



CAUTION

3 / 2013



Kære kolleger,



Af Helge Thuesen

Den 19. maj er det seks måneder siden vi indgik vores aftale, og det er vel meget passende at reflektere over den tid der gået siden da.

Der er ingen tvivl om, at de bekymringer, som vi igen og igen har givet udtryk for, nu viser sig at holde stik.

Vi gjorde opmærksom på det overgreb som aftalen var, allerede i december i et brev til ledelsen:

”Når det er sagt, vil vi gerne henlede jeres opmærksomhed på vores medlemmer, jeres medarbejdere. De har i lige så høj grad været ramt af jeres strategi i forhold til de af jer opsatte mål, som vi som organisation er. Desværre får vi rigtig mange tilbagemeldinger fra desillusionerede og demotiverede kolleger, som vi er oprigtigt bekymret over. De har oplevet og oplever stadig en hidtil ukendt kynisk side af ledelsen. Så vidt vi har forstået, har jeres ”angrebsmetode” allerede haft konsekvenser i form af et forhøjet sygefravær. Herudover er vi desværre ikke i tvivl om, at jeres ageren, samt de ændringer som nu er presset igennem på tjenestegøringsdelen, vil få konsekvenser for kvaliteten i den leverance, som Cabin Crew skal yde til vores kunder. Cabin Crew er per tradition en yderst dedikeret personalegruppe, som ikke på grund af, men på trods af en ledelse, som ikke har givet forudsætninger til de ansatte, har sikret en kundetilfredshed, som har været ”all time high”. Fortsætter denne kynisme fra ledelsens side, hvor der på ingen måde tages hensyn til individet, må vi

desværre forudse, at hele grundlaget for SAS; kvaliteten, kommer til at lide kraftigt, og dermed hele forretningsgrundlaget for SAS.”

Den hverdag som CC bydes mangler i den grad respekt. Hele det værdigrundlag, som er så vigtigt at have på en arbejdsplads: tolerance, mangfoldighed og respekt, findes simpelthen ikke i dagens SAS, der er ingen gensidig tillid, noget som er så utroligt vigtigt at have på en arbejdsplads. Vi oplever kolleger der bryder sammen når de kommer på kontoret, kolleger der bliver presset til at udføre produktion. Vi oplever at crew control blander gammel og ny aftale sammen, og tonen deroppe fra ofte er rå. Vi har eksempler på kolleger der stiller spørgsmål ind til ”om det her holder”, hvorefter de så på returfligten får en mail om at de har overskredet deres dutytime.

Vi ser store problemer med mealstop, hvor I ikke har tiden til at spise og som de venlige mennesker I er, så springer I hellere et måltid over, med det store servicegen I har, end at passe på jer selv. Med de arbejdsbyrder og det arbejdsmiljø der er i dag, er det så vigtigt at I passer på jer selv hele tiden.

Vi har siden november sendt over 50 brudsager af sted til SAS, med alt fra brud på standbyudkald til aldersdiskrimination, krænkelse af deltidsansatte, løn til vikarer under splitduty, osv. osv. osv. Et stort irritationsmoment for SAS, men når de ikke vil mødes til tolkningsmøder, så er det den eneste mulighed vi har for at få løst mange af de problemer, der er så belastende for jeres hverdag.

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 Helge Thuesen / **Næste nummer** August 2013 / **Materialefrist** 15. august 2013 /

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** Rosenberg Bogtryk A/S · Tlf. 44 97 37 37 / **Miljøcertificeret** efter iso 14001.

Janne Carlzon rev pyramiderne ned i 80'erne, nu har ledelsen igen bygget dem op, så alt er topstyret, alle beslutninger sendes videre til toppen, og det er dræbende for den proces, som er så vigtig inden for denne her branche. Vi har lige gennemført en spørgeskemaundersøgelse, og konklusionen her giver et meget godt billede af den hverdag vi befinder os i. 57% af samtlige medlemmer, hovedparten i aldersgruppen 36-55 år, primært kvinder, svarede.

75% af jer mener at arbejdstiden er et problem, 64% anfører at vagtplaner er et problem, 42% anfører at fatigue (træthed) er et problem. Det her er alvorligt, og noget en ledelse ikke kan sidde overhørigt.

