



CABIN ATTENDANTS UNION



CAUTION

1 / 2 0 1 1

Nye vinde - eller varm luft?



Af Mikkel R. Hansen

I den senere tid har barometeret hos såvel SAS som CAU indikeret forandring. Vi har oplevet strukturelle ændringer både internt i foreningen, og tillige udskiftninger på centrale poster både i SAS' topledelse og indenfor den lokale baseledelse i København. Nye ansigter og friske øjne kan ofte vise sig yderst befordrende for fornyelsesprocesser og adfærdforandringer. Netop fornyelse og forandring af adfærd kan meget vel være nøgleordene i en, efter min vurdering, tiltrængt proces, som meget gerne over tid skulle kunne muliggøre et tættere og mere konstruktivt samarbejde mellem SAS og CAU. Hvorvidt denne forandring og personudskiftning er tilstrækkelig, for at kunne opnå dette er nok for tidligt at vurdere. Dog kan som jeg som repræsentant i CAU blot konstatere, at det er min klare opfattelse, at der i den siddende bestyrelse hersker et udpræget ønske om, i videst muligt omfang, at søge en løsningsorienteret og konstruktiv tilgang til samarbejdet med arbejdsgiversiden.

Det har i den forbindelse været særdeles opløftende at opleve, at der fra den nytiltrådte lokale SAS-ledelse i København fra første færd, er blevet udtrykt ønske om netop et bedre og tættere samarbejde med CAU. Så meget desto mere nedslående kan det derfor opleves, at antallet af sager om jævnlige brud på vores overenskomst er stort set uændret. Forhåbentlig vil vi i den kommende tid se, at antallet af brudsager vil falde, og dermed afspejle de erklærede hensigter.

Vi har for nylig desværre oplevet en ganske uhørt og bekymrende tilsidesættelse af vore miljørepræsentanternes arbejde i forbindelse med øgningen af arbejds momenter på København/Bangkok. Denne sag er beklageligvis i "nyhedsmediet" take off blevet behandlet på sædvanlig usaglig vis og er, tilsyneladende uden brug af research, forsøgt udlagt som endnu et eksempel på de forkælede SAS-kabinansattes arbejdssky indstilling til deres job.

Faktum er imidlertid, at der i forbindelse med nedbemandingen på langruterne, helt i overensstemmelse med gældende kutyme og i tæt dialog og samarbejde mellem arbejdsgiver og miljørepræsentanter, blev foretaget en arbejdspladsvurdering (APV). På baggrund af denne APV udfærdigedes et nyt og reduceret serviceoplæg baseret på det fremtidige bemandingsantal, hvor det bl.a. vurderedes, at servering af varmt brød på MC ikke længere var hensigtsmæssigt. Derfor er det beskæmmende at kunne læse i IFF no. 22 den 30. december, at man fra arbejdsgiverside vælger at lade hånt om miljørepræsentanternes arbejde ved nu at ignorere resultatet af denne APV og egenhændigt beslutte at genindføre servering af varmt brød på MC.

Det er mit oprigtige håb, at dette ikke er udtryk for den fremtidige tilgang til håndtering af cabin crews arbejdsmiljø, og at de tilkendegivelser om forbedret samarbejde vi på det seneste har hørt fra arbejdsgiversiden vitterlig er udtryk for, at der blæser nye positive vinde, og ikke blot er varm luft.

Udgiver CAU · Amager Strandvej 418 · 2770 Kastrup · Tlf. 32 51 51 11 · Fax 32 51 00 71 · Dir. 10689 · E-mail cau@cau.dk /

Ansvarshavende Redaktør Mikkel Riemann Hansen / **Oplag** 1500 stk. / **Næste nummer** marts 2011 / **Materialefrist** 7. marts 2011 /

Annoncepriser 1/4 side 800,- · 1/2 side 1500,- · 1/1 side 2500,- / **Foto** bl.a. SAS / **Meninger** der udtrykkes på sider mærket "bestyrelsen", udtrykker bestyrelsens meninger og holdninger. Artikler som underskrives af enkeltpersoner står for egen regning. /

Kopiering tilladt med oplysning af kilde. / **Layout og Tryk** Rosenberg Bogtryk A/S · Tlf. 44 97 37 37 / **Miljøcertificeret** efter iso 14001.

2011 - Godt i gang, mange bolde i luften



Af Jakob Esposito

Allerførst: GODT NYTÅR!

