



8/2007

# CAUTION

DANGEROUS GOODS

# Det ingen ønsker

Det ingen ønsker, skete hele 2 gange i september. SAS måtte nødlande grundet problemer med landingsstellet på Q400. SAS og myndighederne har nu travlt med at få kortlagt hændelsesforløbet og revidere håndteringen af havarierne. En proces der med garanti kommer til at tage tid. Mit fokus vil rette sig mod de af vores kolleger der med største ekspertise udførte evakueringerne af de to forulykkede fly. Vores kollegaer har vist at vi virkelig formår at udføre det job vi er trænet til, men heldigvis så yderst sjældent får brug for. Besætningerne på begge fly klarede opgaven til UG +!

Dette beviser nok engang, at vi som CC er vores ansvar og opgave helt bevidst. Når det kommer til det ultimative og vi skal handle "according to checklist" formår vi at tilsikre at alt forgår med den største ekspertise og uden

rysten på hånden. Vi er, og har altid været, den udøvende faktor når det kommer til passagerernes sikkerhed!

Det eneste positive i denne situation er, at der kommer fokus på hvad der i realiteten er "stewardessens" arbejde. Når alt kommer til alt, er vi der for at redde menneskeliv! Derfor kan man kun håbe at den lovgivende magt og industrien som helhed får knivskarpt fokus på den sikkerhedsfaktor CC udgør.

Med venlig hilsen  
Jørn Fink



Udgiver CAU, Amager Strandvej 418, 2770 Kastруп, Tlf. 32 51 51 11, Fax 32 51 00 71, Dir. 10689, E-mail cau@cau.dk **Ansvarshavende Redaktør** Jørn Flintholm Fink

Oplag 1500 stk. **Næste nummer** oktober 2007 **Materialefrist** 18. oktober 2007 **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

## Respekt

”Respekt” kan bruges som kodeordet for meget af det der er sket det sidste stykke tid i vort lille firma.

Respekt for to cockpit crew besætninger, der hver for sig inden for 72 timer bliver bragt i en næsten håbløs situation, hvor selv den mindste fejl kan betyde forskellen på liv og død for både besætning og passagerer. På trods af de svære odds træffer de, helt professionelt, de helt korrekte beslutninger; respekt.

Respekt for to cabin crew besætninger, der hver for sig inden for 72 timer bliver bragt i en næsten håbløs situation, hvor selv den mindste fejl kan betyde forskellen på liv og død for både besætning og passagerer. På trods af de svære odds træffer de, helt professionelt, de helt korrekte beslutninger; respekt.

Respekt for en SAS organisation, som på trods af den nærmest utænkeligt håbløse situation som man står i, gør alt hvad der står i deres magt for at beskytte, støtte og hjælpe de kolleger der har været involveret i de to havarier.

Respekt for en SAS organisation, som på alle tænkelige måder forsøger at beskytte, støtte og hjælpe de kolleger, som ikke har været involveret i havarierne, men som på trods af dette føler sig usikre på deres egen situation.

Respekt for den del af ledelsen, der mødes med medarbejderne og tager del i disses frustration og usikkerhed.

Jeg har bevist holdt mig til at nævne det som jeg helt ærligt kan give udtryk for respekt for og vil lige så bevist holde mig fra nævne det jeg ikke har respekt for!

Jeg håber og tror på at fokus på Q 400 efter de to havarier vil betyde, at både ansatte og kunder i fremtiden kan forvente at vore Q 400 til stadighed er ”all system go”. Alt andet vil være disrespekt.

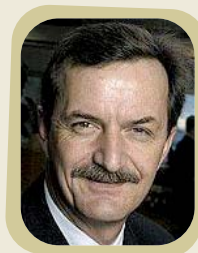
Jeg håber og tror på at den fantastiske indsats som cabin crew besætningerne på de to fly udførte, får SAS’ ledelse til at forstå vigtigheden af det arbejde cabin crew udfører, og i fremtiden agerer ud fra dette. Alt andet vil være disrespekt.

Jeg håber og tror på at ovenstående vil få SAS’ ledelse til at indse vigtigheden af at cabin crew har det nødudstyr der er nødvendigt for at de kan udføre deres arbejde og at sådanne områder aldrig bliver en del af nogen spareplan. Alt andet vil være disrespekt.

### Samarbejde

Skal man udlede noget positivt af de to havarier med Q 400 må det være, at der tilsyneladende nu blæser en ny vind på

administrationsgangene. En vind som tilsyneladende betyder, at der er en seriøs vilje til at samarbejde med de faglige repræsentanter om at løse de problemer som vi kæmper med. Det byder vi selvfølgelig velkommen og vil fra vores side gøre, hvad der står i vores magt for at den nye samarbejdsvilje bliver til gavn for både cabin crew og SAS. Lige nu foreligger der dog ikke noget konkret resultat af det vi opfatter som ny samarbejdsvilje, men vi håber og tror at vi lykkes at få ryddet op, inden vinden eventuelt vender igen.



Hvis vi, oven på de to havarier, med klart forringet økonomi og svigtende tillid fra kundernes side, også i fremtiden skal have en god dansk arbejdsplads inden for luftfart, gør den meget alvorlige situationen som firmaet er i, efter min opfattelse, at der kun er en vej frem, og det er at vi må stå sammen og trække på samme hammel. Dette kræver selvfølgelig, at SAS begynder at vise cabin crew den respekt som jeg har omtalt tidligere, men sker det, er der ingen tvivl om, at vi som ansatte vil vise firmaet at vi, på trods af års modgang, stadig er den mest loyale medarbejdergruppe der kan tænkes.

Afslutningsvis vil jeg tillade mig endnu engang at give udtryk for den store respekt som jeg føler for de to besætninger, som så stort på egen sikkerhed og med meget stor professionalisme udførte det arbejde, som nu engang er vort, men som vi alle håber aldrig at komme til at udføre.

*Med venlig hilsen*  
Verner

# Ressourcegruppen informerer

Så er hovedferieperioden overstået og mange af os kan desværre sige: "det var den regnferie."

Ressourcegruppen har beskæftiget sig med meget statistikarbejde, med henblik på at indsamle facts så vi står bedre overfor SAS i vores argumentation i vigtige sager.

Der er rigtigt mange kolleger, der ikke har fået deltid og vi skal forhandle bl.a. denne sag med SAS i slutningen af september/begyndelsen af oktober. Vi skulle have haft det forhandlet med SAS midt september, men eftersom SAS var travlt optaget af havarierne på Q400, blev det udskudt. Der har været enkelte CC, der har afstået fra deres tildelte deltid, og i deres sted er den næste på listen blevet tildelt deltiden. I A/H gruppen er ansættelsesdatoen for tildeling af deltid nu september 98. Der vil være nogle CC, der er ansat senere, der har deltid, men det skyldes deres tidligere indgåede deltidskontrakt ikke er udløbet endnu.

For A/P, A/H og A/S gælder, at CAU stadig er uenige med SAS omkring den manglende tildeling af deltid til de CC, der er fyldt 50 år, og omkring kvoten for tildeling af deltid. I A/P gruppen er vi endvidere uenige omkring at de 30% er gældende indenfor hver kategori altså A/P, A/S og A/H-grupperne.

En glædelig nyhed er, at SAS har fået dispensation, således at CC kan tilskoles en 4. flytype inden de har haft 2 års ansættelse. (Det betyder ikke at vi skal til at flyve 4 flytyper, men at de CC, der har 3 kortrutetyper, kan omskoles til langt og så bliver frataget deres ene kortrutetype. Det er ikke afklaret endnu hvilken type det bliver) Det betyder på godt dansk, at de der er startet i 2006 snart kommer på langrutekursus når disse planlægges i foråret 2008, og CC vil have fløjet ca. 18 mdr. når de kommer på langrutekursus.. Der er foreløbigt planlagt 4-6 hold som skal flyve langt inden sommeren 2008, og vi nærmer os så at 2/3 af CC flyver langt.

Jeg startede i forrige Caution med at nævne, hvorfor der ikke var mere fokus på de CC, der næsten aldrig var syge, og det kommer vi til at se nærmere på de næste måneder. Jeg vil gerne forsøge, at se om der er et mønster i de raske CC, for at afdække grunden til, at de er raske i stedet for at fokusere på hvorfor CC er syge. Det kunne jo tænkes, at det skyldes en kombineret kort/lang schedule, en deltidsansættelse, at man ikke har børn osv.

