NVLT MAGAZINE

Algemeen informatie bulletin voor luchtvaarttechnici

6e JAARGANG APRIL 2010

In dit nummer o.a.

- Effect van een AIVD beslissing
- NVLT erkend als CAO partij CHC HN
- In de ploegendienst tot je 67ste..
- Uit de hand gelopen hobby's
- NVLT en MartinAir
- "Sign-off" of CRS
- Op bezoek bij de zuster organisatie
- Wat doet een "Technical Rep?"

Van de voorzitter

Na een interne reorganisatie presenteren wij het eerste magazine van 2010. Onze doelstelling is om vanaf dit jaar eenmaal per kwartaal een nieuw magazine uit te geven. Serieuze onderwerpen zullen worden afgewisseld met luchtige thema's, maar het magazine is altijd informatief en lezenswaardig.

Erkenning

Ik heb al eerder geschreven dat de vereniging gestaag groeit. Nu groeien wij ook verder in de bedrijven die niet traditioneel onze wortels vormden.
Naast KLM en Transavia.com zijn wij nu ook erkend bij CHC NH in Den Helder. Ook het aantal leden bij Martinair groeit gestaag. Wij gaan bij onszelf te rade of - en zo ja, wanneer - we ook daar de erkenning moeten aanvragen.

De pijn van de crisis

Het valt niet mee om met de luchtvaartbedrijven goede arbeidsvoorwaarden voor onze leden af te spreken. De economische malaise duurt voort en ondanks een heel licht herstel is er nog een grote achterstand. Voor dit jaar zullen we waarschijnlijk geen meters gaan maken in de CAO-onderhandelingen bij KLM en Transavia.com. Wordt het wéér een crisis-CAO? Waarschijnlijk wel.
Het goede nieuws is dat er nog geen gesprekken op de agenda staan over een sociaal plan. Het beleid dat KLM voert voor de hele KLM groep werpt zijn vruchten af. Je baan en functie behouden is al een groot goed in deze tijd.

Aansluiting?

De omvang van onze activiteiten neemt toe. Het bestuur, kaderleden en anderen die zich inzetten voor de vereniging doen dit op vrijwillige basis. Zij hebben daarnaast een vaste baan. Daarom hebben we hulp nodig. Al geruime tijd zijn wij in gesprek met het MHP. Het MHP is één van de drie grote vakorganisaties, naast FNV en CNV. Het doel van die gesprekken is aansluiting te zoeken bij het MHP als onafhankelijke vakbond. Daarbij staat onze onafhankelijkheid voorop. Als we ons bij een grotere bond kunnen aansluiten heeft dat voordelen voor de vereniging. Direct toegang tot de Raad van de Arbeid, de SER en de politiek helpt ons om beroepsgerelateerde problemen effectiever op te lossen. Steun en advies uit het servicecenter kan ons helpen bij de onderhandelingen voor CAO's.
De resultaten van de gesprekken zullen wij natuurlijk aan de leden voorleggen. De leden moeten daar uiteindelijk hun toestemming voor geven.

Professionalisering

Wij hopen dit jaar de professionalisering van de vereniging af te kunnen ronden zodat wij op de diverse CAO-tafels goed beslagen ten ijs kunnen komen en ook richting de politiek onze problematiek bespreekbaar kunnen maken.
Verder hebben wij onze contacten met SNMSAC - de Franse vakbond voor luchtvaarttechnici - geïntensiveerd. Zo kunnen wij nu over en weer afstemmen over ontwikkelingen aan beide zijden van de Air France – KLM-groep en daar ons beleid op afstemmen.
Lustrum
Op 22 mei vieren we ons tienjarig bestaan. Dit is een mijlpaal in onze geschiedenis. Een geschiedenis waarin wij tumultueuze acties hebben gezien en met het mes op tafel onderhandelingen hebben gevoerd. Maar, zeker de laatste 6 jaar, is het vooral rustig doorpolderen aan de overlegtafels...
Dit laatste blijkt meer op te leveren, al gaat het langzaam. Bij de KLM hopen we dit jaar het 'GWK-probleem' op te kunnen lossen, of op z'n minst daar de aanzet voor te kunnen geven.

2010 wordt een belangrijk jaar. We kunnen de steun van alle leden gebruiken. Verder willen we doorgroeien naar een groot aantal leden. Dat kan alleen als de professionalisering van de vereniging dit jaar wordt voortgezet.

Met vriendelijke groet,
Ron Scherft
Voorzitter

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

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

Het effect van een AIVD-beslissing

Ik loop door de stad en geniet van het mooie voorjaarsweer. Een mager zonnetje schijnt op mijn hoofd en de geur van het voorjaar hangt in de lucht.Plotseling wordt mijn aandacht getrokken door tumult. Mensen schreeuwen ergens verderop. Ik zie een persoon mijn kant op komen, die wordt achtervolgd door anderen.Het geschreeuw wordt nu beter verstaanbaar. Ik begrijp eruit dat hij iets heeft gedaan dat niet door de beugel kan. Er wordt geroepen: "Hou die vent tegen, hij heeft een tas gestolen".Zonder na te denken grijp ik hem bij zijn jas en werk hem hardhandig tegen de grond. Het is niet mijn bedoeling, maar de persoon slaat met zijn hoofd tegen de grond en raakt gewond. Hij blijft bij bewustzijn, maar bloedt flink uit een hoofdwond.De man geeft zijn vluchtpoging op en de tas, die hij in zijn handen geklemd heeft, wordt hem afgenomen. De tas is van een vrouw, die aan komt rennen. Ze bedankt me hartelijk voor het tegenhouden van de man. Die zit nu verslagen op de grond. Een politieagent neemt de man van me over. Hij wordt in een politiebusje afgevoerd.

Een onverwachte wending

De politieagent vraagt me of ik nog even een paar vragen wil beantwoorden en mijn contactgegevens wil geven voor het geval de verdachte voor de rechter zou moeten verschijnen of wanneer er nog vragen zouden opkomen bij de politie. Dat doe ik natuurlijk want ik ben nu eenmaal een behulpzaam mens en ik vind dat onrecht bestraft moet worden.Twee dagen later word ik gebeld. "Politiebureau Warmoesstraat. U bent meneer Pieterse?" Ja, dat ben ik. "Zou u even naar het bureau willen komen? We hebben nog een paar vragen ten aanzien van het incident twee dagen geleden." "Dat is goed, ik kom er aan". Op naar het bureau."Goedemiddag, meneer Pieterse. Volgt u mij even?" Ik word naar een verhoorkamertje gebracht. De politiebeambte begint met de mededeling dat ik door de verdachte ben aangeklaagd wegens zware mishandeling. De beambte vertelt me dat de zaak in behandeling wordt genomen door de officier van justitie. Ik kan binnenkort een dagvaarding tegemoet zien. Voor de rest van zijn verhaal heb ik geen belangstelling meer. Ik zeg dat ik verder mijn mond dicht houd en een advocaat wil raadplegen.

