NVLT MAGAZINE

JAARGANG 3, NR 1, MEI 2007

Het Rode Boekje

De NVLT is een categorale vakbond

Vlieg.... Veiligheid

PFI

Nachtdienst Symposium

Stichting Belangenbehartiging NVLT

Erkenning?

Ronald Woudstra

Van de Voorzitter

De Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici is zich steeds verder aan het ontwikkelen. Zowel nationaal als internationaal. Misschien moeten we eens over een nieuwe naam na gaan denken.‚De vereniging van Nederlandse Luchtvaarttechnici'. ‚De Nederlands / Franse Vereniging van Luchtvaarttechnici'. ‚De Europese vereniging van (Nederlandse) Luchtvaarttechnici'?

Die eerste optie lijkt zo gek nog niet. Er werken immers ook leden van de NVLT buiten Nederland. Vooral de operatie ten behoeven van TNT in het Belgische Luik heeft een aanzienlijke groei doorgemaakt. Daarnaast zijn er collega's actief op buitenstations van voornamelijk KLM. Maar moeten we daarom onze naam veranderen? Nee, anders lijkt het er op dat we onze ‚niet Nederlandse collega's' buiten sluiten.

Dat met die Franse is ook helemaal niet zo'n gekke gedachte. Begin dit jaar hebben we onze Franse vakbroeders hier uitgenodigd. Hoewel iedereen met de gedachte leefde dat de verschillen tussen ons vrijwel onoverbrugbaar zouden zijn, bleek het tegendeel waar. Op heel veel gebieden bleken onze organisaties, onze problemen en onze doelstellingen grote overeenkomsten te hebben. Maar met een naam als:‚Syndicat National des Mécaniciens au Sol de l'Aviation Civile' (SNMSAC) wil ik niet wedijveren.

De Europese optie is misschien nog iets te voorbarig. Hoewel het NVLT bestuur wel uitgenodigd is bij de Europese commissie in Brussel. We hebben al de nodige contacten bij de EASA waar een groot deel van onze regelgeving vandaan komt, maar we hebben ook te maken met het Europese parlement en de wetten die daar vandaan komen. Wat wij graag willen is ook daar duidelijk maken dat sommige problemen grensoverschrijdend zijn.

Nee, die naam moeten we zo houden. Nederlands Vereniging van Luchtvaarttechnici dekt de lading. We zijn een Nederlandse vereniging, punt uit. We zijn er voor alle luchtvaarttechnici. We moeten ons ook verder blijven ontwikkelen. Er zit groei in het ledental en we breiden uit naar andere onderhoudsbedrijven.

Waar we ook aan moeten blijven werken is de uitstraling van ons beroep. Op dit moment zien we een dreigend tekort aan Certifying Staff aan komen. Op termijn zal dat tekort een probleem gaan vormen en komt de operatie van luchtvaartmaatschappijen in gevaar.

We willen steeds meer vliegen en tegelijkertijd willen we de veiligheid blijven vergroten. Daar heb je goed opgeleide en gemotiveerde technici voor nodig. De NVLT is druk bezig de randvoorwaarden te scheppen om die glans aan het beroep te geven. Alle onderhoudsbedrijven hebben nieuwe technici nodig. Als vakbond voor deze beroepsgroep zetten wij ons in om de arbeidsvoorwaarden te krijgen die het voor aankomende technici aantrekkelijk maakt om voor de luchtvaarttechniek te kiezen ■

Ronald Woudstra, Voorzitter

Werken als GWK bij transavia.com.

De Technische Dienst van **transavia.com** bestaat uit ongeveer 140 medewerkers verdeeld over 7 ploegen. Deze ploegen voeren zowel het lijnonderhoud als hangaaronderhoud uit aan ongeveer 30 vliegtuigen van de types B737-700 en B737-800. Zoals velen weten heeft **transavia.com** geen vaste hangaarploegen of lijnploegen. Je werkt zowel op de lijn als in de hangaar in een verhouding van 2/3 lijnwerk en 1/3 hangaarwerk volgens een vast 7 weeks rooster.

De TD is niet alleen op Schiphol gevestigd maar heeft ook dependances op Rotterdam Airport en op Eindhoven Airport. Op Rotterdam zijn permanent drie vliegtuigen gestationeerd en op Eindhoven is één vliegtuig gestationeerd, alleen in de winter. In het hoogseizoen ligt de nadruk op de nachtdiensten op de lijn: dan moet je in een korte tijd ongeveer 26 vliegtuigen inspecteren door middel van STO checks, klachten verhelpen en vervolgens vliegtuigen gereedstellen voor de eerste vlucht van de dag door middel van een preflight. Dit alles doe je met een team van 20 man bestaande uit GWK's/monteurs/hulpmonteurs aangevoerd door twee teamcoördinatoren.

Omdat **transavia.com** nergens in Europa technisch personeel gestationeerd heeft, komt het regelmatig voor dat er GWK's/monteurs vanuit Schiphol overgevlogen worden om het vliegtuig ter plaatse te repareren. Dat gebeurt als een vliegtuig strandt op een vliegveld met een NO-GO en er op dat vliegveld geen Certifying Staff voor handen is van een JAR145 erkend bedrijf.. Zo'n klus is natuurlijk altijd weer een avontuur op zich.

Het werk in de hangaar bestaat uit verschillende taken, van kleine tot uitgebreide werkpakketten met 6000-uurs kaarten. Ook moet je regelmatig diverse modificaties uitvoeren. Natuurlijk voeren we in de hangaar ook grote klussen uit zoals: motoren wisselen, fan bladen smeren, stabilizer jack screws wisselen tot zelfs het verwisselen van complete onderstellen.

