

Centralforeningen
for Stampersonel



Beretning

2018-2022

Indholdsfortegnelse

Forord	3
CS Hovedbestyrelse i kongresperioden 2018-2022	4
CS' politiske arbejde	6
Uddannelse og kompetenceudvikling	14
Seniorpolitik	19
Overenskomst - Forhandling i en krisetid	20
Implementeringen af Forsvarforlig 2018-2023	24
Tre år med FH – Fagbevægelsen Hovedorganisation	26
CS og EUROMIL	28
CS Huset	31
CS' faglige arbejde	32
Den direkte kontakt	38
Arbejdsmiljø	42
Uddannelse af CS tillidspræsenterer	44
IT	47
CS kommunikation	48
Internationale operationer	50
Veteraner	53
CS Feriehuse	54
CS Fonde	56
CS Forsikring	61
Forsvarets A-kasse	62
TJM Låneforening	63
Forbrugsforeningen	64
Pluskort	65
Christians Sørensens Mindefond	66
Tjenestemandspension	67



Forord

Kongresperioden 2018-2022 har været hektisk og foranderlig. Særligt har to store hændelser været med til at præge vores arbejde de sidste fire år: COVID-19 pandemien i 2020 og 2021 og Ruslands invasion af Ukraine i foråret 2022.

Begge begivenheder har været med til at ændre danskernes opfattelse af Forsvaret og Beredskabsstyrelsen samt vigtigheden af vores arbejde, og begge begivenheder kommer til at spille en rolle, når politikerne skal forhandle et nyt forsvarsforlig på plads inden længe.

I CS er der også sket en del forandringer i de sidste fire år. Mest iøjnefaldende er vores nye logo og visuelle identitet, men den største interne forandring er de nye vedtægter, der blev stemt igennem af kongressen i februar 2022.



Med disse vedtægter sikrer vi, at vi er en moderne, demokratisk forening, der bygger videre på ideen om sammenhold og fællesskab på tværs af værn og styrelser.

Den skriftlige beretning indeholder beskrivelser af det politiske og faglige arbejde, som CS har lavet siden sidste ordinære kongres i november 2018, samt de organisatoriske ændringer og justeringer, der har været i perioden.

Redaktionen er afsluttet 1. juni 2022.

Den mundtlige beretning på kongressen den 19. november 2022 dækker udviklingen fra 1. juni 2022, og ser samtidig frem mod den kommende kongresperiode.

CS Hovedbestyrelse

i kongresperioden 2018 - 2022

CS hovedbestyrelse er den øverste politiske ledelse mellem to kongresser. CS formand står for den daglige ledelse af CS og har ansvaret for foreningen. Sammensætningen af hovedbestyrelsen er vedtægtsmæssigt sikret, så hovedbestyrelsens sammensætning er repræsentativ i forhold til medlemskredsen.

Ved den ordinære kongres 9. november 2018 blev følgende valgt:

Formand

- Jesper Korsgaard Hansen

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Flyvevåbnet

- Kristian Helth Berthelsen (blev efterfølgende konstitueret som næstformand for Flyvevåbnet)
- Ronni Pedersen
- Michael Rønnow Andersen
- Flemming Lassen

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Hæren

- Henrik Munch Andersen (blev efterfølgende konstitueret som næstformand for Hæren)
- Esben Keisig
- Carsten Skjødt Christensen
- Lars Jensen

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Søværnet

- Finn Bæk Karlsson (blev efterfølgende konstitueret som næstformand for Søværnet)
- Lars Dalsgaard
- Anders Johnsen
- Bjørn Nielsen

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Civile

- Knud Simon Hovmann Andresen (blev efterfølgende konstitueret som næstformand for den civile gruppe)
- Jørgen Roland Pedersen (blev erstattet af suppleant Morten Tving i 2019)

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Beredskabet

- Ulrik Mosekjær (blev efterfølgende konstitueret som næstformand for Beredskabsstyrelsen)
- Randi Nørgaard Hæstrup

Mødevirksomhed i CS hovedbestyrelse

Hovedbestyrelsen har i kongresperioden afholdt omkring otte årlige hovedbestyrelsesmøder samt tre konferencer og en ekstraordinær kongres. I forbindelse med større temaer, har hovedbestyrelsen nedsat underudvalg og afholdt temamøder indenfor specifikke emner. I kongresperioden har hovedbestyrelsen for eksempel holdt temamøder om CS politiske struktur og om, hvorvidt den politiske struktur kan matche fremtidens udfordringer.

Mødevirksomheden er i kongresperioden blevet påvirket af COVID-19 pandemien. Hovedbestyrelsen har dog, i videst muligt omfang, været i stand til at afholde digitale hovedbestyrelsesmøder, og det har derfor været muligt at opretholde mødevirksomheden gennem perioder med nedlukninger og forsamlingsforbud i 2020 og 2021.

Underudvalg og arbejdsgrupper

Der har i kongresperioden været nedsat følgende udvalg og arbejdsgrupper under hovedbestyrelsen:

- Uddannelsespolitisk udvalg
- TR-politisk udvalg
- Arbejdsmiljøpolitisk udvalg
- INTOPS-politisk udvalg
- Udvalg vedrørende oprettelse eller nedlæggelse af CS afdelinger
- Udvalg vedrørende CS politiske struktur
- Udvalg vedrørende Forsvarets etableringer
- Udvalg vedrørende udvikling af den civile gruppe

Koordineringsmøder

Mellem hovedbestyrelsesmøderne har der været afholdt koordineringsmøder mellem formanden og de fem næstformænd. Koordineringsmøderne er informations- og erfaringsmøder. Formålet med koordineringsmøderne er at styrke den interne kommunikation mellem formanden og valggrupperne. Derudover var formålet med koordineringsmøderne at støtte næstformændene i deres arbejde i værnenes Koordinerende samarbejdsudvalg (KSU) og styrelsernes Centrale samarbejdsudvalg (CSU).

I forbindelse med at nye vedtægter blev effektueret pr. 9. februar 2022, er der ikke længere grundlag for at holde koordineringsmøder.

Ændringer i hovedbestyrelsen

I kongresperioden er der sket følgende ændringer i hovedbestyrelsen:

I den civile valggruppe afgik Jørgen Roland Pedersen fra bestyrelsen i 2019 i forbindelse med afskedigelse fra Forsvaret. Knud Simon Hovmann Andresen overtog næstformandsposten og suppleant Morten Tving overtog den ledige plads i hovedbestyrelsen.

I forbindelse med vedtægtsændringerne i 2022 skete der en ændring i Hovedbestyrelsens konstituering, så de fem næstformandsposter blev ændret til én næstformand, der sammen med CS formand tegner foreningen. Finn Bæk Karlsson blev konstitueret som næstformand frem til den ordinære kongres.

Nye vedtægter pr. 9. februar 2022

På en ekstraordinær kongres 9. februar 2022 blev der stemt en række nye vedtægter hjem for CS.

CS hovedbestyrelse har gennem kongresperioden arbejdet med CS fremtidige politiske struktur. Det arbejde resulterede i et nyt vedtægtssæt, som blev stemt igennem af CS delegerede på en ekstraordinær kongres 9. februar. Vedtægterne er dermed allerede gældende ved den ekstraordinære kongres i 2022.

De nye vedtægter betyder blandt andet en ny struktur i CS' politiske ledelse. Når CS afholder ordinær kongres i november 2022, skal der for første gang i mange år stemmes en næstformand ind i organisationen.

Ifølge de nye vedtægter er det nemlig både CS formand og næstformand, der tegner foreningen. Således at den politiske del af CS fremover vil bestå af en CS formand, en CS næstformand samt en hovedbestyrelse med repræsentanter fra de fem valggrupper. Det betyder også, at der ikke længere er en næstformand i hver valggruppe.

Derudover er der lavet ændringer i valgprocessen til CS hovedbestyrelse, så valghandlerne nu bliver sat mere i system og bliver varetaget direkte fra CS centralt. På den måde kan CS være helt sikker på, at alle valg bliver foretaget ens.

CS' politiske arbejde

Det politiske arbejde i CS har været påvirket af, at CO-VID-19 satte en stopper for den fysiske mødevirksomhed i og omkring Forsvaret i det meste af 2020 og 2021. Det har været muligt at afholde møder digitalt, men der er ingen tvivl om, at fysiske møder er mere effektive ved politiske drøftelser. Det er derfor glædeligt, at vi i den sidste del af kongresperioden har kunnet gå tilbage til at drøfte politik ansigt til ansigt.

Arbejdet i hovedbestyrelsens arbejdsgrupper og udvalg

I arbejdsprogrammet vedtaget ved CS Kongres i 2018 blev der udstukket en række politiske arbejdsområder for CS på henholdsvis uddannelsesområdet og arbejdsmiljø. Foruden disse to emner forpligtede arbejdsprogrammet CS hovedbestyrelse til at arbejde politisk med internationale operationer og tillidsrepræsentantens virke.

Alle fire emner har været tilknyttet selvstændige arbejdsgrupper i CS Hovedbestyrelse:

- Uddannelsespolitisk udvalg
- TR-politisk udvalg
- Arbejdsmiljøpolitisk udvalg
- INTOPS-politisk udvalg

Uddannelsespolitisk udvalg

Udvalget fik til hovedopgave at følge op på de uddannelsespolitiske målsætninger, der blev besluttet på CS Kongres 2018. Herunder at komme med input til eventuelle drøftelser i hovedbestyrelsen. Udvalget havde jf. kommissoriet følgende fokusområder:

- Fokus på almene kompetencer i rammen af "Almen kvalificering"
- Fokus på kvalitative udviklingssamtaler og –kontrakter
- Fokus på støtte til ordblind i Forsvaret
- Ufaglærtes mulighed for faglig anerkendelse

Ud fra disse fokusområder kom det uddannelsespolitiske udvalg med oplæg til drøftelse i hovedbestyrelsen. Det blev blandt andet drøftet, hvordan man kunne gøre projektet vedrørende almen kvalificering bedre ved at evaluere indsatsen og tage ved lære af processen de steder, hvor projektet havde været en succes.

Derudover har hovedbestyrelsen på baggrund af udvalgets indstilling arbejdet for, at der gennemføres en medarbejderundersøgelse med fokus på udviklingssamtaler og -kontrakter.

Sidst men ikke mindst kom udvalget med en anbefaling om, at CS skulle kæmpe for støtte til ordblind ved Forsvarets uddannelser. En model kunne være, i tråd med projektet vedrørende almen kvalificering, at alle i Forsvaret testes med henblik på, at deltagelse i uddannelse/kurser i forsvaret gennemføres under optimale vilkår.

De uddannelsespolitiske tiltag uddybes i beretningens kapitel om uddannelse og kompetenceudvikling.

TR-politisk udvalg

Hovedbestyrelsens TR-politiske udvalg fik til opgave at beskrive tillidsrepræsentantens rolle og CS' forventning til de valgte tillidsrepræsentanter. Et udgangspunkt i udvalgets arbejde var at anerkende den store betydning og indflydelse en tillidsrepræsentant og i særdeleshed en fællestillidsrepræsentant har på arbejdspladsen.

Det var væsentligt for udvalgets arbejde og oplæg til hovedbestyrelsen, at anerkendelsen af fællestillidsrepræsentantens rolle som tillidsvalgt går igen i afdelingen og ved CS' kongresser, hvorfor udvalget blandt andet anbefalede CS' hovedbestyrelse, at afdelingsformænd som udgangspunkt vælges blandt afdelingens fællestillidsrepræsentanter. Udover anbefalingen om, at afdelingsformanden og fællestillidsrepræsentanten som udgangspunkt er én og samme person, fremlagde udvalget en række konkrete anbefalinger til hovedbestyrelsen, som fik opbakning:

- Et sæt standardvedtægter for afdelinger
- Et målrettet uddannelsesmodul for afdelingsformænd/fællestillidsrepræsentanter
- Et årligt seminar kun for afdelingsformænd uafhængigt af konferencer og kongresser

Med anbefalingerne følger en tro på, at rollen som og forventninger til tillidsrepræsentanterne ikke behøver yderligere definition eller beskrivelse, da vedtægter for afdelingen, målrettet uddannelse og et årligt seminar for afdelingsformænd vil være med til at klarlægge CS' forventninger til de tillidsvalgte.

Arbejdsmiljøpolitisk udvalg

Udvalgets opgave er at følge op på den politik, som kongressen har vedtaget.

Det arbejdsmiljøpolitiske udvalg har i perioden fokuseret på at få arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) tættere på CS centralt og på samarbejdet med øvrige tillidsvalgte i CS. Udvalget har arbejdet ud fra fire overordnede prioriteringer:

- At sikre AMR kompetencer og udvikle disse
- At udbygge samarbejdet mellem AMR, TR og CS
- At udbygge samarbejdet mellem AMO, CS AFD og CS
- At øge vidensniveau og videndeling i ovennævnte områder

I 2019 fulgte hovedbestyrelsen udvalgets anbefaling og sidestillede nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter med nyvalgte tillidsrepræsentanter, så nye valgte på CS' område modtager startpakker. Udvalget har samtidigt sat fokus på anmeldelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere til CS, idet denne pligt ligger hos pågældendes tillidsrepræsentanter eller fællestillidsrepræsentanter. Det gav samtidig mulighed for at udsende nyhedsbreve om arbejdsmiljø til arbejdsmiljørepræsentanter og andre interessenter.

I kongresperioden har der været afholdt en række møder og seminarer omkring arbejdsmiljørepræsentanter og samarbejdet med tillidsrepræsentanter med hovedfokus på arbejdsmiljø og trivsel. CS afholdt i den forbindelse selv to Spot-On dage i 2019 med fokus på samarbejdet. Under COVID-19 blev møder afholdt online, men i begyndelsen af 2022 kunne man igen starte op med fysiske møder, der er fortsat hen over året.

INTOPS-politisk udvalg

Udvalget blev oprettet 30. november 2018 og havde til hovedopgave at følge op på den politik for Internationale operationer, der blev besluttet på CS Kongres 2018.

Udvalget skulle blandt andet opstille rammer for CS' indsats for medlemmer, der deltager i internationale missioner eller anden udstationering uden for Danmark. Herunder også perioderne før, under og efter udsendelsen.

Udvalget fandt frem til, at der var et generelt behov for information og viden til tillidsrepræsentanterne før, under og efter en mission. For at supplere de informationsmøder, som CS afholder før og efter missioner, udarbejdede udvalget derfor en pixibog, som tillidsrepræsentanten kan slå op i og finde svar på stort set alle de udfordringer, man kan møde.

Pixibogen indeholder blandt andet information om:

- TR-rollen i forbindelse med udsendelser
- Ydelser
- Leave
- Tjenestefrihed

- Forsikringer
- Arbejdsskader
- Ferie

Pixibogen blev opdateret i 2020, og der udgives løbende nye udgaver, når der er ændringer i indholdet.

Udvalg vedrørende oprettelse eller nedlæggelse af CS afdelinger

Udvalget har primært beskæftiget sig med indstillinger vedrørende navneskifte af afdelinger, nedlæggelse eller sammenlægning af afdelinger samt oprettelse af nye afdelinger. Alle udvalgets behandlinger er endt med, at hovedbestyrelsen har fulgt indstillingerne fra arbejdsgruppen, enten med godkendelse eller afslag til ansøger. Ofte har hovedbestyrelsen ønsket en uddybelse og nærmere undersøgelse af indstillingen, før beslutningen blev truffet.

Nyordningen af Forsvaret, der blev igangsat 1. januar 2019, medførte nogle ændringer i CS afdelingsstruktur. Ændringerne er konsekvens af, at man ændrede organisationen i Forsvaret.

I februar 2019 besluttede hovedbestyrelsen at nedlægge følgende CS afdelinger:

- CS afdeling Air Force Training Centre
- CS afdeling Flyverstaben
- CS afdeling Flyvevåbnets Taktiske Stab
- CS afdeling Søværnets Overvågningsenhed
- CS afdeling Søværnets Skoler
- CS afdeling Marinestaben
- CS afdeling Søværnets Taktiske Stab

Samtidig blev det besluttet at oprette følgende nye CS afdelinger:

- CS afdeling 3. Eskadre
- CS afdeling Operation Support Wing (OSW)
- CS afdeling Flyverkommandoen (FLK)
- CS afdeling Søværnskommandoen (SKO)

CS hovedbestyrelse besluttede på hovedbestyrelsesmøde den 28. maj 2020 at oprette CS afdeling Internationale Stabe.

CS afdeling Veterancentret blev nedlagt af hovedbestyrelsen på hovedbestyrelsesmøde den 7. april 2022. Deres medlemmer blev overflyttet til CS afdeling Forsvarsministeriet Personalestyrelse.