Veroordeeld!

Zes maanden later - ik was het hele geval al bijna vergeten - wordt er aangebeld. Voor de deur staat een man die me een enveloppe aanreikt: "U bent gedagvaard". Op 15 november moet ik voor de rechter verschijnen. De aanklacht luidt 'zware mishandeling en het plegen van overmatig geweld bij een aanhouding'.Het proces verloopt niet goed. Ik word veroordeeld tot een flinke geldboete en 60 uur taakstraf. Mijn conclusie: dat is de laatste keer dat ik nog een hand uitsteek om iemand in nood te helpen. In overleg met mijn advocaat besluit ik in hoger beroep te gaan.

Nieuwe Schiphol-pas

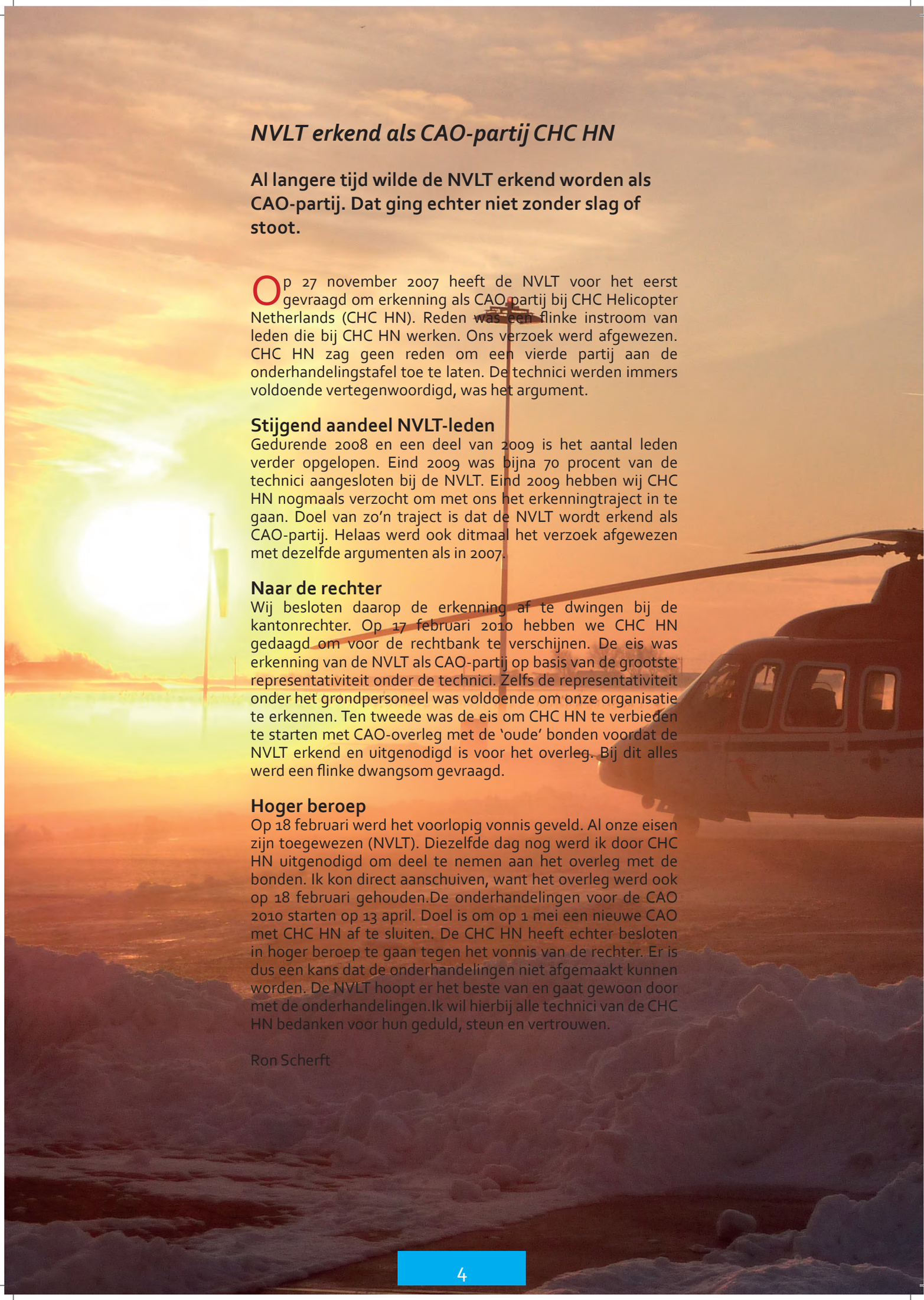
Ik werk op Schiphol en zorg er daar voor dat vliegtuigen technisch voor honderd procent gereed staan voor een veilige vlucht. Dagelijks betreed ik de luchthaven en wordt daarbij uitvoerig gecontroleerd op zaken die de veiligheid van de luchthaven, passagiers en vliegtuigen in gevaar kunnen brengen. Ik doe dit werk al twintig jaar met veel plezier, want het is een mooi en dynamisch beroep.Omdat mijn Schiphol-pas binnenkort verloopt, dien ik een aanvraag in voor een Verklaring van Geen Bezwaar. Dit document heb ik nodig om mijn pas te kunnen vernieuwen. De pas heb ik nodig omdat mijn functie een vertrouwensfunctie is in het kader van de wet veiligheidsonderzoeken. Na zes weken krijg ik een brief van de AIVD. De instantie deelt mee dat het onderzoek heeft uitgewezen dat ik een strafbaar feit heb gepleegd. Om die reden kan ik geen Verklaring van Geen Bezwaar krijgen. Deze brief slaat in als een bom. Geen Schiphol-pas betekent dat ik niet meer kan werken in het beveiligde gebied van de luchthaven. Wat moet ik nu doen?

Dreigend ontslag

Ook mijn werkgever is inmiddels geïnformeerd.Ik besluit tegen deze beslissing van de AIVD in beroep te gaan. Mijn werkgever vertelt me dat hij de beroepszaak afwacht. Maar als dit tot een afwijzing leidt, zal hij tot ontslag overgaan. "Er is geen basis meer voor vertrouwen", zegt hij. Tellen 20 jaar trouwe dienst dan niet meer mee? Kan ik niet buiten de beveiligde zone werken? Het antwoord is 'nee'.Inmiddels zit ik in een zeer problematische situatie. Een hoger beroepszaak tegen de beslissing van de AIVD en tegelijkertijd moet ik mij bij de rechter verweren tegen ontslag. Ik zie de toekomst somber in. En dit alles omdat ik heb geholpen bij de aanhouding van een crimineel! Deze laatste loopt overigens inmiddels al weer vrij rond.

Ongelooflijk?

