



# CAUTION

7/2010

DANGEROUS GOODS

# Ny bestyrelse – nye tider – og nåh ja, ny redaktør af Caution

CAU's bestyrelse konstitueret sig. I denne sammenhæng blev der sædvanen tro rykket lidt rundt, og skiftet ud på visse poster. Blandt andet har undertegnede, assisteret af Søren Johansen, samlet stafetten op efter Jørn Fink, og påtaget sig opgaven som redaktør af Caution. Lad mig indledningsvis udtrykke en stor tak til Jørn for det arbejde han har udført den seneste årrække som redaktør af bladet.

Konstitueringen af CAU's nye bestyrelse foregik på et tredages seminar umiddelbart efter generalforsamlingen. Nogle vil måske mene, at det kan forekomme en anelse voldsomt, at tage på seminar for at konstituere sig. Bestyrelsen fandt det dog i år yderst hensigtsmæssigt, blandt andet for på denne måde, at få involveret og indlemmet de nytiltrådte bestyrelsesmedlemmer fra første færd, og ikke mindst for, på grundig og gennearbejdet vis, at få vendt og diskuteret de idéer og visioner om en ny forbedret struktur og arbejdsgang i CAU, den afgående bestyrelse fremlagde på generalforsamlingen. Den overordnede vurdering af seminaret, må siges at være positiv. Det store engagement og den konstruktive dialog bidrog blandt andet til, at bestyrelsen fik udarbejdet et arbejdsgrundlag og en plan for foreningens fremtidige struktur og form, som er i fuld gang med at blive implementeret. Denne tiltrængte fornyelsesproces vedrører langt hen ad vejen den interne arbejdsgang i CAU, herunder udformningen af de udvalg som beskæftiger sig med de forskellige arbejdsområder i foreningen. En grafisk præsentation af udvalgene, samt hvilke bestyrelsesmedlemmer der besidder hvilke poster findes på nogle af de følgende sider.

Det er imidlertid ikke blot hvad angår det interne arbejde i foreningen, at vi for tiden oplever forandringer. CAU's bestyrelse er, til-

lige med NKF og SCCA, nået til den erkendelse, at et bedre og tættere samarbejde mellem de tre kabineforeninger er yderst vigtigt. Som udslag af dette, vil man i denne udgave af Caution kunne læse en fælles skrivelse forfattet af henholdsvis Elisabeth Goffeng (NKF) og CAU's formand.

Der blæser i det hele taget nye vinde mange steder i CAU. Heller ikke vores hjemmeside har kunnet undslå sig et serviceeftersyn. Dette var dog i udgangspunktet nødvendigt af helt praktiske årsager, da vi ellers ville have stået helt uden hjemmeside ved årsskiftet. En kort præsentation og gennemgang af den nye hjemmeside finder du ligeledes inde i bladet.

Med al denne snak om fornyelse og nytænkning sidder nogle måske og gør sig småskeptiske tanker i retning af, om dette kommer til at betyde et farvel til det gammelkendte CAU? Det umiddelbare svar må være nej. Formålet med de tiltag, som er blevet besluttet at gennemføre er absolut ikke fornyelse blot for fornyelsens skyld. Ej heller er det hensigten at feje alt eksisterende bort og erstatte det med noget nyt. Det overordnede formål er, at bygge videre på det velfungerende eksisterende, og forbedre eller erstatte det som erfaringsmæssigt forekommer mindre velfungerende og utidssvarende. Således er jeg overbevist om, at vi kan ruste CAU og bestyrelsen til, på bedre og mere kvalificeret vis, at imødekomme de udfordringer og problemstillinger vi bliver stillet overfor i fremtiden.

*De bedste jule- og nytårshilsner  
Mikkel Riemann Hansen*



Udgiver CAU, Armager 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** februar 2011 **Materialefrist** 24. januar 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

Allerførst: Tak for valget! Her tænker jeg ikke på mit personlige genvalg, selvom jeg naturligvis sætter stor pris på, at mine kolleger har vist mig en sådan tillid, som tilfældet er. Men jeg tænker selvfølgelig på den hidtil usete deltagelse i valget til CAU's bestyrelse, og det gælder både størrelsen af kandidatfeltet og valgdeltagelsen. Der er al mulig grund til at glæde sig over, at så mange kolleger stiller deres indsats til rådighed i arbejdet for CC's vilkår, og der er endnu større grund til tilfredshed med en historisk stor stemmeprocent. Hele 68 % af medlemmerne gjorde brug af deres stemmeret, hvor det ved denne her slags valg, ikke blot i vores organisation, men generelt for fagforeninger, mere er reglen med en stemmeprocent mellem 30 – 40 pct. Så vi kan som forening roligt være stolte over medlemsinteressen ved dette valg. Der kan være mange årsager til den meget store valgdeltagelse, og der er sikkert flere ting, der spiller ind, men vi kan vel tillade os at gå ud fra, at det elektroniske valg, som så åbenlyst har været en succes, er kommet for at blive, og at det er slut med antikvariske grønne stemmesedler i postkassen.

Efter valghandlingen kom så generalforsamlingen, og fra bestyrelsens side var vi meget tilfredse med den måde, den forløb på. Vi havde jo meldt ud, at det var vores intention, at bestyrelsens mundtlige beretningsfremlæggelse skulle fylde mindre denne gang, så medlemmerne kunne komme hurtigere på banen med deres kommentarer, kritik og forslag, og det var lige netop dét, der skete. Efter 45 minutters beretningsfremlæggelse (mod 2 timer ved forrige generalforsamling), var der en stor talelyst fra medlemmernes side. Vi fik en god og langstrakt debat, hvor mange medlemmer over en bred kam, og ikke kun Tordenskjolds soldater, deltog. Hele vejen igennem var tonen god og argumenterne indsigtfulde, så der er ingen tvivl om, at vi fra bestyrelsens side fik en masse gode inputs med os, som vi skal arbejde videre med i det kommende bestyrelsesår. Blandt de temaer, som havde en fremtrædende plads i debatten kan nævnes bemanding, fordeling af arbejdsbelastning både over tid og på gruppen, mulighed for interaktiv deltagelse for medlemmerne, fokus på purserollen m.v. Disse temaer vil, sammen med de øvrige arbejdsopgaver, som bestyrelsen ser frem for sig, alle indgå i bestyrelsens arbejdsgrundlag.

