NVLT MAGAZINE

Nederlandse Vereninging van Luchtvaart Technici

7e JAARGANG winter 2011

In dit nummer o.a.

- Jongeren willen geen vieze handen
- De NVLT in 2011
- Terug blik KLM - Transavia.com - CHC - MartinAir
- Samenwerkin UHP/UOV
- Solidariteits verklaring SNMSAC - NVLT
- Lean & Mean
- Kort nieuws
- Gezonde koers Transavia.com
- Meldplicht onveilige situaties
- Muscae volitantes & hyperacusis
- Aanpassing EU verordering 2042/20003

Van de voorzitter,

Er beginnen zich flinke scheuren te vertonen in de eenheid van Europa. De landen aan de zuidelijke periferie zijn economisch gezien zinkende. Zij moeten dus de broekriem flink aanhalen om een mogelijke afscheiding van de eurozone te voorkomen. Economen geven hen echter weinig kans van slagen. Een faillissement van Griekenland lijkt bijna onafwendbaar. Italië doet het economisch beter, maar kan de rente op staatsleningen niet meer betalen. Daardoor verkeert ook dit economisch grote Europese land in de gevarenzone.
De ontwikkelingen gaan razendsnel. Zo kan het gebeuren dat de situatie op het moment dat dit magazine op uw deurmat valt heel anders is dan op het moment van schrijven. Ik verwacht echter geen snelle verbetering.
Buiten de landen die nu de krantenkoppen halen wordt ook Frankrijk genoemd als een mogelijk toekomstig probleemland. Als in Frankrijk de situatie snel verergert, zal dat vrijwel zeker gevolgen hebben voor Air France.

Luchtvaartmaatschappijen hebben veel last van de negatieve invloeden van de Arabische lente, de gevolgen van natuurrampen - denk daarbij aan de aardbeving en kernramp in Japan - en de fluctuerende en steeds hogere kerosineprijzen. Ze slaan zich moedig een weg door al die omstandigheden. De bestuurders van Europa laten echter geen kans onbenut om de Europese luchtvaartmaatschappijen het leven zuur te maken. De exorbitante claimrechten die passagiers zijn toegewezen en de emissierechtenhandel (ETS) zijn slechts een paar konijnen die 'Europa' uit de hoge hoed tovert. Landen en luchtvaartmaatschappijen buiten de EU hebben al aangekondigd dat zij zich hiertegen gaan verzetten. In de Verenigde Staten wordt via een gerechtelijke uitspraak geprobeerd om Amerikaanse maatschappijen te verbieden om zich te committeren aan het Europese ETS.
De heren in Brussel willen maar niet wakker worden. Arrogantie ten top! Ik zou zeggen: zet die plannen in de koelkast en zorg eerst dat de economische ellende tot een oplossing wordt gebracht. De luchtvaart kan niet veel meer hebben. De kas raakt leeg, terwijl er tegelijkertijd geïnvesteerd moet worden in nieuwe, milieuvriendelijke vliegtuigen.

Dat dit alles effecten gaat hebben op degenen die hun dagelijks brood in de luchtvaart verdienen – de luchtvaarttechnici - is mijn grote zorg. De ernst van de situatie tekent zich scherp af. Wij, als vakvereniging, denken na over de toekomstige arbeidspositie van de luchtvaarttechnici. 'We moeten door de bocht', noemt KLM dit. Vereenvoudiging en flexibiliteit zijn het motto voor de toekomst.
Het is de vraag of wij bereid zijn hier in mee te gaan. Waarschijnlijk zullen we in de komende tijd moeilijke keuzes moeten maken. Keuzes waar niet iedereen gelukkig van wordt. Maar we moeten wel, om het voortbestaan van de Nederlandse luchtvaart en de werkgelegenheid zeker te stellen voor de toekomst. Eén keuze hebben we wel gemaakt.
De werkgelegenheid moet gewaarborgd blijven. Zeker in tijden van economische onzekerheid is het hebben (en houden) van werk uitermate belangrijk. Andere belangen zouden daardoor wel eens naar de achtergrond geschoven kunnen worden.

We zijn aan het eind van een enerverend jaar gekomen. Een jaar waarin veel is gebeurd, óók op het kantoor van de NVLT op Schiphol. Veel zaken zijn nog in behandeling. Binnen het bestuur hebben we een aantal hevige discussies gevoerd, maar uiteindelijk bereiken we altijd de consensus die nodig is om beslissingen verder uit te werken. Ik heb er zin in nog een tijdje door te gaan en de vereniging verder te zien groeien. De grens van 700 leden is dit jaar overschreden. Dat geeft moed voor de toekomst. Ik wil alle leden dan ook bedanken voor hun vertrouwen in de vereniging. Daarbij richt ik me in het bijzonder op de mannen - helaas nog altijd geen vrouwen - die zich vrijwel dagelijks inspannen om de doelen te halen die wij voor ogen hebben. Deze actieve groep wil ik uit de grond van mijn hart bedanken voor hun inzet en toewijding. Ik hoop dat we nog lang samen mogen werken.

Rest mij niets anders dan jullie en jullie naasten hele fijne kerstdagen toe te wensen. Voor 2012 wens ik allen een behouden vlucht in turbulente tijden, maar vooral ook gezondheid en voorspoed toe.

Met vriendelijke groet,
Ron Scherft
Voorzitter NVLT

Foto voorblad
© Marcel van Goch - www.marcellinho.nl

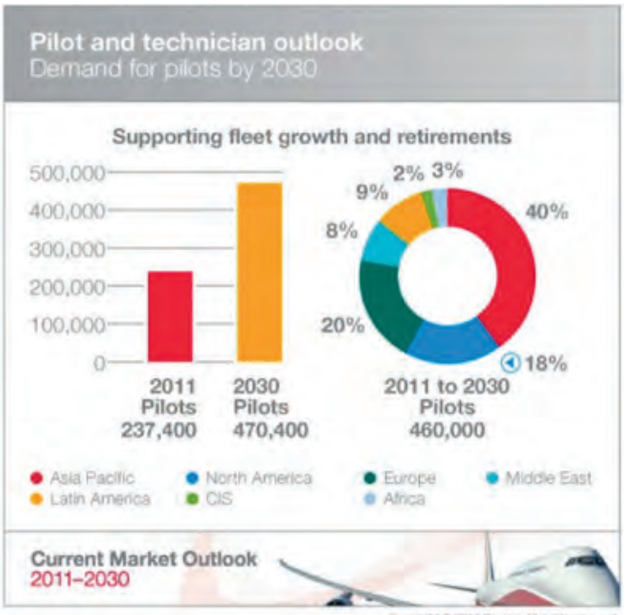
Algemene Informatie NVLT
Bezoekadres Stationsplein 326
Gebouw 144, kamer 225
1117CK Schiphol Oost
Telefoon: 020-348.349.2
Fax: 020-348.349.6
Postadres: Stationsplein 326
1117CK Schiphol Oost
Web-site: www.nvlt.org
E-mail: info@nvlt.org
Ledenadministratie:
E-mail: leden@nvlt.org

