

CHARLOTTE ROS: Hartelijk welkom bij de Solidair On Air Podcast. De podcast van de werkers in de luchtvaart en ons vakbondswerk. In deze podcastserie hebben we het erover hoe is om te werken in de luchtvaart en wat er beter kan en hoe we samen voor deze verandering kunnen zorgen. In deze eerste aflevering vertellen twee geweldige kaderleden, Tony en Iraida, over hun werk in de afhandeling op Schiphol. Zonder ons vliegt er niets.

BEREND RIGTER: Tony en Iraida, welkom! Heel fijn dat jullie onze eerste gasten willen zijn bij de podcast. Zouden jullie jezelf even willen voorstellen en vertellen wat voor soort werk je doet? Iraida, begin ik bij jou.

IRAIDA DONK: Hi! Ik ben Iraida, 36, en ik werk bij Aviapartner als passagemedewerker. Dus in volksmond ben ik grondstewardess. Ik zit bij de check-in en ik doe de incheck van de bagage, van de passagiers, de instapkaarten uitdelen en ook bij de gate vluchten binnenhalen. En zorgen dat alles weer tiptop netjes is en dat de vlucht weer zo snel mogelijk weg kan. En dat doe ik ondertussen al veertien jaar en nog steeds ga ik eigenlijk met alle plezier van de wereld naar mijn werk.

BEREND RIGTER: Heel mooi en jij bent ook kaderlid. Kan je ons ook een beetje vertellen over je geschiedenis als vakbondslid?

IRAIDA DONK: Ja, ik ben vrij snel lid geworden van de bond, omdat ik eigenlijk een oudere dame sprak en die zei: "Het is gewoon heel belangrijk dat het moment dat je gaat werken je lid bent van de vakbond." En toen dacht ik: "Nou ja, baat het niet, schaadt het niet." Toen ben ik lid geworden. Ik ben in 2006 begonnen bij Aviapartner en volgens mij ben ik in 2008 ben ik lid geworden. Ik ben een hele lange periode alleen lid geweest en nu de afgelopen vijf jaar ben ik actieve kaderlid. En dat is eigenlijk een beetje erin gerold, want we waren bezig met een CAO die verliep. En er was één kaderlid bij die sprak me aan: "Jij vecht toch altijd voor wat je wil hebben en je staat sterk in je schoenen. Wil je meedraaien?" Ik denk "Nou, weet je, baat het niet, schaadt het niet." Ik ben altijd van het proberen en ik vind het nog steeds superleuk om te doen. Weet je, je krijgt heel veel waardering van je andere collega's en daar doe je het uiteindelijk voor. Dat je toch met z'n allen je doel bereikt. Dus vandaar dat ik eigenlijk een superactieve kaderlid ben!

BEREND RIGTER: Yes, heel goed Daar zijn we ook heel blij mee. Tony, wie ben jij en wat doe je op Schiphol?

TONY ROOMEYER: Ja, ik ben Tony Roomeyer, 57 jaar. Ik ben sinds twee jaar coördinator. Twintig jaar werkzaam bij Aviapartner, altijd buiten gewerkt. Push Backer geweest, dus de verscheidene klappen van de zweep kennen we gelukkig. Sinds 2013 kaderlid. Ingerold ook vanwege collega Harold die toentertijd met Jacob de Vries druk bezig was met het een en ander. Het leek me wel interessant en op die manier ben ik er eigenlijk ingerold in het kadergebeuren. En ik moet zeggen in de loop van de jaren heb ik daar best wel veel van geleerd, opgestoken en ook het besef gehad van "hoe meer leden, hoe sterker we staan met z'n allen". En dat is het volgende project, om toch nog zoveel mogelijk leden te werven.

BEREND RIGTER: Yes, dankjewel. Ik wilde het vandaag met jullie hebben over hetgeen waar eigenlijk alles over gaat de laatste paar maanden. Iraida, kan jij me een beetje meenemen, vanaf het moment dat de coronacrisis uitbrak tot aan nu, wat zijn de belangrijkste dingen die er zijn gebeurd bij Aviapartner?