Selvom den nye bestyrelse kun har været i gang med arbejdet i godt to måneder, føles det nærmere, som om vi været i gang i et halvt år. Vi har temmelig mange bolde i luften, fordelt over flere områder. Men vores nye organisationsstruktur synes glædeligvis at virke, som det var tilsigtet. Alle bestyrelsesmedlemmer er ikke bare involveret, men går også til opgaven med en ildhu, som kun kan være til gavn for medlemmerne, og vil forhåbentligt vise sig at give de resultater, som vi stræber efter.

En af de bolde, som vel nok repræsenterer det, som optager medlemmerne mest for øjeblikket over en bred kam, er arbejdsbelastningen på korttruteproduktionen. Herunder især fordelingen af denne. Både set i forhold til fordelingen over tid, og på individet. Et forhøjet sygefravær har, udover hyppige henvendelser fra medlemmer til CAU, synliggjort, at vi her har at gøre med et reelt problem, som, hvis der ikke findes en løsning, kan få vidtrækkende konsekvenser. Der SKAL findes en løsning, hvis trenden skal vendes, og det må alt andet lige også være i SAS' interesse, og her mener jeg i CPHOK's interesse, hvorfra pengene til det øgede sygefravær skal dækkes. Vi skal jo være opmærksomme på, at mens sygefravæ-

ret formentligt belaster Basechefens regnskab, så klinger den for CC manglende kvalitative schedulering positivt ind på kontoen for Planningafdelingen. I hvert fald på kort sigt.

Bestyrelsen har nedsat en arbejdsgruppe, hvor både bestyrelsesmedlemmer og medlemmer deltager i arbejdet for at finde holdbare løsninger af scheduleringens vej, som vi så efterfølgende kan præsentere for baseledelsen (og medlemmerne naturligvis). Vi har en forventning om, at dette vil blive modtaget positivt, da det som sagt overordnet set burde være i SAS' egen interesse. Vores Tjenestegøringsudvalg vil snarest muligt gå i gang med arbejdet.

På generalforsamlingen i november udtrykte en gruppe af de "ældre" pusersere, at man føler, at arbejdslivet for denne gruppe ikke særligt ofte bliver italesat. Det er selvfølgelig noget som vi må reagere positivt på, og derfor vil bestyrelsen invitere til nogle medlemsmøder, hvor vi sammen med medlemmerne vil drøfte, hvordan det er at være CC i alderen 50 - 70(?). Vi håber, at vi på disse møder kan få belyst de særlige problemer og behov, som er specielle for netop disse medlemmer.

Bestyrelsen går i øvrigt allerede nu i gang med forberedelserne af overenskomstforhandlingerne 2012, og som startskud er vi ved at tilrettelægge udsendelsen af en medlemsundersøgelse, for at få klarlagt medlemmernes virkelighedsbillede. Verden for CC, og for CC i SAS i særdeleshed, har unægtelig ændret sig ikke så lidt siden CAU sidste gang udsendte en lignende medlemsundersøgelse i foråret 2008. Så det kan meget vel være, at CC's prioriteringer har ændret sig tilsvarende. Vi påregner at sende undersøgelsen ud i april/maj.

Et andet af de emner, som optager rigtig mange for nuværende, og har gjort det siden ca. september, er FONDEN. Bestyrelsen har, med finanskrisen som bagtæppe, som be-





kendt brugt mange ressourcer på at få foretaget en udredning omkring FONDEN, og den aftale, som regulerer indbetalingerne fra SAS til denne. Vi er selvfølgelig vidende om, at mange, både de, som ER gået på FONDEN, de som er omfattet af aftalen om den, samt for så vidt også alle øvrige medlemmer, er noget urolige for FONDENS fremtid. Det har selvklart været en forstærkende kilde til uro, at SAS og CAU i fællesskab har sat fristen for opsigelse og "tilmelding" til FONDEN midlertidigt ud af kraft, fordi vi ønsker, at CC, der ønsker at tage FONDEN skal vide, hvad de har at rette sig efter. Derfor indkalder bestyrelsen også til hhv. et særskilt møde for medlemmer og et særskilt møde for tidligere medlemmer (på Fonden), hvor vi vil komme med en redegørelse i forhold til den udregning, som vi har fået foretaget, og hvordan verden ser ud fremadrettet. Begge møder vil blive afholdt på

samme dag, nemlig onsdag den 2. marts 2011. Det er i denne forbindelse vigtigt at bemærke, at møderne bliver afholdt af CAU, som ikke er at forveksle med FONDENS bestyrelse, som er en selvstændig og uafhængig enhed, som skal agere som en sådan. Indkaldelse til møderne bliver udsendt i nær fremtid.

