervolgstappen uit hoe nu verder te gaan. Hoe kunnen wij het beste voor onze huidige en toekomstige(?) leden iets betekenen?

Eind augustus hadden we een eerste flyer uitgedeeld bij **Martinair** om te peilen hoe er over de NVLT gedacht werd of er behoefte was aan een alternatief en konden wij ons ook voor het eerst echt presenteren binnen **Martinair**. Op een vijftal flyers die ik terug kreeg en drie verscheurde vond ik het, op een TD populatie van ongeveer 250 mannen en 1 vrouw, toch wel een goed begin. Van sommige collega's kreeg ik te horen dat ze direct lid waren geworden of toch nog meer over de NVLT wilden weten alvorens zich bij ons aan te sluiten.

### Voor de toekomst?

De technische dienst van **Martinair**, is een mooi en initiatiefrijk bedrijf waar je veel inzet en gemotiveerde collega's hebt die erg flexibel zijn. Dat is wel een heel sterk punt. Ook in alle andere lagen en afdelingen binnen **Martinair** vind je dit. Alleen de toekomst is wat onzeker. Komen we wel of niet binnen de Air France KLM groep.

### En wat als dat niet gebeurt?

Wat gebeurt er met het personeelsbestand en onze collega's, onder wie ik-zelf, als eind 2009 de laatste Fokker 100 van KLM Cityhopper door ons is afgehandeld en het doek valt voor dit vliegtuigtype en het werk daarvoor? Het terugbrengen van het aantal vluchten aan de Passage kant. Het meer en meer aan de grond houden van vliegtuigen omdat er geen vluchten voor zijn. (ook de huidige economische situatie in Nederland, Europa en de wereld versterkt de terugloop in vluchten bij **Martinair**) Is er toekomst voor de NVLT binnen **Martinair**? Zeker wel! Alleen is de manier waarop misschien lastiger en de tijd die er voor nodig zal zijn is misschien vele malen langer dan bij de KLM of Transavia.com, Waarom? Ik heb het gevoel dat het voor velen een ver van hun bed show is, vakbonden en CAO's, alleen is dat het natuurlijk niet!

Velen denken dat de NVLT alleen voor de KLM is. Ook de betekenis van een vakbond of vakvereniging? Hier is ook veel onduidelijkheid over. Zelfs een andere vakcentrale vroeg mij laatst:‚Maar de NVLT is toch helemaal geen vakbond?' Het heeft hierdoor toch helemaal geen inspraak? „Het is een vereniging!" Dit geeft voor mij eens en te meer aan dat zelfs bij oude vakcentrales de onbekendheid en het belang van de NVLT niet bekend is, zo ook dus niet bij **Martinair**.

Ik hoop in een volgend nummer van het NVLT Magazine wat meer in te kunnen gaan op hoe wij verder zullen gaan bij **Martinair**. Denk aan voorlichtingsavond(en), contributievoordelen en of die ook bij **Martinair** bereikt kunnen worden, eventuele erkenning en leden en aantallen. Aan de collega's bij **Martinair**: succes en sterkte in deze moeilijke, zware en onzekere tijden ■

*Peter Hagen*

# Tansavia.com Info

Na de succes volle start in 2006 van transavia France, die op dit moment bestaat uit 7 vliegtuigen met 21 bestemmingen, is het nu ook tijd voor transavia Denmark. Een dag na het omvallen van de Deense low cost carrier Sterling, is **transavia.com** gelijk de volgende dag naar Billund afgereisd met 1 vliegtuig om daar de gedupeerde passagiers op te vangen en hun geboekte reizen alsnog doorgang te laten vinden. Binnen een week is alles voor deze operatie geregeld. Zo zijn er flightcrews en techneuten op Billund gestationeerd en heeft **transavia.com** een echte Deense website gelanceerd.

http://www.transavia.com/hv/en-EU/home_danmark

Transavia ziet deze kans als een mooie start van aantal nieuwe hubs in Denemarken naast de reeds bestaande hubs als Parijs, Brussel, Eindhoven en Rotterdam. Vanaf begin december zal transavia naast het ene vliegtuig op Billund, gedurende de wintermaanden nog twee vliegtuigen stationeren in de hoofdstad Kopenhagen om ook vanaf daar een tiental bestemmingen aan te vliegen, te weten: Malaga, Alicante, Barcelona, Faro, Rome, Nice, Salzburg, Innsbruck, Tenerife en Las Palmas. Vanaf Billund vliegt **transavia.com** naar een vijftal bestemmingen als Fuerte Ventura, de Azoren, Punta Delgada, Hurghada, Las Palmas en Tenerife. Sterling Airlines is zeer snel failliet gegaan doordat men in zee was gegaan met de alom bekende IJslandse bank. **transavia.com**, ook wel de Rabobank onder de low cost carriers genoemd, heeft wederom bewezen een zeer flexibele Airline te zijn, die binnen een paar dagen in staat is met een standaard concept een hub op te zetten en direct inzetbaar is voor vluchten. Een zeer mooie reclame in vliegtuigland.

Naast drie vliegtuigen gestationeerd te hebben in Denemarken heeft transavia ook vliegtuigen voor de wintermaanden uitgeleased aan de maatschappijen Carribean Airlines op Trinidad, Sunwing in Toronto en Sun Country Airlines in Minneapolis. Op al deze bestemmingen zijn de **transavia.com** grondwerktuigkundigen te vinden. Behalve deze lease projecten heeft **transavia.com** nieuwe vliegtuigen besteld bij Boeing en doet transavia haar grootonderhoud in Praag. Ook hier zijn de grondwerktuigkundigen als TechRep actief in het begeleiden van deze grote projecten.