IRAIDA DONK: Het grootste impact dat we natuurlijk merken is dat heel Schiphol een spookhuis is. Eigenlijk een spookstad, want Schiphol is een stadje natuurlijk. En bij Aviapartner merk je dat heel veel mensen thuis zitten. Vooral van de onzekere contracten zijn er ook heel veel mensen weg. Dat

heeft natuurlijk deels met corona te maken, maar ook deels met de ontevredenheid over het bedrijf zelf. Je merkt nu dat én de medewerkers én de passagiers sowieso met heel veel spanning in hun lijf rondlopen op Schiphol. We zitten nu natuurlijk ook achter schermen. Je moet met mondkapje ook werken. Handschoenen aan. Die krijg je gelukkig ook vanuit het bedrijf zelf aangereikt, dus dat is wel fijn. En, je werkt met minder mensen. Iedereen zit thuis en dan merk je dat helaas niet de volle bezetting kan en mag aanwezig zijn vanuit het bedrijf. En als je erop inspeelt dan wordt er altijd ook gezegd van "Ja, maar jullie moeten niet gewend raken aan een volledige bezetting en de maatschappij moet niet gewend raken aan een volledige bezetting, want als het weer volgend jaar zomer is, en de vluchten gaan volop draaien, dan is het natuurlijk weer drama. En dan mis je altijd collega's aan de gate, collega's aan de check-in. Dus zij hebben zoiets van "als we nu geen volle bezetting zetten, dan raak je er ook niet aan gewend". Dat je eigenlijk niet meer hoeft te rennen en te vliegen. Terwijl ja, dat is een beetje ook de dynamiek van Schiphol. Je doet toch alles snel, snel. Het is een snelvaart waar je in zit. Of je nou mee wilt gaan of niet, je hebt geen keus. Je gaat gewoon mee met de stroom. En dat zijn de grootste impact-dingetjes wat je gewoon merkt nu dat corona er is.

Men zit thuis. We worden nog steeds niet volledig ingeroosterd om aan de slag te kunnen, terwijl er wel een aantal vluchten zijn die wél gaan, dus je zou makkelijk genoeg collega's kunnen inplannen, zodat je toch een volledige bezetting hebt. En vooral nu moet je extra documenten checken. De coronatests van de passagiers, ze moeten een QR-code hebben, weet je. Dus je bent net even wat langer bezig met een passagier. En sommige vluchten zitten gewoon helemaal vol, weet je. Dus met z'n drietjes, 180 man, 180 passagiers voor je neus. Ja, dat moet je wel binnen die beperkte uren gedaan hebben. Soms is dat niet haalbaar, dus dan zou het wel fijn zijn om een extra medewerker in deze periode erbij te hebben. Je wordt toch betaald, dus je kan net zo goed aan de slag zijn en toch nog steeds betaald krijgen in plaats van thuis zitten. Tuurlijk, iedereen wil thuis zitten. Het is natuurlijk heerlijk om relaxed in je badjas op de bank te hangen, maar als je aan de slag kan, dan zijn wij daar ook gewoon heel blij mee.

BEREND RIGTER: Tony, ik stel diezelfde vraag ook even aan jou. In jou optiek, sinds het uitbreken van de coronacrisis, in grote lijnen, wat zijn de dingen die jij hebt zien gebeuren op je werk?