Jeg har fået et udklip fra Anna-Lena i bestyrelsen fra en svensk avis og er bragt i 2004. Der står bl.a. i indledningen: "Hvis et firma har et højere sygefravær end 4%, er det fordi man har valgt det- eller snarere at firmaet har valgt ikke at gøre noget ved det."

Det skal lige nævnes at det er i Sverige og de 4% måske omregnet svarer til et noget højere tal i Danmark. Artiklen handler om at et firma sagtens kan sænke sygefraværet, hvis

de bestemmer sig for at gøre det og bruge nogle penge på det. Der nævnes 4 grundlæggende faktorer som øger andelen af langtidsfriske.

1. Firmaet skal have tydelige værdier og mål for virksomheden og arbejdsmiljøet, som er lette at forstå.
2. Firmaet skal fremme et kreativ og udfordrende miljø, hvor medarbejderen får lov til at prøve kræfter og ikke blive straffet for sine fejl.
3. Gode ledere er det vigtigste. Cheferne skal informere og støtte sine medarbejdere, men uden dog at styre virksomheden per dekret.
4. Til slut er en høj grad af delagtighed og medbestemmelse, hvor medarbejderne og mandskab selv tilpasser sig virksomheden yderst vigtigt.

Jeg skal se om jeg kan få lov til at bringe artiklen i sin fulde længde, da den er ganske interessant, idet det omtalte firma sparede 20 mio. per år imod at satse 4500 kr. per år på den ansattes trivsel, sundhed og firmasundhedspleje. Hvis og når vi får de nødvendige oplysninger fra SAS, som vi har bedt om, skulle det ikke tage alt for lang tid at analysere det og vi bringer videre om udfaldet.

Vi får mange henvendelser fra kolleger der ser en skæv fordeling af arbejdsbelastningen, og det kommer vi til at granske nærmere i de kommende måneder. Vi har bedt SAS om tal, og hvis og når vi får dem går vi i gang med analysen, konklusion og efterfølgende vil vi se på, hvad vi kan gøre for at fordele arbejdsbelastningen per individ jævnt. Vi har kunnet analysere tidligere, men idet vi havde de forskellige moduler, valgte vi dengang ikke at starte på det arbejde før alle CC havde et nogenlunde ens grundlag at flyve ud fra. Det er fortrinsvis de CC, der flyver ren kortrute der er ramt, vi hører om udbetalte per diem på op til 12.000,-kr, og så har man altså været meget væk hjemmefra og formentligt også arbejdet hårdt.

Vi vender tilbage når vi har noget nyt, men vi arbejder på sagen, så vi beder jer være lidt tålmodige.

Vi har haft kolleger, der har haft et ønske om, at komme i fast gruppe siden december 2006, og det er ny lykkedes at få disse CC's ønsker opfyldt. Skulle du sidde i den situation, at også du ønsker fast gruppe, skal du sende en mail til [lasse.mortensen@sas.dk](mailto:lasse.mortensen@sas.dk), og tildelingen sker så ved ledige pladser efter først til mølle-princippet.

Hilsen ressourcekoordinator  
Karin Ligaard



# Pointberegning

CAU har gennem længere tid drevet en påstand om, at SAS' beregning af point i forbindelse med standbyudkald er forkert. Statens Luftfartsvæsen i Danmark har givet CAU ret i sin påstand, og sagen ligger nu hos Skandinavisk Tilsynskontor (STK), og vi forventer at få en endelig afklaring i løbet af oktober.

I forbindelse med pointberegning skal vi gøre opmærksom på, at japanske AH naturligvis følger de samme myndighedsregler, som danske CC. Men forudsætningen for beregning er forskellige for de 2 personalegrupper. Helt konkret er japanske AH på japansk lokaltid ved beregning af point fra Japan til Skandinavien. Dansk kabine vil på grund af det korte stop, som er i TYO, stadig være på skandinavisk lokaltid. Dette betyder, at behovet for at hvile ned, ikke er de samme, selvom man indgår i samme besætning.

Dette bør AP være opmærksom på, når duty og dermed hvile fordeles i besætningen.

Ligeledes bør alle være opmærksomme på, hvis/når der er forsinkelser på lange charter. Vi så i august et eksempel på en Larnaca-flyvning fra Billund, der på grund af teknik gik via CPH og dermed fik forsinkelse. Forsinkelsen blev så stor, at hvilen i Larnaca blev på mindre end 4 timer. Når hvilen bliver på mindre end 4 timer regnes denne som passiv duty og belastes med 3 point per time. Det betyder samtidig, at dutyberegningen forsætter.

I det aktuelle tilfælde havde besætningen gjort opmærksom på, at man fik mindre end 4 timers hvile, og trafikvagten burde have forsinket returflyvningen så besætningen fik sin hvile. Det skete ikke, og for kabinens del havnede pointberegningen på ca. 130 point og en pokkers masse arbejdstid.

## Standby – regler

Vi modtager mange spørgsmål vedrørende standby. Først og fremmest skal vi sige, at CAU arbejder videre for at få ændret aftalen om standby. I dag ser vi et brug af standby-lines, som ikke er hensigten. Standby-lines er tiltænkt at bruges til dækning af lange slinger på longhaul. Vi konstaterer at langt hovedparten bruges til kortruteproduktion.

Her, i øvrigt, lidt hovedstolper, vedrørende standby:

### *CC, som flyver langlinje*

Mellem standby-lines (på maksimalt 25 dage) skal der gå mindst 56 dage. Der kan maksimalt schedules 2 standby-lines per kalenderår. I tillæg til dette kan der scheduleres op til 5 strø-standby.

Udkald til langlinje kan ske på 5. dagen af standby-line. Hvis ikke der er sket udkald på 5. dagen, skal du have fri efterfølgende. Ved udkald på 5. dagen til en langlinjeproduktion

giver SAS p.t. kun fridage for selve slingen og ikke de afholdte standbydage inden. Dette på trods af at aftalen siger, at man mindst skal have fridage modsvarende halvdelen af foregående produktionsdage. Denne tolkning af aftalen er CAU naturligvis ikke enig i, og der kører i øjeblikket en sag i det fagretslige system om spørgsmålet.

### *For CC, som alene flyver kortrute:*

For CC, som alene flyver kortrute kan der scheduleres maksimalt 35 standbydage per kalenderår. Disse kan scheduleres i blokke op til 5 dage. Strøstandby (5 stk.) er inkluderet i ovennævnte 35.

### *Generelt:*

Udkald på standbydag kan ske med checkin 1 time efter standbyudkaldet eller standbystarttidspunktet og med checkin senest 1 time efter scheduleret standbyophør.

Vi oplever at der er en række CC, som i forbindelse med udkald på standby får indsat en JN – kode, med beskeden om at tage overnatningsgrej med, fordi der muligvis skulle være mere produktion når CC kommer tilbage til CPH.

Vi skal gøre opmærksom på, at dette ikke er i henhold til aftalen. Ved standbyudkald er udkaldet den nye planlægning og så vil det være omdisponeringsreglerne som så træder i kraft. Hvis man kaldes til en produktion, som er på mindre end 5 timers duty, kan der udlægges airport-standby i maksimalt 2 timer efterfølgende.

Ellers er det vigtigt at holde fast i, at når et udkald er sket, så fanger bordet og yderligere produktion kan ikke lægges på, med mindre som beskrevet, at det oprindelige udkald er på mindre end 5 timer og der er indsat efterfølgende airport-standby.

*Med venlig hilsen*

*Ressourcegruppen*



## VIGTIGT

Vi har alle et ønske om at kunne leve af vores pension når vi engang kommer i den alder. Vi må desværre konstatere, at en del – specielt kvinder – ikke opnår at indbetale et beløb der er stort nok.

Dette skyldes, at man ikke er opmærksom på, at tager man deltid eller orlov bliver pensionsindbetalingerne sat tilsvarende ned eller falder helt bort.