Endelig kan vi berette, at de tre kabineforeninger samlet har sendt en skrivelse til koncernledelsen, hvor vi udtrykker bekymring over for, hvad vi oplever som et kaos i organisationen, der bunder i underbemanning især i Planning- og Operationsafdelingerne. Det er efter CAU's opfattelse åbenbart, at dette kaos skyldes, at man har en politisk vedtaget bemanning af kontorerne, der ikke imødekommer det reelle behov, hvilket så også meget symptomatisk har medført afskedigelser, efterfulgt af genansættelser, forflytninger, efterfulgt af tilbageforflytninger osv. Alt dette, kombineret med, at vi også er for få CC, efterlader oplevelsen af en organisation, der før eller siden vil kollapse, hvis ikke snart der sættes ind med nogle effektive beslutninger fra ledelsens side. I skrivende stund har ledelsen svaret med, at man agter at invitere de tre foreninger til dialog om henvendelsen. Det er selvfølgelig positivt, om end vi mener, at situationen er så kritisk, at vi hellere så, at man træffer nogle beslutninger, der retter op på misforholdene. Ikke mindst fordi man offentligt har annonceret, at vi står over for en ekspansion.

God arbejdslyst, pas godt på hinanden, og jer selv!

Kära kollegor



Af Anna-Lena Gustafsson

God fortsättning och ett gott år för flygbranschen

Livet i huset på Amager Strandvej 418 går vidare och det saknas inte några arbetsuppgifter till CAU's styrelse. Vi har den sista tiden fått berättelser om underbemanning, avsaknad av måltidsuppehåll, individuella deltidsavtal, Supart Q problem, Fatigue, Ferieproblem, FDA funderingar, F3 kompensations dagar som ersättning för avsaknad av schedule-rade fridagar och flera kollegor med oro över oframkomliga vägar på grund av meterhöga snöberg.

Trots vädrets makter och influensans intåg i kabin kåren har vi lyckats gå vidare i det dagliga arbetet i CAU och även börjat staka ut framtiden i vårt arbete i CAU.

Vi har sedan hösten startat upp ett arbete tillsammans med NKF och SCCA. Arbetet tillsammans med de andra kabinföreningarna går ut på att stötta och hjälpa varandra i vår gemensamma framtid i SAS. Vi kan som en stor gemensam kabin kår, stödja varandra både internationellt och på det nationella planet. Planen är att vi det kommande året kommer att träffa NKF och SCCA regelbundet och planera tillsammans och hålla oss informerade både på det nationella och på det internationella planet.

I CAU har vi strukturerat upp vårt arbete internt i många små arbetsenheter. Tanken med att ha flera små grupper är att fördela arbetsbördan på flera individer inom CAU och därigenom bredda och fördela hela CAU's styrelses kunskap och ansvar. Ju fler som kan och ju fler som vet i CAU desto större chans att få de goda idéerna och bevara kunskapen i CAU. Den stora gemensamma nämnaren är

för oss alla i CAU's styrelse att vi ska förbereda oss inför förhandlingarna 2012. Förberedande inför förhandlingarna görs genom att samla problemställningar, fakta och statistik och tillsammans göra en grundlig analys där alla synpunkter ska vara tillåtna.

Styrelsen vet att;

- vi behöver förbättra vårt mealstopsavtal
- vi behöver synkronisera våra avtal till vår biologiska klocka
- vi behöver under ledig tid normal nattvila och nattsömn
- vi ska kunna jämföra oss med vanliga arbetstagare i Danmark
- vi behöver tillbringa vår lediga tid med våra familjer
- vi behöver jämnare arbetsfördelning

Vi kommer under våren att ge alla medlemmar en möjlighet att komma med sina synpunkter i en medlemsundersökning. Det kommer även att finnas en öppen dialog med medlemmar i mindre grupper under våren för att kunna fånga upp problemställningar och problemlösningar på vår arbetsplats. Det vi i CAU vill med undersökningen och arbetet i arbetsgrupperna är att fånga det som är viktigast för kabin kåren inför förhandlingarna 2012.