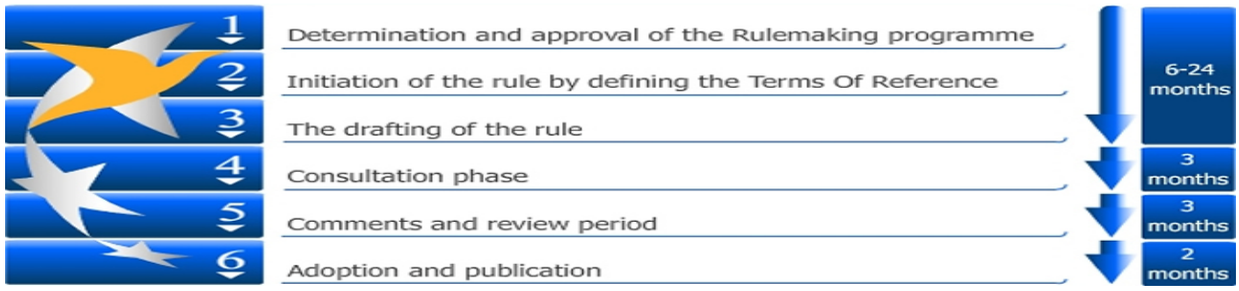
Peter de Moor

In CAO land zit transavia ook niet stil. Zo zijn wij, als NVLT, samen met transavia en de andere grondbonden volop bezig met de voorbereidingen voor een nieuw beoordelingssysteem en het daarna in te voeren gedifferentieerd beloningssysteem zoals afgesproken in het CAO protocol 2008-2010. Ook gaan er trajecten lopen om de WRR aan te passen aan de nieuwe arbeidstijdenwet en gaan we kijken of bij transavia een mogelijkheid bestaat voor flexibel roosteren. Daarnaast gaat nog een traject lopen om de functieomschrijvingen van de certifying staff binnen transavia opnieuw onder de loep te nemen en opnieuw te laten wegen.

Kortom na een zeer drukke zomer even relaxen in de wintermaanden is er bij **transavia.com** even niet bij. Wij van de **transavia.com** sectie van de NVLT, wensen iedereen een gelukkig en vooral gezond 2009 toe ■

# EU/EASA Regelgeving

## Agency Rulemaking process




Het maken van Regelgeving m.b.t. de luchtvaart is een van de bevoegdheden van de EASA. De EASA heeft verschillende mogelijkheden om regels te ontwikkelen.

1. Het maken van regelgeving voor de Europese Commissie(EC) de voor ons bekende implementing rules ook wel de Parts 66/M/145/147 genoemd. De EC bepaalt wat de uiteindelijk de inhoud wordt en bekrachtigd d.m.v. een amendement op de verordening 2042/2003 deze in alle landen van Europa.
2. Het maken van regelgeving die betrekking hebben op de implementing rules de zgn. Acceptable Means of Compliance(AMC) en Guidance Material(GM), de EASA bepaalt wat de uiteindelijk de inhoud wordt en bekrachtigd deze in de landen van Europa. De AMC en GM zijn extra toelichtingen en illustraties op de Parts en zijn niet bindend, wat wil zeggen dat de EU landen zelf mogen bepalen hoe zij hiermee omgaan. De EASA geeft wel aan dat in het kader van de harmonisatie in Europa men wel met gegronde redenen aan de EASA moet kunnen aantonen waarom men deze regels anders wil interpreteren.

De NVLT is van mening dat de EASA de EU landen te veel de vrije hand geeft bij het aantonen van deze interpretaties en is het niet eens met deze gang van zaken.

‚Rulemaking' shall mean the development and issuance of rules for the implementation of the Basic Regulation.

‚Rules' comprises the following:

1. opinions concerning the scope and content of the Basic Regulation and its implementing rules, consisting of a draft regulation and an explanatory memorandum;
2. certification specifications (including airworthiness codes and acceptable means of compliance) to be used in the certification process; and
3. guidance material, which is non-binding material that helps to illustrate the meaning of an implementing rule or a certification specification and which does not provide presumption of compliance when used in the certification process.

De EASA stelt met verschillende werkgroepen en instanties de nieuwe regelgeving: ‚drafting of a rule' op. Deze draft's worden door de EASA aangeboden als: Notices of Proposed Amendments(NPA).

De EASA heeft een mogelijkheid gecreëerd voor de sector waar de NVLT ook onder valt om deel te nemen in het regelgevingproces d.m.v. Comment Response Tool(CRT) De CRT stelt de sector in staat om de NPA's te herzien en om opmerkingen te leveren, al deze opmerkingen worden door de

EASA verwerkt en van commentaar voorzien. Deze commentaren en reacties worden dan verwekt in de Comment Response documenten(CRD) . De sector heeft daarna nogmaals de mogelijkheid om hierop een reactie te geven. Na deze laatste overlegfase verwerkt de EASA de laatste commentaren en gaat dan over tot publicatie. Bij de nieuwe AMC's en GM's zorgt de EASA ervoor dat deze bekrachtigd worden in Europa. Bij aanpassing van de Parts heeft de EC de laatste beslissing over de inhoud alvorens de EC de verordening 2042/2003 amendeert.

Via de pagina rulemaking en daarna shortcuts en of rulemaking archive is te zien welke Notices of Proposed Amendments er zijn. Een voorbeeld is NPA 2007-09 ‚Part-145 single and multiple releases' hierop heeft de NVLT reeds zijn opmerkingen aangegeven het wachten is nu op de de Comment Response-document hiervan. Als er leden zijn commentaar willen leveren op NPAŠs neem dan contact op met de NVLT E-mail: info@nvlt.org

# 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
Stationsplein 326 1117CK Schiphol

20

20