Derfor må vi endnu engang påpege nødvendigheden af, at man – når man tager deltid eller orlov – sørger for at få en aftale i stand, der indebærer en egenindbetaling, der svarer til det beløb der under deltiden eller orloven bliver mindre indbetalt på pensionen. Laver man en sådan aftale direkte gennem SAS får man skattefradraget umiddelbart.

### Eksempel:

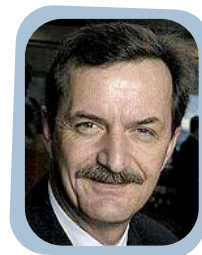
Tjener du 25.000 kr. om måneden vil der blive indbetalt 15%, svarende til ca. 3.750 kr. på pensionen. Tager du 80% deltid, vil der blive indbetalt ca. 3.000 kr. – en forskel på 750 kr. pr. måned til egenbetaling.

Hvis du allerede tilhører den gruppe, der har en egenindbetaling på 4% skal du i det foregående tilfælde yderligere selv indbetale 200 kr.

I det nævnte tilfælde bør der altså indbetales ca. 1000 kr. pr. måned til pension.

Er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, er du velkommen til at henvende dig til CAU.

Venlig hilsen  
Verner



## Orlov

Nu er det ikke alle CC, der kender til alle delene i overenskomsten, og derfor bringer Ressourcegruppen løbende små reminders specielt vedrørende Arbejdstidsaftalen, også kaldet paragraf 6.

I denne forbindelse vil jeg gerne gøre opmærksom på den del af overenskomsten, hvor CC med mere end 10 års anciennitet, har ret til minimum 1 års og maksimum 2 års orlov uden løn med et varsel på 6 måneder.

Årgang 1998 nærmer sig de 10 års ansættelse, men de kan ved 9 1/2 års ansættelse, gøre krav på at få orlov fra deres 10 års ansættelsesdato.

Jeg håber, at denne del af overenskomsten er til glæde for de medlemmer, som ønsker at gøre brug af den, specielt for de CC som ikke har fået tildelt orlov eller ønsker at få orlov.

Med venlig hilsen  
AS Brian Daugaard



## Mailadresser registret i CAU

Vi skal bede om, at du meddeler kontoret, hvis du ændre mailadresse eller har fået ny mailadresse, som du ønsker at modtage information fra CAU på. Desværre får vi til stadighed en del mail retur, når vi sender information ud via mail.

Så hvis du vil være opdateret og informeret, så glem ikke at holde din mailadresse ajour hos CAU.

Med venlig hilsen, Sekretariatet

# Konsten att vara föräldraledig i en Öresundsintegrerad familj

Grund tanken i Danmark och Sverige är att båda föräldrarna ska ha möjlighet att vara hemma med sina små barn. Speciellt har båda länderna fokuserat på att papporna ska ta mer ansvar för det lilla barnet i sin nya lagstiftning. Sverige fick nya regler 2002 och Danmark 2006.

Reglerna i Öresundsregionens två länder är att föräldralagen styrs av var du är anställd. Arbetar mamman eller pappan i Danmark styrs föräldraledigheten av Danmarks regler och är modern eller fadern anställd i Sverige är det Sveriges regler som gäller.

Problemet uppstår när de två systemen ska integreras i en familj med en person arbetande i Sverige och en i Danmark, dvs en socialförsäkrad i Danmark och en i Sverige.

Resultat blir ofta att familjens ena eller andra part kan mista föräldradagar med sina barn på grund av att samordningen mellan Danmark och Sveriges familjepolitik inte har tillgänglig information inför en planerad graviditet och att Öresundsregionens regler inte har det lilla barnet i fokus.

## Danmark och Sverige

I Danmark är den lagstadgade ledigheten uppdelad i olika perioder med start för mamman med 28 dagar före beräknad förlossning. Efter förlossningen har mamman 14 veckor barselorlov och därefter kan hon ha 32 veckor föräldrorlov, som kan förlängas med 8 + 6 veckor. Pappan kan efter förlossningen ta 2 veckor pappa ledigt och därefter 32 veckor samt dela de 8 + 6 veckorna föräldraledighet med modern. Totalt men med delvis helt utan ersättning kan familjen vara ledig i 98 veckor med sitt barn i Danmark. I Danmark kan båda föräldrarna vara lediga tillsammans med det lilla barnet.

I Sverige är föräldraledigheten 480 dagar och uppdelad i 390 sjukpenninggrundande föräldradagar och 90 garantibelopps dagar som i princip kan fördelas fritt mellan föräldrarna. Ett undantag är att av de sjukpenninggrundande dagarna är 60 dagar öronmärkta till mamman och 60 dagar till pappan om föräldrarna har delad vårdnad av det lilla nyfödda barnet.

Om båda föräldrarna är bosatta och arbetande i Sverige har ingen mamma eller pappa möjlighet att ta de öronmärkta 60 lediga sjukpenninggrundande dagarna med barnet från den andra föräldern.

Föräldraledigheten i Sverige kan tas ut med max utbetalning med 7 dagar i veckan eller med endast 0,25 dag i veckan. Flexibiliteten och rörligheten i hela systemet är stor mellan föräldrar och över tiden fram till barnet blir 8 år. Alla barn har rätt att vara hemma med någon av sina föräldrar tills det är 1,5 år även om föräldern inte får någon ersättning och föräldrar med barn under åtta år har en lag-

lig rätt att arbeta deltid (75 %). Föräldrarna kan ej vara lediga samtidigt på föräldraledighet och den förälder som varit mest hemma eller haft den minsta inkomsten under "barna åren" kompenseras i det svenska allmänna pensionssystemet.

## Vad händer när en föräldraledighet ska integreras i Öresund.

Tittar man på en situation som förekommer här på våran arbetsplats i SAS Danmark så finns det mammor och familjer som förlorar lediga dagar med sitt lilla barn bara för att avräkningsreglerna hos svenska försäkringskassan avräknar den danska föräldraledigheten endast med hela kalenderveckor (7 dagar) och råkar en mamma gå över planerat datum för förlossningen räknas alla extra dagarna av ifrån de svenska sjukpenninggrundande föräldradagarna. De dagar som avräknas från Sveriges föräldraledighet måste vara dagar med ekonomisk ersättning ifrån Danmark, dvs svenska försäkringskassan får inte avräkna dagar som är utan dagpeng i Danmark. Avräkningen börjar först på de högre betalda 390 sjukpenninggrundande dagarna och även av de "öronmärkta" 60 dagarna som är/var ämnade åt pappan.



Ett litet räkne exempel: Börjar man graviditets ledighet en onsdag (tas det hela 7 dagar för den första veckan i det svenska systemet) sedan råkar graviditeten bli 18 dagar längre än planerat och därefter tar den danskanställda mamman ut 14 veckors barselorlov och sedan de 32 veckorna föräldraledighet. Plötsligt är pappans öronmärkta 60 dagars ledighet med det lilla barnet borta och det lilla barnet är inte ens ett år. Kvar till pappan i Sverige är garantidagarna med den lägre ersättningen.

Lag stiftningen och reglerna är inte anpassade efter Öresundsregionen.

För den som vill läsa skriften som styr det Försäkringskassans i Sverige gör med avräkningen av föräldrapennningen i Öresundsregionen hänvisas man till det som finns skrivet i Lag om allmän försäkring (1962:381), Kap 4, § 9a.

De pappor som bor och arbetar i Sverige och som inte får ut sina öronmärkta 60 dagar kan överklaga beslutet. Känner man sig orättfärdigt behandlad gentemot andra svenska män bara för att man råkar ha en mamma till sitt barn som är dansk anställd. Finns det Jämo som kan se på reglerna, men det måste vara den drabbade som anmäler sin egen kränkande behandling till JämO. Webb adress: [www.jamobud.se](http://www.jamobud.se)

Omvänt är du en pappa som är anställd i Danmark och har en helsvensk mamma (boende och arbetande i Sverige) kommer de pappa dagar med ersättning han tar i Danmark att avräknas mot den svenska mammans svenska föräldradagar enligt samma regler.

#### Några enkla råd:

- Börja om du har möjlighet din föräldraledighet en måndag, då får du ledigt de dagar som räknas av i det svenska systemet.
- Be din Försäkringskassa i Sverige om avräkningsreglerna skriftligt i ett informationsvänligt format och inte lag text under din graviditet om ni inom familjen har en som arbetar i Danmark och en i Sverige.