TONY ROOMEYER: Ja, hetzelfde als wat de dames bij passage meemaken. Kijk, we hebben natuurlijk een aantal maatschappijen die failliet zijn gegaan. Atlas, Level, Flybe, dus ja, dat is al een afname van werk ook voor ons platform, natuurlijk. En daarbij komt ook dat de contractanten die in hun laatste contract zaten, die worden niet verlengd. Dus je gaat inderdaad al met iets minder mensen naar een kist. En het is jammer dat er met een korte bezetting wordt gewerkt. Terwijl wij van de vloer zeggen "Het is toch begrijpelijk en uitlegbaar waarom er nu een overcapaciteit is en dat het straks weer aantrekt en dat het dan wat minder zal zijn". En volgens ons zelf is het wel verdedigbaar en uitlegbaar. En dan heb je natuurlijk nog de diversiteit van klanten die op de meest vreemde uren vliegen. De pieken zitten bij ons altijd tussen 9 en 11/. Dan is het bij ons altijd even heel druk in de ochtend. Om 12 uur neemt het weer af en rond 15 uur begint het weer. En ja, nogmaals het zijn dingen die mensen ook eigenlijk privé wel meenemen. De werkdruk die toch wel blijft. Kijk, gemiddeld heb je 40, 45 minuten voor een kist te draaien. Waar je dat met vijf man zou moeten doen, doe je dan nu vaak met drie of vier man. En dat is jammer.

BEREND RIGTER: Wat doet dat met mensen hun geest? Wat doet dat met hun privé om in zo'n situatie te zitten?

TONY ROOMEYER: Ja, ik weet nog in het verleden dat we het 's zomers gewoon echt heel druk hadden en je vroeg wel 's aan collega's "Hé, wat ga je vanmiddag doen, ouwe?". En dan hoorde je

wel 's "We schoppen de kinderen naar buiten dan kan pappa op de bank lekker rustig bijkomen." Ja, dat is niet mijn intentie van werk en werkgenot. Want, ja, laten we eerlijk zijn: we werken om te leven. We leven niet om te werken. Het moet gebeuren, want er is nog altijd iets wat de rekeningen moet betalen. Maar ja, sociaal vind ik dat je er geen schade van mag ondervinden. Je zou denken dat in deze periode het wat minder zou moeten zijn, maar ook nu gaan mensen best wel...Ja, hoe moet ik dat zeggen, niet echt doodop naar huis...maar enigszins wel zwaar in hun hoofd met al deze druk en onzekerheid. We hebben het dan over het niet zeker weten of er banen doorgaan. Of er een reorganisatie gaat komen. Of er nog meer klanten straks failliet zouden gaan. Ja, dat zijn allemaal, als je het allemaal bij elkaar optelt, sociale probleempjes die op een werkvloer spelen.

BEREND RIGTER: Ja, dankjewel. Iraida, jullie hebben ook veel mensen uitgezwaaid. Neem ik aan mensen met tijdelijke contracten die afliepen. Uitzendcontracten die niet werden verlengd. Kan je daar een beetje over vertellen? Over hoe dat de sfeer onder de collega's beïnvloedt?

IRAIDA DONK: Ja, los van dat iedereen met spanning rondloopt, zijn het niet alleen mensen waarvan het contract verliep, maar ook gewoon mensen die al een urencontract hadden die ook gewoon zijn weggegaan bij Aviapartner. Het werkt twee kanten. Het geeft twee verschillende emoties. Je bent blij natuurlijk voor die mensen, dat ze iets anders hebben gevonden en wel gewoon aan de slag kunnen. Maar je merkt gewoon dat heel de luchtvaart met corona in een zwart gat is gevallen. Dus bij de medewerkers brengt het gewoon heel veel onrust, omdat – net als wat Tony zegt – je weet niet of je morgen überhaupt nog een baan hebt. En al helemaal met de tegemoetkoming van de eerste periode en de tweede periode. Je weet niet of er bij de overheid nog een budget vrij is om ons allemaal nog te kunnen betalen, zodat we wel inkomsten hebben voor de komende periode. Dus ja, fijn is het niet. En that's it, eigenlijk.

BEREND RIGTER: Ik spring heel even over op een klein beetje een ander onderwerp. Bedrijven zitten gewoon in zwaar weer. We zien op heel veel plekken op de luchthaven dat bedrijven dan om zich heen kijken naar manieren om geld te besparen. Om uitgaven weg te snijden. Tony, kan jij een beetje vertellen over de manieren waarop Aviapartner geld probeert te besparen in de laatste maanden?