Halvdelen af medarbejderne har ingen tillid til at SAS-ledelsen løser de udfordringer CC har på kort eller på lang sigt. Hver tredje medarbejder har i mindre grad tillid til at SAS-ledelsen løser de udfordringer CC har på kort eller lang sigt. Manglen på tillid er så stor, at det er naturligt at antage at det har betydning for motivation, arbejdsglæde og dermed det arbejde, der leveres i luften.

Det her er et kraftigt signal til ledelsen om, at den største udfordring nu og fremadrettet er at få arbejdsglæden og optimismen tilbage, at anerkende at medarbejderne er virksomhedens største ressource. Vi savner stadig at få svar fra ledelsen om den vil påtage sig det ansvar og sørge for tålelige arbejdsforhold.

Hav en god sommer og pas på jer selv derude.



Fra Ressourcegruppen

Af Maria Paraskevas,
Helge Thuesen,
Eva-Karin Jansson,
Henrik Parelius og
Charlotte Halvorsen



I de sidste par måneder har CAU holdt medlemsmøder med det formål, at CC fik et overblik over aftaledelen hvad angår tjenestegøring, og samtidig fik lidt indsigt i de myndighedsbestemmelser, som vi arbejder under. Begge dele med udgangspunkt i den "lommebog" der blev udsendt, og som I fortsat kan finde på CAU's hjemmeside. Mødet handlede også om CAU's arbejde på kort og lang sigt, og hvorledes CC kan styrke CAU, ved bl.a. at overholde aftalen, ikke sælge fridage, melde sig unfit når man er det, melde brud ind mm. Pga. sommeren vil der umiddelbart ikke blive holdt flere medlemsmøder i nærmeste fremtid med tjenestegøring som emne, medmindre der bliver en efterspørgsel, som vi naturligvis vil tage til efterretning.

Kort beskrevet har vi gennemgået hele aftaledelen på §6, tjenestegøringsbestemmelserne, og klargjort overfor CC hvad der står i aftalen, sort på hvidt, og hvor der tolkningsmæssigt er en uenighed imellem SAS og CAU. Desværre er det nemlig således at aftalen bliver brudt til daglig, specielt i weekenderne, på både de områder, hvor SAS og CAU ikke er enige, men også der hvor teksten er soleklar i aftalen. I begge tilfælde beder vi CC om at skrive til CAU, men i de tilfælde, hvor der er en tolkningsuenighed, må CC desværre flyve sin produktion, da SAS har tolkningsretten indtil 3. part har afgjort sagen.

Nogle af punkterne hvor SAS og CAU er uenige i den nye aftale og som vi kører som brud er:

- Sidste C/O på dagen før fri ved standby ud kald. F.eks. 6-16 udløser senest C/O kl. 16.
- 72 t efter LH. SAS mener de kan inddrage CC's 1. fridag efter LH ved et ekstra døgn på destinationen, selvom de ved det flere dage før afgang. CC skal kompenseres for solgt fridag, til trods for at CC ikke ønsker

at sælge. CAU mener ikke at fridagen kan inddrages uden CC's accept.

- 3. fridag som erstattes af VA. Dette er ikke et tolkningsspørgsmål, men et tilfælde, hvor SAS har rettet hele teksten i ferieretningslinierne, til trods for at det eneste der skulle ændres var en udvidelse af hovedferieperioden med 14 dage. Altså hvor det før var 1. jun.-1.sep. er det nu 1. jun. - 15. sep.
- F36 og F3 dage der ikke er vægtning på til trods for at det er produktionsdage.
- Deltiden, som vi håber på at få et svar på inden dette Caution er udgivet.
- Pensionsindbetalingen der blev ændret for de på seniordeltid. Ikke en aftale CAU på noget tidspunkt har indgået.
- Ændring af produktion til over 4 timers airportstandby på roster flere dage i forvejen.

Nogle brud vi oplever, som ikke er til tolkning, men som står sort på hvidt i aftalen er:

- Udkald på standby på mindre end 80 min.
- C/I tider på under 45 min på udestation.
- Senerelægning af standby på dagen før fridag, f.eks. 6-16 rykkes til 11-21.
- For lidt fridage om mdr.
- Kombination af kort/langt og stby/kort/langt på mere end 5 dages produktion.
- F36 dage lagt ud i FG udenfor perioden 1. nov.-30. apr.
- Mere end 10 timers hjemmestandby på roster.
- Produktion ændret til standby, hvor oprindeligt C/O tid ikke bliver overholdt.

Som de fleste af jer sikkert er bekendt med, har SAS anerkendt, at CC ikke kan kaldes ud med mindre end 80 min til C/I.