Udvalg vedrørende CS politiske struktur

Udvalget blev oprettet i 2019 og fik til opgave at analysere, om CS' politiske struktur kan matche de udfordringer, der vil være efter den næstkommende kongres (kongressen i 2022, red.). Arbejdsgruppen bestod af en repræsentant for hver af de tilsluttede grupper i CS, en medlemskonsulent og en sekretær.

Arbejdsgruppen udarbejdede først en række debatoplæg til drøftelser i Hovedbestyrelsen. Disse skulle danne grundlag for den videre proces. På hovedbestyrelsesmødet den 1. oktober 2020 blev det besluttet, at det interne udvalg skulle udarbejde en rapport, der skulle beskrive fordele og ulemper ved den nuværende struktur.

Rapporten blev afleveret til hovedbestyrelsen februar 2021 og blev herefter drøftet på to ekstraordinære møder i Hovedbestyrelsen, inden den endelige rapport blev udsendt til afdelingsformændene i CS' afdelinger.

Rapporten, og de af rapporten affødte vedtægtsændringer, blev herefter drøftet på to CS-konferencer i 2021, og vedtægtsændringerne blev efterfølgende vedtaget på den ekstraordinære CS-kongres i 2022.

Blandt ændringerne var blandt andet

- Ændring i den politiske ledelse, så formandskabet består af formand og næstformand
- Ændring i valgprocessen til CS hovedbestyrelse
- At man skal være tillidsvalgt i CS for at være delegeret til Kongressen
- Afdelingerne får standardvedtægter fastsat af Kongressen
- Afdelingsformænd skal være tillidsrepræsentanter
- Ved førstegang valg skal formand eller næstformand kunne vælges for mindst to kongresperioder, så de skal være tjenestegørende på tidspunktet for valget til den anden kongresperiode.

Udvalg vedrørende udvikling af C300

Udvalget blev nedsat i efteråret 2021 med det formål at kikke ind i fremtiden for CS civil, samt at forsøge at lave et overskueligt værktøj, som kunne præsentere mulighederne i den civile gruppe. Samtidigt skulle det fungere som et værktøj til arbejdsgiver i ansættelsesøjemed.

Oprindeligt var arbejdsgruppens opgave at se ind i C300 gruppen, deraf navnet, men udvalget fandt hurtigt frem

til, at det gav et bedre overblik at tage hele den civile gruppe under ét.

Arbejdsgruppen har også kigget på muligheden for at skabe en mere flydende overgang mellem CS civil og CS militær, idet, der kan være perioder, hvor der er behov for at søge fra militær til civil og tilbage i uniform igen. Værktøjet har også til formål at vise, hvilket niveau af uddannelse de forskellige stillinger kræver, så det er muligt at positionere sig til stillingerne.

Udvalg vedrørende Forsvarets etableringer

Efter flere sager om nedslidte etableringer og mangelfuld rengøring, valgte CS hovedbestyrelse at nedsætte et udvalg, der kunne tage rundt og se på Forsvaret etableringer og indkvartering. På den måde ville hovedbestyrelsen have et oplyst grundlag at arbejde ud fra.

Udvalget startede deres arbejde i foråret 2022, så det er stadig i sin opstartsfasen. Planen er at aflægge besøg ved så mange indkvarteringssteder som muligt. Gerne med inddragelse fra lokale tillidsrepræsentanter eller hovedbestyrelsesmedlemmer. Formålet er at besøge indkvarteringerne med henblik på at udarbejde en samlet oversigt over indkvarteringsstandarten.

CS formands medlemsmøder

CS' formand har tradition for at tage ud til CS afdelinger og holde fællesmøder med vores medlemmer og tillidsvalgte. På møderne orienterer CS formand om, hvad der rører sig på det politiske område, samt giver et overblik over nye overenskomstaftaler eller andre aftaler, der har betydning for medlemmerne. Derudover er meningen med arrangementerne, at CS formand kan have en åben og direkte dialog med medlemmerne og derigennem få et billede af deres hverdag og hvilke eventuelle udfordringer, der skal løftes politisk i samarbejdsudvalg og/eller af CS hovedbestyrelse. Afholdelsen af medlemsmøderne har desværre været påvirket af nedlukninger og forbud mod større forsamlinger i henholdsvis 2020 og 2021. I 2022 er mødevirksomheden taget op igen, og forhåbentligt vil det være muligt at holde jævnlige møder fremover.

Ved indgåelsen af en ny overenskomst i 2021 valgte CS at orientere afdelingerne online, da det ikke var muligt at afholde møder grundet COVID-19. Der var heldigvis mange

afdelingsformænd, der benyttede sig af muligheden for at logge på og blive orienterede om den nye aftale. Læringen herfra var, at det er muligt at afholde orienteringer online, men at de fysiske møder er at foretrække, da man kan have en mere åben dialog ansigt til ansigt.

CS' politiske arbejde i samarbejdsudvalg

I løbet af kongresperioden er CS formand blevet udpeget til posten som næstformand i Forsvarskommandoens Centrale Samarbejdsudvalg (CSU), hvor Forsvarschefen har formandsposten. CS formand har ligeledes rollen som næstformand i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) på hele forsvarsministeriets område, hvor Departementschefen sidder på formandsposten. De respektive samarbejdsudvalg afholder typisk møder kvartalsvis. Derudover afholdes der ekstraordinære møder eller temamøder. Et af de ordinære møder er normalt planlagt med en seminar del, hvor de respektive udvalg dykker dybere ned i et emne.

I kongresperioden har samarbejdsudvalgene primært haft fokus på medarbejdernes vilkår i dagligdagen, arbejdsmiljø og uddannelsesmuligheder, hvilket er fint i tråd med de politiske arbejdsområder, som blev vedtaget for CS i kongresperioden jf. det politiske arbejdsprogram. Tillidsrepræsentantens rolle og Forsvarets værdier har også været drøftet på temamøder, ligesom forebyggelse af krænkende adfærd har haft et større fokus. Derudover bliver arbejdet med Forsvarets nye HR-strategi også drøftet i samarbejdsudvalgene.

Forud for møderne i HSU og CSU mødes de faglige organisationer i et koordineringsudvalg, hvor CS formand sidder for bordenden. Her drøfter man holdninger og koordinerer eventuelle fælles indsatser indenfor de emner, der skal drøftes i samarbejdsudvalgene.

CS' politiske arbejde på Christiansborg

I kongresperioden har CS formand flere gange været inviteret ind på Christiansborg til møder med forsvarsudvalget eller de forsvarspolitiske ordførere, hvor særligt Forsvarets personelsituation har været drøftet. CS formand har ligeledes holdt hyppige relationsmøder med de tre forsvarsministre, der har siddet på posten i kongresperioden. Møderne er ofte af uformel karakter, hvor der er mulighed for at orientere politikerne om Forsvarets situation set fra medarbejdernes side.

I takt med, at de fleste politikere har op til flere rådgivere ved deres side, og derfor er begyndt at arbejde langt mere strategisk, har det også været nødvendigt for CS at gå mere strategisk til værks i forhold til vores kontakt til politikerne og vores politiske kommunikation. Blandt andet ved at udarbejde politiske papirer og fakta ark, der kan supplere møderne og understøtte vores argumenter. I forbindelse med forsvarsforliget har CS udarbejdet politisk materiale på følgende områder: Genindførelse af civil uddannelsesordning, at afskaffe SU for sergentelever i Hæren samt vores bud på, hvordan man kan gøre Forsvaret til en mere attraktiv arbejdsplads. Disse papirer er udarbejdet specifikt til brug for politikerne og deres rådgivere i forbindelse med forsvarsforliget, og de er en del af en større politisk strategi fra CS hovedbestyrelse om at italesætte medarbejdernes vilkår fremfor materielanskaffelse i forbindelse med forligsforhandlingerne.

Strategisk samarbejde og netværk

CS har løbende samarbejdet med andre politiske organisationer, hvis vi har haft en fælles politisk mål. Det gælder både samarbejde med andre fagforeninger eller andre organisationer, der har sikkerhedspolitik på dagsordenen. Samarbejdet kan bestå i alt fra deltagelse i seminarer, møder og debatter til fælles medieoptrædener, debatindlæg eller kronikker. Dette har været med til at sætte yderligere fokus på CS' politiske dagsordener, men det har også været med til at udbygge vores netværk i den politiske verden.

CS deltog i Folkemødet på Bornholm i henholdsvis 2019 og 2022. Folkemødet er en god anledning til at danne politisk netværk og få sine budskaber ud til et andet publikum, men vi deltager kun, hvis det er relevant for os. Begge år var CS formand inviteret til at deltage i debat om Forsvaret, og ved begge lejligheder talte CS formand primært om fastholdelse og arbejdsvilkår for Forsvarets medarbejdere.

Politiske mærkesager i kongresperioden

Ud over de emner, der blev vedtaget i arbejdsprogrammet ved CS kongres i 2018, blev CS hovedbestyrelse enige om fire yderligere problematikker, som skulle på den politiske dagsorden i perioden: Belastning af medarbejdere, fastholdelse, afskaffelse af SU for Hærens sergentelever og uddannelse.

Bemanding og belastning

Et af de emner, som CS har berørt igen og igen gennem kongresperioden, er det stigende arbejdspress og mangel på kollegaer, som vi ser flere steder i Forsvaret, og som vi gang på gang hører om fra vores medlemmer, uanset hvilket værn eller hvilken styrelse, de kommer fra. I løbet af 2020 begyndte det at blive mere kendt i offentligheden, at bemanningen i Forsvaret ikke var, som den skulle være.

Rigsrevisionen, som er en uafhængig institution under Folketinget, og som løbende reviderer statens regnskaber, dykkede i 2019 ned i bemanningen i Flyvevåbnet og Søværnet og har vurderede, at Forsvarsministeriet ikke havde sikret en tilfredsstillende balance mellem opgaver og bemanning i de to værn.

Det er ikke første gang, Forsvarsministeriet får kritik for manglende bemanning. En tidligere beretning fra Rigsrevisionen, der handlede om Forsvarets forudsætninger for at løse sine opgaver, viste, at bemandingsmangler i Søværnet var en medvirkende årsag til, at Forsvarets fregatter og inspektionsskibe ikke havde haft en tilstrækkelig operativ evne i forhold til Forsvarets egne mål.

I løbet af kongresperioden er der kommet mere og mere politisk og offentligt fokus på bemanningen i Forsvaret. Særligt efter Ruslands invasion af Ukraine i februar 2022, hvor Forsvarets tilstand for alvor fangede den almindelige danskers interesse. CS har grebet denne mulighed, og CS' formand har flere gange optrådt i medierne og i debatter, der har haft Forsvarets mandssituation på dagsordenen. Den konstante italesættelse af bemandingsproblemerne har båret frugt, og vi kan se, at bemanningen i Forsvaret har fået større fokus fra både offentlighed og politikere.

Sergentelever i Hæren på SU

Afskaffelsen af SU (Statens Uddannelsesstøtte) for Hærens sergentelever har været en af CS' politiske mærkesager i hele kongresperioden. Hærens grundlæggende sergentuddannelse har været SU-berettiget siden 2014 som den eneste uddannelse på Hærens sergentskole. Studerende på skolens øvrige uddannelser får løn under deres ophold på skolen. Herudover suppleres lønnen med de såkaldte time- og dagpenge.

Som sergentelev har man en helt anden virkelighed end landets øvrige studerende på SU: Sergenteleverne har mødepligt under hele uddannelsen og indgår også i vagtordningen på garnisonen ved siden af deres uddannelse. Den ugentlige belastning er gennemsnitligt ca. 45 timer, hvilket dækker over undervisningsaktiviteter, klargøring forud for og vedligeholdelse efter undervisning, administration mm. I forbindelse med øvelser og skydeperioder kan den tidsmæssige belastning være højere.

CS har flere gange opfordret politikerne til, at sergenteleverne igen får samme lønvilkår som officerskadetter eller korporal elever. CS mener ikke, at der foreligger saglige begrundelser for den forskellige "aflønning" af de beskrevne uddannelsesforløb, og der er derfor tale om en uretfærdig forskelsbehandling af eleverne på skolen, der har stor betydning for elevernes motivation samt for sammensætningen af befalingsmandsgruppen. Det er ikke lykkedes at overbevise politikerne om at ændre ordningen i løbet af kongresperioden, men CS arbejder videre med området, og forventer, at emnet bliver en del af forhandlingerne om et nyt forsvarsforlig i 2023.

Fastholdelse

Fastholdelse af personel er en enorm udfordring for Forsvaret. I takt med at resten af arbejdsmarkedet efterspørger mere arbejdskraft, bliver det blot endnu mere vanskeligt at holde på særligt de yngre overenskomssatte medarbejdere, der ikke har en tjenestemandssættelse eller andre motivationsfaktorer for at fortsætte deres ansættelse i Forsvaret. Derfor har CS haft fastholdelse som en af vores vigtigste politiske mærkesager i kongresperioden.

Forsvaret er en særlig arbejdsplads, der fungerer som et lukket system, hvor man uddanner til sig selv. Man kan for eksempel ikke bare hente en oversergent fra jobcenteret, på samme måde som man kan i andre brancher.

Henter man en ny medarbejder fra et andet sted i Forsvaret, betyder det et tab der, hvor medarbejderen kommer fra.

Det tager mange år at uddanne en dygtig soldat. Ud over den obligatoriske uddannelse er erfaring altafgørende, hvis man vil have et professionelt forsvar. Hvis der er meget stor omsætning af personellet, betyder det, at man konstant må starte forfra med oplæring af nye kollegaer. Det er omkostningsfuldt og har konsekvenser for kvaliteten af opgaveløsningen. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne bliver i systemet i en årrække, så man undgår disse dyk i kompetencer. Dette bliver kun vigtigere i de kommende år, hvor Forsvaret indfaser mere komplekst materiel, der stiller højere krav til medarbejdernes kompetencer.

CS ønsker en ordning, der kan gøre det mere attraktivt for medarbejdere at blive i Forsvaret, og vi er overbeviste om, at man bør se på indholdet i Forsvarets kontraktformer, og på hvordan medarbejderne er stillet i forhold til det civile erhvervsliv, den dag de forlader Forsvaret. En af de tungtvejende årsager til, at de yngre medarbejdere forlader Forsvaret efter få år er, at de vil tage en civil uddannelse, inden de når en alder, hvor de får forpligtelser, som ofte er svære at kombinere med en hverdag på SU.



Uddannelse og kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling og uddannelsesløft har været et politisk indsatsområde i hele samfundet. Digitalisering og automatisering stiller krav til omstillings- og udviklingsparathed, og jobområder forandrer sig eller forsvinder og nye opstår i et stigende tempo.

I kongresperioden har CS derfor arbejdet for at skabe udviklingsmuligheder for medlemmerne for at sikre karrieremuligheder både i Forsvaret og på det resterende arbejdsmarked. CS har blandt andet presset på for at indføre en mere systematisk kompetenceudvikling, hvor medlemmernes muligheder for karriereforløb forbedres gennem anerkendt videre- og efteruddannelse.

For CS er det vigtigt, at ingen står ringere efter karrieren i Forsvaret, end hvis de havde valgt en civil karriere. Derfor har CS i kongresperioden arbejdet for at flere kan erhverve sig civilt anerkendte kompetencer. Enten ved hjælp af AMU-systemet eller gennem anden relevant uddannelse. CS har også arbejdet for at omdanne anbefalingerne fra hovedbestyrelsens uddannelsesudvalg til konkrete tiltag.

Forsvaret har i kongresperioden ændret skole- og uddannelsesstrukturen, hvilket betyder, at større dele uddannelse nu foregår i enhederne med fokus på On the Job Training og sidemandsoplæring. Den større brug af On The Job Training og sidemandsoplæring har været et opmærksomhedspunkt for CS, da det kan have negative konsekvenser for læringen, hvis der ikke er ressourcer til at prioritere det i enhederne.

Kompetenceudvikling i Forsvarsaftalen

I forsvarsaftalen 2018-2022 blev det skrevet ind, at Forsvaret skal bidrage til at højne medarbejdernes kompetenceniveau gennem løbende uddannelse og kompetenceudvikling. Formålet er at sikre, at Forsvaret er en meningsfuld og attraktiv arbejdsplads. Dette var et af CS' store mærkesager op til Forsvarsforliget, og det var derfor glædeligt at se, at det var med i den færdige aftale.

I forlængelse af forsvarsaftalen er der blandt andet arbejdet for at tilnærme de militære uddannelser til de civile, samt at oprette en erhvervsuddannelse for Hærens konstabler. Tilnærmelsen af de militære uddannelser til de civile er blandt andet sket ved, at sergentuddannelserne er blevet akkrediteret i det civile uddannelsessystem, samt at oprette en militær akademiuddannelse for befalingsmænd, mens erhvervsuddannelsen for Hærens konstabler blev en realitet i 2021.