Redactie NVLT magazine:
R. Vagevuur - R. Scherft - F. Laplooi
Opmaak: J. van Braam
Drukwerk: de Lepper
Noord Scharwoude
E-mail:redactie@nvlt.org
Correctie: Tekstbureau Opus1
www.tekstbureauopus1.nl

Jongeren willen geen vieze handen

Schaarste aan technisch personeel

We vernemen het de laatste tijd steeds vaker via de media. De technische sector kampt met een chronisch tekort aan en instroom van nieuw personeel. Vele jongeren kiezen niet meer voor een technisch beroep. Vieze handen krijgen is uit. Wie denkt dat dit een Nederlands probleem is, ziet het totaal verkeerd. Het betreft, zoals Boeing, aangeeft, een wereldwijd probleem. Sterker nog: het tekort aan piloten en technisch personeel kan de groei van de luchtvaartsector gaan beperken. Reden voor Boeing om de noodklok te luiden. Lees het onderstaande artikel maar eens. Deze bijdrage van Boeing is eerder gepubliceerd op Luchtvaartnieuws.nl.



HONGKONG -

De luchtvaartsector in Azië ziet zich gesteld voor een enorm tekort aan piloten en technici. Dit heeft Roei Ganzarski, bestuurslid wvan Boeing Flight Services, maandag gezegd. Volgens Ganzarski heeft de regio de komende twee decennia 180.000 extra piloten en bijna 250.000 nieuwe technici nodig om aan de vraag te kunnen voldoen.

"Sommige luchtvaartmaatschappijen hebben al vliegtuigen aan de grond gehouden of de vluchtfrequentie verminderd vanwege een tekort aan gekwalificeerd personeel", aldus Ganzarski naar aanleiding van de publicatie van de jaarlijkse Pilot & Technician Outlook van Boeing. Het tekort is voor China het meest urgent.

Volgens Boeing Flight Services is het in het belang van de luchtvaart- en reissector dat er ook in de toekomst continu voldoende capabel en hoog opgeleid luchtvaartpersoneel beschikbaar is.

Wereldwijd is er volgens Boeing Flight Services de komende twintig jaar behoefte aan 460.000 nieuwe piloten en 650.000 onderhoudstechnici. Bij die berekening houdt Boeing rekening met zowel de vervanging van huidig personeel als de groei van het luchtverkeer.

(met dank aan Luchtvaartnieuws.nl)

DE NVLT IN 2011

Terugblik

2011 was een roerig jaar voor de NVLT. Begin dit jaar zag het er naar uit dat de economie uit het dal klom. Na de crisis-CAO's van 2009 en 2010 bij de KLM hoopten we dat we eindelijk iets wezenlijks konden gaan bereiken voor onze leden. Dat viel tegen. Door de Europese schuldencrisis kwam de economie gaandeweg het jaar in een neerwaartse spiraal. De passagiersgroei viel tegen en de omzetgroei kwamen onder druk te staan. Luchtvaartmaatschappijen stelden hun capaciteit naar beneden bij, omdat de verwachtingen minder rooskleurig zijn dat aan het begin van het jaar.

Desondanks wist de NVLT bij de KLM een tussenstand in de CAO-onderhandelingen te bereiken. Positief punt hierin was dat er eindelijk invulling kon worden gegeven aan de Part 66-toeslag waarvoor in de crisis-CAO van 2010 het startsein was gegeven.

Afscheid
In 2011 moesten we helaas na een lang ziekbed afscheid nemen van Rene Goedel. Rene was een van de leden van het eerste uur en een gewaardeerd collega. Zijn inbreng en goedgemutste karakter zullen door ons gemist worden.

Meer leden
Er zijn ook positieve punten. Het ledenaantal is toegenomen tot ruim 700. De ledengroei was dit jaar consistent bij KLM, Transavia.com en CHC Helicopters. Dat geldt niet voor Martinair, waar we - ondanks ledenwerfacties - blijven steken op slechts 18 leden. Dit is te weinig om een erkenning aan te kunnen vragen. De NVLT vindt dat jammer, vooral omdat we constateren dat de collega's van Martinair op arbeidsvoorwaardelijk gebied een steeds verdere achterstand krijgen op hun collega's van KLM en Transavia.com. KLM, Transavia.com en Martinair hebben een eigen technische dienst, die onderdeel is van de KLM-groep op Schiphol.

Samenwerking
Op 1 juni van dit jaar werd een gezamenlijk convenant opgesteld en getekend door de NVLT en de SNMSAC. De SNMSAC is de vertegenwoordiger van het technisch personeel bij Air France. Er werd overeengekomen dat we elkaar informeren over ontwikkelingen binnen de Air France-KLM groep en dat we elkaar bijstaan bij arbeidsvoorwaardelijke conflicten. Sindsdien is er diverse malen contact geweest tussen de bestuurders. Na aanleiding van een staking door de luchtvaarttechnici bij Air France hebben wij een besmetwerkverklaring afgegeven aan de bedrijven binnen de KLM-groep. Het convenant is verderop in dit blad opgenomen.

GOEDKOOP PRINTEN ?

in offset kwaliteit dat kan nu bij

WERELDPRINT.NL

Staartmolen 6 | 1723 CP Noord-Scharwoude | M 06 223 657 60

bezoek op afspraak | info@drukkerijdelepper.nl

Voor drukwerk zijn wij te vinden op www.drukkerijdelepper.nl

wereldprint.nl is onderdeel van Drukkerij de Lepper

KLM: terugblik op 2011

2011 was voor de KLM een jaar met ups en downs. Leek de economie begin dit jaar herstellende van de crisis, later dit jaar werden de economische groeiramingen weer naar beneden bijgesteld. Positief punt is dat er een knoop is doorgehakt over de vlootvernieuwing. Samen met Air France heeft de KLM honderd nieuwe vliegtuigen besteld van de types Airbus A350 en Boeing 787. Deze toestellen moeten bij de KLM vanaf 2015 de MD11 en de B747 combivliegtuigen vervangen. Wij zijn erg blij dat er, ondanks de roerige tijden, geïnvesteerd wordt om de toekomst aan te kunnen.