In de wintermaanden ligt de nadruk vooral op het werk in de hangaar, met name op het ombouwen van vliegtuigen die uitgeleased gaan worden. 's Winters worden er zoveel mogelijk vliegtuigen uitgeleased omdat **transavia.com** een seizoensbedrijf is dat in de winterperiode eigenlijk teveel vliegtuigen heeft op Schiphol. Door lease constructies gaan de vliegtuigen bijvoorbeeld naar Sun Country in Minneapolis , Air Paradise in Indonesië en SpiceJet in India. Ook komt het voor dat GWK's (vrijwillig)meegaan op ad hoc vluchten als technische ondersteuning naar allerlei bestemmingen zoals b.v. Finland, diverse landen in Afrika tot zelfs de Bahamas's waar we onder andere scheepsbemanningen naar toe vliegen ■

Kortom: als GWK bij **transavia.com** ben je verzekerd van een afwisselende dynamische baan.
Peter de Moor

KLM Engineering&Maintenance gaat samenwerken met ROC Midden-Brabant

Schiphol, 30 maart 2007–KLM Engineering&Maintenance (KLM E&M) richt in samenwerking met het ROC Midden-Brabant een speciale KLM E&M-klas op. Dit is officieel bekend gemaakt tijdens de Onderwijsconferentie op het ROC Midden-Brabant.

In de KLM E&M-klas worden leerlingen opgeleid tot vliegtuig - onderhoudstechnici. Het lesmateriaal is afgestemd op de behoeftes van KLM E&M. Leerlingen tekenen een prestatiecontract en krijgen na het succesvol afronden van de opleiding een driejarig contract bij KLM E&M aangeboden.

‚De Nederlandse markt voor goed geschoold technisch personeel is erg krap. Door te investeren in klassen in de Randstad én daarbuiten, verzekeren we ons van een gestage toestroom van gemotiveerd en goed personeel,' aldus Peter Somers, Executive Vice President KLM E&M. ‚Bovendien kunnen we met de KLM E&M klassen laten zien dat werken in de techniek leuk en boeiend is.'

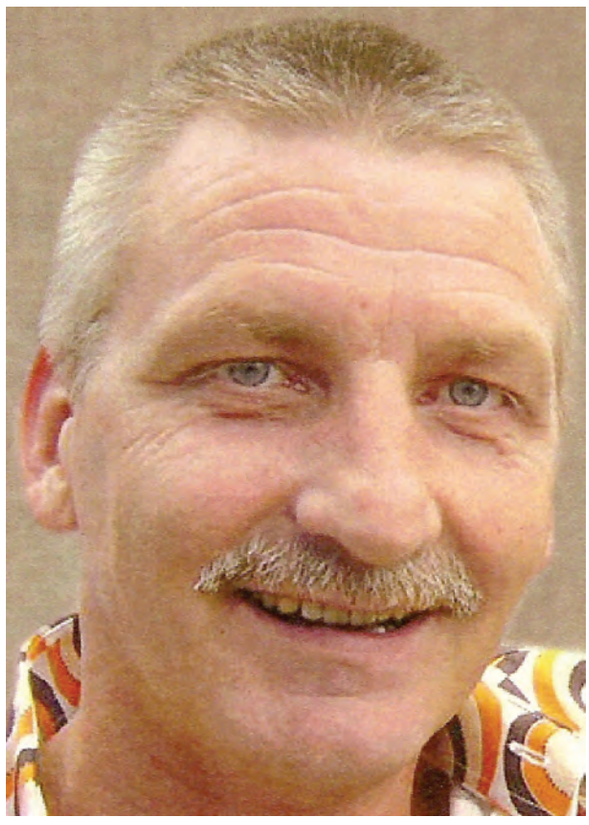
KLM E&M heeft reeds een klas op het ROC van Amsterdam Airport. Hier wordt binnenkort een tweede klas opgericht. Ook heeft KLM E&M sinds vijf jaar een samenwerking met Tetrix Bedrijfsopleidingen. Leerlingen geselecteerd door Tetrix, mogen hun tweejarige stage bij de motorenshop van KLM E&M volgen.

KLM Engineering&Maintenance (KLM E&M) en Air France Industries (AFI) maken deel uit van de Air France-KLM Groep, 's werelds grootste luchtvaartgroep gemeten naar omzet. Samen vormen AFI en KLM E&M een wereldspeler in de Maintenance, Repair and Overhaul industrie met zo'n 15.000 medewerkers en een wereldwijd netwerk. Het gezamenlijk productenportfolio omvat uitgebreide onderhoudsmogelijkheden op het gebied van airframe, motoren en componenten, evenals geïntegreerde diensten als engineering en technische trainingen. Samen onderhouden AFI en KLM E&M de vloot van Air France en KLM , alsmede de vliegtuigen, motoren en componenten van zo'n 150 klanten wereldwijd ■

Bron:KLM Media Relations

IN MEMORIAM,

21 maart 2007 - Maandagavond 19 maart bereikte ons het intens droevige bericht dat Marcel van Ooijen die middag is overleden in de leeftijd van 50 jaar. Marcel was sinds 20 augustus 1974 in dienst van KLM en was laatstelijk werkzaam als GWK Avionisch voor Vliegtuigonderhoud-Platform. Marcel was uitgezonden naar Luik en werkte daar mee aan het onderhoud van de TNT-vloot. Wij wensen de familie, vrienden en collega's veel sterkte bij het verwerken van dit grote verlies.



Marcel van Ooijen

Het Rode Boekje

Opeens lag het er.
Verspreid op diverse afdelingen van KLM Engineering&Maintenance (E & M)en onder de deur doorgeschoven van het NVLT kantoor. **Een rood boekje.** Dit keer niet van de hand van de Grote Roerganger Mao Zedong maar van Dick Doorvrager, werkzaam bij het bureau Quickwin Consultancies.

In dit boekje geen citaten van een alleenheerser maar een verslag van Dick tijdens een rondgang over de diverse afdelingen van KLM E&M. Aanleiding zou een gesprek geweest zijn met een KLM manager die niet meer kon slapen van alle stress door de verstoorde verhoudingen tussen managers en technici. Omdat Dick net van school was gekomen en toch nog een proefschrift moest schrijven leek het hem wel leuk om hier iets mee te doen.

Dick was op alle vliegtuigonderhoudafdelingen

Ferry Lapooi

van KLM E&M gaan praten met de Certifying Staff en heeft de gesprekken gebundeld in een boekje. Uiterst vermakelijk om te lezen en zeer herkenbaar. Vaak humoristisch maar met een serieuze ondertoon.

Uit diverse gesprekken van Dick met de medewerkers kwam naar voren dat de motivatie en het vertrouwen in het management in de loop der jaren aardig in de verdrukking zijn gekomen. Hieronder een korte samenvatting van wat er zoal werd gezegd.