"Dit kan toch niet waar zijn, denk je dan." Toch is het zo. Dit verhaal is echt gebeurd. Daarom wil ik iedereen op het hart drukken dat het niet vanzelfsprekend is dat je het beroep waar je van houd tot je pensioen kan blijven uitoefenen. Externe factoren, hoe onbetekenend ook, kunnen er toe bijdragen dat je leven plotseling op z'n kop wordt gezet. In Den Haag moeten de verantwoordelijken voor het starre AIVD-beleid eens wakker geschud worden. Een mooie taak voor de NVLT dit jaar!
Ron Scherft



NVLT erkend als CAO-partij CHC HN

Al langere tijd wilde de NVLT erkend worden als CAO-partij. Dat ging echter niet zonder slag of stoot.

Op 27 november 2007 heeft de NVLT voor het eerst gevraagd om erkenning als CAO partij bij CHC Helicopter Netherlands (CHC HN). Reden was een flinke instroom van leden die bij CHC HN werken. Ons verzoek werd afgewezen. CHC HN zag geen reden om een vierde partij aan de onderhandelingstafel toe te laten. De technici werden immers voldoende vertegenwoordigd, was het argument.

Stijgend aandeel NVLT-leden

Gedurende 2008 en een deel van 2009 is het aantal leden verder opgelopen. Eind 2009 was bijna 70 procent van de technici aangesloten bij de NVLT. Eind 2009 hebben wij CHC HN nogmaals verzocht om met ons het erkenningtraject in te gaan. Doel van zo'n traject is dat de NVLT wordt erkend als CAO-partij. Helaas werd ook ditmaal het verzoek afgewezen met dezelfde argumenten als in 2007.

Naar de rechter

Wij besloten daarop de erkenning af te dwingen bij de kantonrechter. Op 17 februari 2010 hebben we CHC HN gedaagd om voor de rechtbank te verschijnen. De eis was erkenning van de NVLT als CAO-partij op basis van de grootste representativiteit onder de technici. Zelfs de representativiteit onder het grondpersoneel was voldoende om onze organisatie te erkennen. Ten tweede was de eis om CHC HN te verbieden te starten met CAO-overleg met de 'oude' bonden voordat de NVLT erkend en uitgenodigd is voor het overleg. Bij dit alles werd een flinke dwangsom gevraagd.

Hoger beroep

Op 18 februari werd het voorlopig vonnis geveld. Al onze eisen zijn toegewezen (NVLT). Diezelfde dag nog werd ik door CHC HN uitgenodigd om deel te nemen aan het overleg met de bonden. Ik kon direct aanschuiven, want het overleg werd ook op 18 februari gehouden.De onderhandelingen voor de CAO 2010 starten op 13 april. Doel is om op 1 mei een nieuwe CAO met CHC HN af te sluiten. De CHC HN heeft echter besloten in hoger beroep te gaan tegen het vonnis van de rechter. Er is dus een kans dat de onderhandelingen niet afgemaakt kunnen worden. De NVLT hoopt er het beste van en gaat gewoon door met de onderhandelingen.Ik wil hierbij alle technici van de CHC HN bedanken voor hun geduld, steun en vertrouwen.

Ron Scherft

PH-NZS

In de ploegendienst tot je 67ste…

Werken tot je erbij neer valt?

In een relatief korte periode zijn ons diverse VUT- en pensioenverworvenheden ontvallen. VUT-regelingen zijn fiscaal onaantrekkelijk gemaakt. Prepensioen behoort grotendeels tot het verleden. We moeten doorwerken tot 65 jaar en - als het kabinet zijn zin krijgt - straks zelfs tot 67 jaar.

Het kabinet is gevallen, maar de discussie is nog springlevend. In de komende jaren worden we geconfronteerd met allerlei oplossingen die politiek en sociale partners bedenken de beoefenaars van zware beroepen te behoeden voor de negatieve effecten van langer doorwerken.Wat voor een ideeën zingen rond? We horen van alles. Leg de bal bij de werkgever; laat iedereen die 30 jaar in een zwaar beroep heeft gewerkt toe tot de kantoren van het bedrijf waar hij of zij al die jaren heeft gewerkt. Desnoods met een boeteclausule!
Of: kijk naar het salaris. Voor zware beroepen worden lagere salarissen betaald. Dat lijkt vanzelfsprekend te zijn voor sommige sociale partners. Maar ik ben het hier volstrekt mee oneens.

Zwaar of niet zwaar?

Wat zijn zware beroepen? Laat de sociale partners dat maar beslissen. Een haast onmogelijke opgave!
In deze discussie heb ik nog niet gehoord wat de effecten zijn van vele jaren ploegendienstarbeid op werknemers. Onderzoeken hebben aangetoond dat het niet gezond is om 's nachts te werken. De onregelmatigheid kan op den duur diverse ziektes veroorzaken. Als we deze vorm van zwaarte niet meewegen in de beslissing of een beroep zwaar is of niet, gaat het de maatschappij vroeger of later veel geld kosten.

Kostbare regelingen

De vraag is: haalt men de 67 in goede gezondheid? Sommigen zullen dat wel redden. Maar hele generaties werknemers die op hun 16de begonnen zijn met werken, zullen dat hoogstwaarschijnlijk niet werkend halen. In het ultieme geval zal individueel 50 jaar in ploegendienst gewerkt worden. Waarschijnlijk zal de pensioengerechtigde leeftijd alleen maar gehaald worden vanuit een arbeidsongeschiktheidsituatie. Dat kost werkgevers ongelooflijk veel geld. Dat geld zal ergens vandaan moeten komen. Kostbare regelingen om in ieder geval uit de nachtdiensten te kunnen stappen, moeten dan sneuvelen. Ook de leeftijdsgebonden regelingen voor ploegendienstwerkers staan op de tocht. Het werk wordt dus in die laatste jaren alleen maar zwaarder, terwijl we het ook langer vol moeten houden.

Hoe houden we het betaalbaar?

Doorwerken tot 67 jaar is een lastig probleem. Hoe betalen we de pensioenen nog in de toekomst als de verhouding tussen werkenden en niet werkenden steeds schever groeit? Hoe gaan de werkgevers om met een groeiend aantal ouderen, vaak met maximale salarissen. Ze kunnen daardoor minder jongeren aannemen. Drijft deze maatregel de jeugdwerkeloosheid op? Wat zijn dan de kosten daarvan? Moeten de premies omhoog? Dat is slecht voor de economie. We gaan dan minder besteden: slecht voor de middenstand, maar ook voor de luchtvaart. Voor de luchtvaart? Ja, het pensioenprobleem is immers niet een uniek Nederlands, maar een Europees probleem.

Wie betaalt de rekening?

Er moet een betaalbare mogelijkheid komen om met pensioen te gaan vóórdat je erbij neervalt… Die rekening kunnen we bijna onmogelijk neerleggen bij het bedrijfsleven. We willen namelijk niet dat de kosten doorwerken in de andere arbeidsvoorwaarden. Zeker in de luchtvaart wordt het een zware opgave om iedereen die in ploegendienst werkt gezond de eindstreep te laten halen. Technici willen vaak niet van beroep veranderen. Zeker op latere leeftijd wordt het werken in ploegendienst een zware opgave.