Ellers er bestyrelsen kommet godt i gang med arbejdet. Vi påbegyndte dagen efter generalforsamlingen et tredags seminar, hvor vi først og fremmest havde fokus på opgaverne og udfordringerne, og udvikling af en mere tidssvarende organisationsstruktur. Først derefter konstituerede bestyrelsen sig med fordeling af arbejdsopgaver mv. Det viste sig at være en meget konstruktiv måde at skabe fremdrift i arbej-

det på, og det kan med tilfredshed konstateres, at alle bidrog både positivt og aktivt. Det har heldigvis også haft den effekt, at også de nye bestyrelsesmedlemmer er involverede entusiastisk og maksimalt fra starten, og allerede nu har påtaget sig stort ansvar og opgaver til gavn for os alle. Vi er kommet stærkt fra start, og det lover godt.

Så vidt CAU og vores interne forhold. Hvis vi retter blikket mod den virksomhed, som vi alle er ansat i, så er vi for øjeblikket vidner til resultatet af en udvikling, som er knap så tilfredsstillende. I de sidste dage, og gennem snart godt en uges tid, har vinteren gjort sit indtog på en måde, der med al tydelighed viser, hvad de store nedskæringer på både crew, og hos vores kolleger på planning, disponering og trafikvagt, fører med sig. Det er vores klare vurdering, at der er for få CC ansat, og når vi får, hvad man må kalde en spin-skrivelse, forfattet af en chef for SK Crew Planning i Stockholm, lagt i vores postkasse, der uden saglige belæg eller begrundelser driver den påstand, at vi er det antal CC, som vi skal være, men at vi bare befinder os det forkerte sted, så må det mere være et udtryk for, at man har bestemt politisk, hvor mange CC, man vil have ansat, end det er udtryk for, hvor mange der reelt er behov for. Som CC kan vi flyve tre flytyper, op til 12 timer om dagen, 42 timer om ugen, hele døgnet, alle årets 365 dage, så allokeringproblemerne må vist være af imaginær karakter.

Men et er CC-mangel, noget andet er, at man åbenlyst har skåret alt for dybt, når det kommer til antallet af de medarbejdere, der skal tilse at trafikken bliver planlagt og afviklet. Der er tydeligvis skåret så langt ind til benet, at kniven sidder fast, og i sådan en grad, at når det nu strammer til, så bliver disse medarbejdere presset i en så urimelig grad, at de har svært ved at iagttage vores overenskomst på betryggende vis. Der er således eksempelvis warnings, der tilsyneladende bliver overset, og eksempler på, at når CC stiller spørgsmålstejn ved en omdisponeringsoverensstemmelse med overenskomsten, oplever man ofte, at trafikvagten ganske enkelt ikke har tid eller overskud til at indgå i en dialog med crew om dette. Dette kan medføre, at en sådan dialog desværre kan udvikle sig til noget ubehageligt og måske ligefrem til noget, der ligner et regulært skænderi. Vi føler os ganske overbevist om, at dette på ingen måde er tilsigtet fra vores kolleger på disponering og trafikvagt. De er ganske enkelt sat på en til tider uoverkommelig opgave, og det er først og fremmest et ledelsesproblem. Det er ikke noget vi som CC skal lade gå udover de forkerte.

Nå det er sagt, skal der heller ikke herske nogen som helst tvivl om, at ressourcemangel, hvad enten det er på CC, eller

Fortsat fra forrige side

på bemanning af planning, disponering eller trafikvagt, aldrig kan blive en gyldig grund til ikke at overholde overenskomsten. Så fra CAU's side skal vi derfor opfordre til, at man fra CC's side ikke lader en dialog med trafikvagt eller disponering udvikle sig i en uhensigtsmæssig retning, men at man i stedet noterer sig, hvad, hvornår, hvorfor, hvordan og hvem, således at CAU kan behandle sagen behørigt efterfølgende. Kritikken og "afregningen" skal sendes det rette sted hen, og det skal CAU nok tage sig af.

Afslutningsvis vil jeg gerne på bestyrelsens vegne benytte lejligheden til at sige tak for i år, og ønske alle kolleger en rig-

tig glædelig jul, og et godt nytår! Husk at hente jeres velfortjente julegave!

*Jakob*





# Kære medlemmer af NKF og CAU

SAS er som virksomhed tilsyneladende kommet frem til den erkendelse, at et centraliseret og harmoniseret samarbejde er nødvendigt for at klare de udfordringer, selskabet står overfor i en konkurrenceudsat og sårbar flybranche. Ledelsens strategi om et Core SAS vidner om dette. Perioden med et SAS delt op i nationale selskaber, hvor man konkurrerede med sig selv, er historie, men opsplitningen er dog fremdeles til stede både på medarbejder- og arbejdsgiversiden.

Ideen bag opsplitningen var at synliggøre omkostninger og indtjening i forskellige dele af selskabet, for derved at øge effektiviteten og reducere omkostningerne. Samtidigt kunne fagforeningerne svækkes. Ledelsen udviklede en strategi over for fagforeningerne, som indebar endeløse og tidskrævende forhandlinger. Hovedsigtet kunne tænkes at være at spille fagforeningerne ud mod hinanden i form af hemmeligholdelse og skuffeaftaler. Vores arbejdsforhold blev nærmest lagt ud i udbud, og intern benchmarking blev brugt i udstrakt grad! Ledelsen har formentligt håbet på en kortsigtet gevinst, men resultatet blev, at det var helheden, der blev skadelidt både økonomisk og organisatorisk. Opsplitningen førte til en unødvendig voksende og omkostningstung administration, samt en destruktiv intern konkurrence, der brød med det værdifulde skandinaviske fællesskab, som ellers har været kendetegnet for vores selskab gennem årtier.

At dette overordnet set og på længere sigt var en fejlslagen strategi er let at få øje på i dag. Ikke mindst fordi SAS er en serviceorienteret virksomhed, som er afhængig af et godt og sammensvejet teamarbejde i medarbejderfrontlinjen for at kunne fremstå som en tillidsvækkende og attraktiv leverandør. Ledelsen i SAS har tilsyneladende indset dette gennem den senere tids omorganiseringer med en udtalt målsætning om harmonisering. På mange måder kan det opleves som at rykke tilbage til start. Imidlertid synes ledelsen stadig som at ville spille på det nationale tankegods, hvilket er noget, som truer jobsikkerheden for CC i alle tre lande. Men kortsigtede nationale interesser er ikke nødvendigvis sammenfaldende med virksomhedens interesser, ej heller når det kommer til sikringen af varige arbejdspladser.