Salaris en verantwoordelijkheid

De Certifying Staff dragen een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Zij waken over de veilige technische inzet van vliegtuigen. Hun beslissingen zijn onherroepbaar. De Certifying Staff populatie is dan ook een van de weinigen groepen medewerkers die rechtstreeks ingrijpen in de dienstregeling van een airline. Gaat het ‚mis' dan zijn zij ook degenen die worden aangesproken op hun verantwoordelijkheden, zowel door het bedrijf, de luchtvaartautoriteiten als door justitie. Niemand kan de Certifying Staff overrulen, ook een baas niet. Men vindt dit onvoldoende tot uiting komen in de beloning.

Krampachtig wordt vastgehouden aan het principe dat een baas meer moet verdienen dan zijn ondergeschikte.

Perspectief

Toekomstperspectief wordt nauwelijks geboden. De meeste Certifying Staff zit al vanaf leeftijd 3132 op hun maximum salaris. Slechts een zeer beperkte groep kan doorstromen naar proefdraaier of Technisch Specialist. Dat een ervaren GWK wellicht waardevoller voor het bedrijf zou zijn en daardoor een hoger salaris zou mogen verdienen wordt simpelweg afgewimpeld. In het programma ‚TD Knapt 't Op' werden nog verwachtingen gewekt over doorstroomfuncties voor de Certifying Staff. Dit zou dan bijvoorbeeld moeten kunnen naar de afdeling Engineering. Er zouden GWK - plus functies worden gecreëerd door, in deeltijd, de functie met bepaalde taken uit te breiden zoals bijvoorbeeld instructeur, praktijkbegeleider, assessor of occurence onderzoeker. Ook is er gepraat over het perspectief dat zou worden geboden aan de avionische GWK die een mechanische bevoegdheid erbij zou kunnen krijgen. (de gecombineerde EASA part 66 B1B2) Alle paden lijken te zijn afgesneden of lopen inmiddels dood. De kreet: ‚meer van hetzelfde' is een bekende uitspraak geworden binnen KLM E&M.

Werkomstandigheden en roosters

Er komen veel opmerkingen in het verhaal voor over de werkomstandigheden. Zelf ziet Dick er ook al een paar. Bij het binnenkomen van Hangaar 11 komt de rioollucht hem tegemoet en dit blijkt niet alleen die dag te overheersen. Over roosters zijn er, behalve in het groot onderhoud, veel klachten. Natuurlijk moet een vliegtuigonderhoudbedrijf mensen op dienst hebben als de vliegtuigen aan de grond staan maar als dit veelvuldig niet gebeurt dan raken de mensen gedemotiveerd en schiet het bedrijf zichzelf in de voet. Dat dit laatste gebeurt blijkt wel uit de talloze opmerkingen hierover ondanks de vele roosteraanpassingen.

Management

Veel wordt geklaagd over het feit dat het management niet luistert of met haar eigen agenda bezig is. De targets die tegenwoordig ook door het middenkader worden nagestreefd en het bedrijf vooruit zouden moeten helpen blijken vaak een verlammend en recalcitrant effect te hebben op hun ondergeschikten. De opmerking: ‚waarom zou ik dat doen, zodat hij meer geld vangt' is gauw gemaakt. Bij velen leeft de overtuiging dat het management het voor zichzelf doet en niet in het belang van de organisatie of medewerker. Regelmatig botsen de verantwoordelijkheden over de inzetbaarheid van een vliegtuig en daardoor de belangen van de Certifying Staff nogal eens met de belangen van de manager die als target bijvoorbeeld vertrekpunctualiteit heeft of de hoeveelheid klachten in een vliegtuig tot een minimum moet zien te beperken.

Onderdelen en IT

Verder lijkt er een chronisch tekort aan onderdelen te bestaan. In alle geledingen van het bedrijf wordt hierover geklaagd. De een kan niets repareren, de ander ziet zijn serviceable vliegtuig gesloopt worden om een ander vliegtuig in de lucht te houden. Ook de IT systemen kunnen op de nodige kritiek rekenen. Het lijkt wel of er met antieke systemen moet worden gewerkt of dat de belangrijkste eis aan een nieuw IT systeem is dat de eindgebruiker zich er zoveel mogelijk aan moet ergeren.

Dit is slechts een opsomming van de genoemde problemen geconstateerd door Dick Doorvrager. Hoe het nu verder moet?… ik weet het niet zo één, twee, drie. De moedeloosheid en demotivatie lopen als een rode draad door het bedrijf. Medewerkers laten processen die fout dreigen te gaan op hun beloop. Stagiaires wordt op het hart gedrukt vooral niet voor een beroep in de luchtvaart te kiezen maar iets anders te gaan doen of door te leren. Een verbijsterende ontwikkeling als je bedenkt dat het bedrijf krampachtig probeert jongeren te interesseren voor een baan in het vliegtuigonderhoud gezien de toekomstige tekorten aan technisch personeel.

Conclusie

Ik zal toch een poging wagen om met een mogelijke oplossing te komen. Ten eerste zal het een proces van jaren worden. Het verleden hangt als een bruine mist om ons heen maar als we niets doen dan zal die mist ons verzwelgen. Het wederzijds vertrouwen tussen medewerkers en management is weg.

Mag ik voorstellen dat de bedrijfsleiding haar Certifying Staff weer gaat vertrouwen door de massa's aansturing te gaan afbouwen en de mogelijkheid te bieden dat mensen zich in hun vak kunnen ontplooien. De enorme aantallen aansturing ligt als een verstikkende warme deken over de Certifying Staff. Op sommige afdelingen ligt de verhouding managermedewerker maar nauwelijks boven de 1 op 6. Daarbovenop komen nog kantoren vol met mensen die zich met van alles en niets bemoeien. Laat de Certifying Staff hun eigen verantwoordelijkheid nemen.

Beloon ze, maar spreek ze ook aan op het moment dat het fout gaat of men de kantjes er van af loopt. Ook zal er doorgroeiperspectief moeten komen en wel in het vak. De tekorten aan technisch personeel zijn er nu al en zullen in de toekomst alleen maar toenemen. Laat mensen in hun vak groeien.