Op zoek naar een oplossing

Op dit moment hebben ook wij geen oplossing voor dit precaire probleem. Een flexibele pensioenleeftijd, afhankelijk van het arbeidsverleden in kwantiteit en kwaliteit, zou het ultieme doel moeten zijn. De kosten daarvan zullen deels bij de werknemer terechtkomen. Ook hier zien wij vrijwilligheid bij werknemers als de oplossing. Daarvoor moet dan wel de ruimte gegeven worden in de pensioenwet en zo mogelijk in de fiscale wetgeving!

Tweezijdige solidariteit

Ouderen zouden solidair moeten zijn met jongeren. De meeste oudere werknemers hebben daar helemaal geen bezwaar tegen. Integendeel: werknemers moeten solidair met elkaar zijn, ongeacht hun leeftijd. Dat is goed voor de sfeer op het werk en draagt bij aan de productiviteit. Maar wat als dit ten koste gaat van de gezondheid van de oudere? Solidariteit werkt in beide richtingen. Ook de jongeren worden ouder. Die 'oudere' jongeren zullen dan hetzelfde meemaken als de 'oude' ouderen. Nachtdiensten worden zwaarder, haast ongemerkt, tot het evident wordt dat het de gezondheid schaadt.

Fit aan het pensioen beginnen

Ligt de oplossing in een vrijwillige bijspaarregeling, het anders inrichten van het werk, solidariteit tussen ouderen en jongeren? Mogelijk. We zullen hier de komende jaren hard aan moeten werken. Zorgen dat de oudere werknemer fit de eindstreep haalt en nog een redelijk aantal jaren van het pensioen kan genieten.

Marc Westenberg, NVLT-lid van het eerste uur:

"Telkens weer zijn er uit de hand gelopen hobby's"

Boeiend en enthousiast vertelt hij over vele reizen en avonturen in verre landen. Marc Westenberg (50) is een echte wereldreiziger. Een veelzijdig man, echt iemand die van afwisseling houdt. Naast zijn reguliere werk bij de KLM is hij op veel terreinen actief: als ondernemer, onderhoudsinspecteur op General Aviation vliegtuigen en coördinator voor het vliegwaardig maken van oude toestellen voor het Aviodrome.

Op Schiphol is hij niet alleen grondwerktuigkundige voor de grote toestellen van KLM, maar doet hij daarnaast alweer meer dan twintig jaar het onderhoud van de Cessna's van de KLM Aeroclub, die op Lelystad staan. Tijdens de vroege dienst houdt hij zich bezig met de 'grote' luchtvaart, in de vrije dagen en soms late dienst met de 'kleine' luchtvaart. Is zo'n Cessna vergelijkbaar met een Boeing? "Onderhoudstechnisch is dat totaal iets anders. Maar misschien juist daarom zo interessant", zegt Marc. Na dertig jaar wisseldiensten is hij helemaal gewend aan het ritme van vroege en late diensten. "Een baan van 9 tot 5? Nee, ik denk niet dat ik daar nog aan zou kunnen wennen", lacht hij. "Ik hou enorm van de vrijheid en de ruimte die de wisselende diensten me geven. Bijvoorbeeld om er dingen naast te doen. Als je pas om 15 uur begint, en je bent vanaf 8 uur al op, dan heb je natuurlijk alle tijd voor andere leuke activiteiten."

Luchtvaart zonder Grenzen

Bijvoorbeeld zijn bestuursfunctie voor Luchtvaart zonder Grenzen, een charitatieve organisatie waar veel luchtvaartpersoneel bij is aangesloten. Wereldwijd realiseert deze organisatie belangrijke humanitaire acties, bijvoorbeeld door slim gebruik te maken van niet-gebruikte ruimte in het vrachtruim om hulpgoederen naar Derde Wereldlanden te vervoeren. "We verzorgen ook de begeleiding van kinderen die voor een operatie naar Europa reizen, zetten vliegtuigen in voor humanitaire hulptransporten en ondersteunen hulporganisaties bij hun vliegdiensten. Bekend is ook de 'I can Fly-dag' - vliegplezier voor ernstig zieke kinderen. Als coördinator regel ik bijvoorbeeld dat kapotte vliegtuigonderdelen van hulporganisaties snel worden gerepareerd of nieuwe delen worden opgestuurd, legt Marc uit.

Verhuurbedrijf

Hij vertelt iets over de verschillende 'uit de hand gelopen hobby's', die - als hij niet oppast - steeds dreigen uit te groeien tot fulltime jobs. "Ik heb eigenlijk altijd wel twee of drie banen tegelijk gehad", verzucht Marc. Een voorbeeld was het luchtvaartverhuurbedrijfje op Schiphol-Oost, dat hij in de jaren '90 samen met een vriend runde in een leegstaande hangar. Het tweetal had de beschikking over enkele kleine toestellen die werden verhuurd aan vliegscholen. "Leuk en lucratief! De vliegscholen waren blij dat er huurtoestellen beschikbaar waren, zodat zij ze zelf niet hoefden aan te schaffen. En natuurlijk werden ze technisch tot in de puntjes onderhouden!"

Historische toestellen

Een speciaal plekje in zijn hart heeft de Douglas DC-2 ('Uiver'), het antieke toestel dat in 1999 door het Aviodrome uit de VS naar Nederland is gehaald. Het toestel werd beroemd toen de KLM de Londen-Melbourne race in 1934 ermee won. "In 1999-2000 was ik bij het luchtvaartmuseum gedetacheerd en heb ik in opdracht van het Aviodrome de oude DC-2 - samen met een heel team - gerestaureerd en klaar gemaakt voor de vlucht over de Atlantische oceaan. Het toestel stond in de VS en moest eerst grondig worden opgeknapt. Ik heb 2 maanden in de VS gezeten om het project te coördineren en uiteindelijk de overvlucht vanuit Amerika te doen. Een fantastische tijd!" De overtocht slaagde, al werd het een barre tocht via Groenland. Deze DC-2 is vandaag de dag het oudste nog vliegende vliegtuig dat op eigen kracht de oceaan over is gevlogen. Later zocht hij tijdens een avontuurlijke missie in de jungle van Irian Jaya naar oude Japanse bommenwerpers. Ook hielp hij mee met het opknappen van de Nederlandse Constallation. Hij pendelde daarvoor regelmatig tussen Amsterdan en de woestijn in Arizona, waar de machine stond.