Jag har hört några familjers historier om hur det gick med föräldraledigheten och jag hör gärna fler.

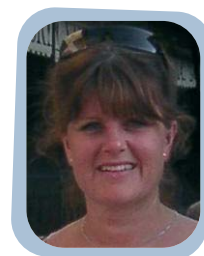
Eftersom det förra året blev nya regler för föräldraledighet i Danmark dyker det säkert upp nya problem som säkert trasslar till det ännu mer i Öresundsregionen. Det är inte alla i Danmark som förstår de nya reglerna och hur de kan användas och då troligtvis blir det än besvärligare med integrationen i Öresundsregionen.

Låt oss försöka förmedla de problem vi Öresundsmedborgare har vidare in i systemet och försöka få samhället att fokusera på individerna och deras situation.

Dela gärna med er av dem. Jag lyssnar gärna och samlar ihop historierna. Det kan finnas lösningar på allt och det kan finnas problem som redan kan vara lösta av andra kollegor.

Hör av er

*Anna-Lena Gustafsson*  
Öresundskordinator



## Sakset fra Verner Lundtoft Jensens leder i Caution nr. 1/2001:

### "Q400

Af alle de tåbelige ting mange har oplevet gennem årene i SAS, må indkøbet/indføringen af Q400 ligge meget tæt på at være den mest tåbelige, og der er ellers nok af tåbeligheder at tage af. Der kan i flæng nævnes A30+0 (køb/salg, indretning, centertank), hotelkæden Intercontinental, salg af catering, 3-2-2 etc. etc.

Med Q400 har SAS investeret i et fly som skulle være det sidste nye indenfor alle områder. Men man har tilsyneladende helt glemt at checke om al den ny teknik fungerede. Resultatet er at vi har fået det igennem alle tider mest støjsvage fly; (et fly der ikke flyver støjer ikke).

Indretningsmæssigt er flyet en katastrofe, på alle områder der berører C/A'er er der sket en klar forringelse i forhold til



hvad vi havde før. Så ganske kort – cut the crap – lad handlen gå tilbage og se at få købt et fly der er airworthy.”



## Sløseri med hotelsikkerhed!

Vi har fra en kollega modtaget et par billeder, som desværre viser at vores ellers udmærkede og godkendte hoteller, kan sløse med sikkerheden.



Som I kan se på billede 1. er der sat vaskbakker med glas i nødduggangen og de spærrer hele vejen, hvor I CC i tilfælde af brand skal løbe ned af og I ville

nok ikke have set dem i mørke med røg og sikkert også med en vis panik og i fuld fart.

Resultatet ville være fald i glasskår med betydelige skader og fald ned at betontrapper som måske vil slå jer bevidstløse, og hvis der er brand med røgudvikling i nærheden, vil udfaldet måske være det værste der kan ske, nemlig døden.

Derfor er I altid velkomne til at gå en tur i nøddugangene på vores hoteller, og ser I noget mistænkeligt, så tag et billede, hvis I har mulighed for det, lav en kort beskrivelse og send det hele til CAU straks.

Billede 2. viser en vandkoger som står på mange af vores hotelværelser og den er fyldt med bakterier i kanten af låget.



Resultatet af smitte derfra ville være opkastninger og diarre. Der ville jo nok ikke kunne flyves aktivt fra denne destination og en sygemelding kan heller ikke udelukkes.

Alt sammen en betydelig bekostning for SAS og ubehag pga. af sløseri fra hotellets side.

Bare disse 2 sager bekræfter, hvor vigtigt det er at jeres rapporter til SAS og CAU i sådanne tilfælde er af yderst vigtighed.

Med venlig hilsen  
Søren Johansen



## Ubudne gæster på værelset

Vi har desværre haft et par tilfælde, hvor CC er vågnet op midt om natten, fordi der er kommet en hotelgæst ind på CC's hotelværelse, til stor forskrækkelse for vedkommende.

Fejlene sker ved at receptionen på hotellerne giver en ny nøgle til en gæst, selvom der er allerede en gæst på det pågældende værelse.

Hvorledes det kan ske er ikke til at sige, men det skal siges at det er meget sjældent det sker, men en måde at undgå det på, er at bruge sikkerhedskæden på døren, så hvis det lykkes at bruge et nyt nøglekort og åbne døren, vil det ikke lykkes at åbne døren mere end et par centimeter, og du undgår at en person kan komme ind på dit værelse.

Så husk at tjekke inden du lægger dig til at sove, at døren er låst med både almindelig lås og sikkerhedslås. Der skal altid være en ekstra sikkerhedslås, hvor end vi bor

i verden, og opdager du at den ikke findes, så kontakt CAU og SAS med samme, så fejlen kan rettes hurtigst muligt.

En anden måde der kan komme uvedkommende gæster ind på er, hvis du bor på et værelse med connecting dør og rengøringspersonalet har glemt at låse dørene, da der er som regel 2 døre imellem værelserne, så hvis du får et sådant værelse så husk at tjekke at denne dør også er låst.

Med venlig hilsen  
Søren Johansen



# Dubai

Så er tiden kommer hvor vi skal til at flyve til Dubai og jeg vil derfor gerne give lidt information om vores nye crewhotel og information om den nye destination.

Hotellet hedder Radisson SAS Hotel, Dubai Deira Creek og er placeret i Dubai bymidte og butikskvarter.

Lufthavnen er placeret 7 km fra hotellet så transporten vil derfor være kort.

Flere udenlandske restauranter.

Gratis Internet.

Hotellet er mellemstort med 287 værelser med en fuldt udstyret fitnessklub med udendørs swimmingpool, sauna, squash, tennis. osv.

Hotelllets hjemmeside: <http://www.radissonsas.com> og søg efter Dubai og hotellets navn.

**Dubai** er et af de syv *emirater* der udgør de *Forenede Arabiske Emirater* samt hovedbyen i emiratet af samme navn. Dubai er det næststørste af emiraterne efter *Abu Dhabi*. Det ligger sydvest for emiratet *Sharjah* og nordøst for emiratet *Abu Dhabi*.

I modsætning til fx *Abu Dhabi* mangler Dubai et frugtbart bagland, selv om det har et par større oaser. Dubai adskiller sig på flere områder fra de øvrige medlemmer af UAE og benævnes ofte *mellemøstens "Singapore"* eller *"Hong Kong"*, dels pga. sin økonomi, dels pga. sin fantastiske skyline med himmelstræbende skyskrabere. Dubai producerer langt mindre olie end *Abu Dhabi* og forsøger derfor at fremme sin økonomi ved at fremme industri og serviceerhverv. Man har også indset, at de enorme olieindtægter en dag vil tørre ud, hvorfor man satser voldsomt på andre forretningsområder. Dubai har for eksempel oprettet "Jebel Ali Free Zone" med tilhørende dybsøhavn, hvor virksomheder ikke er underlagt de samme restriktioner (såsom krav om 51 procent ejerskab af en lokal indbygger, skattefrihed og lignende) som i resten af Dubai. Op gennem 90'erne kom omkring 30% af Dubais indkomster fra olien. I dag (2005) kommer kun ca. 5% af emiratets indtægter fra olie.

På trods af den ringe nedbør er der en tusindårig tradition for mindre landbrug og især havebrug. Siden dannelsen af UAE i 1971 er landbrugsarealet udvidet betydeligt. Det er jo lidt primitivt sagt alene et spørgsmål om at skaffe det livgivende vand, og der er bygget adskillige kæmpebassiner til at holde på den sparsomme nedbør. Dubai er delvis selvforsynende med grønsager, fjerkræ, æg og mejeriprodukter. Visse afgrøder bliver oven i købet eksporteret til europæiske markeder. Der er også forsøg med importeret kvæg. Mere end 10 millioner træer og 18 millioner palmetræer er plantet i emiraterne, især i parker og haveanlæg i byområderne. Private kan gratis få træer og planter under

dette program. Alt dette er med til at gøre de beboede områder af emiraterne dejligt grønne.

Dubai er et vigtigt område hvad angår både turisme og økonomi.