Afgangsvederlaget kan nu også søges af de der er over 50 år, når der igen åbnes for



ansøgninger, og nu hvor dette indlæg bliver skrevet afventes en løsning på deltidsproblematikken, som CAU forventer, falder ud til CC's fordel.

I forbindelse med tjenestegøring har vi på møderne gennemgået de dele af myndighedsbestemmelserne, som vi mener, er relevante for CC at kende til med den nye aftale. I og med man har et certifikat er det CC's pligt at kende de begrænsninger der findes, specielt fordi vi nu oplever rosters der bliver scheduleret tæt på max. Vi hører om alt for mange tilfælde, hvor CC får besked fra Crew Controls under en flight, at de er gået over max FDP. Crew Controlle og CC selv deler ansvaret for at overholde myndighedsbestemmelserne, forskellen er blot, at det ikke er en fordel for CC at gå max. FDP, hvilket det naturligvis er for flyselskabet.

Udover "lommebogen", som i korte træk indeholder tjenestegøringsaftalen med CAU's

tolkninger og myndighedsbestemmelserne, er der rigtig meget hjælp at hente på vores hjemmeside under Overenskomst, når man får sin Roster og er i tvivl om, hvad der gælder. I forhold til antallet af minimum fridage ved ferie, orlov, udlagte F7S, kan man bruge vores fridagsberegningsskema, som er yderst enkelt at bruge til at regne ud, hvad man skal have af fridage f.eks. udover ferie. Så er der et skema der hedder "Hvor meget kan jeg arbejde pr dag", som viser hvad ens max. FDP er ved C/I på et givent tidspunkt og hvor mange aktive legs man max må flyve. Så ligger aftalen der naturligvis til at printe ud, hvis man ønsker det. Desuden er vores chatforum oppe og køre og vi henviser til, at debatterne rykker derover fra Facebook, så Facebook primært bruges til spørgsmål og svar i forbindelse med aftalen. Vi har fået et stort ønske fra mange CC om at lukke vores Facebookside grundet angreb på CC imellem og skrivelser der har resulteret i samtaler hos managers, så for at beskytte CAU og vores medlemmer

er debatforummet åbnet. Om Facebooksiden lukkes er ikke afgjort, da den på mange måder kommunikativt er til fordel for både CAU og medlemmer, men det er vigtigt for CAU at pointere at det ikke er en lukket side, så benyt vores debatforum ved udtalelser der kan være til skade for CAU og dig selv.

CAU har modtaget rigtig mange mails med uhensigtsmæssige rosters og har til slingmøder gjort opmærksom på split duty med flere legs på dag 2, tung produktion før LH, placering af mealbreaks m.m. Det lader til der bliver lyttet og lovet, at der vil ske ændringer i praksis. CAU er ikke tilfreds med, at det ikke bliver ændringer til aftalen, men det er dog positivt, at der bliver lyttet til CC. Vi læser i mange mails, at CC beder managers om at ændre produktion, specielt ved kort før langt. Det sker kun hvis der er ressourcer til det og er ikke meningen med disse mails. At enkelte får ændret produktion i ny og næ hjælper ikke alle de andre der får samme produktion, men ikke kan få en anden tur pga. for få ressourcer. Flyv et leg ad gangen og mærk efter på din krop. Vi ved at flere flyver 3 legs efter split duty eller 20 timer før LH, og når man kan det, hvad er så problemet? Her skal det siges at CAU på det kraftigste har henstillet til at SAS ændrer på problematikken, og svaret var, at der indtil videre ikke havde været så mange tilbagemel-

dinge fra CC. Vi ser flere og flere tilfælde af CC der melder sig unfit efter split duty, men der er endnu ingen der har meldt sig unfit inden LH. Argumentet for at ændre på split duty-problematikken i OK14 er større end at ændre på de 20 t før LH, baseret på antallet af unfitrapporter. Mange føler at det er et stort ansvar der bliver lagt på ens skuldre, når man skal vælge at stå af, men her er det vigtigt for CAU at nævne, at det ikke er CAU der siger I skal melde jer unfit, hvis ikke I er fit for flight. Det har I hørt fra første dag på initial course og på samtlige nødtræningsdage. Indtil nu har en OK aftale beskyttet CC i SAS fra virkeligheden og det er ikke tilfældet i samme omfang mere, men ansvaret er det samme som det hele tiden har været. I er forpligtiget til at melde jer unfit, hvis i er det, idet I er certifikatholdere. Skulle I nogensinde blive kaldt til samtale efter en unfit eller fatigue melding og på nogen måde blive spurgt om det er det rette job for dig, vil CAU gerne have besked med det samme. Husk, at I altid er velkomne til at tage en fra bestyrelsen med som bisidder, hvis I skulle blive kaldt til samtale og er utryk ved situationen. SAS må ikke true CC på deres ansættelse pga. unfit rapporter.