Ufaglært til faglært

Når det handler om at flytte vores medlemmer fra ufaglært til faglært, har CS i kongresperioden arbejdet i flere spor: CS har blandt andet i samarbejde med Forsvarsministeriet været med til at kortlægge og afprøve uddannelsesspor via AMU, der har relevans for stampersonel i Forsvaret. Målet med projektet er at indføre en mere systematisk anvendelse af AMU. Både til gavn for Forsvaret – som kan få dygtigere og bredere anvendelige medarbejdere, og ikke mindst til gavn for medarbejderne, som kan opnå flere kompetencer, der ovenikøbet er civilt anerkendte.

Et godt eksempel på at flytte CS-medlemmer fra ufaglært til faglært finder man i Søværnet. I 2020 fik CS lavet en aftale i samarbejde med CO-Søfart, Danske Rederier og Søfartsstyrelsen, der gør det muligt for medlemmer af CS at få anerkendt sejltiden i Søværnets skibe.

Det betyder, at medlemmer med Søværnets Basisuddannelse og sejlads i søværnets enheder fremover vil kunne sejle som ubefaren eller befaren skibsassistent eller som styrmand med en kyst- eller sætteskippereksamen i handelsskibe. Ordningen åbner muligheder for, at sejlen-de medlemmer af CS kan få adgang til job i handelsflåden og adgang til maritime uddannelser. Søværnet kan som arbejdsgiver også bruge ordningen konstruktivt, idet det nu er muligt og mere smidigt at løfte en marinekonstabel til skibsfører og officer.

CS har også været med i arbejdet for at oprette en faglært konstabeluddannelse i Hæren, og vi holder os løbende ajour med, om der er elementer i den nye uddannelse, der vil give mening for konstablerne i hhv. Flyvevåbnet, Søværnet eller Beredskabsstyrelsen. Konstablerne i Søværnet og Flyvevåbnet er ofte mere fagligt funderede, og derfor arbejder CS pt. i højere grad for, at de uddannelser, som konstablerne får, kan overføres mere eller mindre 1:1 til det civile system. Det kan for eksempel ske ved en mere effektiv og intelligent brug af AMU-systemet.

Projekt B4 – Bedre anvendelse af AMU i Forsvaret

Forsvaret skal være et attraktivt sted at arbejde, så det er muligt at fastholde nuværende medarbejdere og tiltrække nye. Et af midlerne til det er at tilbyde kompetenceudvikling og efteruddannelse og formelle beviser på de mange brugbare kompetencer, man erhverver sig i Forsvaret.

I kongresperioden har CS, i samarbejde med HKKF, Forsvarskommandoen, UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskoles Kompetencesekretariat, kortlagt, hvordan AMU-uddannelserne kan hjælpe med den del. Projektet fik navnet HR-initiativ B4: Effektiv anvendelse af AMU i Forsvaret.

Otte forskellige enheder i Forsvaret blev udvalgt til at være en del af projektet med at bane vejen for effektiv brug af AMU i Forsvaret. Det skete ved at kortlægge, hvordan AMU-uddannelser kunne styrke og effektivisere konstablers, korporalers og sergenteres muligheder for uddannelses- og kompetenceudvikling. Herefter er der udarbejdet en række uddannelsespakker, som skal hjælpe til at skabe overblik over uddannelsesmuligheder, som dels kan udvikle og styrke medarbejderne i deres nuværende funktioner og dels øge medarbejdernes muligheder for overgang til civil job – såkaldt employability.

Som det er tilfældet med mange andre projekter, har arbejdet ligget i dvale under nedlukningerne i forbindelse med COVID-19-pandemien, men ved udgangen af kongresperioden er der kommet gang i projektet igen. CS arbejder for, at projektet kan bredes ud til hele forsvarsministeriets område.

Almen opkvalificering – Klar til i Morgen

Det skal være naturligt og anerkendt at udvikle sine almene kundskaber. CS har i kongresperioden samarbejdet med Forsvaret om et projekt i Søværnet, Flyvevåbnet og Forsvarets Hovedværksteder, der omfatter almen opkvalificering i dansk, matematik, engelsk og IT. Projektet var i sin oprindelige form ikke en succes, men konceptet genopstod i 2020 under navnet Klar til i Morgen og er blevet gennemført ved Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste. Projektet gennemføres i stærkt samarbejde med tillidsrepræsentanterne.

Projekt Klar til i Morgen er bygget på en række kernelementer, som f.eks. et stærkt TR-ejerskab og forankring i samarbejdsudvalget. Medarbejdernes deltagelse i projektet er en forudsætning for deres faglige kompetenceudvikling ved Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste, og deltagelse i projektet foregår i arbejdstiden.

I store træk har projektet ved Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste været en succes, og man har gennem projektet formået at hjælpe en stor del af medarbejderne i deres hverdag. Da projektet kørte første gang i 2019,

identificerede man knap 80 ordblinde medarbejdere, som næsten uden undtagelse tog imod tilbuddet om ordblindeuddannelse efterfølgende.

Akkreditering af sergentuddannelserne

Det har været et fælles ønske fra både Forsvarets ledelse og CS at anerkende sergentens uddannelsesmæssige kompetencer. I september 2020 blev de grundlæggende sergentuddannelser i Hæren og Søværnet officielt niveauvurderet og godkendt af Danmarks Akkrediteringsinstitution. Den grundlæggende sergentuddannelse i Flyvevåbnet fik samme vurdering i maj 2021, og vurderingen for Beredskabsstyrelsens sergentuddannelse fulgte i marts 2022. Uddannelsen til sergent er dermed indplaceret i den danske kvalifikationsramme for livs-lang læring på niveau 4. I det civile uddannelsessystem svarer niveau 4 til en erhvervsuddannelse.

Med niveauvurderingen får sergenterne flere uddannelsesmæssige muligheder, hvis de på et tidspunkt vælger at videreuddanne sig udenfor Forsvaret. Har man en uddannelse krediteret til niveau 4, giver det mulighed for, at man kan uddanne sig videre på f.eks. en erhvervsakademiuddannelse, som er niveau 5

Den militære akademiuddannelse

Som en konsekvens af nyordningen af Forsvaret pr. 1. januar 2019 blev mellemlederuddannelserne samlet under Forsvarsakademiet og består nu af den grundlæggende uddannelse samt en videreuddannelse i form af en militær akademiuddannelse (MAU). Uddannelsen er akkrediteret til niveau 5 på kvalifikationsrammen for livs-lang læring. Ændringen betød dermed også en nedlæggelse af Videreuddannelsenstrin I og II (i daglig tale VUT I og VUT II).

Beslutningen om at indføre en militær akademiuddannelse fik en blandet modtagelse blandt medarbejderne i Forsvaret. Ordet "akademiuddannelse" kunne tolkes som om, at mellemlederne i Forsvaret pludselig skulle være akademikere frem for praktisk uddannede, og det krævede en indsats fra Forsvarsakademiet at få forklaret, at uddannelsen stadig var militærfaglig, og at "akademiuddannelse" blot er det begreb, man bruger i uddannelsessystemet for en kompetencegivende efteruddannelse på niveau med de korte videregående uddannelser. Første hold på den nye militære akademiuddannelse startede i august 2020.

CS formand besøgte de studerende på Hærens MAU-uddannelse i 2021, og tilbagemeldingen fra de studerende var yderst positiv både i forhold til uddannelsens indhold og relevans og opbygning. Der er dog stadig uregelmæssigheder i forhold til, hvordan man tilrettelægger uddannelsen indenfor de forskellige værn og styrelser.

Udnævnelseskriterier til over- og seniorsergent

I forbindelse med, at man ændrede skole- og udnævnelsesstrukturen, og indførte den militære akademiuddannelse og nedlagde VUT I og VUT II, lavede man også om på udnævnelseskriterierne for sergentgruppen. Uddannelse skulle nu ikke længere være krav for udnævnelse til over- eller seniorsergent. Først ved udnævnelse til chefsergent er der krav om, at man har gennemført akademiuddannelsen eller anden uddannelse svarende til niveau 5 på kvalifikationsrammen for livslang læring. Denne beslutning har CS løbende opponeret imod, idet vi mener, der bør være uddannelse knyttet til niveauerne, så man undgår geledudnævnelser og udhuling af fagligheden i mellemlidergruppen.

Som konsekvens heraf – og i erkendelse af, at der alligevel er behov for en uddannelse til graderne – er man fra Forsvarets side begyndt at stille forskellige udnævnelsesmæssige krav til udnævnelser. Det er dog stadig meget forskelligt, hvilke krav der stilles i de forskellige værn. Målet for CS er, at modulerne i den militære akademiuddannelse lægges ned over graderne i sergentgruppen, så man automatisk uddanner sig i takt med, at man udvikler sin karriere, og at man ligeledes ensretter det, så udnævnelseskriterierne er de samme uanset hvilket værn, man gør sin tjeneste i.

Late entry

Late entry er betegnelsen for en "sen" overgang fra stregbefalingsmand til officer. Begrebet er kendt i det engelske militær, hvor en erfaren befalingsmand efteruddanner sig på lige fod med yngre officerer indenfor ledelsesmæssige og taktisk-/føringsmæssige emner. I 2020 begyndte man at udnævne efter late Entry-modellen i det danske forsvar ud fra blandt andet følgende kriterier:

- Uanset hvilket værn late entry modellen implementeres i, skal særligt de ledelsesmæssige forudsætninger for at kunne indtræde på et højere funktionsniveau være opfyldt.

- Late entry modellen vil alene finde anvendelse i særlige tilfælde. Officersuddannelsen er fortsat den primære indgang til M321-niveauet.
- Alle M321-stillinger, der er relevante i forhold til late entry modellen, skal i opslag. Udnævnelse gennem late entry modellen kan alene ske ved ansøgning.
- Ansættelse af en M23½32 på M321-niveauet sker efter en konkret og individuel vurdering af kvalifikationer og realkompetencer

CS havde længe italesat muligheden for, at Forsvaret udnytter de kompetencer og det potentiale, der findes blandt mellemlidergruppens højeste niveauer; seniorsergenter og chefsergenter. Derfor glædede det også CS, da Forsvaret begyndte at udnævne senior- og chefsergenter gennem late entry.

CS har desværre oplevet en kedelig udvikling i den måde, man bruger late entry-modellen på. Der er flere eksempler på, at Forsvaret ikke holder sig til deres egne kriterier for, hvornår der kan udnævnes gennem ordningen. CS har set eksempler på, at man konverterer chef- eller seniorsergentstillinger til officersstillinger med late entry for øje, hvilket begrænser karrieremulighederne for CS' medlemmer fremfor at fremme dem, som det oprindeligt var tiltænkt. Derudover mener CS, at gennemsnitsalderen for en late entry-udnævnt officer er for høj i forhold til, at det skal bruges som en reel karrieremulighed for sergentgruppen. En "sen" overgang er i CS' optik ikke ensbetydende med, at man kun er få år fra sin pension.

Kompetencefonden og arbejdet i kompetencesekretariatet

Overenskomstparterne blev i 2018 enige om at omlægge Statens Kompetencefond, og at anvende OK-midlerne i fonden til mere individuelt kompetencegivende kompetenceudvikling. FUSA blev nedlagt, og en ny kompetencefond blev oprettet. I kompetencefonden kan CS-medlemmer (sammen med resten af CO10's organisationer) søge midler på op til 30.000 kroner til forskellige former for kompetenceudviklingsaktiviteter. Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 blev det besluttet at forlænge Kompetencefonden.

Kompetencefonden administreres af Kompetencesekretariatet, som har til formål at rådgive statens arbejdspladser om kompetenceudvikling. I forbindelse med

overenskomsten i 2021 blev der i kompetencesekretariatet igangsat en indsats rettet mod at styrke de statslige arbejdspladser arbejde med systematisk og strategisk kompetenceudvikling. Her er Forsvaret udvalgt til at deltage og arbejdet løber frem til december 2023.

Det er endnu ikke besluttet, helt konkret hvilke(n) enhed(er), der kommer til at deltage på Forsvarets område, men det ligger dog fast, at der bliver nedsat en følgegruppe til indsatsen på Forsvarets område, hvori CS vil være repræsenteret.

En civil uddannelsesordning på tegnebrættet

Fastholdelse og rekruttering har gennem kongresperioden været en stor udfordring for Forsvaret. I takt med, at resten af arbejdsmarkedet efterspørger mere arbejdskraft, bliver det blot mere vanskeligt. Det tager flere år at uddanne en soldat. Ud over den obligatoriske uddannelse er erfaring altafgørende, hvis man vil have et professionelt forsvar. Hvis der er meget stor omsætning af personalet, betyder det, at man konstant må starte forfra med oplæring af nye kollegaer. Det er omkostningsfuldt og har konsekvenser for kvaliteten af opgaveløsningen. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne bliver i systemet i en årrække, så man undgår disse dyk i kompetencer.

Medarbejderne efterspørger en ordning, der kan gøre det mere attraktivt for dem at blive i Forsvaret. En af de tungtvejende årsager til, at de yngre medarbejdere forlader Forsvaret efter få år er, at de vil tage en civil uddannelse, inden de når en alder, hvor de har andre forpligtelser. Den tidligere anvendte K35 kontrakt med civil uddannelsesordning (CU) efterspørges af særligt de yngre medlemmer som en "gulerod", der kan gøre det mere attraktivt for dem at blive i Forsvaret.

CS foreslår, at man igen laver kortere kontraktformer, der indeholder en form for uddannelsesordning rettet mod det civile erhvervsliv. Med en kontraktform med uddannelsesordning kan en medarbejder trygt bruge de mest fleksible og arbejds effektive år af deres arbejdsliv år i tjenesten, vel vidende at der bliver taget hånd om deres efterfølgende karriere. En kontraktform med ud-

dannelsesordning står ikke i vejen for, at man stadigvæk vil have langtidskontrakter for de medarbejdere, der kan og vil fortsætte deres karriere i Forsvaret.

CS anbefaler en kontraktform, hvor man begynder at optjene uddannelse efter et bestemt antal år, hvorefter uddannelsestiden stiger i takt med ansættelsens længde. En lignende model anvendes blandt andet i Tyskland, hvor man begynder at optjene uddannelse efter 4 års tjeneste. 4-5 års tjeneste giver ret til 12 måneders uddannelse og herefter stiger uddannelsesretten med seks måneder pr år i tjenesten således, at en medarbejder efter tolv års tjeneste i det tyske forsvar har ret til fuld løn i 60 måneder, hvis vedkommende er i lære eller studerer i tiden.





Seniorpolitik

Efter en række møder mellem Forsvarsministeren og de faglige organisationer, blev det i 2020 besluttet at implementere en seniorpolitik i forsvarsministeriets områder. Drøftelserne fandt sted med baggrund i en række analyser, som CS også leverede input til, herunder den seniorpolitiske undersøgelse, som CS foretog i 2017.

Efter godkendelse i hovedsamarbejdsudvalget (HSU) fik Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) overdraget opgaven med at få politikken ført ud i virkeligheden i samarbejde med organisationerne. Det mandede ud i, at man i 2021 åbnede et seniorsite på HR-portal. På siden findes inspiration til seniorsamtalen, samt materiale vedrørende aftaler på området. Seniorsitet er stadig under opbygning, og der arbejdes på at lave forskellige materialer samt en præsentation af de forskellige kompetenceudviklingsmuligheder.

Her er de fem grundsten i den nye seniorpolitik:

- Årlige seniorsamtaler for ansatte over 55 år, som skal afdække medarbejderens ønsker og muligheder.
- Tilbud om seniorudviklingsplan, som skal imødekomme individuelle ønsker.
- Central rådgivningsfunktion for ledere og chefer.
- Vejledninger der afspejler seniorpolitik og statslige regler.
- Arbejdsulykker og sygefravær skal mindskes ved øget monitorering af arbejdsmiljø.

Som et led i seniorpolitikken er der afsat 10 millioner kroner til at understøtte implementeringen lokalt. Disse midler er delt ud til myndighederne her i 2022 med baggrund i antallet af seniorer.

CS er bevidst om, at der er mange militære medlemmer, som ikke er i målgruppen for de senioraftaler, som er aftalt mellem overenskomstparterne i staten. Derfor er fokus også lagt på kompetenceudvikling og sporskifte, samtidigt med, at det er vigtigt, at seniormedarbejdere kan drøfte deres muligheder i forhold til INTOPS, sejlads og fysiske krav. Det arbejder CS for i Forsvarskommandoens CSU.

Hele seniorpolitiksystemet er under indfasning og vil have børnesygdomme i starten. Det kræver vilje og tålmodighed fra alle parter. Fundamentet er lagt, og CS vil arbejde for, at seniorsamtalen og de aftaler, der indgås, understøtter senioren's mulighed for at have et værdifuldt arbejdsliv i eller efter Forsvaret.