Till er alla, vi i CAU finns här för er skull och vi vill er det allra bästa.

VET DU VAD VI ALLA BEHÖVER HA med oss in till förhandlingarna 2012.

Skriv till oss eller ring till oss eller lägg idéerna i vår låda på basen

Info fra § 6 udvalgene

Af Mikkel R. Hansen,
Nick Rosenquist, Karin
Ligaard, Anna-Lena
Gustafsson, Charlotte
Halvorsen og Peder Bjerre



Vi har været til slingemøde med SAS.

Det er som bekendt et månedligt møde, hvor vi som vanligt bliver forelagt produktionstal, produktivitet, sygestatistik, kursusaktivitet etc.

Det er ligeledes her vi bringer problemstillinger op omkring scheduling og afvikling etc.

Det, som dette møde viste i forhold til tidligere møder er, at det nu er klart for os, at den måde som vores arbejdsliv er blevet håndteret af SAS gennem det sidste halve år, bliver standarden for, hvordan det kommer til at være igennem hele 2011.

Ressourcerne på bemanningssiden kommer til at være nøjagtigt som behovet, det vil sige, at der er ingen luft til at håndtere uventede situationer eller hensyntagen til cabin crews ønsker om orlov, ekstra kompensationsdage etc.

SAS har opskrevet det forventede sygefravær for 2011 med 0,5 % men med det arbejdspress der allerede er og altså også vil være i 2011 på cabin crew, så kan vi kun forvente at cabin crew kommer til at opleve mere nedslidning med naturligt højere sygefravær til følge, end hvad der må siges at være acceptabelt.

Dette er i sig selv en uheldig konstellation, men når man så oveni sammenholder det med det faktum, at der ikke er luft i antallet af ansatte, så ser det ikke godt ud.

Det vi oplever, som situationen er nu, er at CAU og dets medlemmer bliver udfordret på overenskomsten dagligt. Planning, disponering og trafikvagten sidder bogstavelig talt med neglene i bordkanten for at hænge fast og få programmet til at hænge sammen. Dette medfører, at de ikke har anden udvej

end at være kreative, når de jonglerer med jeres arbejdsliv, og det resulterer igen i rigtig mange brud på overenskomsten. Det er dette vi kan se bliver hverdag i 2011.

Det vi samtidig så på slingemødet var, at SAS ikke føler sig nødsaget til at lytte til de indvendinger vi har til for eksempel vores problemer omkring mealstop og placeringen af dette. Indstillingen fra SAS' side til dette er, at så længe de holder sig inde for aftalen, så er det noget vi må tage med forhandlingsafdelingen i SAS.

Der har været lidt divergerende opfattelser ude på linjerne om, hvor de af vores kollegaer der har været på orlov, og som nu glædeligt kommer tilbage, bliver placeret mht. når vi skal bidde ferie.

Vi skal hermed slå fast, at de bliver placeret i bunden af gruppe 3 med 255 point.

Vi skal venligst bede jer om at holde øje med antallet af fridage som I har fået på jeres januar og februar schedule. Det har vist sig, at der er et problem i systemet, og at der derfor er nogle af jer der ikke har fået det korrekte antal fridage.

Er I i tvivl så henvend jer til kontoret.

Til de af jer som i øjeblikket sidder med en deltidskontrakt, så vær opmærksom hvornår den udløber.

Udløber kontrakten eksempelvis 31/5-2011, så kan I naturligvis ikke starte på fuldtid førend den 1/6-2011, uanfægtet hvilken deltidsaftale CAU og SAS ellers har lavet.

Afslutningsvis vil vi blot minde jer om, at passe på jer selv og hinanden.

Ansvaret er også dit



Af Peder Bjerre

Bestyrelsen skal hermed opfordre alle medlemmer til, at hjælpe med til at overholde overenskomsten.

Der er i øjeblikket så meget pres på os som ansatte, at der bliver foretaget rigtig mange kreative ting fra SAS for at få tingene til at hænge sammen.

Dette gør også, at de naturligvis i nogle situationer er til at "handle" med.

Bestyrelsen kan godt forstå, at det til tider er fristende, når man på den korte bane kan få noget ud af det selv, men det har bare den uheldige konsekvens, at SAS ikke føler sig forpligtet til at have det rette antal ansatte, hverken hos cabin crew eller hos de mennesker, der skal forvalte vores overenskomst i deres arbejde. Det gælder både disponering og trafikvagt.