Hav en rigtig god sommer og pas nu på jer selv og hinanden!

Vi är bara människor



Af Anna-Lena Gustafsson

Så har mer än två månader passerat med de nya tjänstgöringsreglerna i våra liv och hade vi (Cabin Crew) varit en 1 eller en 0 eller ett element i ett datasystem, så skulle resultatet av ultimatumet och införandet av de nya tjänstgöringsbestämmelserna beskrivas som: **- Yes, We did it!**

Men Crew är helt vanliga människor med samma behov som alla andra arbetstagare i Danmark. Det vi kan konstatera är att vår arbetsgivare använder många av de möjligheter som det nya tjänstgöringsreglerna ger och erbjuder. Vi som har varit med ett tag i flygbranschen har prövat och försökt att anpassa oss till liknande tjänstgöringsregler i en kris 1992 och igen i en kris 2004. Nu prövar vi återigen 2013 och resultatet får dessvärre samma konsekvens som tidigare. Ökad sjukfrånvaro och stressade medarbetare, som blir sjuka av de arbetspass som ges i schedules, på grund av att man bland annat inte tillgodoser kroppens basala behov i arbetslivet.

Vanliga basala behov kan beskrivas som: **Att vila, Att äta, Att gå på toaletten/ badrummet och Att vara med i familjelivet**

Vi i CAU är mycket kritiska till att det mest enkla inte fungerar, såsom morgonmat och möjligheten att få frukost/morgonmat i den tidiga morgonstunden, under en slinga på flera dagar. Märkligt att det kan fungera för andra personalgrupper, men inte för cabin crew. Informationen som finns på Cari om hotellfrukost säger en sak och verkligheten är en helt annan. Frukost/ morgonmat kan vara en kanelbulle och croissant i verkligheten, mens den beskrivs som juice, pålägg, bröd och yoghurt på Cari:n.

Vi har alla rätt att ha tillgång till föda och tid till att inta dessa måltider. Bli det fel på hotell, i slingor och i omdisponeringar, är det vårt eget ansvar att följa det myndigheterna

kräver och ta och ge dig själv din basala rättighet. Köp mat, begär uplift och ta dig en matpaus.

Vi i Köpenhamn har verkligen prövat en riktigt, riktigt dålig schemulering under mars, april och maj månad. Slingor och block där man förstör den normala nattsömn under en hel vecka, man tvingar crew att vara vaken över 20 timmar i omdisponeringsfasen, man schedulerar split duty som ger mindre nattsömn än 4 timmar och menar att crew ska arbeta ett normalt "kontorspass" efter denna minimala vila. Efter releasen av Juni schedules kan vi bara konstatera att man ännu inte ser någon förändring utan ännu mer av skräckpass för den mänskliga kroppen. Ett exempel där vi ska vila i 5 timmars, därefter ett arbetspass på nästan 10 timmar.

Fortsätter den här linjen utan någon åtgärd, ser jag en framtid med CC som blir tröttare och tröttare och som följda av de hårda arbetspassen och förlorad nattsömn, medför ett allt svagare immunförsvar, och som en direkt följd av ett svagare immunförsvar kommer vår sjukfrånvaro att bestå eller stiga. Allt på grund av att den mänskliga kroppen inte kan fungera utan sömn, vila och mat. Vi kan lägga fram meterlånga vetenskapliga rapporter som styrker enkla steg mot friskare cabin crew, men då måste man acceptera och inse att crew har helt vanliga basala behov.

I förhandlingarna 2012 kostade en CC i Köpenhamn minimum 420 000 svenska kronor per år. Med samma enkla matematik kostar 1% sjukfrånvaro i Köpenhamn över 5 miljoner om året, 10% sjukfrånvaro över 50 miljoner per år, 15% sjuka över 75 miljoner per år. För varje CC som är sjuk behöver du en frisk som kan göra arbetet. Är inte kostnaden ett tillräckligt gott argument som är skäligt nog för att anpassa arbetsmiljön till den mänskliga kroppen och ge oss en friskare arbetsplats, som dessutom



kan sänka kostnaderna i SAS för alla sjuka och trötta medarbetare.