Mooi, maar zwaar beroep

Marc is al sinds de start lid van de NVLT. "Ik ben al tien jaar lid en heb veel waardering voor het bestuur. Zij durven hun nek uit te steken en hebben al veel bereikt voor onze beroepsgroep. Ik hou van mijn vak en vind het belangrijk dat het gewaardeerd wordt. Er wordt maar al te vaak gemakkelijk over gedaan. Daar ben ik het absoluut niet mee eens. De verantwoordelijkheid die je draagt, de fysieke belasting van in weer en wind je werk doen én de hoge tijdsdruk maken het behoorlijk zwaar." Hij maakt zich zorgen over de kwaliteit van de vliegtuigtechnische opleidingen in Nederland. "De opleidingen zijn fors ingekort en duidelijk oppervlakkiger geworden. Ik vind dat je het verschil goed kunt merken als je jonge stagiaires uit bijvoorbeeld Nederland en Duitsland met elkaar vergelijkt. Als dit zo doorgaat, stap ik binnenkort alleen nog in een vliegtuig dat ik persoonlijk heb gecontroleerd!"

Beeld: Gescande foto, archief Marc Westerberg

De NVLT en Martinair

Op weg naar erkenning

Er is veel gaande in de onstuimige wereld van de luchtvaart. Maar bij Martinair zien we helaas weinig vaart in de gebeurtenissen. Belangrijke beslissingen worden telkens weer uitgesteld. De passagiersoperatie, ofwel de 'Long Haul Leissure', blijft nog tot medio 2011 doorgaan met vier machines. Of er daarna iets verandert is onduidelijk.
Gebeurt er dan niets bij de Technische Dienst van Martinair? Ja, zeker wel. Zo zijn er vergevorderde plannen voor het detacheren van personeel. In april beginnen de eerst Martinair-collega's bij NAYAK. Uiteindelijk zijn er 25 collega's die de Technische Dienst voor minimaal 1 jaar verruilen voor NAYAK. Daarbij nog eens 6 collega's die in een AOG-team komen bij NAYAK.
Technisch personeel van Martinair blijft diensten verlenen aan KLM in de vorm van afhandeling voor Kenya Airways en Lufthansa Cargo. Ook geven we bij Transavia-.com dit seizoen voor het eerst ondersteuning bij het lijnonderhoud.
Het is goed en wel dat we aan het werk worden gehouden binnen de groep. Tijdens een bezoek aan Peter Hartman, algemeen directeur van KLM, heeft deze bevestigt dat dit het uitgangspunt is voor de nabije toekomst. Hij zei ons: "Martinair is nu 'Part of the Family'. We zullen er alles aan doen om ook voor de mensen van de Technische Dienst werk te behouden."

Zorgen…

En toch is er dat onderbuikgevoel. Als maatschappij doet Martinair het niet slecht, al zijn we niet de beste van de klas. Vooral op de vracht doen we het erg goed. Maar dat onderbuikgevoel heeft vooral te maken met de perspectieven op de lange termijn. Binnen de KLM en bij Transavia.com blijft het werkaanbod redelijk op peil, valt me op. Daarover zijn bij Martinair toch wel zorgen. Vandaar ook de ondersteuning naar de andere business units binnen de groep. Tegelijkertijd vragen we ons af: krijgen wij wel voldoende kansen? Ik hoop dat de Joint Technical Committee dit jaar zijn vruchten gaat afwerpen. Ook de positieve ontwikkelingen geven ons stof tot nadenken. We zien een steeds hechtere samenwerking tussen de drie Technische Diensten binnen de groep. Synergie heeft veel voordelen. Het scheelt allereerst in de kosten. De keerzijde is echter dat bij KLM en Transavia.com de belangen van de collega's beter vertegenwoordigd zijn dan bij Martinair. Bij deze maatschappijen wordt naar ons geluisterd en we hebben hier bij onderhandelingen mooie resultaten behaald. Het onderbuikgevoel wordt mede veroorzaakt door tegenvallende afspraken over detachering en CAO's in het afgelopen jaar.

Waarom erkenning?

Zullen wij het beter doen nadat de NVLT is erkend als onderhandelingspartner bij Martinair? Een goed CAO-akkoord en duidelijke afspraken over bijvoorbeeld detacheringen is erg belangrijk. Waarom? We zijn niet, zoals de andere bonden, gebonden aan landelijke afspraken. Wij voeren de gesprekken als vertegenwoordigers van de Technische Dienst. Dat heeft als voordat dat we precies weten wat er leeft en waar de knelpunten liggen.
Als de NVLT erkend wordt als onderhandelingspartner van Martinair zijn we de grootste vereniging voor vliegtuigonderhoudstechnici binnen de Air France/KLM-groep op Schiphol. Met het oog op de voortgaande integratie zal het in de toekomst nuttig zijn om korte lijnen te hebben met zowel de leden als de directies.

Meer leden

Zover is het nog niet. We kunnen nu bij onderhandelingen slechts toekijken langs de zijlijn. Hoewel het ledenaantal gestaag stijgt, hebben we meer leden nodig voordat we de erkenning gaan aanvragen. En ook dan is dit vaak een lastig proces. Het vergt doorzettingsvermogen en vertrouwen.
Erkenning binnen Martinair. Mooi streven, mooie doelstelling. Bij de Algemene Ledenvergadering werd hier ook uitgebreid bij stilgestaan.
Wat kunnen we in de tussenliggende periode doen voor onze leden? Ook als we nog niet erkend zijn, hebben we invloed. Achter de schermen is er regelmatig overleg. Bij belangrijke ontwikkelingen, leggen we onze vragen en zorgen neer bij de moedermaatschappij. We zitten dus zeker niet stil!

Peter Hagen

NVLT sponsort stichting Peter Pan

Het bestuur van de NVLT heeft begin dit jaar besloten om de stichting Peter Pan jaarlijks te sponsoren. Zoals velen van jullie niet weten krijgt de NVLT van transavia voor elk lid ook een bijdrage. Wij als bestuur van de NVLT hebben hierop doen besluiten om een deel van dit bedrag jaarlijks terug te storten naar de Stichting Peter Pan.
Deze stichting heeft als doelstelling 'Vakanties organiseren voor jongeren die door ziekte of omstandigheden niet goed in staat zijn zelfstandig op vakantie te gaan', dat is in het kort de essentie van wat de stichting doet. Het concept stamt uit 1995. Wilco van Elk, purser bij transavia.com kreeg het idee om deze doelgroep een volledig georganiseerde reis aan te bieden, georganiseerd en begeleidt door transavia.com-medewerkers. Alles in samenwerking en met ondersteuning van transavia.com, gerenommeerde nederlandse touroperators en andere sponsors.
Peter Pan, de sprookjesfiguur die wensen van kinderen uit laat komen, werd als naam voor de stichting gekozen. Meer en meer medewerkers van transavia.com raakten enthousiast en geleidelijk ontstond een steeds serieuzere, professionele organisatie. De tijd staat niet stil, ook niet voor Peter Pan en dus werd in december 2008 het 12 1/2 jarig jubileum gevierd
Een vast team van vrijwilligers werkt het hele jaar door aan het organiseren fantastische reizen. Er moet veel geregeld worden: de vlucht, de bestemming, de accommodatie, het eten, vertier, noem het maar op. Er zijn sinds de eerste reis in oktober 1996 vele reizen geweest onder andere naar Tenerife, Lloret de Mar, Kreta, Costa Del Sol, Faro (Algarve) en Antalya. Vele jongeren met uiteenlopende ziektes of handicaps hebben inmiddels een onvergetelijke reis gemaakt.
Kijk eens op www.peterpanvakantieclub.nl

Het verschil tussen "sign off" en "Certificate of Release to Service"

Wat is "aftekenen"?