Dubai er i sandhed multikulturel. Kun ca. 20% af indbyggerne er såkaldte "lokale". De resterende 80% kommer fra mere end 100 lande, især fra *Indien*, *Pakistan* og *Filippinerne*. Disse etniske og kulturelle kontraster er særdeles tydelige i bybilledet. Dette er også præget af, at der er dobbelt så mange mænd - nogle mener tre gange så mange mænd - som kvinder i Dubai.

Dubai er blevet et vigtigt *turistområde* i Mellemøsten, bl.a. som følge af sit hurtigt voksende luftfartselskab, som ledes af sheik Ahmed bin Saeed al-Maktoum, emirens onkel. Med undtagelse af et par sommer måneder er klimaet pragtfuldt med små nedbørsmængder. Der ligger mere end 400 hoteller i byen, og flere er på vej. Dubai har også udviklet sig til et center for servicebaserede industrier som *IT*, *medier* og *finans*. Regeringen har på det seneste lavet særlige enklaver (såkaldte freezones) for industrielle virksomheder, fx *Dubai Internet City* og *Dubai Media City*, hvor man finder virksomheder som *Oracle*, *Microsoft*, *IBM*, *CNN*, *Reuters* og *AP*. I disse områder stilles ikke samme krav til lokal indflydelse i selskaberne.

*Klimaet* i Dubai kan beskrives med ét ord: varmt. En meget varm sæson, som strækker sig fra maj til oktober, og en mindre varm sæson fra november til april. Om *sommeren* passerer temperaturen ofte 45 grader. Om *vinteren* ligger temperaturen mellem 13 og 21 grader. I ørkenområderne ser man som vanligt store variationer.

## Historie

Omkring 1830 slog Baniyas-stammen under ledelse af al-Maktoum-familien sig ned her. I 1853 blev Dubai en af *The Trucial States*. Det blev optaget i UAE den 2. december 1971. Siden begyndelsen af det 19. århundrede var golfområdet vigtigt for Storbritanniens forsvar af sine interesser i *Indien*. I 1892 indgik de altid snedige englændere en traktat med lokale sheiker om at beskytte deres områder mod udenlandsk aggression. Denne traktat er en væsentlig årsag til at England kunne bevare sin dominans i området frem til 1971. *Sheik Saeed bin al-Maktoum*, som var emir fra 1912 til 1958, blev efterfulgt af sønnen *Rashid bin Saeed al-Maktoum*. Indtil oliepengene begyndte at strømme i 1960'erne, betalte England størsteparten af gildet, og hjalp eksempelvis med opbygning af lokale politistyrker efter engelsk model.

Den 30. november 1971 trak englænderne sig tilbage fra golfen, og bare to dage senere blev De Forenede Arabiske

Emirater erklæret for en selvstændig statsdannelse. Den af skeptikerne forudsagte politiske uro og ustabilitet efter tilbagetrækningen udeblev, og UAE fik snart en fremtrædende position i arabisk international politik.

#### Normer og regelsæt

Følgende er retningslinier for opførsel og påklædning i hverdagens Forenede Arabiske Emirater.

Det er en god ide at have rene fødder eller præsentable strømper på, da det i nogle hjem forventes at man tager skoene af ved døren.

Hvis man inviteres til middag i et privat hjem, hvor maden indtages i gulvhøjde, skal man sørge for at sidde sådan, at fødsålerne ikke vender i nogens retning, og maden tages kun med højre hånd. Det kan også være en dårlig ide at beundre genstande i hjemmet, da værten så vil føle sig forpligtet til at forære dig denne genstand med den forventning, at du vil forære noget tilsvarende i fremtiden.

Vær varsom i diskussioner om religion, kvinders status og politik. Da du er gæst i landet, forventes det at du er respektfuld overfor kulturen og levevisen her.

De lokale er generelt imødekommende og respektfulde - aggressivitet og uhøflig opførsel ses sjældent.

Påklædningen er liberal i Dubai sammenlignet med andre mellemøstlige byer især i beboelsesområder med vestlige udsendte. Abu Dhabi er mere konservativ mht. påklædning og her tilrådes det at kvinder har lang nederdel eller bukser på samt T-shirts eller trøjer med ærmer der i hvert fald dækker det øverste af armene. Mænd bør have lange bukser på udenfor de vestlige beboelsesområder.

Øl/vin og Spiritus kan ikke købes i butikker, men på restauranter og barer.

Håber denne info er fyldestgørende, men I må meget gerne komme med mere info og gode råd om Dubai i fremtiden, så alle CC kan få glæde af den.

Med venlig hilsen  
Søren Johansen



## Information angående "Jobbskatteavdrag" på inkomstskatt i Sverige

Den 1 januari 2007 infördes jobbskatteavdrag, även kallat jobbavdrag, i Sverige. Det innebär skattelättnad för alla personer som har inkomster av anställning eller aktiv näringsverksamhet.

Det har kommit till vår kännedom att kollegor som har fått en preliminär skatteuträkning gjord hos en myndighet som inte finns i Skåne, ex Varberg, har fått frågetecken runt jobbskatteavdraget. De har ifrågasatt om en som arbetar i Danmark och är skatteskyldig i Sverige skulle få den skattereduktion som jobbavdraget innebär.

Svaret är att vi som arbetar i Danmark och betalar inkomstskatt i Sverige har samma rättigheter som alla andra svenskar, dvs vi ska ha jobbavdraget fast vår inkomst inte är pensionsgrundande i Sverige. På skattemyndighetens skatteuträkning står det "skattereduktion för arbetsinkomster" och är det någon av er i kabin som har problem med att få igenom jobbskatteavdraget i sin preliminära skatteuträkning, be den berörda skattemyndigheten ta kontakt med Öresund direkt eller skattemyndigheten i Malmö.

Åter ett tecken på att vi är en liten grupp som hamnar mittemellan stolarna och att vi finns allt för långt ifrån beslutfattarna i Stockholm. Vi får hjälpa varandra finna lösningar och svar på de problem som uppstår i vår vardag i Öresundsregionen.

Anna-Lena Gustafsson  
Öresondskoordinator



# Goethe skrev: Jo mere man ved, desto mere tvivler man!

*De voksne kan også være bange og synge lange bange sange.....*

Således lyder det i en kendt dansk børnesang og sandt er det.

Med de havarier vi har oplevet på Q 400 er der igen sat fokus på cabin crew og den vigtige opgave vi har at udføre når det går galt. Denne fokus gør helt naturligt at vi som har dette arbejde bliver beviste om vores situation og hvad jobbet kan medføre. For en del kolleger betyder det at de sidder med en nervøsitet for igen at skal ud at flyve og en frygt for selv at skulle ende i en situation som vore kolleger gjorde i Aalborg og Vilnius.

## Det er helt OK at være bange

Ja, det er ikke kun OK, det er faktisk en helt naturlig reaktion, frygt er en dybtliggende menneskelig reaktion som træder i kraft uden vores egen beviste indflydelse. Frygt er vi som mennesker udstyret med som et forsvarselement der skal bringe kroppen i højeste beredskab når der er trusler som vi ikke umiddelbart kan se løsninger på.

Ud fra egne erfaringer og ud fra hvad jeg hører fra mange andre ældre kolleger, ved jeg at det rammer alle der har den type job som vi har. Det meste af livet er vi i stand til at holde vores frygt (vores beredskab) på et acceptabelt niveau, men ind i mellem kommer vi i situationer hvor frygten eller beredskabet kommer op på et niveau hvor vi bliver nødt til at forholde os til det. Det sker når der har været flyulykker, specielt flyulykker i vort eget regi. Det sker dog lige så ofte når der sker ændringer af den ene eller anden karakter i vort eget liv. Det at blive forældre, eller måske specielt mor, gør for eksempel at ens prioriteter ændrer sig og man begynder at overveje hvilken risiko der mon er for at man ikke kommer hjem igen fra arbejde, men også andre personlige ting kan medføre samme overvejelser. Trøsten er dog, at erfaringen siger os, at selv de værste tilfælde af nervøsitet for at flyve efter en kort tid kommer ned på et normalt niveau, et niveau som er gældende for de fleste, et niveau som faktisk gør at vi klarer vort arbejde lidt bedre.