Det har også den konsekvens, at når vi sidder til brudforhandling med SAS, og der er som bekendt rigtig mange brud i øjeblikket, så anvender SAS den retorik, at hvis der indgæet en aftale med det enkelte crewmedlem, så kan



man tillade sig hvad som helst. Dette er naturligvis ikke korrekt, men det besværliggør vores argumentation overfor SAS.

Hvis ikke vi selv overholder overenskomsten, er det selvfølgelig svært at forestille sig andre gøre det.

Så endnu engang skal vi fra bestyrelsens side venligst anmode jer om at overholde overenskomsten, både for din egen, men også for dine kollegers skyld.

Pensions- og forsikringsoversigt

Nedenstående tabel beskriver de forsikringer og den pensionsordning, du er omfattet af via din ansættelse som Cabin Crew i SAS. Generelt er du dækket af forsikringerne i hele verden, uanset om du kommer til skade eller bliver syg på arbejdet eller i fritiden.

	Dækningens størrelse	Virkemåde	Forsikringselskab	Er der noget jeg skal være opmærksom på?
Sygd / invaliditet				
Tab af certifikat – sum	Maks. 500.000 kr.	Hvis du mister dit certifikat på grund af sygdom eller ulykke vil du efter seks måneder få en engangsudbetaling på maks. 500.000 kr. Udbetalingen optrappes så du senest ved det fyldte 30. år er berettiget til den fuldt udbetaling. Fra du fylder 50 år aftrappes beløbet med 1/10 årligt. Udbetalingen reduceres forholdsmæssigt ved deltidssansættelse.	Nordea Liv & Pension	Udbetalingen er skattefri.
Tab af certifikat – løbende udbetaling	20 % af den pensionsgivende løn	Hvis du mister certifikatet af medicinske årsager, vil du efter tre måneder få udbetalt 20 % af din pensionsgivende løn. Udbetalingen sker dog tidligst fra din løn er ophørt og tre år frem. Udbetalingen forudsætter, at du har været omfattet af pensionsordningen i mindst fem år.	Nordea Liv & Pension	Du skal betale almindelig skat af udbetalingen.
Tab af erhvervssevne generelt	70 % af den pensionsgivende løn	Hvis din almene erhvervssevne er nedsat med mindst 50 % på grund af sygdom eller ulykke, får du udbetalt 70 % af din pensionsgivende løn. Udbetalingen forudsætter så længe din erhvervssevne er nedsat, dog kun til du fylder 60 år (eller ved død forinden).	Nordea Liv & Pension	Du skal betale almindelig skat af udbetalingen. Forsikringen kan hæves til 80 % eller sænkes til 40 % af din pensionsgivende løn. Du kan samlet set ikke få mere end 80 % af din løn udbetalt ved mistet erhvervssevne. Er du omfattet af andre tilsvarende forsikringer, vil vi derfor opfordre dig til at kontakte Aon Hewitt.
Ulykkesforsikring	Maks. 288.000 kr.	Hvis du som følge af en ulykke får en méngrad over 5 %, udbetales forsikringen. Udbetalingen størrelse svarer til méngrad gange forsikringssummen (fx 5% = 14.400 kr.). Forsikringen aftrappes fra du fylder 55 år og bortfalder, når du fylder 60 år.	First Marine	Udbetalingen er skattefri. Forsikringen dækker uanset om ulykken sker på arbejdet eller i din fritid. Forsikringen dækker også skader på dine tænder, såfremt skaden er sket som følge af en ulykke. Forsikringen bliver udbetalt, selv om du er omfattet af andre ulykkesforsikringer.
Bidragsfritagelse	Forsikringen svarer til størrelsen af din pensionsindbetaling	Hvis din almene erhvervssevne nedsættes med mindst 50 %, overtager pensionselskabet din fremtidige pensionsindbetaling. Indbetalingen opretholdes så længe din erhvervssevne er nedsat, dog kun til du fylder 60 år.	Nordea Liv & Pension	Fritagelsen gælder både SAS's pensionsbidrag, dit eget bidrag samt eventuelle frivillige bidrag. Hvis du indbetaler en del af dine bidrag til egen bank, vil du som udgangspunkt ikke kunne opnå fritagelse for den del.
Kritisk sygdom	Forsikringssum på	Forsikringssummen bliver udbetalt, hvis du får stillet	Forenede Gruppeliv	Udbetalingen er skattefri.