Att nu flera CC, som har hamnat i en krissituation, börjar känna sig jagade av en allt tuffare HR ledning. Där många gamla medarbetare med många frånvaroperioder eller en besvärlig livssituation känner sig oönskade i SAS, är en mycket kortsiktigt och tragiskt för vårt företag. Det sprider mycket starka känslor bland kabinanställda och det gagnar inte heller vår arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Jag kan förstå att det hos många CC skapas ett tillstånd, som vi har ärvt från den tid då vi var jägare och vi snabbt behövde fly från de faror som kunde dyka upp ute i naturen i vildmarken. Det är bara det att ingen kan klara av att ha så kallat hormonpåslag av flykthormoner/stresshormoner under en längre period. Vi är återigen helt vanliga människor med basala behov och oturen och olyckan kan vara där för oss alla, när vi minst anar det.

Det är vår ledning som har valet i sin hand. Ledningen kan fortsätta den linje som man valde i november och som startade med ett ultimatum och nu fortsätter med osäkerhet och förvirrande och motstridiga besked på avtalsområdet och dessutom skapar en rädsla hos CC att inte duga eller vara tillräckligt goda för arbetet.

Jag tror på samarbete och menar att det är endast dyrt att inte försöka förstå och åtgärda det som skapar oro och kostnader.

Ett samarbete kräver en dialog. Utan dialog är samarbete ett svårt problem.



Af Eva-Karin Jansson

”Cabincrew har en blå fyrkant intatuerad i sitt hjärta. Cabincrew har lojaliteten till SAS i sitt DNA”

Dessa uttalanden gjorde Richard Gustavsson under en intervju i Malmö i mars 2013. I utomståendes öron kan det låta helt fantastiskt att ha så dedikerade medarbetare i sitt företag, det måste vara en fantastisk tillgång för SAS. Det VAR det också en gång, men den har dagens ledning i SAS sett till att mer eller mindre förinta. SAS har sedan november månad 2012 visat prov på sin uppfinningsrikedom i hur man som arbetsgivare långsamt men säkert förgör lojala medarbetare, hur man effektivt retuscherar våra hjärttatueringar och manipulerar med våra DNA. SAS har blivit fattigare, mycket fattigare!

”Det är ett tufft jobb att vara CC och pilot, det är inget ”glassarjobb”, men så ser yrket ut. Detta är CC-villkoren, det måste man gilla annars får CC göra ett eget val om hon vill stanna eller inte”

Detta är ytterligare ett citat ifrån Richard Gustavsson. De CC-villkor RG syftar på innebär bl.a. väldigt långa arbetsdagar oavsett heltid eller deltid, korta nattstopp med tung produktion efteråt, två dagars produktion på kort efterföljt av en långtur, oftast landar CC så att hon/han får precis sin minimum-vila på hemmabas för att sen flyga en långtur, få raster, inga vettiga måltidspausar osv.

Varför förnekar vår arbetsgivare att även CC är människor med basala behov? Varför dras effektiviteten i produktionen till sin yttersta gräns? Jag menar, att behandla och utnyttja oss som produktionsrobotar, och sedan lägga ansvaret på den enskilde individen att lämna firman eller att härda ut, representerar en ultraliberal människosyn där den starkaste överlever och den mindre resursstarke får

klara sig bäst han/hon vill. SAS avsäger sig, med detta uttalande, sitt ansvar som en human arbetsgivare, det är du som individ som ställs inför ett ultimatum. Orka eller inte orka? Jag måste bara få ställa mig frågan: Vad är det för villkor som SAS är med om att skapa och redan har skapat? ”Survival of the fittest”? .

Det finns en massa tung och trovärdig forskning i våra skandinaviska länder som visar vad som händer med människokroppen då den utsätts för påfrestningar i form av för lite/ingen mat, stress, för lite sömn, andra typer av sömnstörningar, oregelbundna arbetstider osv. , men dessa resultat väljer SAS, som i offentliga sammanhang utger sig ut för att vara en seriös arbetsgivare, att blunda för. Jag anser att det inte är värdigt en organisation, som delvis ägs utav de tre skandinaviska staterna, att bedriva en form av rovdrift på sin personal. Men tyvärr har SAS och staterna samma ekonomiska intressen, så de omskriver och förskönar bara fenomenet och kallar det marknadsanpassning. Att det finns en liten producerande människa bakom maskineriet som betalar ett högt fysiskt och psykiskt pris är inte intressant för dem som har makten och kapitalet, så länge de själva klarar sig i sina ryggdunkande och självbespeglade nätverk.