Hogere beloning
Begin mei hebben technici na een werkoverleg op Schiphol-centrum de eis bij de KLM neergelegd voor een verhoging van de beloning van de luchtvaarttechnici. Dit naar aanleiding van de eerdere functiewaardering, waar in maart 2010 massaal beroep tegen is aangetekend. De antwoorden op de bezwaren van de luchtvaarttechnici waren zo onbevredigend en bevatten zulke tekortkomingen dat de mensen dit niet langer pikten. In een spoedoverleg met KLM werd duidelijk dat de geëiste verhoging vanwege uitstralingseffecten naar andere groepen er niet zonder meer in zat.
Hierop werd in gezamenlijk overleg tussen bonden, KLM en deskundigen een nieuwe functieomschrijving geschreven. Deze werd vervolgens door twee externe bureaus gewogen. Ondanks het feit dat aan de nieuwe functieomschrijvingen meer verantwoordelijkheden waren toegevoegd (bijvoorbeeld over de economische impact op de operatie door het handelen van de grondwerktuigkundige), bleven de uitkomsten weer steken op of zelfs beneden het niveau uit het verleden. De verschillen in puntentotalen tussen de twee bureaus na het wegen van de functieomschrijvingen waren schokkend. Wij vragen ons af hoe eenduidig de interpretaties bij functiewaardering eigenlijk zijn. Ook kan blijkbaar een zaak als 'economische impact op de operatie' niet worden gewogen binnen de ORBA-systematiek voor functieweging. Dit gold ook voor de persoonlijke verantwoording die hoort bij de EASA Part 66-bevoegdheden. Overigens is met de KLM een Part 66-toeslag overeengekomen. Het NVLT-bestuur ziet de functiewaardering nu niet meer als de enige basis voor de beloning van de Certifying Staff. Wij zullen ons in de toekomst richten op regelingen en beloningen specifiek voor deze groep.

Toeslag
In de CAO van 2010 was met de KLM afgesproken dat er een Part 66-toeslag zou komen voor de Certifying Staff. Uitgangspunt was dat de toeslag kostenneutraal zou moeten zijn. De betaling zou worden gerealiseerd uit besparingen, door onder andere de verhoudingen tussen Certifying Staff en monteurs terug te brengen. Helaas bleek dit voor sommige partijen aan tafel een onbegaanbaar pad. Met veel moeite werd een bedrag van 256 euro overeengekomen. Dit bedrag wordt eind december, samen met de Part 145-vergoeding, voor het eerst uitgekeerd.

Donkere wolken
Eind september begon het arbeidsvoorwaardelijk overleg voor de nieuwe KLM CAO's. Alle bonden snakten naar een mooi resultaat, na de moeilijke voorgaande jaren. Toen waren we genoodzaakt om een pas op de plaats te maken. Helaas begon de economie in de late zomer weer tekenen van krimp te vertonen. Schiphol meldde een teruggang van de vracht en er kwamen berichten dat de wintersportboekingen achterbleven bij eerdere prognoses. Onder dit gesternte was het lastig onderhandelen voor de NVLT. Geen van de bonden wilde een nieuwe crisis-CAO, terwijl de KLM aanstuurde op verlenging van de vigerende CAO tot april 2012. Dit zou het bedrijf lucht geven om te kijken hoe de financiële positie zich zou ontwikkelen. De KLM gaf aan dat er in ieder geval iets zou moeten worden gedaan aan de productiviteit. Redenen hiervoor waren de lagere opbrengsten, die waarschijnlijk niet snel meer op pre-crisisniveau terug zouden komen, de aanhoudend hoge kosten voor kerosine en de steeds sterkere concurrentie door maatschappijen uit het Midden-Oosten. Binnen Europa vormen de low-cost carriers met hun lage kostenbasis een steeds grotere bedreiging voor de KLM.
Uiteindelijk is voor een tussenoplossing gekozen. Per 1 januari worden de lonen met 1,25 procent verhoogd. Eind april volgt een eenmalige uitkering van 1,25 procent over zesmaal het salaris van april. In april 2012 gaan we verder met het CAO-overleg. Omdat er eerder dit jaar onvoldoende volume kon worden gegeven aan de Part 66-toeslag, wilden wij dit punt niet loslaten. Afgesproken is dat de toeslag per 1 januari zal worden verhoogd met 95 euro per maand. Deze toeslag wordt uitgekeerd in december. Ondanks het feit dat het bedrag nog lager is dan het bedrag dat wij voor ogen hebben, zien wij deze uitbreiding als een eerste positieve stap. In april zullen wij al onze andere voorstellen weer op tafel leggen, inclusief de hoogte van de Part 66-toeslag en de opbouw in de toekomst.
Ferry Laplooi

Transavia.com: terugblik op 2011

2011 was voor Transavia.com een overgangsjaar. Na het eerste jaar in hun bestaansgeschiedenis waarin een verlies werd geleden, moest Transavia reorganiseren om de toenemende concurrentie aan te kunnen met Easyjet en Ryanair. De operatie op Kopenhagen werd gestaakt. Het bedrijf startte met een fors bezuinigingsprogramma, dat zich vooral richtte op het terugdringen van de overhead.

Nachtdiensten
De technici van Transavia Technische Dienst werden bij de bezuinigingsoperatie niet gespaard. Weliswaar vielen er geen ontslagen, maar uitstromend personeel werd niet vervangen. Bovendien werd een nieuw rooster geïntroduceerd, waarbij het aantal nachtdiensten werd verhoogd naar het maximale aantal dat de arbeidstijdenwet toestaat. Vliegtuigen opereren in toenemende mate vanaf Rotterdam en Eindhoven. Dat betekent dat technici op Schiphol deels elders gestationeerd worden.

Uitstel van CAO-onderhandelingen
Vanwege de onzekere tijden wilde Transavia.com na de zomer niet beginnen met de onderhandelingen voor een nieuwe CAO. Men wilde afwachten wat de reorganisatie zou opleveren en hoe de economische situatie de cijfers zou beïnvloeden. De gezamenlijke bonden hebben aangegeven zich hier niet in te kunnen vinden. Vervolgens heeft Transavia.com telkens het overleg uitgesteld. Daardoor is er bij het ter perse gaan van dit magazine nog steeds geen nieuwe CAO.
Door de reorganisatie lijkt op dit moment de weg omhoog weer gevonden te zijn. Verwacht mag worden dat Transavia.com spoedig weer zwarte cijfers schrijft en dat de capaciteit in 2012 zal uitbreiden.
Ferry Laplooi

Zie ook het artikel: 'Transavia.com weer op weg naar een marginaal winstje' op blz. 11 in dit magazine.