	Dækningens størrelse	Virkemåde	Forsikringselskab	Er der noget jeg skal være opmærksom på?
	194.979 kr.	<p>en diagnose på en "kritisk sygdom".</p> <p>Udbetalingen sker udelukkende på baggrund af diagnosen. Det har derfor ikke betydning, om du kan fortsætte med at arbejde, eller vende tilbage til arbejdet efter endt behandling.</p>		<p>Ikke alle sygdomme betragtes som "kritisk sygdom" af forsikringselskabet. Af forsikringsbetingelserne fremgår det hvilke sygdomme, der er omfattet.</p> <p>Forsikringen bliver udbetalt fuldt ud, uanset om du er forsikret på anden vis.</p>
Dødsfald				
Dødsfaldsdækning	Forsikringssum på 475.000 kr.	I tilfælde af din død bliver forsikringen udbetalt som en engangssum til dine efterladte.	Forenede Gruppeliv	<p>Vær opmærksom på begunstigheden. Hvis du har en kæreste/samlever, du ikke har boet sammen med i mindst to år, skal du aktivt begunstige ham/hende.</p> <p>Kontakt Aon Hewitt for yderligere information.</p> <p>Forsikringen vil generelt set blive udbetalt fuldt ud, uanset om du har andre lignende forsikringer.</p>
Depotsikring	Dit depot	I tilfælde af din død før pensionering, bliver din pensionsopsparing til dine efterladte.	Nordea/Danica/Skandia eller egen bank.	<p>Vær opmærksom på begunstigheden. Hvis du har en kæreste/samlever, du ikke har boet sammen med i mindst to år, skal du aktivt begunstige ham/hende.</p> <p>Kontakt Aon Hewitt for yderligere information.</p>
Pension				
Ratepension, kapitalpension eller livrente	Pensionsudbetalingen svarer til størrelsen af din opsparing	<p>Din pensionsopsparing kan allerede udbetales fra du fylder 55 år, men som udgangspunkt sker det fra du fylder 60 år. Du har naturligvis mulighed for at udsætte udbetalingen, hvis du går på pension på et senere tidspunkt.</p> <p>Din pensionsopsparing er som standard oprettet som en ratepension med løbende udbetaling over mindst 10 år. Du kan også vælge andre pensionstyper – kontakt Aon Hewitt for yderligere information.</p>	Nordea/Skandia	<p>De første 3,0 % af pensionsbidraget betales for dine forsikringer. De næste 5,0 % indbetales til Nordea Vækstpension.</p> <p>Den resterende del kan du selv vælge at spare op i enten Nordea Liv & Pension, Skandia Pension eller din egen bank. Vi anbefaler, at du kontakter Aon for personlig rådgivning.</p>

Har du spørgsmål, er du altid velkommen til at kontakte os:

Aon Hewitt
 Strandgade 4C
 1401 København K
 Tlf.: 3269 7070
 Mail: pension@aon.dk

Varme boller eller ej ...

SAS har valgt at indføre varmt brød på BKK 2 servering med start 1. januar 2011, selv om MIR - Verneombudene samt Skyddsombudene - ABSOLUT IKKE anbefaler dette.

Dette er et af de arbejds momenter vi bl.a. blev enige om sammen med SAS at fjerne, når SAS vælger at reducere med 1CC.

Der har været kørt et projekt om kabinepersonales fysiske arbejdsmiljø, hvor netop kaffeservering og brøduddeling endte op med at være de hårdeste arbejdsbelastninger vi har om bord - altså hovedresultatet af en gedigen undersøgelse.

I de følgende 3 mdr. bliver der kørt en QA (Question and Answers) på CARI for at kortlægge hvordan det fungerer for jer i hverdagen.

Derefter tages det op med SAS igen. SAS' argumentation er, at der kommer så mange klager fra pax og fra kollegaer fordi brødet har ligget i vognene i over 10 timer...



Meningen var jo egentlig at der skulle bydes på en bedre kvalitet brød, nu da det skulle være koldt... men det skete ikke...

I stedet får vi større arbejdsbelastning...

HUSK VI VAR EN GANG 11 CC på A340/330 - nu er vi 9CC

Vi hører gerne jeres mening om dette - så husk at kommentere QA som kommer på langrute CARI.

Clear down!



Godt arbejdsmiljø er også når dine værktøjer virker...