Het is in ieders belang dat de technici plezier in hun werk houden en dit werk zo lang mogelijk willen blijven doen. Neem er als bedrijf geen genoegen mee iedereen op het niveau van de minimale eisen te laten functioneren maar biedt groeimogelijkheden en benut het talent in de organisatie. Niet iedereen zal door kunnen stromen naar de top, maar een bedrijf moet kunnen profiteren van degenen die met inzicht en inzet hogerop kunnen. Neem voor lief dat een technicus, met zijn specifieke verantwoordelijkheden, meer verdient dan zijn baas.

Het mooie is dat alle problemen al lang en breed bekend zijn. De afgelopen jaren zijn er diverse onderzoeken gedaan en verbeterprogramma's opgestart. Telkens is het tot nu toe in een deceptie geëindigd. De afgelopen jaren werden de problemen wel benoemd maar zodra we die gingen oplossen werden enkele irritators aangepakt en lieten we de grote jongens links liggen, ondanks gewekte verwachtingen. Diverse rapporten verdwenen in diepe lades.

Laat ik tenslotte eindigen met iets positiefs. Ik ben ervan overtuigd dat we met meedenkend en gemotiveerd personeel een bloeiende business kunnen opbouwen. Er valt enorm veel geld te verdienen in het vliegtuigonderhoud en veel kansen laten we tot nu toe onbenut. Weten we van iedereen het talent binnen KLM E&M maximaal te benutten, dan is het mijn overtuiging dat we een bloeiende en groeiende toekomst tegemoet gaan.

Ferry Lapooi, Grondwerktuigkundige mechanisch bij Line Maintenance Wide Body, KLM *E&M*

Wilt u het rode boekje zelf lezen kijk dan op onderstaande link:

http://forum.nvlt.org en zoek naar **rode boekje**

De NVLT is een categorale vakbond

Letten wij op de kleintjes?

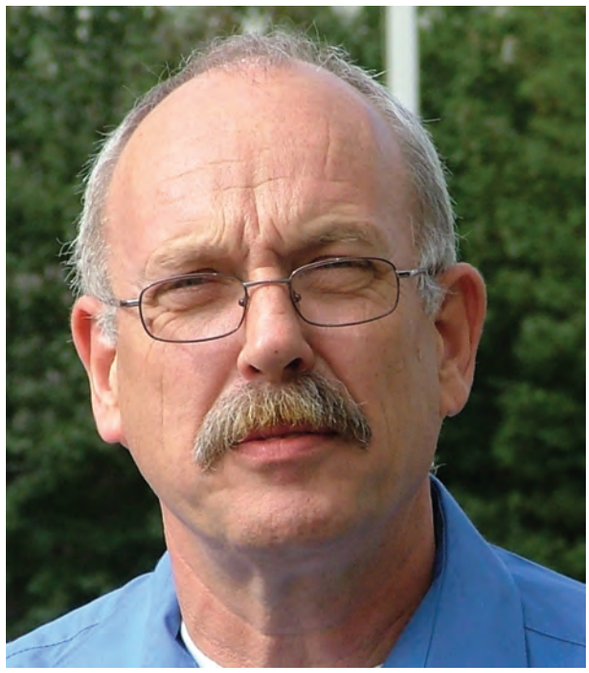
Of proberen we de kleintjes het werken onmogelijk te maken. Dit lijkt een vreemde vraag om jezelf te stellen maar dat is het niet. Ik heb het hier over de vakbondspolitiek die het de ‚kleine onafhankelijke bonden' bijna onmogelijk maakt resultaten te boeken in hun streven naar arbeidsvoorwaardelijke verbeteringen voor hun achterban.

De NVLT is een categorale vakbond en wil binnen die context met werkgevers afspraken maken die ten goede komen aan die categoraliteit. In de afgelopen jaren is dat ook redelijk goed gegaan op kleine onderdelen als bijvoorbeeld een vergoeding voor bevoegdheden. Ook zijn er veel kleine zaken binnen en buiten de CAO opnieuw afgesproken. De NVLT is een stabiele vakbond geworden die zaken in overleg met de werkgever en andere vakbonden probeert te regelen maar – voor zover het beroepsspecifieke zaken betreft – altijd binnen die categoraliteit blijft opereren.

In de grote zaken als pensioenen en arbeidsongeschiktheid vinden wij altijd wel de gezamenlijkheid van de grote bonden en hebben wij geen specifiek categoraal standpunt.

De vakbonden welke onder de grote vakcentrales als FNV en CNV vallen krijgen hun CAO beleid opgelegd van bovenaf. Looneisen, (jeugd)werkgelegenheid en deeltijdvoorzieningen zijn centraal gedirigeerd terwijl de kleine – veelal bedrijfsgerelateerde – bonden meer gestuurd worden door de vraagstukken binnen de bedrijven of, zoals in ons geval, door de problemen binnen de categorale doelgroep.

Het is dit verschil in gedrevenheid dat, in ons geval, de NVLT apart zet van die grote bonden. Een belangrijk verschil van mening gaat over de roosters bij de KLM waar wij op dit moment in onderhandeling zijn over de CAO voor 2007. Het wordt in toenemende mate duidelijk dat wij hier een andere opvatting hebben over hoe



Ron Scherft

onze doelgroep de verdeling van werktijd en inkomen wil maken om daarmee te komen tot een meer op maat gesneden verdeling tussen werk en privé. Op dit onderwerp hebben wij voorstellen gedaan om de werktijden in Nederland maar ook in het buitenland beter te regelen en de restricties die een algemene roosterregeling met zich mee brengt af te werpen. Het zijn, in het geval van KLM , m.n. de restricties die de roosters in andere domeinen reguleren maar het roosteren binnen de Technische Dienst bemoeilijken.

Het feit dat wij op die basis aandringen op een aparte regeling voor de technici leidt tot een steeds duidelijker splitsing tussen NVLT en reguliere bonden.

Helaas menen sommige bonden in hun publicaties aan de leden afstand te moeten nemen van de NVLT voorstellen op een manier die de integriteit van de NVLT schade kan toebrengen. Wij zullen dit niet toelaten en ons daartegen verweren op onze eigen manier n.l. halsstarrig vasthouden aan datgene wat wij (de leden) vinden dat er moet gebeuren met onze arbeidsvoorwaarden.