## Det er helt OK at være bange

Det er dog ikke OK at være bange i længere tid uden at forsøge at få gjort noget ved det. Derfor lyder opfordringen til dig som sidder der hjemme og er i tvivl om du magter at kontrollere din frygt: Søg hjælp. Den hjælp man har behov for er samtalehjælp, hjælp som man kan få ved at søge psykolog eller anden terapeut som kan hjælpe en til en mere rationel indstilling til den situation som man er i. En af de måder du kan søge denne hjælp på, er ved at henvende dig til CAU og anmode om at få lov at tale med en af de kolleger som tager sig af personlig hjælp til medlemmerne. Vi vil så henvise dig til en af de terapeuter som vi har tilsluttet foreningen, terapeuter som i mange år har beskæftiget sig med flyvende personale og vore problemer. En sådan behandling vil selvfølgelig blive behandlet med størst tænkelig diskretion og vil ske helt og holdent uden indblanding eller viden fra SAS-systemet, kun du og den person fra CAU som har henvist dig, vil vide at du har søgt hjælp.

På [www.cau.dk](http://www.cau.dk) vil du finde telefonnumre til CAU og til bestyrelsesmedlemmerne, så hold dig ikke tilbage.

Verner



# Bestyrelsesmedlemmer søges

Den ordinære generalforsamling nærmer sig med raske skridt og dermed også valget til CAU's bestyrelse. Valgudvalget udsender senest den 4. oktober en liste over hvem der genopstiller fra CAU's bestyrelse. Deadline for nye kandidater til bestyrelsen er den 18. oktober. For at give potentielle kandidater en mulighed for at få en indsigt i hvad det vil sige at påtage sig en bestyrelsespost, indrykker vi, i lighed med de sidste par år, en "jobannonce", som giver et meget godt indblik i jobbet som bestyrelsesmedlem.

## ANNONCE

CAU søger nye kandidater til valg til bestyrelsen i en dynamisk fagforening, der er midt i en meget omfattende forandringsproces internt såvel som eksternt. Kravene til bestyrelsesmedlemmerne er under konstant forandring, og arbejdsbyrden til tider stor.

Det er derfor meget vigtigt, at de kommende kandidater er klar over de opgaver, der ligger foran dem, samt de muligheder der findes for indsigt og lærdom.

CAU er en lokal såvel som international virksomhed, der varetager kabinepersonalets interesser i SAS i særdeleshed, og gennem internationale organisationer også vores søsterorganisationer på europæisk plan, såvel som globalt.

CAU set som virksomhed, har en ledelse bestående af 9 personer, en stab på 3 personer ca. 1500 "medarbejdere", omsætter tjenesteydelser for ca. 700 mil. kr. og har en egenkapital på 62 mil. kr.

### Arbejdsopgaverne er følgende:

- forhandling af løn- og arbejdstidsregler på vegne af samtlige medlemmer
- strategisk, taktisk og operativ planlægning af foreningens virke
- opfølgning og kontrol af schedules
- opfølgning og kontrol af omdisponeringer
- opfølgning og kontrol af fridagsudlægning
- omfattende statistisk arbejde til brug for forhandlinger
- udvikle, skabe og forhandle komplekse forsikringsordninger, både med forsikringsmæglere, selskaber og arbejdsgiver i et stadigt skiftende miljø og lovgivning
- omfattende forsikringsrådgivning til medlemmerne
- løsningsorienterede forhandlinger med arbejdsgiver, jurister, kommuner, hovedorganisationer og sagsbehandlere i forbindelse med invaliditet, svær sygdom, tab af arbejdsevne o. lign.
- bisidder ved samtaler af disciplinær karakter, bortvisninger og afskedigelser.
- akut 24 timers krisehjælp ved sygdom, misbrug, familieproblemer, ulykker m.m.
- forhandlinger af hotelkontrakter verden rundt
- forhandling af per diem
- forhandling af crew meals
- forhandling og koordination med andre faggrupper i SAS og internationalt
- ansvar, drift og bevillinger af uddannelsesfond
- ansvar og drift af socialfond
- omfattende sikkerheds- og miljøarbejde og koordination med miljørepræsentanter
- ansvar for et rimeligt stort driftsregnskab
- ansvar for porteføljepleje og formueforvaltning af foreningens formue
- lønforhandlinger med eget personale som modpart
- budgetlægning og opfølgning på en lang række projekter
- ansvar for indkøb og modernisering af komplekse IT-løsninger
- omfattende medlemsinformation gennem internet, medlemsblad, løsblade m.m., i alt ca. 500 forskellige A4-sider pr. år

- udvikling og forhandling af meget komplekse pensionsordninger i et meget omvekslende miljø og lovgivning
- meget omfattende pensionsrådgivning
- deltagelse i en række faglige udvalg, bestyrelser, generalforsamlinger, medlemsmøder, internationale fora m.m.
- daglig besvarelse af 20-40 telefonopkald omkring alt vedr. job og aftaler, samt daglig besvarelse af 15-25 e-mails

### Medlemmerne forventer sig, at du:

- har en solid baggrund som flyvende kabinepersonale
- har lyst til at præge udviklingen i kraft af din personlighed og dine erfaringer
- vil være med til at sikre, at vi hele tiden er på forkant med udviklingen på vores område
- er troværdig og loyal
- er engageret, innovativ, kreativ og positiv
- er villig til at stille op døgnets 24 timer, og i perioder i bogstaveligste forstand er villig til at arbejde i døgndrift
- er initiativrig og kan arbejde konstruktivt og selvstændigt
- er god til at samarbejde og finde løsninger, på trods af meningsforskelle og holdninger
- har et godt overblik over meget komplekse problemstillinger og evner at prioritere
- kan tænke og handle strategisk, taktisk og operativt
- kan og vil være med til at udvikle dig selv, dine kolleger og virksomheden
- evner at finde tilfredsstillende løsninger på ofte meget modsattede ønsker og forventninger
- er bevidst om, at andre mennesker betaler prisen for måske din manglende indsats
- kan og vil formulere dine gennemtænkte meninger og holdninger i små såvel som store forsamlinger
- ikke lader dig slå ud af selv meget hård, personlig og ofte offentlig kritik
- er villig til at lægge en stor del af din fritid i arbejdet, idet en stadig mindre del af arbejdstiden kompenseres

### Vi tilbyder:

- et spændende arbejde i et stadigt skiftende miljø
- at du kan blive en del af et team der samarbejder under fælles målsætninger og strategi
- en mulighed for at udvikle dig selv personligt såvel som fagligt
- et unikt indblik i en meget kompleks virksomhed og organisation
- en enestående chance for at få rokket ved dine meninger og fordomme
- al relevant kompetencegivende uddannelse
- en uformel og forhåbentlig konstruktiv samarbejdsform
- en delvis økonomisk og arbejdstidsmæssig kompensation

### Kontakt:

Ovenstående kan måske virke overvældende, men eventuelle kandidater er velkomne til at kontakte ethvert bestyrelsesmedlem, valgudvalgsmedlem, eller sekretariatet på telefon 32 51 51 11, eller besøge os på Amager Strandvej 418. Se evt. vores hjemmeside [www.cau.dk](http://www.cau.dk)

# Mailudveksling

Vi bringer her en mailudveksling mellem et CAU-medlem og SAS' feriekontor – en mailudveksling der nu er endt i Caution. En grotesk handling fra vores arbejdsgiver mod en ansat, der vælger at stille op, når lokummet virkelig brænder.

Vores kollega ønsker at være anonym, men navnet er naturligvis redaktionen bekendt.

”Kære CAU,

Egentlig skulle I tage og læse denne mail, og måske gå ud til vores medlemmer og sige, at hvis de hjælper firmaet med at flyve i sin ferie, så skal de huske at bidde FØR de er blevet spurgt om de vil sælge ferie – ha, ha. For ellers bliver dagene lagt ud i december måned.

Hvordan skal man kunne bidde om ”udskudt ferie” når man kun har få dage at udskyde, og de ikke endnu har ringet og spurgt om man vil sælge ferie? Indviklet? Ja, men læs videre.

Jeg blev ringet op den 4. juli for at høre om jeg kunne flyve Tokyo, og for det ville jeg få 14 dages ny ferie. Det er jo mange dage, så jeg kunne ikke sige nej. Men dagene blev altså lagt ud i december ..... læs venligst mailen nedenunder.