CHC Helicopters: terugblik op 2011

2011 Was voor onze leden bij CHC Helicopters een jaar van continue bedrijfsvoering. De helikoptervloot werd vernieuwd en contracten verlengd. Zoals bekend is eind oktober 2010 de kortstondige erkenning van de NVLT bij CHC Helicopters in hoger beroep beëindigd. Wij waren toen in de voorbereidende fase voor de CAO-onderhandelingen, waarbij we ook de Unieleden zouden gaan vertegenwoordigen.
Omdat de erkenning enkele dagen voor de start van de onderhandelingen verloren ging, heeft de Unie op het laatste moment ook de NVLT-leden vertegenwoordigd. De Unie nam onze voorstellen mee naar de onderhandelingstafel. In zeer korte tijd is er toen een CAO afgesloten, waarbij veel van onze voorstellen zijn omgezet in CAO-afspraken.
Het aantal leden bij CHC Helicopters is ondanks deze tegenslag niet gedaald. Sterker nog: het aantal leden is iets gestegen.

Hoe nu vertegenwoordigen?
De duidelijke wens van deze leden om vertegenwoordigd te worden door de NVLT leken we onmogelijk waar te kunnen maken. De rechter heeft immers ander beslist. Een nieuwe gang naar de rechtbank zit er wat ons betreft niet in. Daarom hebben we gezocht naar een oplossing waar alle partijen zich in kunnen vinden. We willen nu onze leden laten vertegenwoordigen via onze samenwerking met de UOV-organisatie. Deze vorm van vertegenwoordiging wordt gedragen door onze leden in Den Helder.

Samenwerking met de Unie
Met de Unie (eveneens aangesloten bij de UOV) is afgesproken dat zij ons aan de CAO-tafel opnieuw gaan vertegenwoordigen. Dat doen zij op een manier die past binnen de statuten van beide organisaties. Een nieuwe woordvoerder, die wij ook al kennen van de NVLT-vertegenwoordiging bij transavia.com, zal het dossier van CHC Helicopters onder zijn hoede nemen. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de leden van de Unie en de NVLT gelijkwaardig zijn vertegenwoordigd. Er komt een gezamenlijk beleid ten aanzien van arbeidsvoorwaarden.

Onze leden krijgen een gedetailleerd voorstel voorgelegd tijdens een ledenvergadering bij CHC Helicopters.
Ron Scherft

Martinair: terugblik op 2011

Voor Martinair was 2011 een jaar met een rouwrandje. Per 1 november is de passagiersoperatie gestopt. Daarmee zijn de vier laatste Boeing 767-vliegtuigen uit de vloot verdwenen. De vrachttak heeft zich het afgelopen jaar redelijk hersteld na het ineenzakken van de economie in 2008.

Ander werk voor de technici
Technici van Martinair zijn gedetacheerd bij diverse bedrijven. Bij de KLM wordt na jaren van uitbesteding het FC-onderhoud aan de MD11-vloot van Martinair en de KLM weer op Amsterdam uitgevoerd. Zo'n twintig technici van Martinair zijn bij KLM gedetacheerd om dit onderhoud te realiseren. Bij Nayak wordt ondersteuning geboden aan de Embraer operatie. Transavia.com wordt bijgestaan door enkele luchtvaarttechnici die speciaal hiervoor een Boeing 737-training hebben gekregen.

Heilige huisjes
Voor 2012 blijft de situatie onzeker. Air France-KLM heeft kostenbesparingen aangekondigd, waarbij ook heilige huisjes tegen de vlakte zullen gaan. Voorlopig ziet het ernaar uit dat het MD11 FA-onderhoud naar de KLM zal gaan, terwijl de Martinair Technische Dienst het onderhoud van de steeds grotere Embraer vloot van de KLM Cityhopper gaat overnemen van Nayak, inclusief het platformonderhoud.

Te weinig leden
Helaas blijft het ledenaantal van de NVLT binnen Martinair beneden het vereiste om de arbeidsvoorwaardelijke erkenning aan te kunnen vragen. Dit baart ons ernstige zorgen. Wij constateren dat de beloning van de technici binnen Martinair achterloopt op die van hun collega's bij de KLM en Transavia.com. Het afgelopen jaar hebben wij een aantal leden succesvol bijgestaan op arbeidsvoorwaardelijk gebied. Dit zullen wij ook in de toekomst blijven doen. De NVLT zal zich blijven inzetten voor behoud van werkgelegenheid van de collega's bij Martinair. Helaas zijn onze mogelijkheden op dit moment beperkt, vergeleken bij de andere bedrijven binnen de KLM groep.
Ferry Laplooi

Samenwerking met de vakcentrale MHP/UOV

In augustus 2010 is de NVLT een proeflidmaatschap aangegaan met de Vakcentrale voor Middelbaar en Hogere Beroepsgroepen/Unie van Onafhankelijke Vakbonden (vakcentrale MHP/UOV). In 2011 heeft de samenwerking zijn beslag gekregen.

Via de vakcentrale ontvangen wij nu regelmatig informatie over veranderingen in bijvoorbeeld de sociale wetgeving en de uitwerking van het Pensioenakkoord. Dit geeft ons meer mogelijkheden om onze positie in het overleg te bepalen. In een aantal gevallen is door het Unie Servicebureau dit jaar juridische bijstand verleend aan individuele luchtvaarttechnici die in een arbeidsvoorwaardelijk conflict verwikkeld waren. Ook is op ons verzoek een arbeidsvoorwaardenonderhandelaar van het Unie Servicebureau aan de slag gegaan bij het CAO-overleg van Transavia.com. Onze kaderleden bij Transavia.com zijn over deze samenwerking zeer te spreken.

Lagere kosten bij inhuur expertise
Voor de NVLT levert de inhuur via het Unie Servicebureau een aanzienlijk kostenvoordeel op. In 2012 zullen bij diverse overleggen de pensioenen ter sprake komen. Dit vraagt om specifieke expertise. Wij zijn van plan om deze expertise in te huren bij de Unie. Ook hier valt zo een kostenvoordeel te behalen. Natuurlijk zullen wij de specifieke belangen van vliegtuigtechnici altijd voorop blijven stellen in de onderhandelingen. De NVLT blijft een eigen koers varen.