"Ik moet de kist nog aftekenen", 'Ik moet mijn werk nog aftekenen." Dit zijn uitspraak die men regelmatig in het vliegtuigonderhoud hoort. Wat wordt hier eigenlijk mee bedoeld?
De term 'aftekenen' wordt door de certifying staff dagelijks gebruikt bij het verantwoorden van onderhoudswerkzaamheden. Het gaat daarbij om een heel scala aan werkzaamheden: we tekenen af op werkkaarten, werkbladen, taakkaarten en het vrijgavebewijs. Het afronden van deze werkzaamheden wordt bekrachtigd met een handtekening. Wat blijkt? De gebruikte term is onduidelijk. Het betekent eigenlijk iets heel anders dan wij eronder verstaan!

Wat zegt het woordenboek?

'Aftekenen' is:
"datgene wat de grens aangeeft, meestal op te verwerken materiaal. Maar het kan ook zijn: het aftekenen van de lengte, een haakse lijn, breedte etc. door b.v. een timmerman." Men bedoelt voor het verantwoorden van bovenstaande zaken: "ondertekenen", wat betekent: "voorzien van zijn handtekening".

De term 'aftekenen' maakt geen onderscheid tussen de aard van de werkzaamheden in het Aircraft Technical Log of op de taakkaarten. De verantwoording van werkzaamheden wordt in beide gevallen formeel bekrachtigd met een handtekening. Bij een Electronic ATL door middel van een elektronische handtekening, die overigens dezelfde rechtsgeldigheid heeft als een handgeschreven handtekening. Werkzaamheden op werk- en taakkaarten en op de 'Bill of Work' worden door de betreffende mechanic, supporting of certifying staff verantwoord met een handtekening. Dit noemt men de 'sign-of'. De verantwoording van een Pre-flight inspection gaat op dezelfde manier. Dat is bijzonder, want zo'n inspectie valt niet onder onderhoud. De "Bill of Work" is een verzamelstaat van verschillende onderhoudstaken. Hij wordt gebruikt in een line maintenance-omgeving.

Supporting-of certifying staff?

De EASA geeft overeenkomsten en verschillen duidelijk aan. Beide groepen hebben een B1 of B2 Part-66 AML met type rating-vermelding. Beide moeten voldoen aan dezelfde ervaringseisen. De vliegtuigonderhoudorganisatie bepaalt of zij supporting of certifying staff nodig heeft.
De certifying staff krijgt na voldaan te hebben aan de eisen van het vliegtuigonderhoudbedrijf de 145-certification authorization. Die geeft de B1 en B2 het recht om uitgevoerd onderhoud in het Aircraft Technical Log te certificeren. Dit is een voorwaarde om vliegtuigen vrij te geven voor gebruik.
De supporting staff krijgt na voldaan te hebben aan de eisen van het vliegtuigonderhoudbedrijf een 145-approval of een gelijksoortige autorisatie die de B1 en of B2 het recht geeft om een zekerstellende taak uit te mogen voeren als onderdeel van de onderhoudstaken in Base Maintenance. Zij verantwoorden hun werkzaamheden ,of werkzaamheden van een ander, door middel van de sign-off, maar certificeren het onderhoud niet. Welke werkzaamheden onder een zekerstellende taak vallen bepaalt de Inspectie van Verkeer en Waterstaat. Dit staat in het Maintenance Organisation Exposition van de vliegtuigonderhoudorganisatie.
De certifying staff categorie C certificeert het onderhoudspakket in Base Maintenance. Hiermee geeft hij het vliegtuig vrij voor gebruik.

easa.europa.eu

Wat is de "sign of"?

De EASA geeft een duidelijke uitleg in AMC 145.A.65(b)(3)

- "A "sign-off" is a statement by the competent person performing or supervising the work, that the task or group of tasks has been correctly performed. A sign-off relates to one step in the maintenance process and is therefore different to the release to service of the aircraft. 'Authorised personnel' means personnel formally authorised by the maintenance organisation approved under Part-145 to sign-off tasks. 'Authorised personnel' are not necessarily 'certifying staff'" In het rapport van de Commissie Muller - te vinden op de website van de NVLT - staat ook een gedegen uitleg van de "sign-off":

- "De sign-off is een verklaring van een competent persoon welke het werk uitvoert of toezicht houdt op het werk dat de taak of groep van taken correct is uitgevoerd."

Onder 'certificeren' wordt in het woordenboek verstaan:
- 'Voor echt, wettig verklaren' en 'door ondertekening bevestigen'. Bij certificatie van mensen wordt verklaard dat iemand aan vastgestelde (beroeps) regels voldoet. Alle vormen van wettelijke erkenning dat dit product, deze dienst, dit organisme of deze persoon voldoet aan de geldende voorschriften.

Wat betekent de Certificate of Release to Service?
- Een CRS is een officiële, schriftelijke verklaring van gemachtigd technisch personeel dat, na het correct uitvoeren van het gespecificeerde onderhoud, het vliegtuig (of een onderdeel) vrijgeeft voor gebruik. Het vliegtuig is daarmee geschikt bevonden voor het uitvoeren van een veilige vlucht.

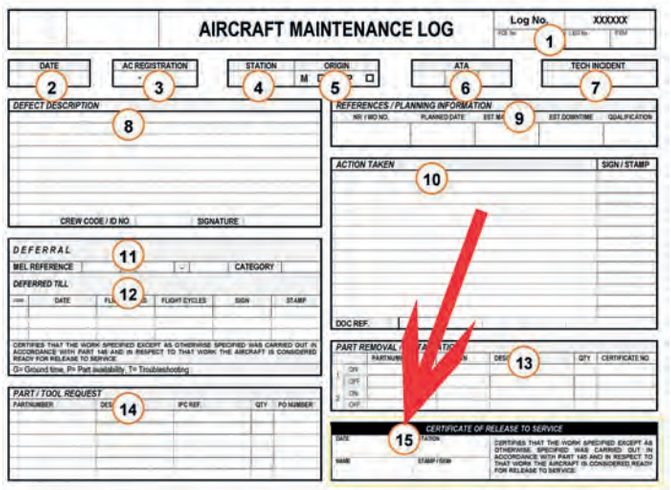
Het zal duidelijk zijn dat een 'sign-off' niet het zelfde is als een Certificate of Release to Service. Beide vormen van verantwoording hebben een verschillende betekenis en verantwoordelijkheid. De 'sign-off' hoeft niet altijd door 'certifying staff' te worden afgegeven. Bij een 'sign-off' wordt het vliegtuig niet vrijgegeven voor gebruik nadat het onderhoud is uitgevoerd op werkkaarten, werkbladen of taakkaarten.