Ook bij andere bedrijven ondervinden wij tegenwerking door de reguliere, reeds gevestigde bonden waar het gaat om onze erkenning. Bij **Transavia.com** zitten wij nog altijd in het proces om de erkenning te verkrijgen mede door een negatief advies van de reeds erkende bonden. Of zij dat recht hebben? Wij menen van niet.

Per 1 april j.l. zijn bij de TD van **Transavia.com** een aantal gewijzigde arbeidsvoorwaarden voor de technici, en dan m.n. de Certifying Staff, ingevoerd welke niet met de bonden zijn afgesproken noch onderhandeld. De grondslag voor de wijzigingen omvat o.a. de krapte op de markt van vliegtuigtechnici en de grote mate van uitstroom bij dit bedrijf. Dat lijkt mij toch bij uitstek een zaak van de bonden maar diezelfde bonden hebben hier hun handen van afgetrokken. Het gaat hier immers om een klein aantal werknemers waar de erkende bonden maar een minimaal ledental hebben. De taart moet eerlijk verdeeld worden onder het hele personeel en onderhandelen voor enkele leden of een kleine categorie personeel staat niet in de doelstelling van de grote bonden.

Wij achten hiermee aangetoond dat de categorale bonden wel degelijk bestaansrecht hebben. Gezien het nog steeds groeiende aantal leden bij **Transavia.com** worden wij in onze mening gesterkt dat wij recht van spreken hebben en blijven dus aandringen op erkenning om de ‚vergeten categorie' te kunnen vertegenwoordigen.

De markt voor vliegtuigtechnici en m.n. Certifying Staff in Nederland is bijzonder klein. Met een paar duizend grondwerktuigkundigen in Nederland binnen de grote, kleine en militaire luchtvaart heb je het wel gehad. Binnen alle takken van luchtvaartsport neemt het tekort aan gekwalificeerd personeel toe terwijl de belangstelling van jongeren eerder afneemt dan groter wordt. Jaarlijks leveren alle opleidingscentra in Nederland ongeveer 300 gekwalificeerde technici tegenover een uitstroom van 600 technici. Neem daarbij de groeiende burgerluchtvaart, waar de productie en daarmee het aantal vliegtuigen steeds meer toeneemt, en het probleem is compleet.

Ik heb hier al eerder over geschreven maar het probleem lijkt zich nog niet op te lossen.

Laten we beginnen met erkenning van het belang dat de categorie technici dient in de Nederlandse economie. Als het luchtvervoer niet meer kan groeien of als de luchtmacht ons land niet meer kan verdedigen tegen indringers omdat de kisten aan de grond staan te wachten op een handtekening, is dat van directe invloed op de toekomstige economie van de regio's waarin de luchthavens liggen maar ook op de nationale economie.

Als de grote bonden dit probleem niet willen oplossen en steeds maar blijven kijken naar het grote belang, slaan ze de plank flink mis. Als de kisten aan de grond blijven hebben de maatschappijen ook minder vliegers, stewardessen, beladers, managers nodig. Als de kisten aan de grond blijven zullen er dus minder werknemers nodig zijn op de luchthavens en waarom zal je dan nog in de drukke randstad blijven wonen als je daar geen werk meer hebt. Hoe moet dat met de bakker op de hoek. Ook die verkoopt minder broodjes en zeker geen gebakjes meer.

Dit klinkt een beetje filosofisch maar is als toekomstbeeld niet ondenkbaar als we nu niet ingrijpen om het beroep van technicus (in de luchtvaart) aantrekkelijker te maken. Omdat de NVLT de enige categorale vakbond voor deze categorie vakmensen in Nederland is, zullen wij in alle categoraliteit blijven streven naar betere arbeidsvoorwaarden, betere opleidingen en een aantrekkelijker omgeving om het beroep van vliegtuigmonteur of grondwerktuigkundige uit te oefenen ■

Dit is ons bestaansrecht en als de grote jongens het niet doen zullen wij voor de ‚kleintjes' blijven zorgen.

Ron Scherft, Grondwerktuigkundige en bestuurder arbeidsvoorwaarden NVLT.

Vlieg.... Veiligheid

Binnen de luchtvaart is de veiligheid een groot goed. Alle mogelijke moeite wordt gedaan om het aantal vliegongevallen in de luchtvaart te verkleinen. Zelfs bij een toename van het aantal vluchten, moet het aantal ongevallen afnemen. Ongevallen worden geanalyseerd om daar lering uit te trekken. Het verplicht melden van voorvallen is hier onlangs aan toegevoegd om dit verder te verbeteren.

Er is echter nog een groot grijs gebied waar de veiligheid snel naar een hoger niveau moet worden getild: de ‚vliegtuig - veiligheid' en de ‚vliegveld - veiligheid'

Werken in - op - aan - rond het vliegtuig is niet zonder gevaar. Er bestaat kans op beknelling, brandwonden, vallen, stoten, vergiftiging, enz.

De Inspectie Verkeer en Waterstaat(IVW) deed daar eind 2003 onderzoek naar en kwam met een rapport genaamd ‚Safety First'. Dat bevatte een nulmeting, om te kijken hoe het gesteld is met de afhandeling van vliegtuigen op de luchthaven. Daaruit kwam naar voren dat er veel incidenten waren. Samen met de Arbeidsinspectie zal de IVW eraan werken om de veiligheid op de luchthaven te handhaven en waar mogelijk te verbeteren.

Wat kunnen we echter zelf doen om de veiligheid te verbeteren en zo het aantal en de ernst van de ongevallen te verkleinen?

1. Respecteer de regels en volg ze op.
2. Meld onregelmatigheden en/of gebreken die een risico kunnen opleveren.
3. Probeer de werkzaamheden zoveel mogelijk te plannen. Tijdsdruk is een bron van fouten.
4. Handel niet impulsief. Denk voordat je doet.
5. Denk aan je eigen veiligheid. Wat zou je moeten doen om zelf veilig te werken? Daarmee zorg je er ook voor dat anderen geen gevaar lopen als jij de juiste voorbereidingen/veiligheidsmaatregelen treft.
6. Zorg dat je op voorhand weet wat je moet doen als er een ongeval plaatsvindt. Zet belangrijke telefoonnummers in je GSM.
7. Communiceer vroegtijdig. Kijk niet eerst de kat uit de boom. Een te laat doorgegeven melding is er de oorzaak van dat men onnodig risico loopt en het incident verder uit de hand kan lopen (uitslaande brand).