Platforms
Binnen de Vakcentrale MHP wil men bedrijfstak-specifieke platforms oprichten. De bedoeling is dat verschillende bonden die zijn aangesloten bij het MHP/UOV op die manier een effectievere afstemming en lobby kunnen voeren binnen een bedrijfstak. Het Platform Luchtvaart is zo'n platform. De Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) en de Vereniging van Hoger KLM Personeel (VHKP) hebben hiervoor het initiatief genomen. Natuurlijk zal de NVLT zich hierbij aansluiten.

Rechtstreeks
Het NVLT bestuur wil daarom in 2012 lid blijven van de Vakcentrale MHP/UOV. Wel hebben we de intentie om zodra dit mogelijk wordt ons rechtstreeks bij het MHP aan te sluiten en niet meer via het UOV. Tijdens de volgende Algemene Leden Vergadering zullen wij dit besluit ter goedkeuring voorleggen.
Ferry Laplooi

Solidariteitsverklaring SNMSAC – NVLT

In juni 2011 hebben de samenwerkende vakbonden afspraken gemaakt over solidariteit bij acties en het niet overnemen van 'besmet werk'. Hieronder is de verklaring opgenomen.

Gezamenlijke solidariteitsverklaring

De Franse en Nederlandse vakbond 'SNMSAC-UNSA' en 'NVLT' zijn vandaag in een gezamenlijke solidariteitsverklaring het volgende overeengekomen:

Onze vakbonden verbinden zich tot:

solidariteit naar elkaar.

1. het informeren over aankomende of bestaande conflicten m.b.t. werknemers en hun maatschappij.
2. het vaststellen van gevolgen van de betrokkenheid van beide bonden bij algemene of specifieke industriële of nationale acties.
3. het informeren over alle zaken die hebben geleid tot het beëindigen van een conflict.
4. het informeren van de betrokken maatschappij en andere maatschappijen over de reden van het conflict met de vakbond die de solidariteit verzoekt.
5.
6. het informeren van de werknemers (en leden) en het ondersteunen van elke actie die kan bijdragen tot een positief resultaat aan de conflictzijde.
7. het adviseren van de leden bij een uitgeroepen of uit te roepen actie van een van de vakbonden.
8. het informeren van de leden ten aanzien van besmet werk betreffende de maatschappij in conflict en hen aansporen geen besmet werk aan te nemen.

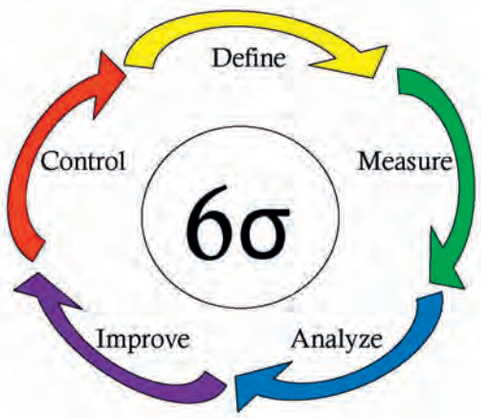
het respecteren van de regels voortvloeiend uit de collectieve arbeidsovereenkomsten aan Franse en Nederlandse kant.

Roissy, le 01-06-2011
De voorzitters van de NVLT en de SNMSAC

Een hype ontmaskerd

Lean & Mean

'Lean' Six Sigma is een wereldwijd toegepaste methodiek om bedrijfsprocessen te stroomlijnen. Het gaat erom de kwaliteit omhoog te brengen en de kosten van de productie naar beneden.
Om te beginnen vertel ik even iets meer over de 'Lean-Mode-Gril'. Dit vinden veel managers tegenwoordig erg leuk, dus velen van u zullen ermee te maken krijgen. Een van de 'Lean'-methoden die het Lean-systeem voorschrijft, is het stellen van vijf tegenvragen als een werknemer een voorstel doet of serieuze vraag stelt. In het kader van een 'root cause-analyse' moet de moderne manager de vijf Why's ofwel de Why-Why-Why-analysemethode toepassen. Dit herhaaldelijk stellen van de 'waarom'-vraag moet leiden naar de root cause, de wortel, van het probleem of de vraag.
En als we dan uiteindelijk weten wat de root cause is, wordt het tijd om te gaan 'kaizen'. Dat is het stapsgewijs verbeteren van de waardestroom richting 'TrueNorth'.



'True North' houdt in dat we niet zomaar *alles* verbeteren, maar alleen die zaken die belangrijk zijn voor de waardestroom richting de klant. Tja... zo kan ik nog wel even doorgaan.
Als 'waardestroom', niet helpt, kunnen we ook nog vertrouwen op Takttijd, Heijunka, Jidoka, Poka-yoke, Lean Transformatie, Go to the Gemba, SMED of de 5S, die verwijst naar de vijf Japanse woorden seiri, seiton, seison, seiketsu, shitsuke.

Snapt u het nog?

Dit 'Lean-systeem' is een heuse hype. Waar zou het toch vandaan komen? Peuters? Die hun ouders helemaal gek maken met al hun '*waarom*'*-vragen* ... Oeps!
Dus, weet wat u teweeg brengt als u een opmerking plaatst of een vraag stelt aan uw plaatselijke manager. Als de tegenvraag een 'why' of 'waarom' is, let dan op. U bent waarschijnlijk beland in het 'Lean-systeem'. Begin daarom uw vraag of opmerking altijd met 'OMDAT'!

Albert Hagen

Einde spaarloonregeling
Op 1 januari 2012 wordt de spaarloonregeling beëindigd. Dit gebeurt in het kader van de door dit kabinet aangekondigde bezuinigingsmaatregelen. De spaarloonregeling stelt werknemers in staat een bedrag van 613 euro per jaar te sparen uit het brutoloon. De belangrijkste voorwaarde was dat de opgebouwde bedragen vier jaar lang op een geblokkeerde rekening stonden voordat ze werden opgenomen. Deze voorwaarde is nu geschrapt. Het gehele spaarloonsaldo is dus per 1 januari 2012 vrij opneembaar. Hoe u het vrijgevallen spaarsaldo kunt opnemen hangt af van de bank waar de spaarloonregeling is ondergebracht. U kunt er ook voor kiezen om het saldo op de geblokkeerde spaarloonrekening te laten staan. In dat geval blijft de vrijstelling in box 3 in stand totdat de opgebouwde bedragen na vier jaar vrijvallen. Vooral als u boven de grenzen van de vermogensvrijstellingen uitkomt, kan dit fiscaal interessant zijn.
Meer weten over de spaarloonregeling?
Kijk op: www.belastingdienst.nl of www.rijksoverheid.nl.