Overenskomst 2021-24

- Forhandling i en krisetid

At forhandle et overenskomstforlig på plads for alle statens ansatte kan være en udfordring. At gøre det midt under en pandemi med en dertilhørende usikker økonomi, gør det endnu mere udfordrende. I februar 2021 kom der dog et forlig på plads for de cirka 195.000 ansatte i Staten – og herunder også Forsvarets ansatte.

Ved OK21 skulle der forhandles med en helt ny modpart. Moderniseringsstyrelsen var byttet ud med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og det var derfor Skatteministeren og ikke Finansministeren, der sad på den anden side af forhandlingsbordet. Et tiltrængt skifte, som gav et godt udgangspunkt for arbejdet.

Resultatet blev en tre-årig overenskomst, der dækker perioden fra 2021 til 2024. Ved de centrale forhandlinger blev der aftalt en lønstigning til medarbejderne på 4,42 procent hen over perioden, hvilket skulle sikre reallønnen. Det blev også aftalt at videreføre reguleringsordningen, så lønudviklingen i staten følger med den private lønudvikling. Dermed er det sikret, at udviklingen i de statsansattes løn stadig følger udviklingen i de privatansattes.

Derudover indebærer aftalen en årlig seniorbonus på 0,8 procent af medarbejderens løn for medarbejdere over 62 år. Seniorbonussen indføres som en fleksibel ordning, der betyder, at medarbejderen i stedet kan vælge at få to seniordage om året eller vælge at få bonussen konverteret til pension.

Parterne blev derudover enige om at starte et fælles arbejde for at få etableret et videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten, og herefter en drøftelse af hvordan lønsystemerne kan forbedres og videreudvikles til fordel for alle statslige arbejdspladser. Der blev også afsat midler til at videreføre Kompetence sekretariatet og Den Statslige Kompetencefond.

Organisationsaftaler

Ved de lokale forhandlinger mellem FPS og CS blev Organisationsaftalen for Stampersonel af linjen fornyet. Der var ikke afsat centrale puljer til forhandlingerne, så alle forbedringer skulle findes indenfor de nuværende økonomiske rammer. Trods dette var det muligt at få nogle fordele forhandlet på plads til CS' medlemmer.

I %	1.4.2021	1.10.2021	1.4.2022	1.10.2022	1.4.2023	1.10.2023	I alt OK21
Generelle Lønstigninger	0,80	0,30	1,19	0,30	1,48	0,35	4,42
Skøn for reguleringsordning			Udmøntning		Udmøntning		0,63

Forhøjelse af pensionsprocenten

Ved de lokale forhandlinger blev der blandt andet aftalt en forhøjelse af pensionsprocenten for alle grupper som anført nedenfor:

- Pensionsprocenten for basisløn og tillæg hæves pr. 1. april 2022 med 0,3 pct. fra 16,6 til 16,9 pct. for PKAT 0268 (OK-ansatte efter 1. april 2015)
- Pensionsprocenten for basisløn og tillæg hæves pr. 1. april 2022 med 0,3 pct. fra 15,4 til 15,7 pct. for PKAT 0276 (OK-ansatte før 1. april 2015)
- Pensionsprocenten for pensionsgivende tillæg hæves pr. 1. april 2022 med 0,3 pct. fra 15,4 til 15,7 for PKAT 0208, 0217 og 0220 (tjenestemænd)
- Pensionsprocenten af basisløn og tillæg hæves fra 1. april 2022 1,5 pct. fra 15,4 til 16,9 for PKAT 0681 (Beredskabsstyrelsen)

Forhøjelsen af pensionsprocenten er sket via en omlægning af midler fra OK11, hvor der blev afsat en pulje til særligt pensionsbidrag til tjenestemandsansat personel, der blev berørt af, at den pligtige afgangsalder blev hævet til 62. Ved OK11 blev det aftalt, at puljen skulle regenereres pr. 1 april 2022. For så vidt angår Beredskabsstyrelsen, er den hævede pensionsprocent også finansieret via indførelsen af et manuelt niveau.

Konstabelstillinger i Beredskabsstyrelsen

Ved overenskomsten blev opnået enighed om at indføre konstabelstillinger i Beredskabsstyrelsen med en lønmæssig indplacering svarende til sergentelev-niveauet. Konstablerne følger herefter vilkårene for konstabler i organisationsaftalen, så de overgår til sats 2 for konstabler efter 48 måneders ansættelse, og at de efterfølgende kan udnævnes til korporaler.

Det forventes, at Beredskabsstyrelsens konstabler primært rekrutteres blandt de værnepligtige, men der kan være tilfælde, hvor der med fordel kan rekrutteres konstabler med særlige kompetencer fra f.eks. Forsvaret.

Beredskabsstyrelsen har ikke tidligere haft fastansatte konstabler. Hidtil har den fastansatte gruppe i Beredskabsstyrelsen udelukkende været officerer og befalingsmænd, med tilføjelse af værnepligtige i den ni måneder

lange værnepligtsperiode. Efter overenskomsten kom på plads, blev der nedsat en arbejdsgruppe i Beredskabsstyrelsen, der havde til formål at identificere og beskrive funktioner i Beredskabsstyrelsen, som med fordel kan bemandes med konstabler, samt afdække behovet for eventuel dertilhørende uddannelse. Medlem af CS hovedbestyrelse, Ulrik Mosekjær fra valggruppe Beredskabsstyrelsen, sad med i denne arbejdsgruppe.

Organisationsaftale for civile

Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 blev der også opnået enighed om at indgå en ny overenskomst for civile på CS' område. Det betyder, at civile CS'ere, der ansættes efter 1. april 2021, ansættes på overenskomstvilkår og dermed kan nyde godt af de fordele, der er ved at være overenskomstansat. Organisationsaftalen dækker bl.a. kasernemestre, materielforvaltere og værkemestre.

Civile, der er ansat før 1. april 2021, er enten tjenestemænd eller tjenestemandslignende ansat. Udfasningen af tjenestemandsansættelser medførte, at CS civile gruppe helt naturligt blev mindre og mindre, men med den nye aftale ser den udvikling altså ud til at vende igen.

Aftalen er historisk, i og med at det ikke tidligere er sket, at man har overført tjenestemandlignende ansatte til overenskomst med uændrede løn- og pensionsvilkår.

I juni 2021 blev Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse (FES) og ISS enige om vilkårene for at bringe kontrakten om levering af Facility management-ydelser til Forsvaret til ophør. I den forbindelse virksomhedsoverdrages medarbejdere fra ISS til FES, og en del af disse bliver ansat på CS-civil overenskomst. Den civile gruppe kan derfor komme til at vokse ganske betydeligt i den kommende kongresperiode.

Individuelle kontrakter under overenskomst

Ved OK21 blev det også forhandlet på plads, at pensionerede medarbejdere, der tegner en ny kontrakt med Forsvaret, er dækket af den fælles overenskomst. Det betyder ganske enkelt, at de af CS' medlemmer, der er blevet forlænget eller har fået en ny stilling efter pensionsalderen, er dækket af overenskomsten ved indgåelsen af en ny kontrakt.

Overenskomsten sikrer, at medlemmerne i deres nye kontrakt er dækket af samme aftaler og rettigheder som andre overenskomstansatte i staten. Det betyder blandt andet, at den ansatte automatisk er sikret løn under sygdom, og at man dækkes af ferieloven. De fordele var ikke tidligere en del af de individuelle kontrakter.

Aftalen kom endeligt på plads i maj 2022 mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU). For ansatte, der allerede er på individuel kontrakt og dermed ikke er omfattet af fællesoverenskomsten, vil FPS senest den 1. juni 2023 sørge for, at denne gruppe ligeledes omfattes af den nye aftale.

Det har fra start af været et stort ønske fra CS' side, at pensionerede skulle dækkes af den fælles overenskomst. Inden denne aftale stod CS' pensionerede medlemmer, der vendte tilbage i beskæftigelse, reelt set uden for det kollektive arbejdsmarkeds regler. Det bliver der heldigvis rettet op på fremover.

Periodeprojekter

Ud over ovenstående er der mellem FPS og CS aftalt en række periodeprojekter. Disse handler om særligt beredskab, arbejdstid, faglært tillæg samt redaktionelle ændringer af det samlede aftalekompleks. Et periodeprojekt forløber ved, at parterne laver fælles analyser af de udvalgte områder. Med det formål at projekterne skal fungere som et oplæg til ændring af organisationsaftalen ved OK24.

• Særligt beredskab

Baggrunden for dette periodeprojekt er, at der er sket ændringer i den måde, Forsvaret indsættes på i nationale opgaver. Herunder, at man yder støtte for civile myndigheder. Det har medført et behov for at "beredskabssikre" forsvarets aftaler om honorering for deltagelse i denne type aktiviteter. Hvis analysearbejdet giver grundlag for at se på ændringer i løn- og ansættelsesvilkår, forhandles det indenfor de gældende rammer.

• Arbejdstid

Baggrunden for dette projekt er, at Forsvarets opgaver har ændret sig væsentligt siden de nuværende aftaler blev indgået, og at de nu ikke længere matcher arbejdsgiverens behov og medarbejdernes ønsker. Derfor er der behov for at se nærmere på den måde, man honorere arbejdstid på. Beredskabsstyrelsen skal også tænkes ind i dette projekt.

• Faglært tillæg

Analyseprojektet skal vurdere, om uddannelsernes betegnelser stadig er tidssvarende, eller om der kan indføres en ny model for honorering af faglige kompetencer.

CS i C010

CS er medlem af - og har formandsposten i - Centralorganisationen af 2010 (C010), som er en forhandlings- og paraplyorganisation for et stort antal faglige organisationer med i alt ca. 40.000 medlemmer, som er ansat inden for eller er pensioneret fra stillinger inden for staten. Med staten som arbejdsgiverpart forhandler C010 generelle løn-, ansættelses- og pensionsvilkår på sine medlemmers vegne.

CS' formand blev genvalgt til formandsposten i C010 i 2018, mens Politiforbundets forbundsformand Claus Oxfeldt blev genvalgt næstformandsposten. I januar 2021 blev der afholdt ekstraordinær kongres i Politiforbundet, hvor Heino Kegel blev valgt som ny forbundsformand. Han indtrådte herefter som næstformand i C010.

C010's bestyrelse afholder mellem seks og otte bestyrelsesmøder om året, samt et årligt repræsentantskabsmøde. CS har foruden formandsposten otte pladser i repræsentantskabet i C010.



Implementeringen af Forsvarsforlig 2018 – 2023

Det blev kaldt et substantielt løft af Forsvaret, da forsvarsforliget i 2018 blev indgået mellem partierne Socialdemokratiet, Venstre, Liberal Alliance, Dansk Folkeparti, Det Konservative Folkeparti og Radikale Venstre. Forliget satte en tiltrængt stopper for mange års besparelser på forsvarsområdet, men det viste sig også, at de 4,8 tilførte milliarder ikke helt stod mål med de store ambitioner, man havde for at genopbygge Forsvaret. Det har vist sig at kræve langt flere midler, hvis man skal vende udviklingen efter mange år med nedskæringer.

En af de helt store poster i forsvarsforliget var opbygningen af en deployérbar brigade. Ved udgangen af 2023 skulle Danmark kunne levere en kampklar brigade med 4.000 soldater og tunge våben nok til at gå i krig. Det var en bunden opgave i forsvarsforliget såvel som et krav fra NATO. Der var dog udfordringer med at skaffe udstyr og materiel, såvel som med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere til brigaden, og i 2021 måtte forsvarsministeriet melde ud, at 1. brigade ikke bliver klar før 2024, og selv den frist er ikke garanteret.

Blandt overskrifterne i forliget var:

- Brigade med 4.000 mand
- Luftforsvarsmissiler til fregatterne
- Forøgelse af Jægerkorpsets og Frømandskorpsets patruljer med 50 procent
- Evne og kapacitet til antiubådsbekæmpelse
- Øget støtte til politiet med blandt andet bevogtningsopgaver
- Ekstra vagthold til Livgarden
- Soldater på højt beredskab ved for eksempel terrorangreb og kriser
- Etablering af cybersituationscenter
- Pulje på 500 millioner kroner til fremtidens cyberudfordringer
- Let infanteribataljon opstilles
- 500 flere værnepligtige

Nyordningen

Pr. 1. januar 2019 skete der en række organisatoriske ændringer i Forsvaret som følge af tiltagene i forsvarsforliget. De daværende tre værnstabe blev omorganiseret til kommandoer, og særligt på Hærens område kom der en række organisatoriske ændringer. Hærens Efterretningscenter blev erstattet af Efterretningsregimentet, og det nye Føringsstøtteregimentet erstattede Telegrafregimentet. Derudover blev Slesvigske Fodregiment i Haderslev og Danske Artilleriregiment i Oksbøl genoprettet. På Søværnets område oprettede man en 3. Eskadre med nationalt fokus, og i Flyvevåbnet oprettede man Operations Support Wing (OSW).

Ændringerne har selvfølgelig også haft konsekvenser for en del af CS' medlemmer. Modsat tidligere år var der ikke nedlukninger af kaserner eller store flytninger af etableringer i dette forlig, men selvom der ikke har været tale om masseflytninger eller store afskedigelser, er der nogle medlemmer, der har fået ændret deres arbejdsliv ganske markant som følge af omorganiseringen. Derudover havde nyordningen konsekvenser for en del CS-afdelinger, der blev nedlagt eller oprettet i forbindelse med, at man ændrede strukturen.

Nyordningen havde også konsekvenser på uddannelsesområdet. Befalingsmandsuddannelserne blev samlet ved Forsvarsakademiet, og man nedlagde videreuddannelsesstrin I og II for mellemledere og oprettede den Militære Akademiuddannelse.

Sidst men ikke mindst blev de administrative fællesskaber oprettet. De administrative fællesskaber havde til opgave at sikre en ensartet administrativ støtte på tværs af Forsvarets enheder, så enhederne kan fokusere på den operative opgaveløsning. Det har dog vist sig, at det ikke er alle steder i Forsvaret, man er lykkedes lige godt med at oprette og drifte de administrative fællesskaber, hvorfor der i foråret 2022 har været et evalueringsarbejde i gang i det centrale samarbejdsudvalg (CSU).

Frem mod et nyt forsvarsforlig

Det nuværende forsvarsforlig kører frem til udgangen af 2023, men forberedelserne til et nyt forlig er allerede i fuld gang og er kun blevet mere presserende efter Ruslands invasion af Ukraine i februar 2022. Vi kan se frem til en større økonomisk indsprøjtning: Der er penge på vej til Forsvaret. Forligskredsen har nemlig allerede besluttet, at Danmark hvert år fra 2024 skal bruges flere penge på Forsvaret, indtil vi i 2033 når op på NATO-målsætningen på to procent af BNP.

CS hovedbestyrelse lavede i 2021 en strategi for, hvilke mærkesager, CS skulle spille ind med i forbindelse med forligsforberedelserne. Disse mærkesager har udgangspunkt i de udfordringer, som medlemmerne møder dagligt, og det hele kan samles under overskriften "mennesker før materiel". Som udgangspunkt er der tre temaer, som CS gerne vil have politikerne til at tænke ind i en kommende forsvarsaftale:

- En hverdag, der fungerer
- Sammenhæng mellem opgaver og ressourcer
- Udvikling af den enkelte

Disse tre hovedpunkter er blevet konkretiseret i nogle helt specifikke forslag. Blandt andet i ønsket om at genindføre kontraktformer med en civil uddannelsesordning og ved at lave mere målrettet karriereplanlægning for den enkelte medarbejder. Disse konkrete forslag har CS formand taget med til sine møder med forsvarspolitikkerne, ligesom der er udarbejdet positionspapirer og fakta ark på emnerne til udlevering til politikere og rådgivere.

Derudover arbejder CS strategisk med at få budskaberne ud på flest mulige platforme, så der ikke er tvivl om, at medarbejderne i Forsvaret skal prioriteres i en ny forsvarsaftale. Skal man sikre et stærkt forsvar, der er rustet til nutidens og fremtidens trusler, er det CS' klare holdning, at man er nødt til at prioritere fastholdelse, rekruttering og medarbejdernes arbejdsvilkår. Dette budskab har fået god vind i sejlene forud for forhandlingerne, og CS vil fortsat arbejde hårdt for, at politikerne har Forsvarets medarbejdere i fokus under forligsforhandlingerne.



Tre år med FH

- Fagbevægelsens Hovedorganisation

I april 2018 besluttede henholdsvis LO's og FTF's ekstraordinære kongresser at danne en fælles ny hovedorganisation, og den 1. januar 2019 slog Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) dørene op på Islands Brygge i København.

Fusionen mellem LO og FTF har overordnet været en succes, men der har været små krusninger på vandet: I alt har fem organisationer forladt FH, siden hovedorganisationen blev stiftet. Konstruktørforeningen, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemorforeningen har alle skiftet til Akademikerne.