Vad kan den lilla människan göra för att förändra situationen? Jo hon kan finna sin styrka i den organiserade massan, hon kan tänka och reflektera över sakernas tillstånd och försöka påverka sina levnadsvillkor genom att vara delaktig i de stora politiska besluten via bl.a. sin röstsedel.

Jag vill avslutningsvis påstå, att lyfta frågan om CC arbetsvillkor till en politisk dimension är viktigare än någonsin om man är arbetstare i SAS!

Bestyrelsesseminar

Af bestyrelsen

Der har været travlt siden november, meget brandlukning i forhold til den nye aftale, som blev trukket ned over hovedet på os, et arbejde som der bruges utroligt meget arbejde på.

Vi må dog ikke glemme at se og tænke fremad, og med det i menté besluttede bestyrelsen, at det var vigtigt at bruge 3 dage på et seminar til at afstemme om den vej og plan der er lagt er den rette, set i lyset af den måde som SAS agerer på, og især på at vi snart får en ny forhandling der hedder OK 14.

Vi er en rimelig ny bestyrelse, og det var derfor vigtigt at få stemt forventninger af. Der er ingen tvivl om at bestyrelsen blev rystet sammen de aftner/nætter i november, og det har været utroligt givende i de debatter og diskussioner vi har i det daglige samt i bestyrelseslokalet.

Det er dog vigtigt altid at få afstemt de forventninger og den måde vi hver især ser vores rolle, både den nuværende, men også fremtiden. Nedenstående er de holdninger og meninger der kom frem:

Nuværende rolle:

der er ingen tvivl om at der er meget brandlukning i øjeblikket og vi føler os som et "servicebureau". Vi er presset på alle fronter, vi sidder ikke med en tolket aftale, manglede samarbejde med SAS, vi har stadig en høj organisationsgrad. Der er ingen respekt/tillid mellem ledelse og medarbejdere.

Ønsket rolle:

en bedre struktur, at medlemmerne bakker 100 % op om foreningen. At arbejde for fælles front med øvrige CC foreninger i DK, evt. på tværs af faggrænser. Genskabe respekten/tilliden.

Vi vil kort ridse de problemstillinger op som vi ser dem, og hvorledes kan vi komme videre, så vi står bedst rustet i fremtiden.

Der har i tidligere bestyrelser været lagt både 5-års planer og 2-års planer, men vi er nødt til at forholde os til virkeligheden, og det hedder OK14.

Virkeligheden: vi oplever et SAS som er i knæ, som ikke vil samarbejde, der har ikke været afholdt tolkningsmøder efter at overenskomsten er lavet, hvilket indebærer at vi fra bestyrelsens side har fremsendt omkring 50 brud siden november. Vi ser vores forretningsprodukt, som er så hamrende vigtigt, er under pres. SAS outsourcer produktion til eksterne selskaber, og vi snakker ikke kun lidt men op til 20 fly, noget der igen sætter vores arbejdspladser under pres. Vi oplever, at SAS ikke vil dialogen, noget der skulle være en naturlig del af det samarbejde som er vigtig, dels for SAS men også for os, fordi vi har en fælles interesse som er bevarelsen af vores arbejdsplads, men med markant andre arbejdsvilkår end dem vi har i dag.



Hvad kan vi som ansvarlig fagforening gøre for at påvirke/ændre de problemstillinger vi har på kort og langt sigt (med langt menes op mod OK 14)?

Vi har ud fra det resultat der kom frem nedsat arbejdsgrupper der arbejder med følgende:

Opgave: Konkurs/salg/fusion. Afdække hvad som vil være gældende hvis en af de 3 hændelser indtræffer.

Opgave: Ud fra tidligere diskussioner (arbejde for at etablere en fælles forening for CC i DK og i forlængelse af ovenstående sikre samarbejde med øvrige foreninger og DPF)

Opgave: Kommunikation internt og eksternt, med udgangspunkt i besluttede prioriteringer og forventet fremtid. Indeholder ligeledes opgaven "hvervning af medlemmer"

Opgave: Lobbyvirksomhed. Etablere kontakter og påbegynde lobbyvirksomhed i forhold til myndigheder, regering, EU. Dette i forhold til arbejdstider og ønsket tilstand i 2014.