Ben Erkens

Hier enkele voorbeelden van kleine oorzaken met mogelijk grote gevolgen:

1. Het niet ontruimen van een hangar tijdens een grote brandstoflekkage.
2. De ambulance die aan de verkeerde zijde van het hek van het platform staat en niet bij de patiënt kan komen.
3. Een brandblusser die faalt tijdens het blussen.
4. De eerste hulp van de medische dienst die door alle beveiligingen van het stationsgebouw slechts via een grote omweg en met veel tijdsverlies te bereiken is.
5. Het vastzetten van brandwerende deuren in de ‚open'stand.

Het zijn enkele voorbeelden van voorvallen die aangeven dat het met de ‚vliegtuigveiligheid' nog beter moet ■*Ben Erkens*

PFI

De noodzaak van de pre-flight inspection van EU geregistreerde vliegtuigen.

Eén van de voorwaarden om de permanente luchtwaardigheid en de conditie van zowel de operationele uitrusting als de nooduitrusting van een vliegtuig te kunnen waarborgen is:

1. Het uitvoeren van de direct aan de vlucht voorafgaande inspectie, de zgn. pre-flight inspection.
2. Deze wettelijke verplichting voor de Operator komt voort uit de Verordening (EG) nr. 2042/2003 van de Europese Commissie, die staat vermeld in EASA Part-M.

De intentie van de pre-flight inspection is:

Pre-flight inspection means the inspection carried out before flight,to ensure that the aircraft is fit for the intended fligth.

De formele Nederlandse vertaling verduidelijkt bovenstaand statement.

‚Direct aan de vlucht voorafgaande inspectie' betekent,,de inspectie, die direct voor de vlucht wordt uitgevoerd teneinde zeker te stellen dat het luchtvaartuig geschikt is voor de voorgenomen vlucht'. Uit de verordening (EG) nr. 2042/2003 van de Europese Commissie blijkt dat de pre - flight inspection niet onder de noemer van onderhoud valt en als zodanig moet worden behandeld.

De persoon die de inspectie uitvoert, tekent een verklaring in het ‚Aircraft Tech Log' waarmee hij of zij aangeeft dat het werk conform de instructie is uitgevoerd, ook wel de ‚sign off' genoemd. Hij of zij plaatst zijn naam en handtekening en de referentie en validatie datum van de pre - flight inspection instructie in het Aircraft Tech Log.

Rob Swankhuizen

Aangezien een pre - flight inspection dus geen onderhoud is, is er geen sprake van vrijgeven voor gebruik na onderhoud en wordt een pre - flight inspection dus nimmer voorzien van een ‚Certificate of Release to Service', de zgn:‚CRS'.

Immers, de ‚CRS' is een formele verklaring van alleen de Certifying Staff, welke aangeeft dat het onderhoud is uitgevoerd conform de procedures die omschreven zijn in het 145 - Maintenance Organisation Exposition, en dat door middel van deze verklaring het vliegtuig vrijgegeven is voor gebruik.

De pre - flight inspection wordt omschreven in AMC M.A.301-1 van de EASA.

Om het statement ‚to ensure that the aircraft is fit for the intended flight' waar te kunnen maken, moet de pre - flight inspection minimaal aan de volgende eisen voldoen:

- 1a. a walk-around type inspection of the aircraft and its emergency equipment for condition including, in particular, any obvious signs of wear, damage or leakage. In addition, the presence of all required equipment including emergency equipment should be established.
- 1b. an inspection of the aircraft continuing airworthiness record system or the operators technical log as applicable to ensure

that the intended flight is not adversely affected by any outstanding deferred defects and that no required maintenance action shown in the maintenance statement is overdue or will become due during the flight.

- 1c. a control that consumable fluids, gases etc. uplifted prior to flight are of the correct specification, free from contamination, and correctly recorded.
- 1d. a control that all doors are securely fastened.
- 1e. a control that control surface and landing gear locks, pitot/static covers, restraint devices and engine/aperture blanks have been removed.
- 1f. a control that all the aircraft's external surfaces and engines are free from ice, snow, sand, dust etc.
- 2. Tasks such as oil and hydraulic fluid uplift and tyre inflation may be considered as part of the pre-flight inspection. The related pre-flight inspection instructions should address the procedures to determine where the necessary uplift or inflation results from an abnormal consumption and possibly requires additional maintenance action by the approved maintenance organisation or certifying staff as appropriate.

De pre-flight inspection mag uitgevoerd worden door de piloot van het vliegtuig of door een ander gekwalificeerd persoon. Het is niet noodzakelijk dat de pre - flight inspection wordt uitgevoerd door een erkende 145 - onderhoudsorganisatie en/of door Certifying Staff.

Het NVLT bestuur is van mening dat het wenselijk is dat de pre - flight inspection wordt uitgevoerd door Certifying Staff, de reden hiervoor is dat door de kennis, formele meldplicht van voorvallen en ervaring van de betreffende Certifying Staff de vliegveiligheid op een hoger niveau wordt gebracht.

De NVLT stelt dat de pre - flight inspection op een stringente manier uitgevoerd word door Certifying Staff, dit om het simpele feit dat Certifying Staff formeel zijn gekwalificeerd volgens PART - 66 en Part- 145.

De pre - flight inspection instructie moet duidelijk aangeven welke taken de inspectie inhoud.

De verwijzing naar richtlijnen, instructies, verantwoordelijkheden en de opleidingseisen voor het betreffende personeel die de pre - flight inspection uitvoert, moet omschreven zijn in het Continuing Airworthiness Management Exposition (CAME, operators interpretatie Part - M) van de Operator welke door de Nationale Luchtvaart Autoriteit is goedgekeurd.

De opleiding samen met de instructie geven aan op welke manier de Operator de pre - flight inspection uitgevoerd wil hebben.

De opleiding behoort de uitleg van de termen ‚any obvious signs of wear, damage or leakage' goed en duidelijk te formuleren volgens een eventuele Europese standaard.