Finansforbundet valgte med sine 53.000 medlemmer at stå uden hovedorganisation, men i april 2022 søgte de igen om medlemskab i FH.

Hovedorganisationens politiske ledelse er stadig ved at finde sin endelige form. Den første ordinære kongres i FH afholdes i oktober 2022 – efter denne beretnings deadline.

Pr. 1. juni 2022 var CS repræsenteret i FH som følger:

FH politiske ledelse	Repræsentant	Repr. via	Suppleant
Kongres 2018-2022	Jesper K. Hansen Finn Bæk Karlsson Finn Bengtsen	CS CS CS	
FH Hovedbestyrelse	Jesper K. Hansen	CS	
FH forretningsudvalg	Heino Kegel, Politiforbundet		Jesper K. Hansen, CS
FH politiske udvalg	Repræsentant	Repr. via	Suppleant
Beskæftigelse, Erhverv, integration og socialpolitik	Jesper K. Hansen	CS	
FH's Udvalg for Organisationsudvikling	Jesper K. Hansen	CS	
EU/Internationalt	Finn Bengtsen	CS	
Arbejdsmiljø	Bjarne Kehr	CS	
Arbejds- og Ansættelsesret	Mette Lind-Hansen	CS	
Referencegruppe vedr. arbejdsskader	Mette Lind-Hansen	CS	
FH arbejdsgrupper	Repræsentant	via	Suppleant
Arbejdsgruppe om OK-indsatsen	Jane Munk	CS	

Lønstrukturkomitéen

I oktober 2021 nedsatte Regeringen en lønstrukturkomité, der har til formål at kigge nærmere på lønudviklingen i den offentlige sektor. Lønstrukturkomitéen blev oprettet som følge af konflikten og det efterfølgende lovindgreb på sygeplejeområdet, der fandt sted hen over forår og sommer 2021.

Lønstrukturkomitéen skal blandt andet analysere og sammenligne lønstrukturer og lønudvikling i den offentlige sektor samt belyse konsekvenser af eventuelle ændringer. CS formand har en plads i lønstrukturkomitéens følgegruppe.

I forbindelse med lønstrukturkomitéens arbejde har CS sammen med HKKF og HOD identificeret en udfordring i de data, som lønstrukturkomitéen bruger til sin analyse, som ikke helt matcher den måde, man har sammensat

lønnen for militært ansattes. Vores medlemmer har nogle særlige lønforhold, hvor en betydelig del af de samlede aktiviteter består i øvelser og internationale tjenester. Her arbejdes i hele døgn – eller store dele heraf – væk fra det faste tjenestested. Der gives en lønmæssig kompensation, som indgår i lønstatistikken.

Udfordringen ligger i, at arbejdstiden indberettes som en almindelig timenorm på 7,4 timer, selv om der reelt er tale om en øvelse på 24 timer. Da den økonomiske kompensation indgår i lønnen, mens arbejdstiden fastholdes på 7,4 timer, forvrides timelønnen. Samlet set betyder det, at timelønnen for de militære grupper fremstår for høj i Danmarks Statistiks lønstatistik, som er den statistik, lønstrukturkomitéen benytter i sine analyser.

Denne skævvridning arbejder CS naturligvis for, at der tages højde for i lønstrukturkomitéens videre arbejde.





CS og EUROMIL – europæisk samarbejde i 50 år

EUROMIL er de europæiske soldaters stemme på internationalt niveau. Organisationen har som overordnet formål at varetage soldaternes professionelle og sociale interesser, samt at sikre at soldater har de samme rettigheder, som de øvrige borgere i Europa. For EUROMIL er målet at opnå ret for alle soldater til at organisere sig i faglige foreninger. Hovedargumentet er, at soldater er "borgere i uniform" og skal have samme rettigheder i samfundet som de borgere, soldaterne forsvare.

EUROMIL repræsenterer i dag 27 nationale interesse- og fagorganisationer fra 21 forskellige lande og har siden 1972 været det vigtigste europæiske forum for samarbejde mellem professionelle militære organisationer om emner af fælles interesse.

EUROMIL fejrede den 13. september 2022 sit 50-års jubilæum.

CS spiller en stor rolle i EUROMIL historie

Ideen om et fælles europæisk samarbejde mellem militære fagforeninger og interesseorganisationer opstod i 1969 på initiativ af den tyske organisation, Deutscher Bundeswehr Verband (DBwV). CS' daværende formand, Christian Sørensen, blev i april 1969 inviteret af DBwV til det første møde om europæisk samarbejde, og CS var efterfølgende en af drivkræfterne bag etablering af et europæisk samarbejde mellem de nationale militære foreninger. De øvrige militære organisationer kom fra Tyskland, Belgien og Holland.

Christian Sørensen indgik fra 1970 i et foreløbigt præsidium på fire personer sammen med repræsentanter for Tyskland, Belgien og Holland, og han blev efterfølgende valgt som EUROMILS første præsident i forbindelse med, at EUROMIL afholdt sin den stiftende generalforsamling i Bergisch-Gladbach, Tyskland, den 13. september 1972.

Efter Christian Sørensens alt for tidlige død i 1976 (47 år gammel) overtog den kommende CS-formand Jørn Kristensen efter en ny generalforsamling i EUROMIL også opgaven som præsident for EUROMIL.

Jørn Kristensen fortsatte i Christian Sørensens fodspor. De internationale kontakter blev udbygget for både EUROMIL og CS. I 1977 var CS værter ved EUROMILS 13.

præsidiemøde, da det fandt sted i Danmark. Her kunne CS være med til at vise, hvordan soldaternes position var i det danske samfund, samt hvorledes samarbejdssystemet fungerede på den militære arbejdsplads i Danmark.

Jørn Kristensen var præsident for EUROMIL indtil 1984. Han blev efterfulgt af Jens Rotbøll, som var præsident indtil 2002. CS havde dermed formandsposten i de første 30 år af EUROMILS 50-årige historie.

EUROMIL i dag

CS er fortsat medlem af EUROMIL, og har bevaret sin indflydelse på organisationens arbejde igennem en plads i bestyrelsen igennem hele EUROMILS historie. De første 30 år som præsident og efterfølgende som bestyrelsesmedlem. I dag sidder CS formand i bestyrelsen sammen med kollegaer fra Belgien, Tyskland, Sverige, Holland, Ungarn, Portugal, Irland og Grækenland.

EUROMIL har følgende syv politiske målsætninger:

- At fremme de grundlæggende rettigheder og friheder for medlemmer af de væbnede styrker i Europa
- At fremme inddragelsen af militært personel i den europæiske socialpolitik
- At fremme de generelle, ikke-materielle, sociale og professionelle interesser for aktivt og tidligere militært personel, deres familier og efterladte
- At repræsentere medlemsforeningerne over for overnationale institutioner og myndigheder og støtte dem i sager, der vedrører deres interesse inden for deres nationale sfære
- At samarbejde med andre internationale organisationer og fagforeninger
- At fremme den regelmæssige erfaringsudveksling mellem medlemsforeninger
- At fremme forståelse og venskab mellem medlemsforeninger

EUROMIL politiske struktur

Den øverste politiske myndighed i EUROMIL er generalforsamlingen (General Assembly)

Generalforsamlingen er sammensat af delegerede fra de nationale medlemsorganisationer og foreningerne. Generalforsamlingen mødes to gange årligt.

Hvert fjerde år mødes generalforsamlingen dog til et ekstraordinært møde (det, der i CS svarer til kongressen) for at vælge formand, næstformand, kasserer og bestyrelse. Generalforsamling godkender de langsigtede politiske mål, og er den eneste myndighed, der kan ændre i organisationens vedtægter.

Desuden godkender generalforsamlingen bestyrelsens politik og giver indstillinger til den fremtidige videreudvikling af EUROMIL-politikken. Endelig godkender generalforsamlingen optagelse af nye medlemsorganisationer og foreninger. På det ekstraordinære møde hvert fjerde år godkender generalforsamlingen også budgettet for de kommende fire år.

EUROMILS bestyrelse

EUROMILS bestyrelse varetager organisationens forretningsplaner, forbereder generalforsamlingens møder og gennemfører dens beslutninger. Bestyrelsen har ansvaret for at forvalte det af generalforsamlingen godkendte budget. Derudover skal bestyrelsen udføre repræsentative funktioner, koordinere aktiviteterne i de rådgivende organer (ad-hoc-udvalg, ledende sammenslutninger, partnerskaber) og være ansvarlig for at rekruttere nye medlemsforeninger samt samarbejde med de nationale sammenslutninger og støtte dem.

EUROMILS bestyrelse består i dag af

- Emmanuel Jacob, Belgien, President/formand
- Jörg Greiffendorf, Tyskland, Vice-President/næstformand
- Ton de Zeeuw, Holland, Treasurer/kasserer
- Jesper Korsgaard Hansen, Danmark, Member/medlem
- Antonio Lima Coelho, Portugal, Member/Medlem
- Gerard Guinan, Irland, Member/medlem
- John Öhlen, Sverige, Member/medlem
- George Zgardanas, Grækenland, Member/medlem



CS huset

CS huset har haft fire spændende år siden sidste kongres i 2018. En organisationsændring i Forsvaret, en pandemi og senest en krig i Europa har givet en masse forskellige arbejdsopgaver til samtlige medarbejdere i huset.

I forbindelsen med pandemien fulgte CS forsvarsmi-
nisteriets politik på området, hvilket betød en delvis
nedlukning i en periode. Her blev medarbejdernes op-
gaver stort set alle varetaget hjemmefra, og kun med et
sparsomt fysisk fremmøde på CS' kontorer.

Et travlt hus

Med hovedafdelingen placeret i Snorresgade i Køben-
havn og satellitkontoret i Bryggergade i Herning, har CS
mulighed for fysisk at komme hurtigt ud til medlem-
merne, og vores medarbejdere kan inden for en rimelig
tidsperiode være på et hvert tænkeligt tjenestested
inden for landets grænser. Størstedelen af henvendelser
forgår dog via telefon og/eller mail. Her har trafikken
været støt stigende, og det har til tider været tydeligt, at
Forsvaret har haft udfordringer med at informere med-
arbejderne om aftaler og nye tiltag.

Antallet af faglige sager og særligt spørgsmål omkring
ansættelsesforhold, arbejdstid, lønssystem og arbejdsska-
der/arbejds miljø er støt stigende. Det har også betydet,
at antallet af faglige konsulenter -og ikke mindst deres
arbejdsområder er øget og ændret.

Ultimo 2022 er der 25 ansatte i CS Huset. De 21 er ansat
i Snorresgade og fire er tilknyttet kontoret i Herning.
Udover formand og sekretariatschef består CS' medar-
bejderstab af 10 medarbejdere i det faglige sekretariat,
fire medarbejdere i kommunikation, seks medarbejdere i
administration, en it-specialist og to studentermedhjæl-
pere.

I 2022 er CS begyndt at afholde grundkurser for tillids-
repræsentanter i huset i Snorresgade. Her kan tillidsre-
præsentanterne sideløbende med undervisningen få et
indtryk af et travlt og levende miljø, hvor de samtidig
kan møde husets ansatte og ledelse og udbygge det
fælles netværk. Disse kurser har også i en periode været
afholdt i Herning, men da størstedelen af konsulenter-
ne har deres arbejdsplads i København, giver det bedre
mening at afholde kurser på kontoret i Snorresgade.

Indimellem er der også anden mødeaktivitet i CS Huset,
hvor bl.a. medlemmer af CS-hovedbestyrelses forskellige
udvalg kan mødes til drøftelser, ligesom de fleste hoved-
bestyrelsesmøder bliver holdt i huset i Snorresgade.

CS' faglige arbejde

Det faglige sekretariat i CS er medlemmernes garanti for, at de får de bedst mulige vilkår som ansatte i Forsvaret. Sekretariatets medarbejdere arbejder hver dag for at give CS' medlemmer rådgivning og svar på deres ansættelsesmæssige spørgsmål.

I kongresperioden har der været en del tungere sager, der har krævet mange ressourcer i CS' faglige sekretariat. Nogle har været enkeltsager, mens andre har haft en mere principiel karakter og har berørt mange ansatte i Forsvaret. I denne kongresperiode har spørgsmål om løn, ydelser og arbejdstid præget en stor del af henvendelserne fra medlemmerne. Sager om krænkende adfærd og straffesager fylder også mere og mere hos de faglige konsulenter.

Sager om arbejdstid

I kongresperioden er der blevet implementeret en del besparelser og såkaldte "tværgående driftsydelser" (læs: stordriftsfordele) i Forsvaret som følge af forsvarsforliget 2018-2023. Det har blandt andet skabt en del udfordringer på arbejdstidsområdet. I særlig grad har centraliseringen i form af de administrative fællesskaber, indførelsen af et nyt tidsstyringsmodul og arbejdstidsregistrering under COVID-19 medført mange medlemshenvendelser.

Den 1. januar 2019 oprettedes blandt andet Søværnets Center for Administration, Flyvevåbnets Administrative Fællesskab og for Hærens vedkommende en række Administrative Elementer på de enkelte tjenestesteder. Samtidig nedlagde eller reducerede man kraftigt størstedelen af de administrative funktioner ude ved de lokale afdelinger og underafdelinger, hvilket betød, at stillinger som f.eks. administrations- og kommandobefalingsmænd samt stabs- og kontorhjælpere enten blev fjernet eller erstattet med stillinger, hvor der ikke længere var et administrativt fokus.

I kølvandet på centraliseringen af administrationen har CS' medlemmer oplevet et væld af udfordringer – både hos de medlemmer, der arbejder i de administrative fællesskaber og hos de medlemmer, der skal serviceres af fællesskaberne. Problemerne strækker sig fra de lange og u hensigtsmæssige arbejdsprocesser, der er opstået mellem de administrative fællesskaber og underafdelingerne til en massiv mangel på en tæt rådgivning vedr. administrative forhold af den stedlige chef og det enkelte medlem. CS har ligeledes modtaget henvendelser fra

vores medlemmer, der vidner om en stresset arbejdsdag og et dårligt psykisk arbejdsmiljø i de administrative fællesskaber.

Udfordringerne omkring arbejdstid og de administrative fællesskaber er blevet løftet politisk i både CS hovedbestyrelse og gennem CS formand i diverse samarbejdsudvalg.

Tilbagebetalingssager

Da Forsvaret indførte det nye tidsstyringssystem i efteråret 2019, medførte det en masse udfordringer, som også berørte sekretariatet i CS. I en lang periode oplevede Forsvarets medarbejdere, at de ikke fik deres rette løn udbetalt. En del af medlemmerne fik udbetalt for meget gennem en periode på cirka et halvt år. Da Forsvaret opdagede fejlen, ønskede de pengene tilbagebetalt, og det medførte et større kaos for rigtig mange af CS' medlemmer. Forsvaret mente blandt andet, at medarbejderne selv burde have opdaget, at de fik for meget udbetalt.

CS har gjort et stort stykke arbejde for at støtte medlemmerne i disse sager. Blandt andet ved at sikre, at der i alle sager blev foretaget en partshøring, hvor medlemmet har kunnet argumentere for, at vedkommende var i såkaldt "god tro" ved fejludbetalingen. Fordi der var så mange indkøringsvanskeligheder, da man indførte det nye tidsstyringssystem, og fordi vores medlemmer mistede overblik over deres arbejdstid og dermed også, hvor meget de burde få i løn for en given periode, kan medlemmet i CS' optik ikke have vidst, at der var sket en fejl ved udbetalingen.

Der har været sager, der ikke faldt ud til medlemmernes fordel, og hvor arbejdsgiver dermed har valgt at fastholde kravet om tilbagebetaling. I disse tilfælde yder CS yderligere juridisk bistand, og vi forbereder os på at føre sagerne ved de civile domstole. I alt har CS hjulpet 42 medlemmer i forbindelse med tilbagebetalingssager efter indførslen af det nye tidsstyringssystem

Tidsstyringssystemet

Forsvarets indførelse af et nyt tidsstyringsmodul i efteråret 2019 er et af de områder, der har skabt mange henvendelser fra medlemmerne. Efter mange forsinkelser, og ikke mindst en svær teknisk implementering af mere end 800 forskellige overenskomstregler i ét og samme system, blev lanceringen af tidsstyringsmodulet yderst

kaotisk. Særligt tidsinfolisten, der indledningsvis var fire måneder forsinket, skabte frustrationer blandt medlemmerne, der ikke kunne se sammenhængen mellem deres registrerede arbejdstid og deres variable ydelser samt det optjente merarbejde, erstatningsfriheder, mm.