PS. Jeg gider ikke skændes om dette, så jeg må vel holde ferie hele december. Vil bare vise jer, hvordan det kan gå til.

K.h. XXX

“From: XXX

Sent: Tuesday, August 07, 2007 3:56 PM

To: CP&C-Ressource

Subject:

Hej,

Den 4. juli i min ferie bliver jeg ringet op for at høre, om jeg kunne hjælpe og flyve Tokyo, og så ville jeg så få nogle nye feriedage, som skulle afvikles før maj næste år.

Nu er næsten al min ferie blevet lagt ud i december måned, hvilket jeg ikke er så glad for.

Ville blive meget taknemlig, hvis jeg i det mindste kunne få nogle af disse dage, som er lagt ud i starten af december, lagt tilbage i banken.

Med venlig hilsen

XXX

From: CP&C-Ressource

Sent: on 08-08-2007 08:19

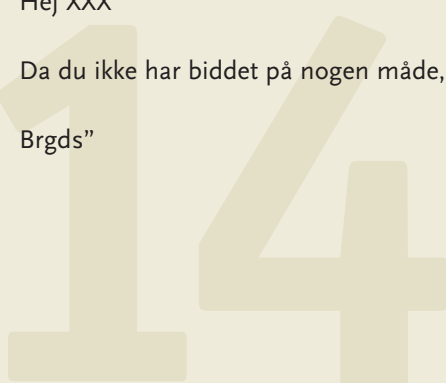
To: XXX

Subject:

Hej XXX

Da du ikke har biddet på nogen måde, kan jeg desværre ikke hjælpe dig.

Brgds”



# Kære SAS'ere,

Som forholdsvis ny i SAS, er jeg landet i hér i turbulente tider. Dagen jeg modtog mit senioritetsnummer på, (April 07) blev "fejret" med en strejke og da jeg i forleden dag begyndte på mit Q400 kursus, blev jeg vækket af en stribe SMS'er fra mine hold-kollegaer med udtryk om bekymring og den triste information om endnu et havari af samme type på netop dén type jeg nu netop har trænet på! 2 uheldige ting der naturligvis ikke har noget med hinanden at gøre, som dog alligevel i det samlede billede viser hvor skrøbelig vores branche er, og at medgang desværre hurtigt kan føre til modgang.

Situationen er presset hos os i SAS. Ingen i SAS, uanset om man flyver Q400 eller ej, kan komme og sige at man ikke er påvirket af de seneste dages hændelser. Uheldene kunne have ramt hvem som helst, og det er da skræmmende at det er sket 2 gange indenfor samme uge. Det er bekymrende, og det er godt at vi har fået en kollega støttegruppe som jeg kun kan anbefale folk med bekymring om at bruge. For der er intet - for mig som fhv. ny i SAS - værre arbejdsmiljø end dét vi selv er med til at skabe, ude på linierne - løse rygter, udtryk for frygt og (unødvendig?) bekymring. Bliver vi nu fyret som konsekvens? Kommer der endnu en sparerunde? Hvad skal der ske? Gætterierne er mange og fantasifulde. Det stresser, demotiverer og skaber intet andet end internt splid alt efter hvad holdning man har til situationen og ens syn på tacklingen heraf. Der må være andre måder vi kan skabe sammenhold på end ved at være fælles om bekymring? Det er sagt med et smil og jeg håber dette vil tages som en positiv opfordring. Selvfølgelig vil Q400 sagen blive diskuteret. Det skal den også - alle har brug for at luften deres bekymring og i høj grad også mig selv. Mine tanker går mest af alt til vores kollegaer der var direkte involveret. Har de det godt? Hvornår flyver de igen? Det kunne være rart at få afklaring på. Jeg kan kun forestille mig hvor forfærdelig en oplevelse det må have været og jeg føler med dem. Lad os snakke om dét og om sagens kerne, men holde spekulationerne udenfor. Vi kunne jo prøve?

Vi har en kæmpe tillidsopgave foran os, nemlig at genvinde tilliden fra vores passagerer. Men internt må SAS også genvinde vores tillid til at vores egne sikkerhedscheck er gode nok - tillid til vores teknikere der skal bese vores fly. Og ikke mindst: tillid til at vores bekymring bliver taget alvorligt. Jeg håber at ledelsen vil respektere og forstå at vi som Cabin Crew selv MÅ og SKAL have tillid til at de fly vi selv flyver, er sikre. Det må være mindstekravet for vores psykiske velbefindende ombord. I disse dage kan alle CC komme i direkte dialog med vores øverste chefer, da der dagligt bliver holdt info-møder på basen. Det er et godt tiltag, jeg syntes vi skal benytte os af. Man kan ikke som menneske undgå at blive præget af de grimme forsiden på

aviserne, og igen kan man ikke undgå at få en farvet holdning og synspunkt til sagen. Igen må jeg vende tilbage til dét jeg skrev tidligere .... nemlig, at holdninger bliver luftet - og nogle gange kan disse skabe mere intern splid end hvad godt er.

Jeg har selv deltaget i mødet den 12. sep. på Lufthavnsboulevarden, hvor jeg fik chance for at stille Susanne Larsen indgående spørgsmål om sikkerhedsprocedurerne og vores fly checks. Hvorvidt jeg fik et fyldestgørende svar eller ej skal jeg lade være usagt - men jeg har spurgt om hvorvidt CC'erne ville få en uddybende teknisk udredning på hvad Q400 flåden fejler - og har hermed også sendt opfordringen videre til CAU om at udbede sig information. Jeg håber at I på CAU vil arbejde og sørge for at vi alle er opdaterede med hvad der videre sker - især på den tekniske front. Det er så uendelig vigtigt at vi føler os trygge. Jeg vil simpelthen ikke sidde nede på station 2 under en landing på Q400 og tænke grimme tanker. Det bliver lidt af en udfordring ..... og jeg tror der går langt tid før folk, uanset hvilke tiltag der kommer eller ej, kan lægge dette lidt i baghovedet.

Vi er alle sammen dybt prægede af Q400 ulykkerne og af ren og skær solidaritet, mener jeg at vi skulle stå sammen og sikre os, at vi kommunikerer vores bekymringer ud til den rette instans. I dette tilfælde vores støttegruppe, CAU og vores ledere. Hvad den enkelte syntes man får ud af det, må den enkelte selv vurdere. Men én ting er sikkert: Det bliver hverken sikrere, sjovere eller bedre at flyve sammen hvis man præger sine kollegaer negativt. Især ikke hvis man tilhører de nyere/ny-udklækkede, der går rundt med bekymring nok - fordi vi ligger nederst i "fødekæden" hvis der (igen) skal spares. Vi har alle på et tidspunkt været nederst på senioritetslisten. Vi véd hvor usikkert det kan føles i modgangstider som nu. Lad os skabe et trygt miljø for de nye SAS'ere. Det hensyn skylder vi hinanden at tage, sær når alt andet virker så usikkert.

Når det er sagt, så undrer jeg mig *lidt* over hvor alle de "nye" SAS' CC'ere VAR under mødet den 12. sep.??? Ud af de ca. 120 fremmødte, kunne vi max tælles på 1 hånd, måske 2 hænder. Det er for mig at se slet, slet ikke godt nok!

SAS gennemgår i løbet af de næste par år et generationsskifte. De "gamle" SAS'ere har igennem de sidste mange år sørget for og sikret os alle en god, stabil arbejdsplads - og vi skylder at bære fanen og den gode ånd videre og jeg syntes vi skal bevare vores medansvarfølelse og løfte i flok. Men det kræver at de nye/re SAS'ere udtrykker og ikke mindst *signalerer* interesse ved at dukke op og deltage aktivt i debatterne. Ledelsen skulle nødigt få det indtryk at vi ikke er interesserede i at kommunikere med dem. Så

ender det bare med at vi får en e-mail i stedet for en invitation om fremmøde, hvis ikke vi for fremtiden bruger de ressourcer der er stillet til rådighed for os... . Personligt vil jeg ikke holdes i mørke, særligt ikke ved situationer som disse. Men selvfølgelig er alle forskellige og alle har en individuel psykisk smertetærskel. Én person mener det er godt med så meget information som muligt, og for en helt anden kollega er sparsom information at foretrække for ikke at blive nedbrudt af tvivl - dette skal naturligvis respekteres, og denne opfordring om at dukke op til møderne skal igen ikke læses som et surt opstød, men mere som en motivation. Selvfølgelig fik vi kun kort tids varsel til mødet d. 12.9 og er da sikker på at der er flere der siden da er mødt op til info-møderne siden hen. - Jeg har dog intet til overs for en evt. slap holdning, hvis man har ligget derhjemme og tænkt "der er sikkert andre der er dukket op og kan stille mine spørgsmål - jeg kan læse referatet når det udkommer". Hvis man har haft sådan en tanke, så burde man måske stille mere op for kollegaerne. Igen håber jeg

vi kan motivere hinanden til at dukke op til møderne, og vise at de nye SAS'ere i høj grad også er interesseret i udviklingen.