Het controleren van Deferred Defects in het Aircraft Tech Log op hun geldigheid behoort bij de pre -flight inspection en valt niet onder het onderhoud. Indien er onderhouds gerelateerde opdrachten in een DD staan zal dit altijd door juist gecertificeerd personeel (Certifying Staff) uitgevoerd dienen te worden.

De pre - flight inspection kan en mag nooit gezamenlijk met onderhoud, b.v. een ‚daily/overnight inspectie' of enige andere vorm van een verzameling van onderhoudstaken in

het Aircraft Tech Log verantwoord worden.

Onderhoud en de pre - flight inspection dienen altijd apart in het Aircraft Tech Log verantwoord te worden.

Het bestuur van de NVLT is van mening dat de Certifying Staff en natuurlijk ook de vlieger die de pre - flight inspection uitvoert, altijd de mogelijkheid moeten hebben om alle onderwerpen die voorkomen in de pre - flight inspection instructie te kunnen inspecteren en uitvoeren voordat zij hun handtekening zetten.

Wanneer dit niet mogelijk is door een gebrek aan tijd of door een onduidelijke instructie dan adviseert het bestuur zijn leden om niet te tekenen voor uitvoer.

De Part - 145 onderhoudsorganisatie en Operator moeten direct op de hoogte gebracht worden van deze discrepantie zodat zij de eventuele onveilige situatie kunnen verhelpen.

Het vliegtuig mag nooit zonder een pre - flight inspection vertrekken. Het vliegtuig zou anders in een niet luchtwaardige conditie verkeren. De Wet luchtvaart 3.8 is hierover duidelijk. De gezagvoerder behoort volgens Jar-Ops1, 1085(f)12. en Jar-Ops1,12909(b)1.te verifiëren of de pre - flight inspection is uitgevoerd en dat het vliegtuig in een luchtwaardige conditie verkeert ■

Rob Swankhuizen

Martinair

Heeft de NVLT de Certifying staff van Martinair wat te bieden?

Het technische personeel van **Martinair** kent ze: ‚De geruchten in de media over eventuele overname door Air France / KLM van **Martinair**' Zorgwekkend of niet, wat zijn de consequenties, of blijft alles bij het oude?

En nog zo'n quote: Steeds meer goed opgeleide technici binnen de technische dienst van **Martinair** beginnen om zich heen te kijken, wat is daar de reden voor?

We kunnen daar natuurlijk uitgebreid onderzoek naar gaan doen, maar ik denk dat we het gewoon kunnen vragen aan de betrokkenen zelf.

De Certifying staff van **Martinair** weet echt wel wat de redenen zijn:

- Loonschalen zonder perspectief en/of duidelijke differentiatie.
- Toenemende werkdruk waardoor een verhoogd risico op Human Factors ontstaat.
- Kostenvergoedingen die niet kostendekkend zijn.
- Ouderen beleid, nachtdienst tot je pensioen, enz, enz…

De problemen waar de certificering staff van **Martinair** mee te maken heeft in de **Martinair** organisatie, zijn niet zo verschillend van de KLM of transavia.com. Daarom is het zo belangrijk dat de gehele Certifying staff van **Martinair** zich als één stem laat horen. Binnen uw organisatie zijn mensen opgestaan die de taak (de rug recht houden en staan voor uw belangen) op zich willen nemen. Daarvoor is het nodig dat u zich achter hen schaart en u als lid aanmeldt bij de NVLT. De NVLT heeft door schade en schande de ervaring, maar ook de expertise in huis.

Daarom kan dit korte artikeltje het startschot zijn om de Certifying staff van **Martinair** een volwaardige plek binnen de NVLT te geven. In het volgende magazine zullen we uitgebreider rapporteren over de gang van zaken betreffende de leden bij **Martinair** ■

Het Bestuur.

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.

Daniel v/d Oudenhoven

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.

Voor ieder die er wat meer over wil lezen kan ik de onderstaand sites aan raden:
www.physique.nl www.solg.nl www.medilux.com

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 zij,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 ■

Daniel v/d Oudenhoven

Stichting Belangenbehartiging NVLT

Onlangs kwam iemand in de wachtruimte bij mij zitten. Hij had in het vorige magazine gelezen dat ik voorzitter van de stichting was geworden en wilde van mij nu wel eens weten wat die stichting nu eigenlijk inhield.

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

Peter Rimmelzwaan

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 pro-

blemen 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

Drukke tijden bij tansavia.com

De drukte bij **transavia.com** is per 1 april weer losgebarsten. Er staat een druk seizoen voor de boeg. Met een record aantal vliegtuigen en met een hoop nieuwe collega's zijn we weer verzekerd van een drukke zomer. Ook afgelopen winter is er genoeg gebeurd bij **transavia.com** en vooral bij de technische dienst.

Neem maar de resultaten van het Berenschot onderzoek, de maatregelen die **transavia.com** hierop heeft genomen, veel nieuwe collega's aangenomen, oprichting van **transavia.com** France en natuurlijk de vraag om erkenning van de NVLT door **transavia.com** staat nog open.

Kortom veel activiteiten voor de NVLT **om te monitoren**.

Even terugkomend op het Berenschot onderzoek. Het bureau (Berenschot) is er goed in geslaagd om te verwoorden wat er op de werkvloer leeft. Voor **transavia.com** is het van groot belang om hier een goed beeld van te krijgen. **transavia.com** is erin geslaagd om een dertigtal aankomend GWK's aan te nemen, maar de belangrijkste vraag is; ‚Hoe blijven ze bij **transavia.com!** Sterker nog, hoe hou je de huidige ervaren GWK's in huis.' Het personeel van tegenwoordig is kritisch en blijft goed om zich heen kijken. Alle technische diensten in de luchtvaartwereld kampen met dezelfde problemen.

De komende jaren zal de vraag naar gekwalificeerd personeel alleen maar groter worden. Temeer omdat de vergrijzing heftig toeneemt en er bedrijven zijn waar de gemiddelde leeftijd van de GWK's boven de vijftig ligt. De bedrijven om ons heen beginnen nu in paniek met bonussen te gooien om hun huidige bestand aan GWK's maar binnenshuis te houden. Door deze vergrijzing in combinatie met weinig jongeren die voor het GWK vak kiezen en regelgeving die steeds strenger wordt, is een groot probleem geboren voor de toekomst. Ten slotte moet elk vliegtuig gecertificeerd worden anders mag het gewoonweg niet vliegen, zo simpel is het eigenlijk.