Opgave: CAU struktur/organisation. - tillid/tiltro til hinanden

Opgave: OK14, de 8 punkter, brud

Opgave: Samarbejde SAS



Det var en del af de overvejelser som kom ud af seminaret. Vi vil selvfølgelig løbende orientere jer om den videre proces.

Det er vigtigt at vi hele tiden udvikler CAU, så vi forsat kan være stærke og tidssvarende som fagforening.

Af bestyrelsen

Den første interne medlemsundersøgelse er nu vel overstået, og bestyrelsen takker for jeres medvirken.

Der er jo ingen tvivl om at den viser at SAS har et tillidsproblem til sine ansatte.

1161 respondenter har været inviteret til at deltage i undersøgelsen.

- 666 har svaret, hvilket giver en svarprocent på 57%, heraf er hovedparten i aldersgruppen 36-55 år, primært kvinder.
- Hver fjerde medarbejder (26%) mener slet ikke af SAS forsøger at løse de udfordringer CC har.
- 39% mener at SAS i mindre grad forsøger at løse de udfordringer CC har.
- 25% mener at SAS slet ikke forsøger at løse udfordringerne for CC.

Man kan vel roligt sige at SAS har et stort problem her, når halvdelen af medarbejderne ingen tillid har til at SAS-ledelsen løser de udfordringer CC har på kort eller på lang sigt. Hver tredje medarbejder har i mindre grad tillid til at SAS-ledelsen løser de udfordringer CC har på kort eller lang sigt.

- I spørgsmålet om, hvorvidt CAU forsøger at løse de udfordringer medarbejderne har, så svarer 58% at CAU i høj grad/ nogen grad gør det. Kun 4 % mener slet ikke CAU gør det, mens 9% mener at CAU gør det i mindre grad.

Vi kan konkludere, at CAU i vid udstrækning har opbakning fra medlemmerne.

- Over halvdelen af de adspurgte medarbejdere mener at Norwegian er en mere attraktiv arbejdsplads end SAS.

Konklusion: Norwegian har altså ikke alene et konkurrencemæssig fordel - de er også meget attraktive for CC'ere i SAS.

- 3 ud af 4 medarbejdere (75%) mener at arbejdstid er et problem, 64% anfører at vagtplaner er et problem, 42% anfører at fatigue (træthed) er et problem.

Konklusion: Det er altså de tre vigtigste problemer for medarbejderne at få løst.

Slår man arbejdstid og vagtplaner sammen, så viser det at omfanget af arbejde er det største problem for medarbejderne her og nu.

- Hver anden af medarbejderne modtager mellem 0-5 klager pr. måned og hver fjerde modtager mellem 5-10 klager, hver 10. medarbejder modtager mellem 10-15 klager pr. måned.

Konklusion: SAS' undersøgelse som peger på problemer med kundetilfredsheden, bekræftes også her.

Ud fra det materiale her kan man vel roligt sige at medarbejderne har meget lidt tillid til, at SAS ledelsen løser CC's udfordringer - både på den korte og lange bane.

Manglen på tillid er så stor, at det er naturligt at antage at det har betydning for motivation, arbejdsglæde og dermed det arbejde, der leveres i luften.

Til gengæld er det et skulderklap til bestyrelsen om at man fokuserer på det medlemmerne er optaget af og har lagt de rigtige strategier både på det juridiske men også på det kommunikative område.

Bestyrelsen agter at udsende en ny undersøgelse i eftersommeren.

Sakset fra Politiken den 16. maj 2013

Hvis jeg siger min mening, får jeg problemer med chefen.

Sådan tænker omkring hver femte lønmodtager i Danmark, viser en meningsmåling, som Megafon har foretaget for Politiken: 20 procent erklærer sig helt enige eller overvejende enige i, at de generelt undlader at kritisere forholdene på arbejdspladsen af frygt for arbejdsgiverens reaktion.

Og endnu flere, 29 procent, har en opfattelse af, at de ikke kan sige deres mening om arbejdet offentligt uden konsekvenser.

Det er et eksempel på en »tavshedskultur«, mener lektor Rasmus Willig, der på RUC forsker i offentligt og privatansattes ytringsfrihed og selvcensur.

»Det er nogle meget voldsomme tal. Man kan ikke bede folk om at stille sig frem, når man samtidig ved, at der er en klar forventning om, at der er sanktioner og repressalier«, siger forskeren:

»Reelle problemstillinger bliver negligeret, og det er et problem«.