TONY ROOMEYER: Ja, ik denk zo zuinig mogelijk met materiaal en vervanging van materiaal, bijvoorbeeld. Ja, we hebben ook maar beperkt materiaal wat we in kunnen zetten. In het begin van de coronacrisis was het natuurlijk helemaal stil op de luchthaven en waren er slechts een aantal dingen die we konden gebruiken en de rest werd...ja..hoe moet je dat zeggen...op een standby positie gehouden voor de verzekering. Want als je het niet gebruikt, dan hoeft het ook niet verzekerd.

Ook minimaal gebruik van auto's die de jongens mee moesten nemen. Ja, inzet van personeel en dat soort dingen. De vakantie-uren proberen weg te halen. Mij is zelf door een collega gevraagd of ik de standby-diensten om wou zetten in vakantiedagen, want die moesten toch op. Ja, dat soort gekheid allemaal.

BEREND RIGTER: Ja, Iraida, heb jij misschien ook nog voorbeelden van manieren waarop er intern bezuinigd wordt bij jullie werkgever?

IRAIDA DONK: We merkten het ook in onze parkeerkosten. Dat ze dat wilden doordrukken om ons de parkeerkosten door te laten betalen. Maar ja, we maken geen gebruik van de parkeerplaats nu, dus heeft het ook geen zin om daarvoor te betalen. En ik denk ook niet dat Schiphol zo op de centjes is dat ze dat doorbelasten aan de bedrijven. Dus dat zijn de kleine dingetjes waar je aan merkt dat er wordt bezuinigd. En net als wat Tony ook al aangaf: de vakantie-uren. Dat er ineens werd besloten

van de NOW-periode eindigt in juni en in die periode moesten de vakantie-uren ook opgenomen worden. Terwijl eigenlijk, je kan niet weg. Dus hoe zo beslis jij voor mij wanneer ik mijn vakantiedagen moet opnemen? Dus dat zijn kleine dingetjes waaraan je merkt van "hé, er wordt bezuinigd".

BEREND RIGTER: Kunnen jullie een paar voorbeelden geven van hoe jullie als kaderleden te werk zijn gegaan in deze periode, waarbij er dus vanuit het bedrijf wel veel op jullie afkwam waar je op moet reageren. Iraida, heb jij daar een paar voorbeelden van?

IRAIDA DONK: Ja, op passage ben ik sinds kort eigenlijk de enige kaderlid die rondloopt. We waren met z'n tweeën, maar een is nu naar een andere afdeling gegaan. En het enige wat ik de afgelopen periode heb gedaan is veel met collega's spreken. We hebben heel veel incidenten die er zijn gebeurd, problemen die er waren met medewerkers en management, al die dingen hebben we verzameld en daarmee zijn we dus naar e FNV gestapt met van "hé, wat kunnen we hiermee doen? Kunnen we dit aanpakken en hoe gaan we het aanpakken?". En de parkeerkosten, die was daar een van. Daar hebben we zoveel mogelijk voorbeelden van verzameld en bewijs van verzameld, zijn we naar de FNV gestapt en gelukkig hebben we daarvoor gestreden samen, zodat we nu niet zomaar betalen voor de parkeerkosten. En de vakantiedagen is daar ook een van. Hebben we zoveel mogelijk bewijs van verzameld, voorbeelden van verzameld van iedereen, ook zowel leden als niet-leden hebben we ook van verzameld. Maar we konden alleen voor de leden echt strijden en de niet-leden moesten het zelf proberen op te lossen. En dat zijn de twee grote voorbeelden die we hadden op de vloer die we hebben opgepakt.

BEREND RIGTER: Tony, ik ga diezelfde vraag ook weer aan jou stellen. Jij bent kaderlid op dan weer een heel andere afdeling, maar loopt misschien ook wel tegen dezelfde soort dingen aan. Hoe heb jij je rol als kaderlid uitgeoefend in de laatste periode? Kan je daar wat over vertellen?