Pensioenen onder druk
Op 31 december 2011 maken de pensioenfondsen hun balans op. De verwachting is dat de dekkingsgraden gedaald zijn. Dat komt door lage rentestanden waartegen de verplichtingen van de fondsen moeten worden gewaardeerd en het slechte sentiment op de beurzen. Ook rekenen de pensioenfondsen dit jaar met nieuwe sterftetabellen. De levensverwachting van de gemiddelde fondsdeelnemer is gestegen.
Het is dus maar zeer de vraag of de pensioenfondsen de pensioenen in 2012 kunnen en mogen indexeren. Is er een dekkingstekort, dan moeten zij herstelplannen indienen bij De Nederlandse Bank. Pas als het pensioenfondsvermogen voldoende is hersteld, kan men de zogenaamde 'inhaalindexatie' toepassen voor die jaren dat de pensioenen niet zijn geïndexeerd.
Bij het KLM grondfonds zullen de premies voor de werknemer per 1 januari met 1 procent stijgen naar 4,2 procent. Zie hiervoor ook onze nieuwsflits: 'Pensioenpremie KLM grondfonds stijgt' op de website van de NVLT.
We verwachten dat 2012 voor de NVLT een jaar wordt van intensief overleg over de pensioenen van onze leden. Naar aanleiding van het Pensioenakkoord zijn aanpassingen van de pensioenregelingen nodig. Bovendien heeft het KLM Grondfonds (Blue Sky Group) aangegeven dat de huidige uitvoeringsovereenkomst niet langer houdbaar is. Het overleg hierover is inmiddels gestart.

Nieuw: NVLT-groep op LinkedIn
Sinds kort heeft de NVLT een groep op LinkedIn aangemaakt voor de leden. LinkedIn is een sociale netwerkpagina à la Hyves of Facebook, maar dan gericht op professionals. Via een groep kunnen leden gemakkelijker contact met elkaar leggen en ervaringen uitwisselen. Iedereen die op LinkedIn een profiel heeft aangemaakt kan lid worden van de NVLT-groep. Kijk op www.linkedin.nl voor informatie en aanmelding.
Ferry Laplooi

HAKO
Installatie-en loodgietersbedrijf
Gas- en CV installaties • Sanitair
Water- zink- en dakwerken
Laat op tijd door ons Uw CV-ketel reinigen.
Alle merken ketels.
NVLT - leden 10% korting!
Rembrandt van Rijnhof 6
1394 EJ Nederhorst den Berg
Telefoon 0653975665
e-mail hako.cv@gmail.com

Transavia.com op weg naar een marginaal winstje

Gezonde koers

Transavia.com weet het altijd bescheiden te brengen. Maar uit de diverse vergaderingen die de NVLT heeft bijgewoond namens de leden, kunnen we concluderen dat transavia.com weer een gezonde koers vaart. In 2011 zijn er veel veranderingen doorgevoerd, gericht op het verlagen van de kosten en het verhogen van de productiviteit. Doel was het verlies van 20 miljoen om te buigen naar een marginale winst van 1 miljoen voor het huidige boekjaar.

Hiervoor zijn wel diverse veranderingen noodzakelijk geweest. Transavia.com is er nog lang niet. Als we de heer Graber en zijn financiële man, de heer Hougee moeten geloven, moet transavia.com de koers van 'bezuinigen' verder doorzetten om weer structureel winstgevend te worden en te blijven. De NVLT is van mening dat niet alleen de grond moet bezuinigen, maar dat ook de cabine en vliegers mee moeten bewegen.

Andere bloedgroepen aan zet
Bij transavia.com hebben we het afgelopen jaar de bezuinigingen hoofdzakelijk zien plaatsvinden bij haar grondoperatie en het grondpersoneel. Aangezien de grond al 6 procent heeft bezuinigd heeft de NVLT, en overigens ook de andere grondbonden, het standpunt ingenomen dat nu de andere bloedgroepen als cabine en vliegend personeel aan zet zijn. Transavia.com noemt de bezuinigingen die zijn doorgevoerd in 2011 geen reorganisatie, omdat alle veranderingen op vrijwillige basis gebeuren en alles binnen de huidige CAO-regels ten uitvoering wordt gebracht. De NVLT ziet het net even anders. Daarom houden we het proces scherp in de gaten.

Concurrentie
Als we kijken naar de moedermaatschappij KLM, die dit jaar in de rode cijfers belandt, doet transavia.com het dus goed. We zien dat transavia.com de concurrentie van Ryanair, EasyJet en Vueling aardig aan kan. Wel loopt transavia.com wat bedrijfsvoering betreft ver achter. Transavia.com kijkt zeker naar de businessmodellen van de concurrenten en gaat de succesvolle elementen in de toekomst toepassen in de eigen bedrijfsvoering.

Groei in de regio's
De komende drie jaar zal transavia.com haar groeipotentieel voornamelijk gaan uitbuiten door uitbreiding in de regio's. Zo zullen de vliegbewegingen op Eindhoven Airport de komende drie jaar explosief gaan groeien. Ook Rotterdam gaat mee in deze regiogroei. Op termijn zal transavia.com haar operatie in Eindhoven net zo groot gaan maken als die op Rotterdam. Ook Amsterdam zal een groei doormaken, al zal deze groei volgens transavia.com achter blijven bij de groei in de regio's.

Nachtdiensten
De NVLT steekt veel energie in de controle op het naleven van het huidige CAO. Omdat transavia.com de laatste tijd graag de grenzen opzoekt van de regelingen in het CAO, zal het bedrijf op haar personeelsbestand moeten gaan letten wat betreft gezondheid, inzetbaarheid en motivatie. De NVLT begrijpt dat transavia.com de grenzen opzoekt tijdens de zomeroperatie. Maar men moet het personeel niet gaan overbelasten. Zo weten we dat bij transavia.com de werkdruk in de nachtdiensten hoog is en dat het onderhoudspersoneel zoveel mogelijk wordt ingezet in de nachtelijke uren. In de huidige CAO is daar een limiet voor gesteld. De NVLT houdt transavia.com aan deze limiet en zal met het bedrijf overleggen om in het kader van goed werkgeverschap een regeling te ontwerpen om een goede nazorg te bieden aan werknemers die aangeven problemen te hebben met de vele nachtdiensten.