Som fagforeninger har vi faktisk fået en enklere opgave end tidligere med tanke på, at vi nu møder en fælles skandinavisk ledelse. I det arbejde ønsker SCCA, NKF og CAU at være på forkant. Vi må tænke overordnet og landsigtet. Processen for at katalysere dette arbejde er allerede begyndt. Foreningerne har i disse dage en udstrakt kontakt, og vi har konkrete planer om et fælles seminar for at kortlægge et fælles prioriterende samarbejde i nærmest fremtid.

Der er således to perspektiver, der først og fremmest driver de tre foreningers ønske om et tættere og meget konkret samarbejde. Samarbejde og styrke. For det første giver det

mening, at vi i et skandinavisk selskab med én ledelsesvirkelighed også får en fælles tilgang til mål og strategi, når det kommer til at skulle sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår for vore medlemmer. For det andet skal det medføre, at vi som Cabin Crew i SAS bliver betragtet som et hele, som ikke kan splittes, hverken i det daglige arbejde eller i et forhandlingsforløb, som det, vi for nylig har været igennem. Et vigtigt udgangspunkt i den forbindelse vil være, hvis vi kan fastslå, at aldrig igen må vi opleve, hvad der skete i 2004, hvor mange gode kolleger blev afskediget på én base, hvor man skar ned i produktionen, for derefter at kunne søge deres eget job på en anden base, hvor man havde valgt at lægge en ekspansion. Lige så glade vi er for alle de nye kolleger, vi i den forbindelse fik i København, lige så kede af det bør vi være over, de kolleger, som mistede deres job i Stockholm. SAS må ikke igen kunne true med at skifte svenskere ud med danskere, danskere ud med svenskere eller nordmænd ud med svenskere osv.! Hvis vi skal stå med en samlet styrke over for såvel SAS som i andre sammenhænge, bør vi gøre alt for, at vi ikke ser en lignende situation igen i fremtiden. Hvordan dette kan opnås må være en grundlæggende opgave at løse for de tre foreninger meget nær fremtid, og vi tror på, at det vil ske.

Her er vi ved kernen i vort budskab: Vi lykkes kun i vores bestræbelser, hvis vi i fællesskab /sammen med medlemmerne gør en aktiv indsats for at genskabe den skandinaviske identitet og det sammenhold CC imellem på tværs af grænser og kultur. Det er ganske enkelt nødvendigt som succeskriterium, hvis vi skal kunne modstå det vedvarende pres på vores arbejdsvilkår, og samtidig vil det efter vores opfattelse være et aktiv for virksomheden SAS.

Vi er overbeviste om, at I som medlemmer længe har ønsket dette samarbejde, og dermed vil medlemmerne også blive den bærende kraft i udviklingen af sammenholdet mellem danskere, nordmænd og svenskere. Vi har dyrekøbt erfaret, hvor let det har været at nedbryde dette sammenhold. Lad os genopbygge det skandinaviske fællesskab mellem de tre fagforeninger og mellem disse medlemmer, til gavn for alle CC i SAS.

En medlemsmedlemsinformation med samme budskab er også udsendt af SCCA.

*Elisabeth Goffeng  
Jakob Esposito*



## Ny hjemmeside

Når dette nummer af CAUTION er på gaden, håber vi også, at vores nye hjemmeside er gået i luften. Vi har været nødt til at "opgradere" vores hjemmeside, fordi den gamle er programmet i et sprog, som ikke længere bruges, og siden ville under alle omstændigheder været lukket ned senest den 31. december i år.

Vi har benyttet lejligheden til at "pifte" hjemmesiden lidt op med et nyt design og en ny opbygning. Opbygningen minder en del om den gamle hjemmeside, dog foregår navigeringen dog via en "bjælke" øverst på siden.

Under afsnittet "Om CAU", finder du blandt andet bestyrelsen, sekretariatet, vedtægter, links til andre interessante sider.

Under "nyheder" lægges alle nyheder som udsendes fra CAU, og giver et noget bedre overblik over nyheder end tid-

ligere. Du skal være opmærksom på, at visse nyheder kun kan læses af medlemmer, og kræver at du logger ind.

Under "Medlemmer" finder du information om hoteller, diverse referater og årsberetninger samt relevant information i forhold til dit arbejde som Cabin Crew. Bemærk at du skal være logget ind på hjemmesiden for at kunne få tilgang til denne del af siden. Under dette punkt kan du ligeledes rette dine medlemsdata.

Har du ideer eller kommentarer til den nye hjemmeside, hører vi selvfølgelig gerne fra dig.

*Med venlig hilsen  
Bestyrelsen*

---

## Vedrørende Fonden

Som følge af det udredningsarbejde som pågår vedrørende fonden, gør vi opmærksom på, at der er givet dispensation fra 3-månedersreglen frem til 1. april 2011.

For at opnå denne dispensation, kontakt Line Schlottmann.

*Bestyrelsen*



# CAU's bestyrelse 2010/2011



Jakob Esposito

Anna-Lena  
Gustafsson

Jørn Fink



Lise Wanner



Søren Johansen

Mikkel Riemann  
Hansen

Signe Damgaard



Karin Ligaard



Peder Bjerre



Nick Rosenquist

## Økonomi:

Jakob Esposito (ansvarlig), Anna-Lena Gustafsson og Jørn Fink

## Social:

Jørn Fink (ansvarlig), Lise Wanner, Charlotte Halvorsen og Signe Damgaard

## Ansættelsesforhold (herunder blandt andet uddannelsesfond, medlemmer og fond):

Anna-Lena Gustafsson (ansvarlig), Peder Bjerre, Søren Johansen, Karin Ligaard, Charlotte Halvorsen, Signe Damgaard og Jakob Esposito

## Organisation og samarbejde:

Jakob Esposito (ansvarlig), Anna-Lena Gustafsson, Peder Bjerre, Mikkel Hansen, Lise Wanner, Jørn Fink, Karin Ligaard, Nick Rosenquist og Peter Westh