TONY ROOMEYER: Ja, vertellen aan de collega's dat ze niet zomaar alles moesten pikken. Er is natuurlijk een tijd geweest dat de supervisors de jongens gingen bellen van "hé, dan en dan moet je je dagen inleveren" en dan kwamen ze inderdaad ook wel weer bij mij. Ik heb gewoon gezegd van "nee, bel maar terug of mail maar terug dat je dat niet gaat doen, want het zijn je eigen dagen". Ook inderdaad wat input verzameld en doorgegeven aan Ramon, dat is onze organisator. En we hebben het netjes aangekaart samen met David van de Geer (red. bestuurder FNV) met een gesprek met meneer ten Bak en Nieuwenhuizen. En er zijn gelukkig een aantal dingen voor de heren wel teruggedraaid. Maar feit gewoon dat Avia toch een bedrijf is die met eigen regeltjes komt en probeert door te drukken wat ze zelf denken het beste te zijn. Of je het er nou mee eens bent of niet. En dat is voor ons natuurlijk het grootste euvel. Blijf zoveel mogelijk in verweer gaan en blijf het signaleren.

BEREND RIGTER: Kunnen jullie misschien even schetsen voor de luisteraars hoe Aviapartner pak 'm beet vijftien jaar geleden werkte en hoe zich dat verhoudt ten opzichte van hoe Aviapartner tegenwoordig is. Zitten daar duidelijke verschillen tussen?

TONY ROOMEYER: Nou ja, ik werk inderdaad al twintig jaar bij Avia en in het begin was het gewoon een leuk, mooi, transparant bedrijf. Materiaal nieuw. Gemoedelijk. Het was toen echt een familiebedrijf. De familie Verstraat had het in beheer. En dat is, meen ik, uit het hoofdje, in 2005 overgegaan naar aandeelhouders. Toen is het ook gaan reorganiseren. Ook een boel goede en ook minder goede collega's verloren. En sinds die tijd is het allemaal wat strakker, wat korter. Het moet goedkoper. Meer werk met minder mensen. Dat is natuurlijk het punt voor de bedrijven eromheen, want het is een grote concurrentieput. Doordat je er zo lang rondloopt ken je de jongens van de

andere bedrijven ook wel, want we doen uiteindelijk toch allemaal hetzelfde werk. En ja, op een gegeven moment merk je dat alle lagen bij alle bedrijven een beetje klagen. Nu is het bij Avia zo dat we ontzettend veel wisselingen hebben gehad van managers, afdelingsmanagers, HR managers, GO's, dus ja, het is allemaal een beetje rommelig. Als je elke keer het wiel opnieuw wil uitvinden, ben ik bang dat het niet ronder wordt voor de mensen. Alleen op sommige vlakken platter.

BEREND RIGTER: Iraida, jij loopt ook al wat langer mee bij Aviapartner. Hoe zie jij dat wat Tony nu vertelt? Herken je dat?

IRAIDA DONK: Ik ben in 2006 bij Aviapartner gekomen, dus toen zat Aviapartner al bij aandeelhouders, maar dan nog merk je wel dat Aviapartner toen een klein bedrijfje was. Alles ging gemoedelijk. Er waren korte lijnen. Communicatie ging gewoon stukken beter en iedereen had gewoon hart voor de zaak. En dat merkte je ook. Als je even van je balie af ging, was er altijd een collega. Weet je, je steunde elkaar. Ongevraagd en gevraagd, je was er voor elkaar. Hoe groter het bedrijf werd, hoe afstandelijker ook iedereen werd van elkaar. We waren geen vrienden meer op de werkvloer, we waren gewoon, ja, collega's. Punt. Meer niet. En qua communicatie merkte je ook dat het bergafwaarts ging. Er werd gewoon nauwelijks tot niet meer gecommuniceerd. Vroeger kregen we nog een jaarverslag. Dat heb ik nu volgens mij al tien jaar niet meer voorbij zien komen. Weet je, dus dat zijn kleine dingen die het verschil maken. Als je open en transparant bent, dan gaat iedereen er keihard voor rennen. En als je geheimzinnig doet, zoals eigenlijk nu gebeurt binnen het bedrijf, dan gaan je medewerkers ook niet keihard ervoor strijden om alles te doen, eigenlijk. Ja.