Gelukkig is **transavia.com** erin geslaagd weer genoeg personeel te krijgen voor de komende zomer, al zijn we nog niet volledig op sterkte. Zo heeft men gekozen om Stella Aviation in te huren in de avond/nachtdiensten. Zij nemen twee vliegtuigen voor hun rekening. Het dertigtal nieuwe medewerkers worden nu snel opgeleid om de ervaring die overgestapt is naar andere werkgevers aan te vullen. Echter om deze ervaring terug te krijgen moet je wel rekening houden met een opleidingstraject van drie jaar ■

Peter de Moor

Erkenning?

in het zicht?

We hebben inmiddels wel enig aanzien gekregen binnen **transavia.com** Zo werden we informeel en formeel op de hoogte gehouden tijdens het Berenschot onderzoek. Jammer dat we net als de andere, erkende, bonden niet betrokken zijn geweest bij het opstellen van de maatregelen, voortvloeiende uit het Berenschot onderzoek.

Zeer opmerkelijk is dat de huidige erkende bonden hier ook geen invloed op hebben gehad. Deze bonden hebben in het beginstadium aan **transavia.com** laten weten geen gesprekspartner te willen zijn. Vreemde zaak als je nu ziet dat er arbeidsvoorwaarden zijn aangepast in het lopende CAO zonder toestemming van de huidige erkende bonden.

Ook door **transavia.com** ondernemingsraad worden we inmiddels betrokken in hun vakbondsoverleg dat de OR organiseert om een dialoog op te starten tussen de OR en de vakbonden van cockpit, cabine en grond. De NVLT zit hier vanaf nu standaard als gesprekspartner aan tafel naast de andere, erkende, vakbonden.

Nu nog het stapje richting de komende CAO onderhandelingen. Het is zo weer maart 2008 wanneer de onderhandelingen voor de nieuwe cao Grond van start zullen gaan en wij als NVLT willen graag aanwezig zijn als erkende partij. Temeer omdat er zeker afspraken gemaakt gaan worden over arbeidsvoorwaarden voor de technneuten. De NVLT heeft de grootste achterban onder de GWK's binnen en zal dus zeker gehoord dienen te worden. Wij zijn trots dat we eindelijk kunnen zeggen de helft van alle certifying staff van **transavia.com** zich heeft aangesloten bij de NVLT.

Wij als NVLT willen daarom op zeer korte termijn van **transavia.com** weten wat hun visie is op erkenning van de NVLT. De officiële brief met dit verzoek ligt inmiddels op tafel bij het hoofd arbeidszaken van **transavia.com**.

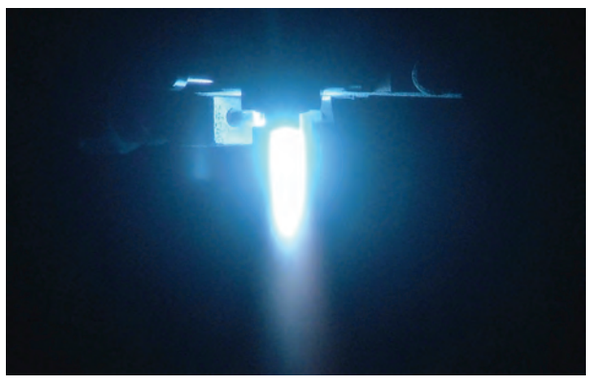
Wij hopen natuurlijk nog steeds dat de zeer grote groep binnen vliegtuigonderhoud die nog geen lid is alsnog gaat inzien waar de NVLT uiteindelijk voor staat en zich alsnog aansluit bij de NVLT . Op deze manier kunnen we nog meer groeien en krijgen we steeds meer aandeel in de CAO grond. Met vriendelijke groet,

Peter de Moor, GWK en bestuurslid NVLT

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.
Drukwerk: MultiCopy Lelystad
E-mail:redactie@nvlt.org

Hebt u interesse om een stukje in het magazine te schijven of heeft u een goed idee voor het magazine, neem dan contact op met de redactie.



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

Geen tijd, geen reactie is toch vragen om actie?

In het wereldje van de technici spelen reactie en tijd een zeer grote rol. Het niet goed omgaan met deze factoren stuurt dagelijkse processen in de war en kost bakken vol geld.

Neem een simpel voorbeeld als het werkoverleg; veel medewerkers klagen er over, het kost zoveel tijd, het geeft geen energie, het is teveel eenrichtingsverkeer.

Maar vooral het gemiddelde en vaak magere resultaat, is de reden dat de werknemers er liever geen tijd voor willen vrij maken en er geen energie in willen steken.

De bazen vinden het ook wel goed zo, het kost zoveel tijd, al die moeilijke problemen, al dat werk dat het met zich mee brengt, altijd dezelfde zeurkousen.

Maar vooral het risico dat er weer een vraag gesteld wordt, waardoor ze hun nek moeten uitsteken en heldhaftig achter hun mannen moeten gaan staan.

Nee, rustig op kantoor zitten, het beleid maken op de grenzen van de targets en op het randje van het toelaatbare, dat is de nieuwe norm.

En zijn er dan toch nog enkele werknemers die wat aandragen of vragen, dan worden zij afgescheept met: we komen er op terug, we zijn er mee bezig, we zijn bekend met het probleem of een ander antwoord uit het groene boekje van de slimmemanager.

Net zo lang tot de vrager het er bij laat zitten of teveel eigen risico gaat nemen. Hoe noem je zo iets ook al weer: demoraliseren of demotiveren.

Het systeem van vraag en antwoord en actie geeft reactie is compleet rot.

Maar, dat ik dit concludeer en opmerk maakt niets uit, niemand komt er toch op terug, ze hebben namelijk geen tijd, het levert niets op, en de tijd lost alle problemen toch op?

Tijdsmanagement is een strategie geworden, heel bewust. Dus is het bewust wachten op de tijdbom, want zonder oplossingen tikt die gewoon door.

Als ik de schuld maar niet krijg, daar heb ik geen tijd voor…

Albert Hagen, ook wel: het orakel van..?

20