De EASA geeft de volgende uitleg over het certificeren van onderhoud (145.A.50):

- Bewijzen van vrijgave voor gebruik dienen door bevoegd certificeringspersoneel te worden afgegeven namens de organisatie nadat genoemd personeel heeft geverifieerd dat al het opgedragen onderhoud op de juiste manier door de organisatie is uitgevoerd overeenkomstig de procedures die zijn uiteengezet in 145.A.70, rekening houdend met de beschikbaarheid en het gebruik van de in 145.A.45 vermelde onderhoudsgegevens, en dat er geen sprake is van niet naleving waarvan bekend is dat het een ernstig gevaar voor de vliegveiligheid oplevert.

De Certificate of Release to Service in het ATL bevat het volgende AMC145.A.50(b) Certification of maintenance statement:

1. The certificate of release to service should contain the



following statement:

- 'Certifies that the work specified except as otherwise specified was carried out in accordance with Part-145 and in respect to that work the aircraft/aircraft component is considered ready for release to service.'

De 'certifying staff' die na uitgevoerde werkzaamheden zijn handtekening zet bij of onder dit verklaringsstatement van de Certificate of Release to Service moet zich terdege bewust zijn van het feit wat dit statement wettelijk inhoudt. En natuurlijk moet diegene die een handtekening bij de 'sign-off' zet weten wat hij eigenlijk tekent. Beide handtekeningen vertegenwoordigen een verantwoordelijkheid die niet hetzelfde is.

Rob Swankhuizen

Op bezoek bij onze Franse zusterorganisatie

Op 18 februari bezochten NVLT-bestuurders de Franse vakbond voor luchtvaarttechnici in Parijs. Deze vakbond heet 'SNMSAC', deze afkorting staat 'Syndicat National des Mécaniciens au Sol de l'Aviation Civile'. De Nederlandse delegatie bestond uit Dirk Jan van Den Heuvel, Alfons Meijboom en Robert Swankhuizen. Onze gesprekspartners waren Olivier Bourdareau, Marc Saladin, Laurent Bonnet, Gerard Bourgeois en Jean-Pierre Bernasse.
De NVLT onderhoudt al enkele jaren contacten met de Franse vakbond. Twee jaar geleden heeft de SNMSAC een bezoek gebracht aan de NVLT. We hebben onderling kennisgemaakt, gesprekken gevoerd en ervaringen uitgewisseld. Dit is goed bevallen. Ons werk is vergelijkbaar en in de Franse luchtvaartwereld kwesties die sterk overeenkomen met de Nederlandse situatie. Met onze vakbroeders hebben we afgesproken om contact te houden en regelmatig ontmoetingen te organiseren. Zo blijven we op de hoogte van elkaars problemen en de oplossingen die hiervoor zijn gevonden.
In het Frans
Het Parijse bureau van de SNMSAC is gevestigd in Roissypole, een van de haltes van de Luchthaven Charles de Gaulle. We werden hartelijk ontvangen door vijf bestuurders en kaderleden. Om te beginnen kregen we een uitgebreide presentatie over de SNMSAC. Ledenaantal, aanpak, erkenning: alle belangrijke kenmerken werden besproken. Gelukkig spreken we alle drie goed Frans, want dit was uiteraard de voertaal. In de Franse luchtvaartwereld heeft het beheersen van de Engelse taal nog altijd geen prioriteit.

De SNMSAC is ontstaan in 1968. De vakbond werd toen opgericht door de technici van Air France. Het bestuur bestaat uit luchtvaarttechnici en het merendeel van de 1800 leden is ook werkzaam als luchtvaarttechnicus. De leden werken bij verschillende Franse vliegtuigonderhoudorganisaties. Het bureau van de vakbond regelt alle vakbondszaken centraal. Daarnaast is er een bureau Central de la section Air France, dat zich specifiek richt op de Air France-zaken. De SNMSAC heeft 1200 leden die bij Air France werken. Er zijn 3 afdelingen bij Air France, in Orly, Roissypole en Toulouse.
De SNMSAC is een erkende vakbond bij verschillende luchtvaartorganisaties. Air France is hiervan de grootste. Met deze luchtvaartorganisaties onderhandelen ze over de CAO's. Het salarissysteem bij Air France is een punten- en senioriteitsysteem. De Part-66 AML privileges worden in dit systeem afhankelijk van opgebouwde privileges gewaardeerd en beloond. De NVLT wil een dergelijk systeem bij elke organisatie realiseren.
De overlegstructuren tussen de luchtvaartorganisaties en de SNMSAC zijn geheel anders dan in Nederland. De NVLT gaat als erkende vakbond bijvoorbeeld heel anders om met luchtvaartorganisaties waarmee wordt onderhandeld. In Frankrijk komen regelmatig stakingen voor. Deze zijn hier nodig juist omdat de SNMSAC in overleg wil komen met de gelieerde luchtvaartorganisatie. Het is namelijk niet ongebruikelijk dat de luchtvaartorganisatie om wat voor een reden niet wil praten met de vakbond. In Nederland is het recht

om te onderhandelen bij wet geregeld, hier moeten de partijen gaan praten.
De leden van de SNMSAC hebben dezelfde problemen als de NVLT-leden. Denk aan veelvoorkomende kwesties als meevliegen of olie vullen. De meldcultuur bij voorvallen is in Frankrijk minder goed ontwikkeld dan in Nederland. Men meldt incidenten drie tot zesmaal minder vaak dan in Nederland door problemen in de informatiestructuur en de organisatiecultuur die het melden niet stimuleert. Kortom: op dit punt is men nog niet zo ver als bij de grote vliegtuigonderhoudorganisaties in Nederland. Bovendien kampt men in Frankrijk met een taalbarrière, aangezien men bij informatie in het Engels afhankelijk is van de vertaling door de Franse luchtvaartautoriteit, de Direction Générale de l'Aviation Civile. Deze vertalingen zijn doorgaans erg summier. Daarom is niet iedereen goed op de hoogte van internationale ontwikkelingen.
De NVLT is van mening dat de KLM-Air France-aangelegenheden belangrijk zijn. Daarom zullen we de contacten met de SNMSAC in de komende tijd verstevigen.

Rob Swankhuizen

Van links naar rechts: Olivier Bourdareau, Alfons Meijboom, Robert Swankhuizen, Marc Saladin, Laurent Bonnet, Gerard Bourgeois, Dirk Jan Van Den Heuvel en Jean-Pierre Bernasse.

Meer weten over onze zusterorganisatie in Frankrijk?
Kijk op: www.snmsac.org.

Wat doet een Technical Representative?