## Overenskomst (forberedelse og forhandling):

Jakob Esposito (ansvarlig), Peder Bjerre, Mikkel Hansen, Karin Ligaard, Charlotte Halvorsen, Søren Johansen, Jørn Fink, Anna-Lena Gustafsson og Signe Damgaard

## Øresund:

Anna-Lena Gustafsson (ansvarlig), Signe Damgaard og Charlotte Halvorsen

## Hotel:

Søren Johansen (ansvarlig) og Peter Westh



Charlotte Halvorsen



Peter Westh

## Ressource:

Charlotte Halvorsen (ansvarlig), Karin Ligaard, Mikkel Hansen, Peder Bjerre og Anna-Lena Gustafsson

## Roster:

Karin Ligaard (ansvarlig), Peder Bjerre, Mikkel Hansen og Charlotte Halvorsen

## Disponering/afvikling:

Peder Bjerre (ansvarlig), Mikkel Hansen, Karin Ligaard, Nick Rosenquist og Charlotte Halvorsen

## CAUTION:

Mikkel Hansen (ansvarlig) og Søren Johansen

## IT:

Søren Johansen (ansvarlig) og Peter Westh



# Fra udvalgene

## ”ressourcer, schedule, disponering og afvikling”

Der er ingen tvivl om, at ressourcesituationen stadig er meget stram. Det, sammenholdt med en stigende produktivitet, giver en hel del ”udfordringer”, og vi er rigtig glade for de mange tilbagemeldinger vi får fra jer. Vi ser nogle tydelige mønstre, som vi nu samler sammen og vil bruge i en dialog med SAS med det formål, at opnå forbedringer og sikre, at vores overenskomst overholdes.

Vi har fået tilbagemeldinger om, at opdatering kompensationsdagsbanken, som indeholder F7S, F3 of Fo, lader en del tilbage at ønske. Vi har eksempler på CC, som har checket deres bank, og konstaterer mangler på op til 4 fridage. Vi skal derfor opfordre til, at alle checker deres kompensationsdagsbank for at sikre, at opdateringer er sket korrekt. I den forbindelse skal man være opmærksom på, at SAS har skiftet planlægningssystem, og i den forbindelse kan det se ud som om, at overførslen til nyt system ikke i alle tilfælde er sket korrekt. En anden ting man skal være opmærksom på, er de F3 dage, som man får ved eksempelvis forsinkelse (hvis man er mere end 4 timer forsinket og lander på sin planlagte fridag), ofte kun opdateres med 1,0 F3 dag, hvor det man har ret til, i henhold til overenskomsten, er 1 F3 dag med relevant fridagspåslag. Det vil sige 1,6 F3 dage, hvis man flyver fuld tid, og hvis man eksempelvis er på 50 % vil det være 3,2 F3 dage.

Vi skal opfordre til, at man med jævne mellemrum tager print af sine kompensationsdagsbank, og for den sags skyld også sin feriebank, og altid af sin oprindelige schedule.

Der har været en del spørgsmål om overtid, og hvordan den beregnes. Selv overenskomstteksten kan naturligvis findes på vores hjemmeside, men kort fortalt er reglerne, at overtid først udløses når man overskrider de maksimale grænser i overenskomsten. Det betyder, at hvis man eksempelvis er planlagt til en produktion på 7 timer 30 minutter på korrute, så udløses der først overtidsbetaling når man har passeret den maksimale planlægningsgrænse på 10 timer (med mindre det er end udvidelse, så er det 12 timer). For langlinje er reglen lidt anderledes, idet overtidsbetaling altid sker for produktion over 13 timer, uagtet at den maksimale planlægningsgrænse er 14 timer.

Overtidsbetaling sker kun for den primære overskridelse, hvilket betyder, at hvis man eksempelvis har en overskridelse på dagen, hvor man så går over 10 timer, og dette betyder at man samtidig vil overskride 7 dages begrænsningen på 42 timer, så gives der kun overtidsbetaling for overskridelsen på dagen.

Endelig skal man være opmærksom på, at det er muligt at få sin overtid ud i frihed i stedet for betaling. Og det sker efter skriftlig henvendelse til SAS, hvor man beder om at overtid

konverteres til frihed i stedet for betaling. I det tilfælde skal man på en rullende periode på 2 måneder opnå mere end 4 timers overtid for at kunne konvertere dette til 1 Fo dag.

Vi er gået ind i vinterprogrammet, og det betyder typisk lange charterflyvninger. I den forbindelse vil vi gerne gøre opmærksom på følgende. Charterproduktion udenfor korruteområdet (korruteområdet er defineret som områder, hvor tidsforskellen i forhold til CPH er mere end 2 timer (plus eller minus), flyves uindskrænket efter reglerne for langlinje. Det vil sige, at hvis man har en sådan produktion, er arbejdstidsgrænsen 14 timer (planlagt), og så følger man naturligvis også de øvrige regler, som er gældende for langruteproduktionen; man skal have fri umiddelbart efter landing i CPH, og der kan maksimalt udlægges en korrutedage før charterproduktion, som maksimalt må være på 8 timer. I forbindelse med ”lang” charterproduktion er der en undtagelsesregel, som omhandler charterproduktion ud af Jylland. Denne undtagelsesregel betyder, at man kan have 2 lange charterturer i træk. Denne produktion kan ikke kombineres med anden produktion, bortset fra passiv overførsel. I forbindelse med lange charter ud af Jylland skal man være opmærksom på, at man altid skal have hvile efter flyvning, som minimum modsvarer den arbejdstid man har haft inden. Dette er dog en generel myndighedsregel, som også gælder anden produktion.

Bemærk, at lange charter ud af Jylland, regnes med i det antal udvidelser (max 4), som du kan have om måneden, mens de lange charter ud af CPH ikke regnes med i antallet af udvidelser.

A319 bruges fra tid til anden på de lange charter og her siger aftalen om meal, at der altid skal reserveres mealseats, og at det skal være de 3 sæder bagerst i kabinen.

I øvrigt er det vigtigt at skille begreber om overenskomst og myndighedsbestemmelser ad. I nogle sammenhænge bliver disse sammenblandet godt og grundigt. Vi vil gerne slå fast, at vores overenskomst er regelsættet for alle CC. Myndighedsbestemmelserne træder kun i kraft på de områder, hvor disse bestemmelser er bedre end vores overenskomst, dette gælder på hvilebestemmelserne og reglen om at hvilen som minimum skal være lige så lang, som den foregående duty og i afviklingen, hvis man står på udestination, hvor myndighedsbestemmelserne kan træde ind, med det formål, at kunne komme til hjemmebase.