»Det er da løgn, det her!«

Tidligere undersøgelser har vist, at man især blandt statsansatte holder igen med kritik af forholdene på arbejdspladsen. Det oplever fagforeningen Politiforbundet, der oplever, at medlemmerne frygter for karrieren, hvis de kritiserer lederne.

»Det sker ugentlig, at medlemmer ringer til os i fortrolighed om problemer, de ikke tør stå frem med. Noget er i småtingsafdelingen, men andre gange tænker man: Det er da løgn, det her!«, siger formand for Politiforbundet Peter Ibsen.

Arbejdsgiverne i Dansk Industri (DI) mener ikke, at der er et problem. Underdirektør Sanne Claudius Stadil peger på, at der rejses ganske få sager, hvor medarbejdere føler sig dårligt behandlet efter at have kritiseret arbejdsforholdene.

»Det billede er uændret hos os, og det er ret få sager, vi har på det. Men jeg kan ikke kommentere på, hvad lønmodtagerne tænker. Det er ikke vores oplevelse af, at det er et problem«, siger hun.

Ingen kritik efter krisen

På trods af at 20 procent i Megafonmålingen angiver, at de er tilbageholdende med at sige deres mening, anser Kommunernes Landsforening (KL) det heller ikke for at være et problem. Kontorchef i KL's juridiske kontor Karsten Thystrup peger ligesom DI på, at der næsten ikke er nogen faglige sager, hvor ansatte føler, at det fik konsekvenser at udtale sig kritisk.

»Hvis man ikke kunne ytre sig, ville det alt andet lige udmønte sig i sager, som de ansattes organisationer rejste over for kommunerne«, siger han. Men den forklaring holder ikke, mener Rasmus Willig fra RUC.

»Det er som at sige, at der skal lig på bordet, før man tror på det. Problemet er, at selvcensur ikke efterlader nogen spor. Så det er ikke et legitimt argument. Men det efterlader spor, når man spørger folk, om de frygter repressalier ved at ytre sig kritisk på arbejdspladsen eller i offentligheden«, siger han.

Politikens Megafonmåling viser, at 27 procent af de adspurgte lønmodtagere er helt eller overvejende enige i, at det var lettere at ytre sig kritisk, før den økonomiske krise slog ned. Det billede kan KL godt genkende.

»Den tid, hvor arbejdsgiveren talte om attraktive arbejdspladser med god ledelse, personalegoder og efteruddannelse og brugte det som rekrutteringsparameter, er forbi. Når vi i tredje budgetår i træk tager 5 procent på ældreplejens personale, ville jeg da personlig tænke mig om to gange, inden jeg eksponerede, at min leder var den dårligste i hele verden«, siger kontorchef Karsten Thystrup.

Ytringsfrihed er overset

Rasmus Willig fra RUC tror også, at krisen forstærker tendensen, men han peger også på andre forhold, der lukker munden på lønmodtagerne.

»I de nye former for managementkulturer, hvor man skal være omstillingsparat, medgørlig og fleksibel, passer det ikke at være kritisk. Man bliver et brokkehoved, der ikke vil udviklingen. Dermed skærer vi en del af menneskets natur fra - at der er ting, vi ikke bryder os om«, siger han.

Forskeren mener i det hele taget, at problemet med lønmodtagernes ytringsfrihed er overset. Især i forhold til den offentlige sektor, som borgerne har en interesse i åbenhed omkring.



»Vi er i et samfund, som de fleste opfatter som et åbent samfund. Men når det kommer til konkrete oplevelser på arbejdspladsen, følger forventningen om åbenheden ikke med. Der er et misforhold mellem, at verden åbner sig gennem sociale medier og lignende, og at vi i vores hverdag ikke vil ytre os kritisk. Det er det samme som ikke at have medindflydelse. Forskning viser, at folk ikke oplever, at de har medbestemmelse, men er på medhør«, siger han.



CAU har modtaget en donation fra en norsk passager, da han synes at CAU kæmper for at bibeholde/skabe arbejdspladser med dansk overenskomst, og ikke som Norwegian/Ryan Air, som flytter arbejdspladser ud af Skandinavien til f.eks. Spanien, Irland etc.

Den norske passager mener ikke, at det gavner de 3 skandinaviske lande at de går glip af skatteindbetalinger, og hvad det medfører for den enkelte stat.

Han kan endvidere godt lide, at CAU er samfundsansvarlig.