CS har af flere omgange påpeget det u hensigtsmæssige i forløbet, herunder at det kunne have været yderst formålstjenstligt at have involveret de faglige organisationer i projektet. Retfærdigvis skal det nævnes, at tidsstyringsmodulets mange "børnesygdomme" nu er skaffet af vejen, men der er fortsat en række tekniske udfordringer, som CS er i løbende dialog med arbejdsgiver om.

På baggrund af ovenstående udfordringer indførte CS to nye tiltag: en lønberegner på vores hjemmeside og en række webinarer om lønsedler og tidsinfolister. Lønberregneren på hjemmesiden giver medlemmerne mulighed for med få tryk at kontrollere om deres faste løn og centrale tillæg er korrekte. Webinaret havde til formål at give vores medlemmer en bedre forståelse af lønsedlernes opbygning, og sammenhængen mellem tidsinfolister, arbejdstid og lønsedler. Begge initiativer er blevet vel modtaget.

Udfordringerne med det nye tidsstyringssystem er blevet løftet politisk i henholdsvis CS hovedbestyrelse og gennem CS formand i diverse samarbejdsudvalg samt i pressen.

Retten til betalt spisepause

Efter overenskomstaftalen i 2018 (OK18) opstod der en uenighed mellem parterne vedrørende retten til den betalte spisepause. Den betalte spisepause var en af de helt store stridsmål ved forhandlingerne i 2018, og i aftalen blev parterne enige om at sikre retten til betalt spisepause som en overenskomstmæssig ret under forudsætning af, at den ansatte står til rådighed i pausen.

Det viste sig dog efterfølgende, at aftalen ikke blev overholdt på seks undervisningsinstitutioner, hvor ledelsen havde fjernet den betalte spisepause og vil ikke genindføre den efter OK18. Fra CFU's side mente man, at det var et brud på aftalen. CS støttede naturligvis op om dette. Selv om CS' medlemmer ikke var berørt af denne sag, kunne vi som faglig organisation ikke acceptere, at man uden videre fjerner en rettighed for de ansatte uden at give kompensation.

Fra den 1. august 2020 fik de ansatte på undervisningsinstitutionerne også få ret til en betalt spisepause som en overenskomstsikret ret.

Aftale om skydeperioder

I september 2020 opnåede Forsvaret, HKKF, HOD og CS endelig til enighed om rammer og vilkår for gennemførelse af skydeperioder (SKYPER).

I 2019 stævnedes HKKF, med støtte fra HOD og CS, Forsvaret. Forsvaret fastholdt dengang, at hele skydelejren faldt under betegnelsen egentlig militærtjeneste, og at man derfor ikke behøvede at overholde bestemmelserne om hviletid. HKKF fastholdt til gengæld, med støtte fra HOD og CS, at egentlig militær tjeneste kun dækker aktiviteter med operativt indhold – skydning og sanitetsvagter. Det vil sige, at det er arbejdsmiljøloven – og dermed også reglerne om hviletid, der gælder, når soldaterne sidder i vagten, løser transportopgaver, har fri eller sover. Da arbejdsmiljøloven som bekendt gælder for alle uanset rang, var det helt naturligt, at organisationerne gik sammen for at få sagen løst.

Med den nye aftale har Forsvaret mulighed for at uddanne og træne medlemmernes opgaveløsning og funktioner under så realistiske forhold som overhovedet muligt. Men det sker under hensyntagen til arbejdsmiljølovens bestemmelser, hvilket medfører, at hviletiden under en skydeperiode maksimalt kan nedsættes to gange inden for en periode på syv døgn.

Hviletidsaftale i Beredskabsstyrelsen

CS' medlemmer i Beredskabsstyrelsen er ikke omfattet af egentlig militærtjeneste, hvilket kan medføre nogle problemer i forhold til opgaveløsningen. Både i forhold til at kunne indsætte personellet ved konkrete begivenheder (stormvarsler, ulykker og katastrofer etc.), og fordi, det begrænser Beredskabsstyrelsens muligheder for at kunne øve samme scenarier på en realistisk måde.

Forsvarsministeriet foreslog i 2019 at ændre i arbejdsmiljøloven ved at indføre en undtagelse for "egentlig civilbeskyttelse", lige som man for militært ansatte har "egentlig militærtjeneste". Konsekvenserne af lovændringen ville i så fald være, at Beredskabsstyrelsen kunne fravige hviletidsbestemmelserne i loven. CS og HOD kunne dog ikke støtte op om dette forslag. Først og fremmest af hensyn til de ansattes sikkerhed og den sikkerhedsrisiko, der er forbundet med, at indsat personel

ikke længere ville skulle udskiftes inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljøloven.

Efter en længerevarende proces blev HOD og CS i maj 2022 enige med Beredskabsstyrelsen og Forsvarsministeriet om en aftale om fravigelse af arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn i forbindelse med Beredskabsstyrelsens indsættelser og øvelser.

Brug af force majeure

Arbejdsmiljølovens regler om hviletid indeholder en force majeure-bestemmelse, som kan bruges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden.

Mange af CS' medlemmer har de senere år været "ramt" af force majeure reglen i forbindelse med forøget beredskab, herunder Forsvarets støtte ved aflivning af mink i 2020, evakueringen fra Kabul i 2021 og opstilling af NRI-beredskabet i 2022.

Det er CS' opfattelse, at der er et behov for – i videst muligt omfang – at klarlægge og tydeliggøre de forudsætninger og betingelser, som skal være til stede for at fravige de normalt gældende regler. Både af hensyn til medlemmernes retsstilling og Forsvarets mulighed for at operere i uforudsete situationer.

Det er ikke kun i forbindelse med force majeure, at CS kan konstatere en stigende tendens til utilsigtet overskridelse af arbejdsmiljølovgivningens regler om den daglige hvileperiode (11-timers reglen), det ugentlige fridøgn (10/2-dages reglen) og de kvartalsvise fridage (26-dages reglen).

Specielt i de nationale beredskaber, såsom afvisningsberedskabet og ammunitionsrydningstjenesten, er det svært at få tjenesten til at hænge sammen uden konstant at bevæge sig på kanten af dansk arbejdsmiljølovgivning, fordi man har en forpligtelse til at opstille beredskabet, men samtidig er underbemandede.

Særlige aftaler under COVID-19

Under COVID 19-pandemien skulle der laves nye aftaler for både det private og det offentlige arbejdsmarked. CFU og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen lavede en aftale for de offentligt ansatte og deres afvikling af ferie

og andre friheder i hjemsendelsesperioden. Aftalen var inspireret af den private trepartsaftale, og den omfattede blandt andet, at medarbejdere, der ikke varetog opgaver i hele eller dele af perioden fra den 28. marts til den 13. april 2020, kunne blive pålagt at afvikle frihed i op til 5 dage.

Også på Forsvarets område blev der lavet særlige aftaler under pandemien, blandt andet lavede CS og FPS en aftale, der gjorde det muligt at omlægge vagter af længere varighed end normalt. Dette var nødvendigt, hvis Forsvaret skulle efterleve sundhedsmyndighedernes anvisninger og minimere den fysiske kontakt mellem kollegaer. Muligheden for at omlægge vagterne opstod, fordi Arbejdstilsynet besluttede, at situationen med COVID-19 faldt under begrebet force majeure, og at der derfor kunne dispenseres for hviletidsbestemmelserne.

I forbindelse med COVID-19 indsatsen indgik CS og FPS en aftale om et tillæg for døgn tjeneste. Aftalen betød, at medarbejdere, der f.eks. ydede støtte til mink-indsatsen, modtog et særligt beredskabstillæg pr. påbegyndt døgn ud over den daglige timenorm på dagen. Denne aftale var ikke ensbetydende med, at CS' medlemmer kunne arbejde i døgn drift uden hvil. Det var udelukkende en aftale om honorering af arbejdstid. Og derfor indgik CS og FPS også en aftale om mulighed for at nedsætte den daglige hvileperiode fra 11 til 8 timer op til to gange om ugen, dog ikke to dage i træk. Også her var der tvivl om, hvorvidt mink-indsatsen faldt under force majeure begrebet. CS var af den holdning, at der var tale om en opgave, som Forsvaret kunne tilrettelægge og planlægge indenfor de gældende regler i arbejdsmiljølovgivningen. Ligesom det i øvrigt kunne lade sig gøre for de andre myndigheder, der arbejdede med mink-indsatsen.

Arbejdsskadesager

CS henter mange penge til arbejdsskadede medlemmer, og i kongresperioden har det været endnu flere. CS' arbejde for medlemmer, der får en arbejdsskade, er højt prioriteret, og der behandles løbende omkring 150 arbejdsskadesager i sekretariatet. I kongresperioden har CS oplevet, at flere og flere sager bliver anerkendt. En del af forklaringen kan være, at arbejdsskadesikringsloven blev ændret pr. 1. januar 2020, hvorefter adgangen til at få anerkendt en arbejdsulykke blev lettere.

CS arbejder med et meget tæt samarbejde mellem sekretariatet og det enkelte medlem i denne type sager, og

vi kan se, at det har en meget positiv effekt. Vi prioriterer også et tæt samarbejde med andre faglige organisationer, samt løbende at være i dialog med myndigheder og politikere. Med det formål blandt andet at udvikle praksis med fokus på hurtigere sagsbehandling og højere kvalitet i afgørelserne.

CS' konsulenter oplever en stigende tendens til, at medlemmerne anmoder om genoptagelse af gamle sager, der kan være svære at løfte. Anmodning om genoptagelse har udgangspunkt i, at det enkelte medlem oplever en kraftig forværring af den fysiske eller psykiske tilstand som følge af skaden. Vi bistår også medlemmerne i disse sager.

Sygefraværssager

CS har de sidste år haft et øget fokus på at støtte medlemmerne i sociale sager, herunder sygefraværssager. Med en opprioritering på det socialfaglige område, er der kommet en proaktiv tilgang til arbejdet med sygefraværssager. Det betyder, at CS har været mere synlige i forhold til sygemeldte. Vi har deltaget i sygefraværsmøder på tjenestestederne, deltaget i afklaringssamtaler med kommunerne og vi har guidet medlemmerne igennem sygefraværsløbet i forhold til, hvad der sker, og hvornår det sker.

Socialrådgiver i CS

I kongresperioden har CS ansat en socialrådgiver. Socialrådgiveren tager gerne ud på tjenestestedet og holder møder i konkrete sager. Derudover kan en socialrådgiver bruges til støttende samtaler til sygemeldte eller i situationer, hvor der er en sygemelding på vej. Medlemmerne har også mulighed for at få fysisk bistand af en socialrådgiver til møder i jobcenteret og i processen med tilbagevenden til arbejdet eller anden afklaring efter længere tids fravær.

En socialrådgiver kan blandt andet tilbyde:

- Deltagelse i sygefraværssamtaler på tjenestestederne
- Deltagelse i opfølgningssamtaler i det kommunale jobcenter
- En uformel snak, walk & talk, med medlemmer, der potentielt er på vej mod en sygemelding
- Guide medlemmet i hele processen i Jobcentret
- Socialrådgiveren støtter aktuelt op i ca. 60 sager om sygefravær

Afskedssager

Afskedssager har fyldt meget i det faglige sekretariat i kongresperioden. Konsulenterne i det faglige sekretariat støtter CS' medlemmer i denne type sager ved at yde støtte og rådgivning i processen op til en afsked. Det kan for eksempel være i forbindelse med iværksættelse af en handleplan.

CS er til stede i forbindelse med partshøringer, hvor der skal udfærdiges et partshøringsvar. Konsulenterne afsætter tid til at gennemgå sagen, og i et tæt samarbejde med medlemmet bliver der udarbejdet et partshøringsvar, der giver medlemmets og CS' syn på sagen. I visse situationer går det faglige sekretariat i dialog med Forsvarets Personalestyrelse om et alternativ til afsked. Det kan være en dialog om omplacering eller ændrede arbejdsvilkår.

Juridisk bistand

Det faglige sekretariat har i kongresperioden ydet juridisk bistand i flere forskellige typer sager. Med ansættelse af en advokat i det faglige sekretariat, har CS fået mulighed for at løfte tungere sager og i sidste ende også mulighed for at løfte sager ved domstolene. Det er dog en fælles indsats i faglige sekretariat at løfte sagerne.

Sager om krænkende adfærd

I 2019 lancerede den daværende forsvarsminister og forsvarschef en stor kampagne mod krænkende adfærd i Forsvaret. Kampagnen kom i kølvandet på en lang række sager om særligt kønskrænkende adfærd, der fik stor medieopmærksomhed. Senere i 2019 blev der lavet en arbejdspladsvurdering, der specifikt havde fokus på krænkende og kønskrænkende adfærd.

CS har oplevet en relativt stor stigning i antallet af sager om krænkende adfærd, og det faglige sekretariat har brugt meget tid på disse sager, da de ofte er både komplekse og tidskrævende. Det er vigtigt for CS, at alle sager om krænkende adfærd bliver håndteret ordentligt og med respekt for de implicerede. De sager, CS' faglige sekretariat får ind er fordelt på seksuelle krænkelser, chikane, mobning og verbal krænkelse.

Alle sager om krænkende adfærd bliver fra Forsvarets side indberettet til Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK). CS bistår medlemmer ved afhøringer hos FAUK i krænkelssager.

Udfordringerne med krænkende adfærd i Forsvaret er blevet løftet politisk i henholdsvis CS hovedbestyrelse og gennem CS formand i diverse samarbejdsudvalg samt i pressen.

Straffesager hos FAUK

Ligesom det er tilfældet med sager om krænkende adfærd, har andre typer af straffesager også fyldt meget i CS sekretariat i kongresperioden. CS har oplevet en stigende antal sager, hvor Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK) bliver inddraget. Karakteren af sagerne er meget varierende i forhold til alvorlighed. CS står til rådighed med råd og vejledning i straffesager, og CS' konsulenter deltager som bisidder ved afhøringer, hvor den vigtigste opgave er at få en sag belyst korrekt.

Overdragelse af medarbejdere fra ISS til Forsvaret

I juni 2021 blev Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse (FES) og ISS enige om at bringe kontrakten om levering af facility management-ydelser til Forsvaret til ophør. Det betød, at en række medarbejdere, der havde været ansat hos ISS, fik tilbuddet om at få deres ansættelse overført fra ISS til Forsvaret.

CS og FPS har indgået en rammeaftale om de kaserne-mestre og kaserneassistenter, der overgår til Forsvaret. Aftalen sikrer, at de medarbejdere, der bliver overdraget, får samme løn- og ansættelsesvilkår efter overdragelsen, som de havde inden. Aftalen løber frem til 1. marts 2023. Efter 1. marts 2023 overgår medarbejderne til den løn, der fremgår af CS' organisationsaftale for civile med mulighed for at supplere lønnen med lokale tillæg. CS' vil i den forbindelse hjælpe medlemmerne med forhandling af lokale tillæg.

Aftale om funktionstillæg til flymekanikere

Den 31. december 2021 udløb den aftale om midlertidige tillæg til flymekanikere, som var lavet i regi af "Task Force Flymekaniker". Forsvaret ønskede at erstatte den midlertidige aftale med en varig aftale om funktionstillæg til gruppen af flymekanikere. I perioden september 2021 til februar 2022 forhandlede CS og FPS en aftale på plads om funktionstillæg, der skulle fungere som erstatning for Task Force-tillæggene.

Det var ikke nogen let proces, men det lykkedes alligevel at komme i mål med aftalerne. I oktober 2021 blev der indgået en aftale om funktionstillæg til de civile flymekanikere, og i februar 2022 blev der indgået to aftaler om funktionstillæg til militære flymekanikere fra 1. januar 2022.

Aftalerne på det militære område er delt op i en aftale for henholdsvis A-mekanikere og B-mekanikere. Den er baseret på en trappemodel, hvor der gives tillæg alt efter, hvor mange anerkendte kompetencer, den enkelte flymekaniker har opnået.

Der er herefter mulighed for at bygge yderligere tillæg på, når mekanikeren opnår yderligere status eller kompetencer. Tillæggene er pensionsgivende og varige, så længe flymekanikeren er tilknyttet en flymekanikerstilling. Aftalerne giver mulighed for at parterne kan sætte sig til forhandlingsbordet igen, hvis der skulle opstå væsentlige ændringer i rekrutteringsgrundlaget for flymekanikere.

Millionkompensation for Allied Spirit

I slutningen af 2018 lykkedes det for CS og HKKF at få Forsvaret til at acceptere et engangsvederlag til de knap 200 soldater, der deltog i øvelsen Allied Spirit VII i oktober 2017.

Engangsvederlaget blev givet for "gener i forbindelse med indskrænkning i bevægelses- og handlefriheden" under aktiviteten. Det viste sig nemlig, at de 200 danske soldater ved ankomsten fik ordre om ikke at forlade lejren under opholdet. Når man bliver beordret til at blive i lejren, er man til tjeneste og skal selvfølgelig kompenseres for det.