Vidste du, at du selv har mulighed for at din OBt kommer til at virke korrekt, selvom din kollega har "glemt" at afslutte eller overføre data til Master OBt!

Når du tænder for din OBt vil der på siden vises muligheden "Clear Down" - hvis du er

så uheldig at overtage en OBt som andre ikke har håndteret korrekt af den ene eller anden grund.

Denne "Clear Down" findes kun på startside, hvis OBt ikke er korrekt logget ud...

Så altså en god ide at lægge mærke til om der er mulighed for at lave "Clear Down" inden du selv gør arbejdsredskabet klar til din flyvning.

Move Smarter



Den 24. januar til den 4. februar er/var der arbejdsmiljøudstilling på basen. Alle har modtaget invitation i posthylden til at deltage

Vi håber du fik/får noget ud af udstillingen. Fremover kan du selv være med til at sætte fokus på ergonomien om bord og tilmed give gode råd videre til dine kolleger.

De 5 gode råd beskrevet i invitationsbrochuren tåler at blive genfortalt her;



1. Velkommen

Det kan blive til rigtig mange nik i løbet af din arbejdsdag, når du hilser goddag eller farvel til passagererne. Så prøv at undgå at nikke med hovedet. Et smil og et goddag/velkommen/farvel er lige så imødekommende.



2. Se på kunden

Gå med vognen foran dig, så du har øjenkontakt med passagererne. Det giver god kontakt og forbedrer din arbejdsstilling. Vend næse og tæer samme vej - mod kunden. Specielt når du stopper og taler eller skal give eller tage imod noget fra passagererne.



3. Bydemåde

Brug begge hænder når du serverer brød og bakker. Hold i brødkurven på den længste side af kurven, så dit greb er tættest på tyngdepunktet. Vend næse og tæer samme vej - mod kunden. Giv dig god tid og lad passager selv række frem efter brødet.



4. Det gode træk (CRJ)

Når du trækker Crewstolen ud, så tænk på at bruge benene og overkroppen til trækket og ikke kun hænder, arme og skuldre.

- Stå med siden stil stolen, venstre ben forrest
- Træk i stroppen med begge hænder
- Spænd i kroppen og brug kropsvægten til at trække stolen halvt ud
- Slip stroppen og skift ben så højre ben er forrest
- Tag fat med begge hænder på venstre side af stroppen, venstre hånd øverst
- Spænd i kroppen og træk stolen helt ud



5. Servering (Kaffe/the)

Hold "stegepanden" tæt på kroppen og under albuehøjde, mens du skænker kaffe/the i koppen. Skift greb efter hvor fyldt kanden er. Hold mikropausen, når det er muligt, dvs.;

- Hvil kanden på ryglænet
- Sænk armen, så kanden holdes nede langs hoften
- Skift hånd undervejs
- Støt med modsatte hånd





Fyringsrunde på job

Mange solferier

Årene som alenemor

Rynker signalerer erfaring, men de kan blive for dybe

n'age er specialister i rynke-reduktion med Thermage, Restylane, Fraktioneret laser, Botox og funktionel hudpleje. Vi tilbyder uforpligtende konsultation når du har tid. Tel. 7027 3366, www.nage.dk

Book en rynkereduktionsbehandling med Restylane, Botox, Thermage eller Fraktioneret laser, og få en no age ansigtsbehandling uden beregning - du skal blot tage annoncen her med.

n'age

KØBENHAVN: KONGENS NYTORV 24, 1050 KBH K.
ÅRHUS: LILLE TORV 2, 8000 ÅRHUS C.

Psykologsamtaler tilbydes

Jeg er Cand. psych. Aut. med indgående kendskab til luftfartsbranchen, idet jeg tidligere har været pilot hos SAS, hvor jeg var FP på B737.

Mine specielle kompetencer er:

- Stress
- Angst
- Depression
- Livskriser
- Kriser – individuelle, grupper og par
- Akutte kriser
- Flyveangst
- Selvværdsproblematikker
- Spiseforstyrrelser

Min tilgang er *Kognitiv terapi*.

Min praksis ligger på: Mosede Strandvej 2B, 2670 Greve.

For spørgsmål, tidsbestilling og andet er du meget velkommen til at kontakte mig på: info@psykolog-catrinehovgesen.dk eller tlf.: 42 33 26 23.

Du kan også skrive til mig via min hjemmeside: www.psykolog-catrinehovgesen.dk