BEREND RIGTER: Een volgende vraag. We hebben op de hele luchthaven duizenden leden. Een heel mooi aantal, maar zeker nog niet de meerderheid van iedereen die daar werkt. En ik wil aan jullie vragen - misschien een beetje dagdromen – wat als de vakbond op de luchthaven nou vier keer zo sterk was? Qua ledenaantallen, qua actieve leden, kaderleden noem maar op. En alle bedrijven zitten in die onzekerheid; “hoe komen we deze crisis door?”. Iraida, wat zou jij dan mooi vinden om te zien? Wat zouden we dan kunnen en misschien wel moeten doen, volgens jou?

IRAIDA DONK: Alleen bij de gedachte al krijg ik al kippenvel! Het mooiste is dat bedrijven niet over je heen kunnen lopen. Je moet het zien als bouwstenen. Als ik daar in mijn eentje ga staan, stapt Aviapartner of welk bedrijf dan ook zo over mij heen. Maar als ik daar met meerdere mensen sta, is het eigenlijk een grote, zware, dikke muur die we met z'n allen bouwen. Dus hoe meer leden er zijn, hoe sterker je daar staat en dan kunnen de verschillende bedrijven gewoon niet om je heen. Dus als ze dan iets willen doordrukken, dan ben jij daar samen met al die andere leden om te zeggen van “hé, dit willen wij niet”. En als er zoveel leden zijn, ja, dan hebben ze gewoon geen keus. Eigenlijk het mooiste van kaderlid zijn is dat je gewoon merkt dat hoe groter de ledenaantallen worden, hoe sterker je gaat staan. Ik kan er niks anders van maken dan mensen gewoon oproepen en zeggen van “wordt nou gewoon lid. Steun mij. Steun jezelf en let's go!”

BEREND RIGTER: Jullie zien het niet, want jullie horen dit alleen, maar Iraida begon echt te glunderen en ik ook. En dat was heel mooi om te zien. Als jullie een boodschap zouden hebben voor collega's die misschien wel al lid zijn, maar nog niet actief, wat zou die boodschap dan zijn?

TONY ROOMEYER: Mijn boodschap zou zijn: probeer in gesprek te blijven met de rest van je collega's. Probeer zoveel een mogelijk een actieve rol aan te nemen, al zou dat gaan om pamfletten uitdelen, het verstrekken van informatie. Probeer te kijken hoe een ander dingen ziet. En, ja, probeer samen met oplossingen te komen.

BEREND RIGTER: Ja, dankjewel. En als laatste Iraida. Wat is jouw boodschap?

IRAIDA DONK: Ja, je bent nooit alleen. Of je nou gewoon een actieve lid bent, een luie lid of een kaderlid, je staat er nooit alleen voor. Er is altijd iemand die aan je zijde staat. Of het nou een ander medelid is of iemand van de vakbond; je kan altijd bij iemand terecht. En hoe meer leden, hoe krachtiger je stem wordt. Dus vooral: lid worden van de vakbond en gewoon ervoor gaan.

TONY ROOMEYER: En ze bewust maken dat ze zelf een stuk bond zijn, he?

IRAIDA DONK: Ook dat, ook dat. Want ja, je kunt wel achter de feit schuilen van “de FNV dat is de vakbond”. Maar op de werkvloer ben jij als lid de bond.

BEREND RIGTER: Volgens mij zijn we bij het einde gekomen. Tony, Iraida, ik wil jullie enorm bedanken. Jullie hebben het spits afgebeten en ik hoop dat ik jullie in de toekomst nog een keer in de podcast kan hebben. Bedankt!

CHARLOTTE ROS: Bedankt voor het luisteren. We heel graag wat je ervan vond en wat jij de volgende keer zou willen horen. Dat kan je laten weten via de opmerkingen of email via schiphol@fnv.nl