De ca. 200 soldater, der deltog i Allied Spirit VII, fik en kompensation på 20.000 kr. pr. mand. Af de 200 soldater var 51 på CS' aftaleområde. Med en kompensation på 20.000 kr. pr. mand fik CS' medlemmer således tilsammen en efterbetaling på ca. 1.020.000 kroner,

Faglig voldgift om udgangsforbud

I 2018 og 2019 var ni af CS' medlemmer en del af et Military Training Team (MTT) i regi af OP ORBITAL. Medlemmerne var udsendt på tjenesterejsevilkår, og de var dermed underlagt den statslige tjenesterejseftale.

I tidsrummet 22 – 06 havde personalet udgangsforbud, hvilket betød, at de ikke kunne forlade hotellet i den ellers meget sparsomme fritid, de havde på tjenesterejsen.

Da CS blev opmærksom på sagen, indledte vi straks forhandlinger med FPS, som indvilligede i at fjerne udgangsforbuddet for de efterfølgende hold, der skulle deltage i MTT. Tilbage stod dog to centrale spørgsmål: Kan arbejdsgiver indespærre personel på en tjenesterejse? Og skal man i så fald honoreres for den periode, hvor man ikke har kunne forlade sit hotel?

CS, HOD og HKKF indkaldte FPS til en lokal forhandling, men det var ikke muligt at blive enige, og sagen blev overdraget til CO10). Efter flere forhandlinger uden enighed blev sagen anlagt som en faglig voldgift. Modparten endte med at anerkende, at det var i strid med ledelsesretten at beordre medarbejderne til at opholde sig på hotellet i det konkrete tilfælde. Dermed kunne man blive enige om at lave et forlig i sagen, og der blev samtidig også opnået enighed om, at medarbejderne fik en økonomisk kompensation for hver nats 'indespærring' på hotellet.



Den direkte kontakt

– Medlemskonsulenternes rådgivning på tjenestestederne

Ud over den almindelige medlemsrådgivning i sekretariatet har CS' fire faste medlemskonsulenter flere opgaver ude ved tjenestestederne, hvor de hjælper medlemmer og tillidsrepræsentanter med alt fra missionsorientering til lønforhandlinger og bisidderopgaver.

Missionsorienteringer

Missionsorienteringer er orientering til de medlemmer, der skal udsendes i en INTOPS mission. Orienteringerne finder sted ca. 40 gange om året. De store missioner, som roterer to gange om året, er som regel delt op i to til tre orienteringer per hold. De små hold roterer ofte fire gange om året, men orienteringerne finder til gengæld kun sted én gang per rotation. Søværnet er også begyndt at bede om missionsorientering, inden de sejler på mission.

Orienteringen har primært vægt på, hvorledes medlemmerne er dækket forsikringsmæssigt, og hvilken hjælp CS generelt kan yde under deres udsendelse. Under orienteringen sørges der også for, at der vælges en tillidsrepræsentant, der skal fungere som sådan, under den pågældende mission.

Orienteringerne bruges også som mulighed for at hverve dem, der ikke er medlemmer allerede. Her er der ingen tvivl om, at CS' tandforsikring blandt andet er noget, der vækker interesse.

Hjemkomstmøder efter endt mission

På hjemkomstmøderne gennemgås missionen "på godt og ondt", og der spørges blandt andet ind til, om medlemmerne har fået den ønskede og nødvendige hjælp fra CS, mens de har været afsted. Processen omkring indstilling til Ny Løn under INTOPS gennemgås, og der vejledes i, hvorledes man kan lave en egen indstilling, hvis man ikke er indstillet af sin chef.

Rekrutteringsmøder

Medlemskonsulenterne afholder halvårlige møder med nystartede medarbejdere i både Søværnet og Flyvevåbnet samt møder med sergentelever i Hæren i både opstarten og afslutningen af uddannelsen. Her orienterer medlemskonsulenterne omkring, hvilke fordele og hvilken hjælp, man kan få ved at være medlem af CS. Ofte deltager FTF-A og en forsikringstillidsmand også på orienteringsbasis.

Bisidderopgaver

Medlemskonsulenterne kaldes ofte ud til bisidderopgaver for medlemmerne. Det kan både være ved tjenstlige samtaler på tjenestestederne og ved egentlige afhøringer hos Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK). Grundet det store fokus på krænkende adfærd, og det stigende antal af straffesager ved FAUK i kongresperioden, har der været et stigende behov for, at medlemskonsulenterne indtræder som bisidder.

Lokale lønforhandlinger

Medlemskonsulenterne yder støtte til lokale lønforhandlinger i den udstrækning, tjenestestederne efterspørger det. I gennemsnit sker det cirka fem gange årligt. Derudover er der to årlige forhandlinger om Ny Løn i forbindelse med INTOPS. Disse forhandles typisk i april og november, hvor der samles op for alle dem, der har været udsendt siden seneste forhandling.

Uenighedsforhandling ved Individuelt Kvalifikationstillæg samt Funktionstillæg

Uenighedsforhandlinger, hvor der ikke har kunne opnås enighed lokalt ved enhederne, foretages ved de respektive niveau 2 myndigheder. En manglende enighed ved niveau 2 kan løftes til en afsluttende forhandling ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS). Antallet af uenigheder ved de lokale forhandlinger sker ikke særlig ofte, og medlemskonsulenterne behandler cirka 20 af disse om året, som samles i "bundter".

Støtte og vejledning til tillidsvalgte

I kongresperioden har medlemskonsulenterne, som altid ydet støtte og vejledning til de tillidsvalgte gennem besøg på tjenestestederne. Som med så meget andet har hjemsendelserne og nedlukningerne i forbindelse med COVID-19 spændt ben for en del af de planlagte besøg. Derfor har en del af vejledningen været gennem telefonisk kontakt i stedet. Der er blandt andet blevet drøftet samarbejdsstruktur, samarbejde med ledelsen, tillidsmandsstruktur, m.m. De fysiske møder er nu genoptaget, efter COVID-19 ikke længere sætter så mange restriktioner.

En fast kontakt i huset

På CS ekstraordinære kongres 9. februar blev det besluttet at ændre opbygningen i CS' politiske struktur. For at sikre en velfungerende kommunikation mellem afdelinger, den politiske ledelse og CS huset, tilførte man i den forbindelse valggrupperne en fast tilknyttet kontaktperson i CS huset i form af en af CS' medlemskonsulenter.

Kontaktpersonen sørger for at distribuere referater, dagsordener og anden information mellem afdelinger, CS Huset og diverse samarbejdsudvalg, og ligeledes bidrage med faglig sparring til afdelingsformænd og fællestillidsrepræsentanter. Kontaktpersonen sørger for, at informationerne fra afdelingerne ender de rette steder i huset. Ved spørgsmål af politisk karakter, er det dog stadig CS' hovedbestyrelsesmedlemmerne eller formandskabet, der skal kontaktes.







Arbejdsmiljø

Et velfungerende arbejdsmiljø er grundlaget for, at tjenestestederne fungerer, og den enkelte medarbejder trives. Arbejdsmiljø har været et af grundstenene i CS' politiske arbejde i kongresperioden, og gennem det nedsatte udvalg i CS hovedbestyrelse, er der sat forskellige initiativer i søen. Det politiske arbejde vedrørende arbejdsmiljø står nærmere beskrevet i denne beretning under politisk arbejde.

Ud over det politiske arbejde, har der været en del fagligt arbejde i CS sekretariat, der har relateret sig til arbejdsmiljø.

COVID 19

COVID-19 udfordrede arbejdsmiljøet i Forsvaret på rigtig mange områder. Blandt andet i forhold til personlig beskyttelse, øvrig forebyggelse, arbejds- og hviletid, hjemsendelse og hjemmearbejde.

Den 11. marts 2020 erklærede Statsministeren på et pressemøde, at alle offentligt ansatte, der ikke varetog kritiske funktioner, skulle sendes hjem. Dette gjaldt også store dele af Forsvarets ansatte. Få dage efter nedlukningen meldte Arbejdstilsynet ud, at COVID-19 var en helt ekstraordinær situation - force majeure - og at hviletidsbestemmelserne derfor kunne fraviges.

Arbejdspresset var for nogle af Beredskabsstyrelsens og Forsvarets medarbejdere meget stort under pandemien. Situationens alvor medførte, at der blev lavet en masse forskellige tiltag meget hurtigt og på mange niveauer: Fra regeringen til den enkelte enhed i Forsvaret. Det medførte, at aftaler mange gange først kom på plads, efter tiltagene var sat i værk. Som en konsekvens af de mange tiltag og de manglende aftaler kunne CS konstatere, at begrebet "force majeure" blev anvendt ofte og uden en klar rød tråd i Forsvaret.

I forbindelse med Forsvarets støtte til minkindsatsen kontaktede FPS Arbejdstilsynet med henblik på undersøge, om støtten til minkindsatsen kunne falde under reglerne for Force Majeure. CS mente dog ikke, at der var tale om en uforudset begivenhed. Efter vores opfattelse var der tale om en opgave, som Forsvaret kunne planlægge med de nødvendige ressourcer og tilrettelægge arbejdet inden for arbejdsmiljølovgivningens rammer. Ligesom det i øvrigt kunne lade sig gøre for de andre myndigheder, der arbejdede med minkindsatsen. Spørgsmålet om brugen af force majeure er efterfølgende løftet til Hovedsamarbejdsudvalget.

Derudover var der flere medarbejdere, der oplevede mangelfuld rengøring, da de kunne vende tilbage til deres arbejdspladser. Forsvarets Ejendomsstyrelse (FES) havde ellers taget deres forholdsregler i forbindelse med genåbningen. I et samarbejde med Forsvarets Center for Arbejdsmiljø og Forsvarets Sanitetskommando var der udarbejdet retningslinjer, som blev sendt ud til Forsvarets øvrige myndigheder, og der var ligeledes et øget fokus på rengøring. Desværre havde facility managementfirmaet ISS, som står for den daglige rengøring på tjenestestederne, været nødt til at afskedige personale som følge af den stille periode under nedlukningen.

CS blev gjort opmærksomme på problemet gennem vores tillidsrepræsentanter, og CS formand kunne derfor bringe emnet på bane overfor blandt andre departementet og Forsvarschefen. Det samme gjorde de andre organisationer, og dermed blev der lagt pres på for at få rettet op på den dårlige rengøringsstandard.

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

En ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø så dagens lys i efteråret 2020. Bekendtgørelsen gør det tydeligere for arbejdsgivere, ledere og medarbejdere, hvilke regler der gælder for at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Danmark var ét af de første lande i Europa, der fik en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Til sammenligning er der langt over hundrede bekendtgørelser, der konkretiserer det fysiske arbejdsmiljø.

Fagforeningerne har haft en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø som et erklæret mål meget længe. Derfor vakte bekendtgørelsen også glæde i CS, idet det gør det lettere for både arbejdsgiver, medarbejdere og tilidsvalgte at navigere i reglerne om psykisk arbejdsmiljø.

I 2019 viste en undersøgelse foretaget af Epinion for hovedorganisationen FH, at mere end hver anden (55 pct.) medarbejder i den offentlige sektor følte, at deres arbejde var psykisk belastende. Det samme gjaldt for hver tredje i den private sektor.

Forurenede områder i Kabul

COVID-19 og sager vedr. psykisk arbejdsmiljø har fyldt meget på arbejdsmiljøområdet, men andre arbejdsmiljørelaterede sager har også været behandlet i CS faglige sekretariat i kongresperioden.

I oktober 2019 begyndte særligt amerikanske medier at rapportere om luftforurening i missionsområder og de konsekvenser, det kunne have for de udsendte soldater. Artiklerne beskrev blandt andet om tilfælde af vejrtrækningsproblemer blandt amerikanske soldater, der havde været udsendt til Afghanistan og Irak.

Herhjemme har ophold for udsendte til Kabul og Afghanistan givet grund til bekymring især på grund af meget partikelforurenedede områder i Kabul. Organisationerne har i den forbindelse løftet sagen i Forsvarets Sanitets Kommando og sidenhen i Forsvarskommandoens Centrale Samarbejdsudvalg, og FKO har besluttet at iværksætte en nærmere undersøgelse, der er sat i værk i 2022.

PFAS og PFOS

I løbet af 2021 fik stofferne PFAS/PFOS meget stor opmærksomhed, idet det kom frem, at 187 personer fra Korsør havde høje koncentrationer af det sundhedsskadelige flourstof i blodet, efter at de havde spist kød fra kvæg, der havde græsset på en forurenede mark.

PFAS/PFOS har været anvendt i f.eks. imprægneringsprocesser, i brandskum, på pizzabakker, på Teflon pander og meget, meget andet. Forureningen har skabt utryghed flere steder, også blandt brandfolk, hvor stoffet har været anvendt fra midten af 1990'erne og frem til 2010'erne.

Som følge af dette er der sendt informationsmaterialer ud til folk, som har været udsat for PFAS forurening, samt til de praktiserende læger. Desuden er i 2022 iværksat en undersøgelse af PFOS-niveauet hos brandfolk.

CS samarbejder med forskerne i en dertil nedsat følge-gruppe om undersøgelsens målgrupper og adgang til brandfolk, som frivilligt ønsker at deltage i undersøgelsen ved at afgive en blodprøve.

Forplejning og indkvartering

1. februar 2018 trådte en partnerskabsaftale mellem FES og ISS i kraft på Facility management-området. I kongresperioden opstod der dog en stigende utilfredshed over ISS' service. Medarbejderne oplevede problemer med alt fra kantinedriften til rengøring i forbindelse med indkvartering. Utilfredsheden spredte sig blandt andet til de sociale medier, hvor medarbejdere delte billeder og beretninger om manglende service.

CS besluttede sig for at samle vidnesbyrd og billeder, så vi havde noget at bringe videre. Gennem sociale medier

opfordrede vi medlemmerne til at dele deres oplevelser, og det var der heldigvis mange, der gjorde. På den baggrund fik CS udarbejdet materiale, som CS' formand kunne bringe videre til ministeriet. I juni 2021 blev det offentliggjort, at Forsvarsministeriet ophævede kontrakten med ISS, hvilket ellers først skulle være sket i 2024. Aftalen betyder, at kantine- og rengøringsområdet hjemtages 1. april 2022, hvorefter opgaverne varetages af FES i 2022 og 2023 og sendes i udbud igen i 2024.

CS i arbejdsgrupper og udvalg

I kongresperioden har CS blandt andet deltaget i Underudvalg Vedrørende Arbejdsmiljø under HSU, hvor strategier og målsætninger samt arbejdsmiljøregnskaber drøftes, inden det fremlægges i HSU. I 2021 er opstartet et større arbejde i forbindelse med, at Forsvaret er udpeget som branche, der skal arbejde med reduktions- og forebyggelsesmål på områderne arbejdsulykker og kønskrænkende handlinger.

CS er repræsenteret i Fagbevægelsens Hovedorganisations (FH) Arbejdsmiljøpolitiske Udvalg, hvor meget arbejde har fokuseret på omsætning af de politiske aftaler på området. CS har deltaget i en række arbejdsgrupper i den forbindelse, blandt andet vedrørende nationale og brancherelaterede mål, en samlet bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde og en national strategi for forskning i arbejdsmiljø.

I regi af BFA 5 har CS deltaget i udviklingen af række informationsmaterialer vedrørende forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer

FH udnævnte 2019 til at være arbejdsrepræsentanternes år, og i CS brugte vi denne anledning til at sætte ekstra fokus på området. Både rent politisk, men også med faglige arrangementer. Målet med arbejdet var naturligvis at fremme arbejdsmiljøet, men også at øge samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne. To arbejdsområder, der ofte overlapper, men som flere steder ikke har så meget med hinanden at gøre i det daglige.

I løbet af sensommeren og efteråret 2019 afholdte CS sammen med HKKF og FLO (Forsvarsarbejdernes Landsorganisation) en række temamøder om psykisk arbejdsmiljø for vores arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøledere og tillidsrepræsentanter.

Uddannelse af tillidsrepræsentanter i CS

Uddannelse af tillidsrepræsentanter i CS er et område, der altid udvikler sig i takt med efterspørgslen. Således har området også gennemgået ændringer i løbet af kongresperioden.

Nedlukninger og forsamlingsforbud under COVID-19 satte hele CS kursusvirke på pause i størstedelen af 2020 og 2021. Dette var naturligvis uheldigt, men CS brugte perioden som en anledning til at lave nogle ændringer i kursustilbuddene samt i kursusadministrationen.

Kursustilbuddet er blevet slanket, så CS nu primært udbyder ét fast kursus og kan oprette øvrige kurser efter behov, i takt med at kurserne efterspørges af tillidsrepræsentanterne. Den pædagogiske profil og den generelle tilgang til undervisning er der ikke ændret på, og kurserne evalueres stadig grundigt og rettes til, når der er behov. På den måde sikrer CS, at tillidsrepræsentanterne får en god oplevelse på kurset, og at de får den nødvendige viden med hjem.