Det er med SAS som i et ægteskab kan jeg konstatere. Ægteskabspagten er skrevet under og vi har sagt ja til vores arbejdsplads i både medgang og i modgang. Og der skal arbejdes hårdt og med positiv ånd, hvis det skal lykkes, uanset hvordan vinden blæser. Det er ikke nok at vi bare siger ja tak til frynsegoderne, lønstigningerne og de andre gode tiltag - og så ikke kæmper internt sammen når det går skidt. Så jeg håber at der - uanset hvad anledningen så måtte være - dukker flere nye SAS'ere op næste gang invitationen byder sig.

*Vi ses på linierne!*

MVH

AH - Linnea Handberg 24308





## Kära kollegor!

Efter mer än 6 år på vingarna har tiden kommit för mig att lämna SAS. Jag är färdig med mina jurastudier och har nu börjat arbeta som biträdande jurist (advokatfuldmächtig heter det på dansk) för en advokatbyrå i centrala Malmö.

Jag kan inte med ord beskriva allt fantastiskt jag har fått uppleva under min "korta" tid i SAS. Många historier, upplevelser och personer som jag aldrig kommer att glömma. Även om jag kanske inte kommer att sakna 12 timmars dagarna, gå upp 04:05 på morgonen, dubbelt trivselstopp i Stavanger, dammsugaren i ansiktet under mealstopp, så kommer jag (och gör det redan) att sakna ER! Alla fantastiska kollegor som gör SAS till den otroliga arbetsplats som den faktiskt är. Ta hand om er och tänk på att utan er är SAS inte SAS.

Jag nämner ingen och glömmer ingen, men tack Benny och Marie för sista stoppet i Vejle och tack Trude, Anna, Helene och Karin för sista flighten från LHR!

Kramar,

*Christoffer Önrup, 2-5679*

**PS:** Min syster, Maria Raabe, flyger ju fortfarande så jag kommer kanske dyka upp på klappsäte eller i modulen i framtiden...



## Tak!

Lørdag den 23.6.07 landede jeg med SK938 fra SEA, som var min sidste tur i SAS.

Efter mere end 39 år har jeg vurderet, at tiden nu var inde til at takke af. Det har været en svær beslutning efter så mange år i SAS, med alle jer dejlige kolleger, at indstille sig på, at denne epoke af ens liv, som har fyldt så meget og som har givet mig så mange oplevelser, sammen med jer, nu har fået en ende.

Jeg vil gerne takke alle kolleger gennem årene for et fantastisk godt samarbejde, det gælder også alle på basen og stationen i CPH.

En særlig tak skal gå til min besætning på turen til SEA - der blev brugt mange tudeklude fra min side - som sammen med de øvrige crew, som var i SEA gjorde min sidste tur til noget ganske særligt og mindeværdigt.

En stor tak skal også lyde til alle der kom og sagde farvel den 23.6. på basen, samt til receptionen den 30.8.

Jeg ønsker alle en god vind fremover i SAS.

*De bedste hilsener fra  
Ex. A/P Michael Toulstrup  
2-8684*



## Kære kollegaer,

Tusind tak for alle fantastiske ture vi haft gennem årene Alle de skønne oplevelser. Det har været mange dejlige år som jeg ser tilbage på med stor glæde. Jeg kunne ikke haft et bedre job. Jeg vil savne jer, de hyggelige samtaler, knus og kram. Pas godt på hinanden og fortsatt god vind.

*Stort knus  
A/P Lill Karlsson*



### **Vi byder følgende nye medlemmer velkomne i CAU pr. 1. september 2007:**

2-3490	Kenneth Rolf Ovesen
2-8260	Alexander Kjær
2-6284	Eva Parnesjø Larson
2-6599	Dominique Banemann
2-6702	Cecilia Lundqvist
2-7945	Pia Rebsdorf
2-8449	Charlotte Richter-Hansen
2-3906	Martin Vinther
2-7954	Matthiaz Gappo
2-0578	Louise Boier
2-5786	Emilie Zelander

18

## Tror du på julemanden?

Hvis du gik og troede, at arbejdsbelastningen er jævnt fordelt mellem dig og dine kolleger, må du tro om igen. Der er hårrejsende stor forskel på, hvad vi går rundt og laver, når vi trækker i uniformen. Det er der sikkert mange grunde til, men jeg er overbevist om, at det i udgangspunktet handler om tildelingen af flytyper. Der er så stor dokumenterbar forskel på hvad én med 1-2 flytyper producerer jævnført med én, som har 3. Her tænker jeg ikke blot på de producerede timer men i høj grad også på tildelingen af fri-weekends, BL- og SB- dage (og om man udkaldes eller ej). F7S, ferie osv. Ønskede man en lige arbejdsplads for lige arbejdere, sørgede man for, at alle fik samme antal flytyper.

Hvis du gik og troede, at standby er noget du har for at dække akut opståede problemer med at afvikle den planlagte produktion, må du tro om igen. Det viser sig at SAS allerede har planlagt din produktion før standbyperioden begynder, men det får du selvfølgelig intet at vide om før kl. 4 om natten, når standbyklokken begynder at tikke. Har du langrutestandby - dvs. 21 dage i gabestokken - er dine fridage allerede udlagt på forhånd, og er du så heldig, at du flyver 3 flytyper, betyder det ofte, at store dele - hvis ikke hele perioden - er planlagt til kortruteproduktion.

Hvis du gik og troede, at PBS er et redskab for dig, så du har en reel indflydelse på din vagtplan, må du tro om igen. PBS er i mine øjne den største narresut, som SAS til dato har opfundet. Den er udelukkende kreeret for at skabe illusionen af, at du kan præge din hverdag. Jeg synes f. eks. det er rart med en tur til Bangkok i ny og næ, men der går

gerne op imod et års tid imellem, og det på trods af højeste prioritet blandt ganske få bids. Til sammenligning har jeg set eksempler på kolleger, der så langt i 2007 har fået de første 12 Bangkokture, hvoraf halvdelen såmænd har været de lange stop. Stort tillykke til dem og herfra skal lyde en opfordring til at dele deres evner udi PBS-manipulation.

Hvis du gik og troede, at misundelse er en grim ting, så har du fuldstændig ret. Det ER en grim ting! Jeg føler ingen misundelse men derimod kraftig indignation og retfærdighedskrænkelser. Jeg retter ikke min harme mod kolleger, der af forskellige årsager bliver begunstigede i forhold til andre men retter den snarere mod SAS og Ledelsen, der i bedste fald vælger ikke at prioritere ligeligt fordelt arbejde, og som i værste fald bevidst lukker øjnene for skævhederne for at skabe splid i korpset og dermed fagforeningen.

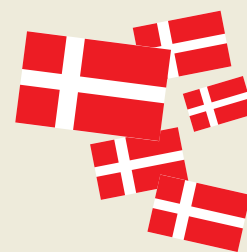
Hvad tror du....?

*Bo B. Syndergaard*  
2-3290



## CAU siger tillykke

Katja Schwartz-Sørensen har den 4. juni fået en datter - Rebecca





Særligt eksklusivt  
indbo kan også  
formidles til auktion  
i indland som udland.



BLEM  
ANTIQUES

Indbo købes

-Intet for småt  
-Intet for stort  
Alt har interesse

Telefon: 36 45 45 96  
Email: [blem@blem.info](mailto:blem@blem.info)  
[www.blem.info](http://www.blem.info)