Til sidst vil vi gerne henlede jeres opmærksomhed på, at hvis I ikke ønsker at blive kontaktet af SAS, i jeres fritid, så findes der en liste på trafikvægten, som man kan blive skrevet op på, og som så betyder, at man ikke vil blive ringet op i sin fritid.



## Hotelbytte i Norge

Efter at foreningerne i Norge har foretaget en gennemgribende hotelevaluering, har SAS besluttet, at vi skal flytte til nye hoteller pr. den 1. januar 2011, for at finde besparelser på dette område, uden det dog forringer nuværende standard.

- **Bergen Airport**

Nyt hotel er "Scandic Bergen" der ligger overfor det gamle hotel. Vi har benyttet det nye hotel før, men vi skal kun bo i en renoveret del af hotellet.

- **Kristiansand City**

Nyt hotel er Rica Hotel Norge.

- **Oslo Airport**

Nyt hotel er Radisson Park Inn, der ligger ved siden af lufthavnen, blot modsat det gamle crewhotel Radisson Blue. Park Inn er et helt nyt hotel med alle de bekvemmeligheder et nyt hotel har at tilbyde. Eneste dårlige ting ved hotellet er, at man ikke kan åbne et vindue for at få frisk luft, da det er almindeligt, når det er placeret i en lufthavn pga. af larmen og luftkvaliteten.

- **Stavanger Airport**

Nyt hotel er Rica Airport.

- **Stavanger City**

Nyt Hotel er Radisson Blue Atlantic

Nyt medlem af hotelgruppen i CAU er bestyrelsesmedlem Peter Westh

*Med venlig hilsen*

*Peter West og*

*Søren Johansen*



## TACK KÄRA KOLLEGA

Jag ska varsamt förvalta det förtroende jag har fått genom era röster för att sitta i CAU.

Jag är helt medveten om att framtiden i CAU och som kabincrew kommer att ge oss stora utmaningar. Ett hårt arbete för alla i CAU. Ett arbete med fokus på att förändra fördelningen och arbetsbelastningen till det bättre mellan flygplanstyper, kvalifikationer och bland kabincrew.

Jag är helt övertygad att den CAU styrelse som medlemmarna har röstat fram kommer tillsammans att göra en skillnad för oss kabincrew.

Vi i CAU finns här för er skull och inget är bättre för en fackförening än att vara nära sina medlemmar och ständigt få inputs från vardagen och verkligheten.

Med den uppmaningen ber jag er att ständigt kontakta din egen fackförening, när du funderar, reagerar eller undrar över något.

TACK

*från*

*Anna-Lena*



# Forsikring og pension

## 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.

	Dæknings størrelse	Virkemåde	Forsikringselskab	Er der noget jeg skal være opmærksom på?
<b>Sygd / invaliditet</b>				
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 fulde udbetaling. Fra du fylder 50 år aftrappes beløbet med 1/10 årligt. Udbetalingen reduceres forholds-mæssigt 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 fortsætter 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 mængde over 5 %, udbetales forsikringen. Udbetalingen størrelse svarer til mængde 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.
Bidragfritagelse	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.

	Dæknings størrelse	Virkemåde	Forsikringselskab	Er der noget jeg skal være opmærksom på?
Kritisk sygdom	Forsikringssum på 194.979 kr.	Forsikringssummen bliver udbetalt, hvis du får stillet en diagnose på en "kritisk sygdom". 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.	Forenede Gruppeliv	Udbetalingen er skattefri. Ikke alle sygdomme betragtes som "kritisk sygdom" af forsikringselskabet. Af forsikringsbetingelserne fremgår det hvilke sygdomme, der er omfattet. Forsikringen bliver udbetalt fuldt ud, uanset om du er forsikret på anden vis.
<b>Dødsfald</b>				
Dødsfaldsdekning	Forsikringssum på 475.000 kr.	I tilfælde af din død bliver forsikringen udbetalt som en engangssum til dine efterladte.	Forenede Gruppeliv	Vær opmærksom på begunstigelsen. Hvis du har en kæreste/samlever, du ikke har boet sammen med i mindst to år, skal du aktivt begunstige ham/hende. Kontakt Aon Hewitt for yderligere information. Forsikringen vil generelt set blive udbetalt fuldt ud, uanset om du har andre lignende forsikringer.
Depotsikring	Dit depot	I tilfælde af din død før pensionering, bliver din pensionsopsparing til dine efterladte.	Nordea/Danica/Skandia eller egen bank	Vær opmærksom på begunstigelsen. Hvis du har en kæreste/samlever, du ikke har boet sammen med i mindst to år, skal du aktivt begunstige ham/hende. Kontakt Aon Hewitt for yderligere information.
<b>Pension</b>				
Ratepension, kapitalpension eller livrente	Pensionsudbetalingen svarer til størrelsen af din opsparing	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. 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.	Nordea/Skandia	De første 3,0 % af pensionsbidraget betaler for dine forsikringer. De næste 5,0 % indbetales til Nordea Vækstpension. 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.

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](mailto:pension@aon.dk)

29. november 2010



## Kære medlemmer, venner og kollegaer

Jeg vil gerne sige en stor tak for den flotte valgdeltagelse til årets bestyrelsesvalg. Næsten 70 % af medlemmerne valgte at bruge deres stemme og det må siges at være rigtig flot. Personligt vil jeg takke for genvalget, en tillid jeg sætter stor pris på og er meget ydmyg over. Valget gør mig i stand til at fortsætte det arbejde der dagligt udføres i vores forening og prøve at gøre mit til at vi holder fokus på et af de områder jeg mener, er aller vigtigst... nemlig arbejdsmiljø!

Vi har netop overstået konstituering og jeg ser meget positivt på CAU's nye bestyrelse. Vi har en masse udfordringer i sigte, og her er det vigtigt at bestyrelsen har mod og tillid til at behandle alle de forhindringer vi møder på professionel og saglig vis.

Den opmærksomme læser har sikkert bemærket at jeg ikke længere er redaktør for vores gode CAUTION. Det har været

en fornøjelse og en udfordring at lave vores medlemsblad, men tiden var vist inde til at give stafetten videre.... og den greb Søren og Mikkel! Som forhenværende vil jeg dog godt lige komme med en opfordring til alle... SKRIV! Caution er dit blad, derfor er alle artikler og medlemsindlæg altid mere end velkomne.