Vliegveiligheid
Het valt de NVLT op dat de Technische Dienst van het bedrijf steeds meer vliegtuigen afhandelt met steeds minder luchtvaarttechnici. Een topprestatie, maar men moet wel de kwaliteit en de veiligheid in de gaten houden. Meer vliegtuigen afhandelen met minder personeel betekent vaak slimmer en sneller werken. We moeten er met zijn allen op letten dat dit niet ten kosten gaat van de vliegveiligheid!

Rest ons nog om alle leden en niet-leden veel gezondheid en wijsheid te wensen voor 2012. Namens het voltallige NVLT bestuur - Ron Scherft, Ferry Laplooi, Alfons Meijboom, Rene Vagevuur, Dirk-Jan van de Heuvel, Rob Swankhuizen en Peter de Moor - en de transavia.com kaderleden Erik Kramer, Jeroen Peiffer en Martijn van Wijk.

Peter de Moor.

Meldplicht onveilige situaties

Heeft u al eens een voorval gemeld?
Deze vraag zou elke luchtvaarttechnicus aan zichzelf moeten stellen. De NVLT vindt het belangrijk dat men voorvallen meldt en blijft melden. De NVLT heeft meermaals aangegeven:
"Het melden van voorvallen in de burgerluchtvaart maakt deel uit van de werkzaamheden van de certifying staff." Omdat luchtvaarttechnici dagelijks werkzaamheden uitvoeren aan vliegtuigen, zoals verwisselingen van onderdelen, inspecties en controles, worden zij ook wel geconfronteerd met een onveilige situatie in of rondom het vliegtuig. Deze situatie wordt een 'voorval' genoemd. Een dergelijk voorval moet aan de autoriteiten gemeld worden.
De meldplicht voor de luchtvaarttechnici in Nederland heeft zijn oorsprong in de Europese Richtlijn 2003/42/EG, daterend van 13 juni 2003. Het betreft een aantal artikelen in de 'Regeling melding voorvallen in de burgerluchtvaart'. Hieronder enkele citaten uit deze regeling.

- *Artikel 1*
- *a. ABL: Analyse Bureau Luchtvaartvoorvallen van de Inspectie Verkeer en Waterstaat;*
- *b. verplichte melder: degene, die ingevolge artikel 1, eerste lid, van het Besluit melding voorvallen in de burgerluchtvaart, verplicht is tot het melden van een voorval, als bedoeld in artikel 1.1 van de Wet luchtvaart.*

Welke personen er een meldplicht hebben is te vinden in het 'Besluit melding voorvallen in de burgerluchtvaart'. De certifying staff worden in dit besluit genoemd als verplichte melders. Artikel 2 maakt duidelijk waar de melding moet worden gedaan.

- *Artikel 2*
- *Een verplichte melder meldt voorvallen aan het ABL.*

Het ABL van de Inspectie van Verkeer en Waterstaat inventariseert en categoriseert de gemelde voorvallen en gebruikt de gegevens voor trends en analyses.
De conclusies zijn bedoeld om van te leren. De NVLT denkt dat deze gegevens er op termijn toe zullen bijdragen dat de risico's in de burgerluchtvaart worden geminimaliseerd.

Een bijlage uit de regeling geeft een lijst met voorbeelden van voorvallen weer die verplicht aan het ABL gemeld moeten worden. Belangrijk is om te weten dat deze lijst slechts voorbeelden geeft en niet volledig is. Als een onveilige situatie niet in de lijst voorkomt, bepaalt de luchtvaarttechnicus zelf of de situatie onveilig is, onveilig is geweest of had kunnen gaan worden. Hij of zij moet deze voorvallen dus altijd melden!

De NVLT vindt het belangrijk dat het bedrijf waar luchtvaarttechnici werken ook op de hoogte wordt gesteld van het voorval dat wordt gemeld. Het stelt

het bedrijf in de gelegenheid om hierop adequaat actie kunnen nemen. De NVLT vraagt dan ook aan haar leden om voorvallen ook aan het bedrijf te melden waar zij werken.

In de regeling wordt ook gesproken over de zogenaamde 'postbusfunctie' van de bedrijven. Deze functie staat bij de NVLT nog steeds ter discussie.
Het rapport van de commissie van Delden, genaamd 'Van Registreren naar Regisseren', die de regeling heeft geëvalueerd, had namelijk vraagtekens bij de 'postbusfunctie'. Het rapport geeft aan:

- Het gros van de meldingen wordt centraal vanuit de bedrijven doorgemeld aan ABL. Een dergelijke 'postbusfunctie' via de bedrijven kan er toe leiden dat informatie wordt bewerkt of gefilterd.
- Als werknemers alle voorvallen direct bij het ABL melden, kan het zijn dat de bedrijven een deel van voor de hen relevante informatie missen. Het nadeel is echter dat er geen zekerheid is dat bedrijven ook alle meldingen die intern zijn gedaan door de meldplichtigen daadwerkelijk doorzetten naar het ABL.

De NVLT pleit ervoor dat de 'postbusfunctie' wordt geformaliseerd, zodat zeker is dat alle gemelde voorvallen naar het ABL worden doorgestuurd.
Dit beschermt ook de luchtvaarttechnici met een meldingsplicht aan het ABL. De sanctie voor het niet melden van een voorval kan oplopen tot 1000 euro. Gelukkig heeft het IVW tot nu toe nog geen sanctie aan een luchtvaarttechnicus gegeven.
De Europese Richtlijn wordt op dit moment herzien. Uiteraard heeft de NVLT haar opmerkingen aan de Europese Commissie doorgegeven. Het wachten is op een eventuele aanpassing van de regeling. Dit kan nog wel enige tijd duren. Wij gaan er vanuit dat de NVLT-leden voorvallen zullen blijven melden.

Het melden van voorvallen is ook uw werk!
Namens het bestuur van de NVLT

Meer weten?
De volledige tekst van de Regeling melding voorvallen in de burgerluchtvaart is te lezen op:

www.wetten.overheid.nl/BWBR0020925

Muscae volitantes & hyperacusis

Ieders zicht wordt vertroebeld

Het contrast is groot. We hebben nog een lange weg te gaan. Dat doorzetters de vrije hand krijgen om naar eigen inzicht de organisatie op orde te krijgen, is voorlopig ondenkbaar. Het is duidelijk dat we ambitie hebben om bij de top te behoren. We beschikken over geweldige medewerkers, maar dat komt nauwelijks dankzij de werkwijze van de bedrijven. Mogelijk komt dat door de Nederlandse bedrijfscultuur: die is wel ondernemend, maar weinig vooruitstrevend.