In de winter ben ik als Technical Representative naar Praag gegaan. Al een aantal jaren laat Transavia het groot onderhoud uitvoeren door Czech Airlines. Dit bedrijf heeft in de loop der jaren een goede naam opgebouwd met groot onderhoud. Om er zeker van te zijn dat het werk volgens de afspraken wordt uitgevoerd stuurt Transavia Technical Representatives mee. Ook gaat er soms een Technical Representative mee voor het ombouwen van huurvliegtuigen die tijdens het zomerseizoen voor Transavia vliegen.
Wat doet een Technical Representative? Dat varieert per opdracht. In Praag heb ik een zogeheten 'HMX-3 check' begeleid. Deze check duurt twee weken duurt, mits je geen grote problemen tegenkomt. Mijn taak is ervoor te zorgen dat Czech Airlines de opdracht goed uitvoert en ons op de hoogte houdt van mankementen en problemen die ze tijdens het werk tegenkomen. Op die manier blijft de history van onze vliegtuigen goed gedocumenteerd. Dit is belangrijke informatie voor de eigenaar.
Voorbereiding Mijn werk begint al in Amsterdam. De afdeling werkvoorbereiding geeft me de gegevens van de opdracht door. Ik bekijk deze gegevens, zodat ik goed op de hoogte ben van de werkzaamheden die Czech Airlines moet uitvoeren. Voor deze check gebruik ik gewone inspectie kaarten. Ze horen bij het reguliere onderhoudspakket van Boeing. Ik bekijk welke modificaties worden uitgevoerd. Samen met de werkvoorbereider controleer ik vervolgens of de onderdelen al besteld zijn en vervoerd naar Praag. Is dat niet zo, dan informeer ik naar de levertijden van deze onderdelen. In Amsterdam verdiep ik me ook in de kosten. Ik moet precies weten wat de werkzaamheden gaan kosten en welke

werkzaamheden buiten het normale inspectiepakket vallen. Ik reken dit alles goed uit om te controleren of de juiste prijs is berekend ten aanzien van manuren en onderdelen. Als alles klopt wordt het contract getekend. Nu is het tijd om mijn hotel en vliegtickets te regelen. Daarna ben ik klaar om naar Praag te gaan!

Na aankomst In Praag zien mijn dagen er als volgt uit: ik ben 's morgens al vroeg bij de hangar waar het vliegtuig staat. Met de voorman neem ik de planning van de dag door en hoor ik welke klachten er zijn gevonden. Ik voer een inspectie uit en kijk of er genoeg gwk's zijn om de klus binnen de gestelde tijd af te ronden. Na wat papierwerk bekijk ik samen met de planner van Czech Airlines hoe het met de voortgang gaat. Als er problemen zijn met de planning, probeer ik die samen op te lossen. In mijn kantoor lees ik de e-mails en handel die af. Veel mailtjes betreffen verzoeken tot het aankopen van onderdelen. Procedures Als Technical Representative hou je ook in de gaten of onderdelen daadwerkelijk binnengekomen zijn. Het komt namelijk nog wel eens voor dat onderdelen kwijt raken. We kunnen dan niet verder, en dat kost tijd en geld. Als er grote reparaties zijn waarvoor Boeing moet worden ingeschakeld, zorg ik ervoor dat de juiste procedure wordt gevolgd. Dat is best ingewikkeld: we hebben bepaalde papieren nodig van Boeing. Deze reparaties moeten aan hoge eisen voldoen, omdat ze naderhand worden gecertificeerd. Gebeurt dat niet, dan kan het vliegtuig zijn luchtwaardigheid verliezen. Bij bepaalde reparaties is na een aantal vlieguren een nieuwe inspectie nodig. Dit geef ik door aan Transavia Engineering, zodat zij dit kunnen opnemen op een inspectiekaart. Van tijd tot tijd ga ik bij de kist kijken hoe het werk vlot. Ik vraag dan aan de gwk's waar ze tegen aanlopen. Als klachten zijn opgelost, hou ik dat bij in het computersysteem van Transavia.

De voortgang Elke dag heb ik een vergadering met de planner, iemand voor de onderdelen, iemand van commercie van Czech Airlines en mijn collega van de afdeling werkvoorbereiding. We bespreken de voortgang en eventuele problemen met de onderdelen. Als er zaken zijn die de voortgang van de check in gevaar brengen, wordt er duidelijke taal gesproken. Alle partners moeten op de centen letten. Het kan geld schelen als je weet wie verantwoordelijk is voor vertraging.

Afronding Is de klus bijna klaar, dan ga ik alles nog een keer na. Vaak zijn er nog kleinere klachten die verholpen moeten worden. Daarna geef ik aan Transavia Maintanance Control door dat ze vliegers kunnen regelen om de kist terug te vliegen naar Amsterdam. Als alles in orde is accepteer ik de kist weer namens Transavia. Daarna geef ik de kist officieel over aan Transavia Maintenance Control en zit mijn werk bij Czech Airlines er op.

Terug in Amsterdam Na een paar weken krijg ik de rekening van Czech Airlines op mijn bureau. Deze rekening controleer ik zorgvuldig: best wel een klus. Pas na mijn controle wordt de rekening betaald. Kortom: het leven van een Technical Representative is een druk bestaan, maar het blijft zeer leuk en leerzaam werk.

Erik Kramer

Martinair springt Transavia.com te hulp

Komende zomer hebben Transavia.com en Martinair de handen ineen geslagen door in het hoog seizoen in de drukke nachtdiensten op Schiphol Centrum een aantal Martinair GWK's te leveren aan Transavia.
Aangezien Transavia de gehele vloot, bestaande uit zo'n 30 vliegtuigen, iedere nacht binnen krijgt en voorziet van de verplichte inspecties. Met een onderhoudsteam van gemiddeld 16 monteurs/gwk's per shift, kan je je dan voorstellen dat als er een aantal medewerkers op vakantie of door ziekte afwezig zijn er al snel personeelstekorten ontstaan. De moeder KLM heeft een aantal Martinair GWK's opgeleid voor B737NG vliegtuigen en op deze manier kan Transavia gebruik maken van deze ervaren Martinair GWK's. Opzich een slimme constructie om zo de mensen binnen de KLM groep aan het werk te houden en men minder beroep hoeft te doen op externe partijen. Echter de groep van Martinair GWK's is te klein om de 7 onderhoudsteams van Transavia op Schiphol te versterken en zo alle personeelstekorten te verhelpen waardoor transavia net als voorgaande jaren een beroep doet op het Nederlandse contracter bureau CertifyingStaff.com BV gevestigd op Schiphol.

		5			9		4	
9				6	7	8		
			5			9		
7	4	1		5	3			9
	2	6		7	4		1	
		9	1				7	
		3		8	5		9	
			3			5	6	
5	8	2					3	7

4	5	8	1	6	3	2	7	9
2	6	9	7	8	5	3	1	4
7	1	3	9	2	4	5	6	8
6	3	4	2	7	8	9	5	1
1	7	5	3	9	6	4	8	2
8	9	2	4	5	1	6	3	7
5	4	7	6	1	9	8	2	3
3	2	6	8	4	7	1	9	5
9	8	1	5	3	2	7	4	6

Oplossing december 2009

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