En stor tak med ønske om et godt bestyrelsesår.

*Jørn Fink*



---

## Kære kolleger, tak for valget

Det var et valg som aldrig før, men et spændende valg, hvor alt kunne ske. Det gjorde der også, vi fik 3 nye dygtige kolleger ind i CAU, og sammen med de resterende dygtige og kendte ansigter, skal vi bygge et stærkt og nytænkende CAU op.

Efter valget og generalforsamlingen havde vi to gode dage på seminar, hvor vi arbejdede med at fordele vores opgaver i udvalg, og finde de ansvarlige i hvert udvalg.

Jeg er blevet valgt til at sidde i socialudvalget sammen med Jørn, Charlotte og Lise, hvor vi har mulighed for at hjælpe kolleger med sygdom, personlige problemer samt være mellemlæddet mellem SAS og kollega.

Ligeledes sidder jeg i udvalget Øresund sammen med Anna-Lena og Charlotte, hvor vi skal arbejde med øresundsregler, og fortsætte med at holde medlemsmøder for vores svenske kolleger.

Der er også oprettet et udvalg om ansættelsesforhold, hvor jeg har påtaget mig opgaven at være ansvarlig for jer medlemmer.

Til sidst sidder jeg sammen med Jakob, Peder, Mikkel, Karin, Charlotte, Søren, Jørn og Anna-Lena i overenskomstudval-

get. En gruppe, som kommer til at bruge tid på at forberede sig til den nye overenskomst i år 2012.

Vi sidder som en nytænkende, moderne forening, arbejdsgrundlaget er ændret og tankegangen er positiv, og sammen tror jeg vi kan udrette store positive ændringer.

I skal også vide at det er dejligt med den opbakning vi får fra kolleger, jeg sætter pris på ros og ris, og især ris er vigtigt, da det kun er et udtryk for at noget ikke fungerer.

Tak for de mange stemmer jeg modtog, det er bekræftende at vide, at I mener jeg kan gøre en forskel og være en del af det team, som skal forbedre vores allesammens dagligdag. Blondinebilledet forsvinder snart, da der stadigvæk er kolleger der ikke kan kende mig.

*Med venlig hilsen  
Signe*



## Kære kollega,

Tak for valget og den tillid I har vist mig ved at stemme på mig.

Tiden er nu til at se fremad, og jeg glæder mig til sammen med den øvrige bestyrelse, at tage fat på de opgaver som venter.

Samtidig vil jeg ønske dig og din familie en glædelig jul og et godt nytår.

*Kærlig hilsen*  
Charlotte



## Kære kolleger,

Først og fremmest vil jeg gerne takke for den meget flotte tillid jeg er blevet mødt med ved det netop overståede valg til bestyrelsen i CAU.

Jeg glæder mig nu til at komme rigtig godt i gang med arbejdet i den nye bestyrelse, og jeg er ganske overbevist om at det bliver noget medlemmerne vil komme til at mærke.

Bestyrelsen ser efter min mening fremad, og samarbejdet i bestyrelsen og fokus på medlemmerne vil være kerneområder i CAU i tiden der kommer.

Jeg ser frem til at begynde arbejdet med at indfri de løfter som jeg gav i mit valgindlæg.

Arbejdsbelastningen og fordelingen af arbejdet blandt jer medlemmer skal rettes op.

Endnu engang tak for tilliden. Jeg vil nu gøre alt hvad jeg kan for at leve op til den, og jeg ser frem til et godt samarbejde med jer medlemmer. Husk at det bl. a. er jeres tilbagemeldinger, om stort og småt, der klæder bestyrelsen på til møder med SAS.

*Med venlig hilsen*  
Peder Bjerre



## Hej kolleger,

Tusind tak for at I valgte at bruge jeres stemme på mig - jeg vil gøre alt for at leve op til jeres forventninger.

Jeg vil gøre mit til at få samarbejdet i CAU's bestyrelse til at fungere igen og pt. ser det rigtigt godt ud.

Mine fokusområder vil være arbejdstid, pension/fond og hotelområdet og ellers være inde over, hvor der ellers er brug for min arbejdsindsats.

*Med venlig hilsen*  
Søren





## Tak for valget

Jeg vil gerne udtrykke min store tak til de som valgte at udtrykke deres tillid til mig, og gjorde det muligt for mig, at fortsætte endnu en periode i CAU's bestyrelse.

Jeg ser frem til at kunne fortsætte det gode samarbejde med den øvrige bestyrelse, og er fuld af fortrøstning om, at vi med denne bestyrelsessammensætning kan sikre medlemmerne en solid, stærk og visionær fagforening i det kommende bestyrelsesår.

Endvidere glæder det mig, at valgdeltagelsen i år ramte et niveau, som vidner om stort engagement blandt medlem-

merne. Et sådant engagement er altafgørende for at sikre foreningens soliditet og gennemslagskraft. Lad os håbe at dette års stemmeprocent bliver toneangivende for de kommende valg til CAU's bestyrelse.

*De bedste hilsner*  
Mikkel Riemann Hansen



### Info fra FTF-A

## Unge svigter a-kassen

**På den ene side melder de unge sig i mindre grad i a-kasse. På den anden side er de unge særdeles tilfredse med FTF-A. Bedre information er en del af løsningen**

Det er ganske vist. Sammenlignet med de lidt ældre, så svigter de unge a-kassen. For mens der er omkring 85 procent af arbejdsstyrken over 30 år, der er medlem af en a-kasse, så er det kun 34 procent af arbejdsstyrken under 30 år, der har valgt at forsikre sig mod arbejdsløshed. Det viser beregninger foretaget af FTF-A på baggrund af tal fra Danmarks statistik.

Den lave forsikringsgrad giver grund til bekymring. Ikke mindst fordi, der er tale om en ten-dens, der har stået på gennem flere år. FTF-A's beregninger viser nemlig, at forsikringsgraden blandt de unge er faldet jævnt fra 45 procent i 2000 til et historisk lavpunkt på 30 procent i 2009, hvorefter der er en stigning til 34 procent i 2010. Til sammenligning er faldet i gruppen over 30 over kun gået fra 88 procent til 84%. Der er altså et betydeligt større frafald blandt de unge, end i den øvrige befolkning.