Als gedreven medewerkers het vertrouwen krijgen, ligt succes binnen handbereik. Het centrum van de organisatie moet daarom bestaan uit gedreven medewerkers met een visie. Pas daarna specialisten selecteren, die in hun eigen werkomgeving prestaties kunnen realiseren. Die prestaties zullen anderen weer stimuleren om samen te werken. Op deze wijze ontstaat een sterk team, dat de kosten beperkt houdt. Nu blijkt helaas in de praktijk nog dat veelal eerst de specialisten worden gekozen. Zij gaan vervolgens gaan nadenken over een te volgen strategie. Dat is de omgekeerde wereld.

Het feit dat anderen geen succes wordt gegund, is een herkenbaar beeld. Dat je eventueel zelf ook goede resultaten kunt behalen, vinden velen van ondergeschikt belang. Dit is een voorbeeld van hoe ieders beeld wordt vertroebeld.

Maar het begint misschien al met de eerste geluiden die worden gehoord. Vaak halve waarheden, doorspekt met eigen interpretaties. En als het daaropvolgende beeld dan niet goed is, leidt dat tot een vorm van 'hyperacusis'. Dat is een vorm van overgevoeligheid voor de geluiden van anderen. Heel herkenbaar is het luisteren zonder te willen begrijpen wat er gezegd wordt. Dat lijkt uiteindelijk op ongemotiveerd zijn.

Bij voortduring wordt iedereen aangespoord om te ontwikkelen, flexibel te zijn, te veranderen. Dat mensen gewoon hun werk doen, is niet voldoende. Van een ieder wordt verwacht meer perspectief (geld) te realiseren. Het belangrijkste, het werk zorgvuldig uit te voeren, lijkt wel vergeten. Er wordt gewerkt om zo snel mogelijk te kunnen veranderen. Zo is iedereen wel bezig met zichzelf, maar niet met het gezamenlijk belang.

Maar misschien vergt het individu ook te veel van zichzelf. De hersenen maken een selectie van datgene wat in een bepaalde context bruikbaar is. Te veel indrukken en emoties leiden tot stress en uiteindelijk tot crash of burn-out. Mensen ervaren alle informatie, in beeld en geluid, soms als een overvloed. Dat is onaangenaam of zelfs pijnlijk. Het verwerkingsproces wordt verstoord. Dit leidt tot negatieve reacties. Op het sociale vlak zal het iemands mogelijkheden sterk inperken.

Niet intelligentie, maar vooral vertrouwen, zelfdiscipline, doorzettingsvermogen en organisatievermogen leiden tot succes. Deze eigenschappen zijn tot wel vijf keer zo belangrijk als intelligentie. Zelfs motivatie is twee keer zo belangrijk als intelligentie.

Het is ook belangrijk dat je een goede conditie hebt. Een organisatie in een slechte conditie is eenvoudig te herkennen. De kenmerken zijn altijd hetzelfde. Er is geen vertrouwen in het management en het management meent dat de medewerkers geen gevoel hebben voor het bedrijfsbelang. Over en weer heerst teleurstelling.

Een organisatie moet dus ook fit zijn. Niet door steeds te reorganiseren, maar door processen doordacht te verbeteren waar dat nodig is. Het herstellen van vertrouwen in de integriteit van de bedrijfsleiding, leidt tot meer betrokkenheid. Dit herstel wordt bepaald door zichtbaar voorbeeldgedrag van managers en hun aanwezigheid op de werkvloer. Hun taak is mensen intensief te helpen het werk te doen wat bij hen past. Dat is motiverend. Daardoor wordt werk leuk in plaats van noodzakelijk. Dan stijgt de productiviteit en de tevredenheid en keert het vertrouwen terug.

Mensen die gek genoeg zijn door te denken dat ze hun omgeving kunnen verbeteren, doen dat uiteindelijk toch. Dat is de kracht van doordacht.
De beste wensen voor 2012.
Rob van Leeuwen

Part-M, Part-145 en Part-147 zijn onlangs aangepast

Op 21 October 2011 heeft de Raad van de Europese Commissie de voor de certifying staff 'O' zo bekende Europese Verordening (EG) Nr. 2042/2003 d.m.v. Verordening Nr. 1149/2011 aangepast ofwel geamendeerd.

De reden van dit amendement geeft de Commissie weer in de Verordening Nr. 1149/2011

"Om een hoog uniform niveau van luchtvaartveiligheid in Europa te behouden, moeten de huidige eisen en procedures betreffende de permanente luchtwaardigheid van luchtvaartuigen en luchtvaartproducten, -onderdelen en uitrustingsstukken, en betreffende de goedkeuring van bij voornoemde taken betrokken organisaties en personen, worden gewijzigd, met name om de opleidings-, examinerings-, kennis- en ervaringseisen voor de afgifte van bewijzen van bevoegdheid voor onderhoud van luchtvaartuigen te actualiseren en om deze eisen aan te passen aan de complexiteit van de verschillende categorieën luchtvaartuigen."

In de Verordening nr. 2042/2003 staan de Parts vermeldt, de Part-145, Part-M en Part-147 zijn geamendeerd. In de NVLT Nieuwsbrief van 19 november 2009 en 28 januari 2010 hebben wij U hier op reeds geïnformeerd wat er eventueel zou kunnen gaan veranderen. In het volgende blad gaan we dieper op de veranderingen in.

De in Europa geregistreerde 145-vliegtuigonderhouds-organisaties, operators en 147- opleidingsinstituten behoren respectievelijk haar Maintenance Organisation Exposition (M.O.E), Continuing Airworthiness Management Exposition (C.A.M.E.) en Maintenance Training Organisation Exposition (M.T.O.E.) op dit amendement aan te passen en de betrokkenen te informeren.

Voor meer info Nederlandse versie, ga naar :

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:315:0001:0165:NL:PDF

En de Engelse versie:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:315:0001:0165:EN:PDF

Er zijn NVLT caps

'Wear them with pride'

Ze worden zo goed als mogelijk gedistribueerd.
Je kunt ze ook afhalen op kantoor.

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:

- Standaardlidmaatschap 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 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 de 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 biedt 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 _____ Woonplaats _____

Telefoonnummer/GSM _____

E mail adres _____

Werkgever _____

Functie _____

Autorisatie(s) _____

Dit formulier kunt u sturen naar:
De Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici
Stationsplein 326
1117CK Schiphol

NVLT
Bezoekadres: Stationsplein 326
Gebouw 144 kamer 225
1117CK Schiphol Oost
Telefoon 020-3483492 Fax 020-3483496
E-mail: info@nvlt.org
Ledenadministratie: leden@nvlt.org