Når de unge svigter a-kassen skal det ikke mindst forklares med, at 7 ud af 10 unge mellem 25 og 30 år, i følge en undersøgelse foretaget af Rambøll i september 2009, føler sig meget sikre på, at de hurtigt vil finde et nyt job, hvis de bliver arbejdsløse. Den samme undersøgelse viser, at den største motivation for at melde sig i a-kasse – ikke overraskende

– kommer af frykten for arbejdsløshed. De unges selvsikkerhed bliver dermed en barriere for at melde sig ind.

### Generation ved-ikke

At både selvsikkerheden og uvidenheden blandt de unge er stor bekræftes af Emilie Harding Boisen, Nikolaj Timothy Card og Mette Lise Andersen, der alle er studerende på CBS og har stu-diejob i FTF-A's Call Center. Både fra deres erfaringer på telefonen og fra deres medstuderende kender de deres jævnaldrenes holdninger og viden om a-kassen. Og den er ikke stor.

*"De ved ikke noget om, hvad a-kassen er, og derfor begynder de heller ikke at sætte sig ind i det. Men hvis de kender konsekvenserne at ikke at være i a-kasse, er det noget andet. Men det skal skæres ud i pap, ellers glider det ikke ind",* fortæller Emilie.

Og den manglende viden starter med en mangel på interesse for a-kassen i det hele taget, for-tæller Nikolaj Timothy Card:

*"A-kasse lyder bare kedeligt. Det er bare noget man forbigår, og så ved man ikke, hvad konsekvenserne er. Nogen tror, at man bare kan melde sig ind, når man bliver arbejdsløs, og lige pludselig har de ikke noget eksistensgrundlag. Hvis de havde vidst det på forhånd, havde det været noget andet"*

Det er Mette Lise Andersen helt enig i:

*"Vi er vokset op i en tid, hvor det kun gik opad, og aldrig ned. Vi er yes-generationen, hvor det er nederen at være på støtten, og hvor det aldrig vil ske for os selv. Og hvorfor skulle man så melde sig i a-kasse?"*

Mette tog konsekvensen, og på året sidste forelæsning brugte hun fem minutter på at fortælle om a-kassen.

*"Jeg var chokeret over, hvor få der vidste noget om a-kassen, så jeg besluttede mig for at sige noget. Og da jeg sagde, at man kun skulle have 10.000 kroner, for ikke at kunne få kontanthjælp, blev der meget stille. Flere kom bagefter hen til mig og spurgte, om det virkelig kunne være rigtigt", fortæller Mette.*

### Grund til optimisme

Men der er også gode nyheder. Den første er, at de unge medlemmer af FTF-A er rigtig godt tilfredse med deres medlemskab. Det FTF-A's egen medlemstilfredshedsundersøgelse fra foråret 2008. De helt unge under 25 år er således mere tilfredse end de 25 – 50 årige. Først efter de 50 år er tilfredsheden højere. Så fra den kant, er der grund til optimisme.

Den anden gode nyhed er – som tallene ovenfor viser – at der over det sidste år har været en stigning i antallet af unge, der melder sig i a-kasse. Også FTF-A har over det seneste været en stigning på over 10 procent. Det må først og fremmest forklares med en større ledighed og en større frygt for at blive arbejdsløs. Og til dels også muligheden for at studerende og elever siden efteråret 2009 har kunnet få gratis medlemskab i studietiden.

Og den tredje gode nyhed er, at hver fjerde ung i alderen 25-30 år finder det sandsynligt, at de vil melde sig i a-kasse inden for det næste år og 43 procent har overvejet et medlemskab. Det viser den ovenfor nævnte rapport fra Rambøll.

*"Der er ingen tvivl om, at vi har en opgave med at nå de unge. A-kasse er lavinteresse, men vi skal gøre det vigtigt og nærværende",* siger Michael Darmer, adm. direktør i FTF-A.

### Myterne trives

Og faktisk viser rapporten fra Rambøll, at de unge selv efterlyser mere viden om a-kassen – og det er der grund til. For mens de unge på den ene side er meget prisbevidste, så er det generelle kendskab til både pris og det maksimale dagpengebeløb begrænset. Halvdelen af alle delta-gere i undersøgelsen tror faktisk, at et medlemskab er dyrere end det faktisk er, og over halv-delen kender ikke den maksimale dagpengesats.

Behovet for mere viden understreges desuden af, at kun halvdelen af befolkningen ifølge Rambølls undersøgelse kender betingelserne for kontanthjælp. Det suppleres af en anden undersøgelse af Interresearch fra december 2009, der viser, at 43 procent af unge mellem 18 og 29 tror, at de automatisk kan hæve kontakthjælp.

### Fakta om unge og FTF-A

- De helt unge medlemmer af FTF-A (under 25) er mere tilfredse end de 25-50 årige. Først når man kommer over 50 år er tilfredsheden større.
- De helt unge tillægger a-kassen større værdi end de 25-50 årige. Først når vi er over 50 år er den oplevede værdi større.
- Stigning på 11 procent blandt unge under 30, der er medlem af FTF-A, fra marts 2009 (10.534) til marts 2010 (11.684).

### FTF-A's beregninger viser

- Kun 34 % af arbejdsstyrken under 30 år er i a-kasse, mod 84 % af dem over 30 år.
- Siden år 2000 er forsikringsgraden blandt unge under 30 faldet fra 45 procent til 34 procent i 2010.
- Forsikringsgraden for hele arbejdsstyrken var under et 76 procent i år 2000 mod 72 procent i 2010.

# Få 6 ugers uddannelse, hvis du er ledig

## Ledige kan tage kurser fra folkeskole- til videregående niveau.

Som ledig på dagpenge kan du efter eget valg deltage i op til 6 ugers uddannelse. Men du skal bruge retten inden for de første 9 måneder, hvis du er fyldt 25 år, og inden for de første 6 måneder sammenlagt ledighed, hvis du er under 25 år. Derefter bortfalder tilbuddet.

Det er en ordning, mange ledige er glade for. Du kan bruge det til at forbedre din faglige baggrund inden for dit fag eller til måske at opbygge kompetencer inden for et andet fag.

Du skal selv finde uddannelsen eller kurset og aftale det nærmere forløb af undervisningen med skolen. Jobcenteret betaler kursusafgiften og FTF-A skal godkende, at du er berettiget til at del-tage i uddannelse.

Selvvalgt uddannelse kan som hovedregel tages som enten deltidsuddannelse eller heltidsuddannelse. Du kan ikke vælge uddannelser på erhvervsuddannelsesniveau, hvor mere end 50 procent af uddannelsen foregår som fjernundervisning.

### Krav

Reglerne for, hvilke kurser du kan deltage i afhænger af din alder og dit uddannelsesniveau.

Hvis du vil deltage i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, er det en betingelse, at du ikke allerede har en erhvervsrettet uddannelse eller anden uddannelse, der kan sidestilles med erhvervsuddannelse. Betingelsen bortfalder, hvis du ikke har brugt uddannelsen, eller dele af den i erhvervsmæssig sammenhæng i de sidste 5 år.

Hvis du vil deltage i selvvalgt uddannelse på folkeskoleni-veau og gymnasialt niveau, er det en betingelse, at du har et uddannelsesniveau svarende til 7-8 års skolegang samt en erhvervsrettet uddannelse eller uddannelse svarende hertil, eller 9-10 års skolegang suppleret med 2 års erhvervsrettet uddannelse eller en forældet erhvervsrettet uddannelse.

For kurser på videregående niveau, skal du være fyldt 25 år, og uddannelsen skal være tilrette-lagt på heltid.

Du skal desuden stå til rådighed for arbejde, formidlet af Jobcenteret, mens du deltager i kurset. Hvis du også modtager dagpenge i en uge, samtidigt med at du er på kursus, så skal du søge arbejde som aftalt i din plan for jobsøgning. Du må ikke sige et arbejde op for at deltage i en uddannelse.

### Økonomi

Når du deltager i selvvalgt uddannelse, modtager du uddannelsesydelse i stedet for dagpenge. Uddannelsesydelsen svarer som hovedregel til højeste dagpengesats ved en heltidsuddannelse. Ved en deltidsuddannelse bliver den sat ned forholdsmæssigt. Du kan i visse tilfælde få betalt din transport til uddannelsesstedet.

### Mere information og vejledning

Du kan se mere om 6-ugers selvvalgt uddannelse på [ftf-a.dk/a-kasse-regler/uddannelse](http://ftf-a.dk/a-kasse-regler/uddannelse). Her finder du også en oversigt over de typiske kursusudbydere.

Kontakt også gerne FTF-A på 70 13 13 12, hvis du har brug for personlig vejledning.

## Kære kolleger,

Jeg vil med stor glæde takke for valget. Jeg ser frem til de næste 2 år med de udfordringer bestyrelsesarbejdet giver.

Efter snart 23 år i bestyrelsen er jeg stadig levende interesseret i det faglige arbejde og er taknemmelig for, at I har givet mig muligheden for at fortsætte i CAU.

*De bedste hilsner fra  
Lise Wannner*



---

## Evt. fremtidig baseflytning

Vi har været indkaldt til 2 møder af SAS vedr. en evt. fremtidig baseflytning. SAS har et ønske om, at samle størstedelen af organisationen på et og samme sted. Lokalerne skal være på Airside og skal nødvendigvis være af en vis størrelse for at det kan lade sig gøre. Der bliver i øjeblikket set på de muligheder der forefindes i lufthavnen.

SAS' grundtanke er, at det vil øge samspillet imellem de forskellige personalegrupper, at opholde sig under samme tag. I hverdagen vil det have stor synergieffekt, at stort set alle samarbejdende personalegrupper er samlet det samme sted.

Det giver samtidig muligheden for, at se på om vi har behov for at tænke anderledes, i forhold til fremtidige udfordringer på en basestation, blandt andet på den teknologiske side.

Som sagt har vi pt. været indkaldt til 2 møder og vi er fra CAU's side positive over at være blevet inddraget helt fra

start i processen. Vi føler os overbeviste om, at vi ligeledes kommer til at være med til at færdiggøre projektet. Det er klart, at vi som daglige brugere af en basestation har vitale synspunkter på hvad en sådan skal indeholde.

Vi vil naturligvis informere mere dybdegående efterhånden som processen skrider frem og tager form.

*Med venlig hilsen  
Peder Bjerre*



## 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**





“Det er aldrig for tidligt at lave testamente, men det kan hurtigt blive for sent”

FØRSTE MØDE ER GRATIS.  
DEREFTER AFTALT SALÆR

Ring for et uforpligtende tilbud på din sag

## Er du én af de 500.000 danskere der endnu ikke har lavet testamente?

Hvorfor skrive testamente?  
Fordi der er mindst 10 gode grunde til at gøre det:

1. Jeg bestemmer hvad der skal ske med min formue
2. Jeg har indflydelse på hvordan det går med mit bo.
3. Jeg viser ansvarlighed overfor eftertiden.
4. Jeg sikrer mine efterladte.
5. Min arv bliver der hvor jeg vil have det.
6. Mine børns ægtefæller får ikke halvdelen af min arv ved en evt. skilsmisse.
7. Jeg sørger for, at der ikke bliver ufred i familien.
8. Jeg ønsker ikke min arv fordelt efter arvelovens regler.
9. Jeg kan sætte mit fingeraftryk på eftertiden.
10. Jeg kan bestemme hvilken advokat der skal behandle mit bo.

ADVOKATFIRMAET  
**JENS HOFFMEYER**

3318 8300 • 2331 5525 (GERNE WEEKEND)

Rådhuspladsen 16 - 1550 København V - [jh@advhoffmeyer.dk](mailto:jh@advhoffmeyer.dk) - [www.advhoffmeyer.dk](http://www.advhoffmeyer.dk)



Fejlinvesteringen i 2003

Sejlerliv med masser af sol

Bliver selvstændig i 2001

Skilsmisse i 2005

## 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.

## BLEM ANTIQUES

- [Forside](#)
- [Hvem er Blem?](#)
- [Kontakt](#)
- [English](#)



**Realisering af antikviteter og indbo kræver erfaring.**

**Vi er altid til tjeneste.**

Vælg et af nedenstående menupunkter for at læse om vores services

- [Køb og vurdering af indbo](#)
- [Hus og have rydning](#)
- [Rydning af specielle boer](#)

Ring til: 40 45 45 85

Svares også i weekender  
 Køer overalt i Danmark

E-MAIL

[blem@blem.info](mailto:blem@blem.info)