TR Grundkursus

TR INTRO I og II er i slutningen af kongresperioden blevet ændret til et TR Grundkursus, der løber over fire dage fra mandag til torsdag i København. Undervisningen foregår hos CS i Snorresgade, så de tillidsvalgte lærer huset og medarbejderne at kende.

Formålet med TR Grundkursus er at introducere nyvalgte tillidsrepræsentanter til tillidsvirket, samarbejdsstrukturen og det politiske arbejde i en organisation. Det indebærer blandt andet en introduktion til de vigtigste aftaler og bestemmelser samt grundlæggende viden om de emner, som de typisk kommer til at hjælpe medlemmerne med i hverdagen.

Samtidig har kurset det formål, at de tillidsvalgte bliver introduceret for CS og CS' faglige sekretariat, så de efterfølgende ved, hvor de skal henvende sig, hvis de har brug for hjælp til faglige spørgsmål.

Det er de faglige konsulenter, der bestemmer, hvad der skal undervises i på kurset og ligeledes hvor længe, de forskellige moduler skal vare. De faglige konsulenter sørger for at udarbejde lektionsplaner for det modul, de er ansvarlige for.

TR Grundkursus er – som navnet indikerer – et grundlæggende kursus, der skal give kursisterne en grundlæggende viden om at være tillidsrepræsentant i CS. Emner, der kræves mere dybdegående viden, vil fremover få deres egne kurser/moduler, der kan løbe over alt fra én til tre dage.

Den første udgave af det nye TR Grundkursus kørte i uge 11 i 2022. CS planlægger at afholde TR Grundkursus fire gange årligt. Sideløbende vil CS undersøge behovet for supplerende kurser og moduler. CS Hovedbestyrelse bliver inddraget i beslutningerne om, hvilke kurser, der efterfølgende skal oprettes.

Nedlægning og oprettelse af kurser

På grund af manglende efterspørgsel eller behov for justeringer af indholdet, er der kurser, som CS har været nødt til at nedlægge i kongresperioden. CS forsøgte sig for eksempel med et kursus i kommunikation og sociale medier, men trods positive tilbagemeldinger fra kursisterne, måtte CS sande, at efterspørgslen ikke var tilstrækkelig. I stedet introduceres de nye tillidsrepræsentanter kort for kommunikation og pressehåndtering under TR Grundkursus.

CS forhandlingskursus var der til gengæld stor efterspørgsel på i kongresperioden. Kurset er pt. under revurdering i forhold til at opdatere indholdet, så det både er tidssvarende og relevant i forhold til behovet for tillidsrepræsentanterne.

CS kan oprette nye kurser eller moduler efter behov, og der er både mulighed for at lave fysiske og digitale løsninger. I kongresperioden har CS blandt andet gennemført to webinarer indenfor arbejdstid, tidsinfo og bedre forståelse af lønsedler. Kurserne var med deltagelse af tillidsvalgte og medlemmer, og det er et eksempel på, at man hurtigt kan stable et kursus på benene, hvis behovet opstår.

Fremadrettet arbejdes der på et "brush-up" kursus, hvor den erfarne tillidsrepræsentant kan få genopfrisket sin viden. Der arbejdes ligeledes med en form for kursus for CS afdelingsformænd, ligesom en ny version af forhandlingskurset også er på tegnebrættet i den kommende periode.





IT

Der er sket en meget stor udvikling på det digitale område i CS i kongresperioden. I de forgangne fire år er stort set alt IT-udstyr i CS blevet skiftet og opdateret. Det gælder lige fra computere, skærme, software og hardware og til de tekniske systemer og servere.

CS' IT-ansvarlige medarbejder servicerer ikke kun CS Huset i København, men også i Herning og CS Pensionsfond, ligesom den IT-ansvarlige også bistår CS hovedbestyrelse med hjælp til deres it-udstyr.

IT-sikkerhed

En af de absolut vigtigste grunde til udskiftningen af IT-udstyr i CS er sikkerhed. IT-sikkerheden i CS er øget væsentligt, blandt andet med en række nye kodesystemer og en stærk firewall. Grunden til den øgede IT-sikkerhed er, at CS som fagorganisation med forbindelser til Forsvaret, kan være et interessant mål for hackere. Det gælder også CS' digitale kontakt med Forsvarets myndigheder, ligesom der også er stor sikkerhed omkring de mange personfølsomme oplysninger etc., som CS nødvendigvis må opbevare i databasen i forbindelse med sagsbehandling og medlemskab.

Behovet for øget sikkerhed er kun blevet større i de sidste måneder. Efter Ruslands invasion af Ukraine er risikoen for cyberangreb steget, og Center for Cybersikkerhed har opfordret danske virksomheder til at skærpe deres fokus på IT-sikkerhed.

Opgraderinger i forbindelse med COVID-19

Det er ikke kun sikkerhedshensyn, der har gjort det nødvendigt at opdatere det digitale udstyr i CS. Udskiftningen af IT-system og materiel skyldes også den generelle digitale udvikling.

De små skærme, som medarbejderne i CS havde tidligere, er nu erstattet af 27-tommers skærme. Derudover har CS prioriteret at indkøbe udstyr, som gør det muligt at arbejde hjemmefra, hvilket blev sat på prøve under nedlukningerne under COVID-19-pandemien i 2020 og 2021. Under nedlukningerne blev der afholdt virtuelle møder over Microsoft Teams, hvilket krævede, at kameraer og mikrofoner var på plads og fungerede, som de skulle. CS' telefonsystem blev ligeledes skiftet, så medarbejderne nu også kan bruge systemet, når der arbejdes hjemmefra.

Ny hjemmeside

CS' hjemmeside har gennemgået store forandringer hen over kongresperioden. I 2019 blev designet ændret til et mere moderne look, der samtidig skulle give en mere brugervenlig oplevelse. Samtidig lancerede vi "Mit CS", som er et lukket system, hvor medlemmet kan logge sig ind og ændre sine oplysninger, administrere sine forsikringer og finde personlige oplysninger. "Mit CS" gør medlemmerne mere selvhjulpne, og det er et område, der hele tiden er under udvikling.

I forbindelse med, at CS fik et nyt visuelt udtryk i 2021, og at Forsvarets A-kasse også kom ind under hjemmesiden, blev designet ændret endnu engang. Der blev ryddet op i de mange undersider, så informationerne nu er samlet på få sider, som til gengæld er lettere at opdatere. Hjemmesiden er hele tiden under udvikling, og CS' IT-ansvarlige samarbejder med medlemsservice og kommunikation for hele tiden at optimere brugervenligheden.

CS kommunikation

I takt med at medieforbruget, vores nyhedsvaner og det generelle behov for kommunikation har ændret sig, er der også sket ændringer i arbejdsgangen hos CS kommunikation. Kommunikationsafdelingen består i skrivende stund af to faste journalister, en kommunikationskonsulent og en bladsekretær, og der er nok at tage fat på, for behovet for god og rettidig kommunikation bliver hele tiden større.

Derfor er det også besluttet at samle hele kommunikationsafdelingen på kontoret i København, så man hele tiden har mulighed for at koordinere med resten af huset. I en tid, hvor politikerne ansætter flere og flere rådgivere og mediefolk, har det også været nødvendigt for CS at prioritere den politiske kommunikation sideløbende med de øvrige kommunikationsopgaver.

CS kommunikation producerer både CS Bladet, skriver nyheder til CS' hjemmeside og opslag til de forskellige sociale medier. Derudover skal der løbende kommunikeres budskaber til politikere og meningsdannere, ligesom pressen naturligvis også skal håndteres og serviceres.

Det vigtigste er dog altid kommunikationen til afdelingerne og medlemmerne, og her bliver mulighederne heldigvis stadig flere og flere.

CS digitale platforme

CS medlemmer er ligesom resten af samfundet blevet vant til hurtig og let tilgængelig adgang til nyheder og kommunikationskanaler. Derfor er CS også til stede på diverse digitale platforme. Facebook og de øvrige sociale medier gør, at kommunikationen ud til medlemmerne kan ske hurtigt og med mulighed for at indgå i dialog i kommentarsporet efterfølgende. Dette har ført til mange gode debatter, hvor medlemmerne blandt andet har kunnet stille deres spørgsmål direkte til CS, og ofte har de kunne få et ærligt svar direkte fra CS formand. Der er ikke altid enighed i kommentarfeltet, men tonen er sober, og der er plads til alle stemmer i debatten.

CS' hjemmeside har gennemgået et større make-over og har nu et velfungerende nyhedssite, der hele tiden opdateres med artikler og indlæg. CS kommunikation benytter sig i stadig højere grad af hjemmesiden, idet man her kan distribuere artikler uafhængig af deadlines, som senere kan foldes ud som længere artikler i CS Bladet.

CS Bladet

På trods af den digitale udvikling, står CS Bladet stadig som en populær platform for aktuelt stof, synspunkter og statements, reportager og interviews, grundig journalistik og navnestof. Bladet udkommer både digitalt og på tryk cirka seks gange årligt.

I de seneste år har bladet løbende fået små ansigtsløftninger, der har gjort det mere tidssvarende, mere læsevenligt og knap så teksttungt. CS formand er ansvarshavende redaktør på CS Bladet.

Informationer til afdelingerne

I forbindelse med, at CS nye vedtægter trådte i kraft 9. februar 2022, er der også kommet nye opgaver til CS kommunikation, der i samarbejde med den politiske ledelse og CS sekretariat skal sørge for, at afdelingsformænd og tillidsrepræsentanter får al den information, de har brug for, for bedst muligt at vejlede medlemmerne i både faglige og politiske spørgsmål. Dette gøres gennem de generelle nyhedsmails CS INFO, som sendes ud efter behov til samtlige tillidsvalgte eller til en særlig målgruppe, hvis nyheden for eksempel kun er relevant indenfor en enkelt gruppe.

Derudover sørger CS kommunikation for, at der sendes særlig faglig information ud fra CS sekretariat, så de tillidsvalgte er informerede om nye regler eller særlige forhold. CS kommunikation sørger også for, at de tillidsvalgte får relevante politiske statements fra formanden, så de er informerede om, hvad vi mener og planlægger at sige om forskellige temaer, der har politisk og offentlig interesse.

Kampagner

I 2022 er CS kommunikation involveret i flere kampagner, der skal være med til at synliggøre CS tillidsrepræsentanter og CS som fagforening. I foråret lancerede CS tillidsrepræsentant-maskotten 'buddy', der skal sætte fokus på netop din lokale tillidsrepræsentant og hans eller hendes virke. Kampagnen suppleres med forskelligt informationsmateriale og videoklip.

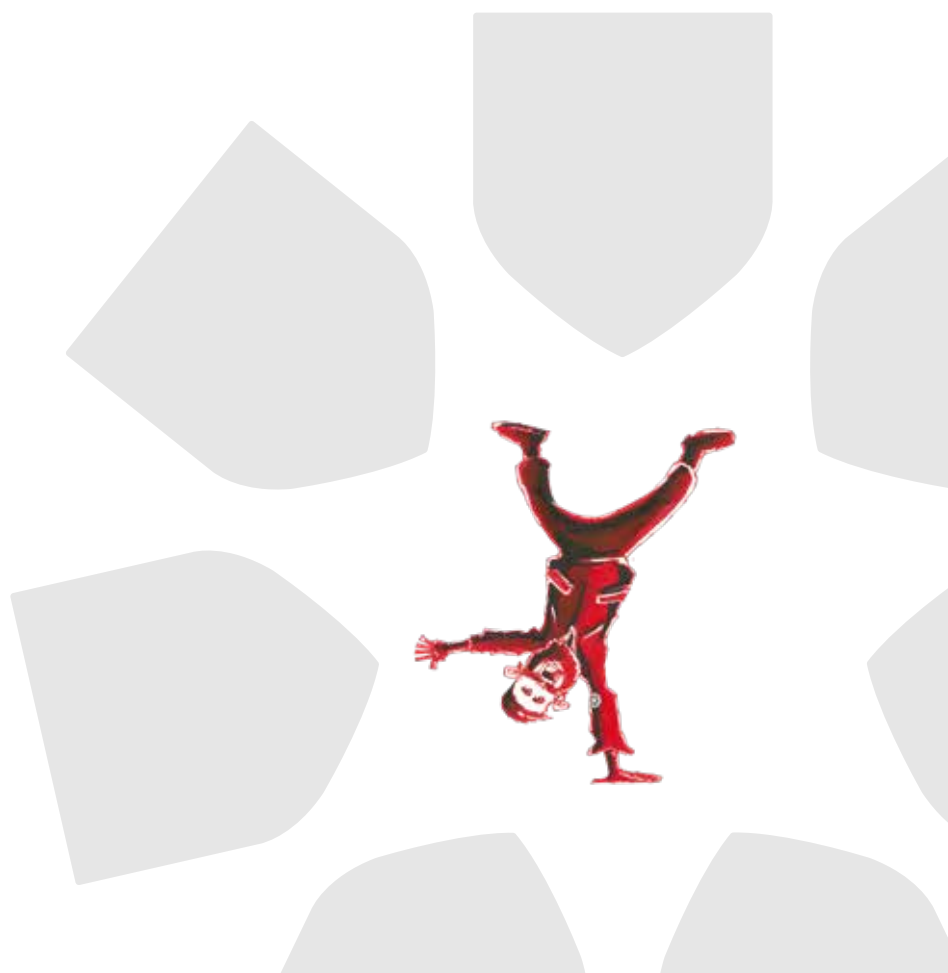
I efteråret 2022 følger en kampagne, der fokuserer mere på selve CS, og på det at være med i en fagforening. Kampagnen er henvendt til nye potentielle medlemmer, men er lavet, så allerede etablerede medlemmer også kan få fornøjelse af kampagnen.

Nyt logo og visuel identitet

I sommeren 2021 fik CS et ansigtsløft i form af et nyt logo. Samtidig lancerede vi platformen Forsvarets a-kasse – en del af FTF-A, som er en styrkelse af samarbejdet mellem CS og a-kassen FTF-A.

CS nye logo består af syv neutrale våbenskjolde, som sammen danner en stjerne i midten. Våbenskjoldene er et kendt symbol i Forsvaret og i CS' nye logo symboliserer skjoldene, at vi beskytter medlemmet i centrum. Årsagen til, at CS valgte at skifte logo er, at vi nu kan have alle vores "afdelinger" under samme symbol: Fagforening, pensionsfond, a-kasse og forsikringer har nu samme udseende.

Skjoldene skifter farve og placering ved skifte imellem afdelingerne. Fagforeningen har et rødt skjold, pensionsfonden et blå, a-kassen et orange og forsikringerne har et grønt.



Internationale operationer

I august 2021 overtog Taliban magten i Afghanistan. Dette medførte en hektisk evakuering, som både Forsvarets og Beredskabsstyrelsens medarbejdere deltog i. Evakueringen stod på i ti dage, og i den periode lykkedes det danske Hercules-fly at flyve over 1000 personer ud af Afghanistan.

Afslutningen af næsten tyve års indsats i Afghanistan har dog ikke betydet afslutningen på dansk forsvars internationale engagementer. Tværtimod. Danske soldater har i stigende grad været indsat i både fredsskabende og fredsbevarende opgaver rundt omkring i verdens mange brændpunkter.

I løbet af kongresperioden har CS' medlemmer blandt andet været udsendt til Afghanistan, Irak, Sahel-regionen i Afrika, Kosovo, Guineabugten og Hormuz-strædet.

Derudover har Danmark i rammen af såvel EU som Freds- og Stabiliseringsfonden deltaget i det operative samarbejde om forvaltningen af EU's ydre grænser (FRONTEX) samt bidraget til blandt andet kapacitetsopbygning i Ukraine.

Faglig rådgivning i forbindelse med missioner

De mange og vidt forskellige internationale opgaver og indsatser har stor bevågenhed i CS, og vi er jævnligt i dialog med en række af vores samarbejdspartnere og ikke mindst vores medlemmer i forhold til f.eks. veteranpolitik, adgangen til psykologer, hjemtagning af repatrierede, forsikringsforhold og korrekt honorering.

I tilknytning hertil deltager CS' medlemskonsulenter og medlemmer af CS hovedbestyrelse i informations- og hjemtagelsesmøder for de enkelte bidrag og hold. Både med henblik på at afklare eventuelle faglige tvivls-spørgsmål blandt medlemmerne, men i lige så høj grad også for at få et indblik i konkrete problemstillinger og indhentede erfaringer fra de udsendte medlemmer.

Som en del af arbejdet i hovedbestyrelsens politiske udvalg vedrørende international tjeneste, blev der udarbejdet en pixibog til brug for de CS tillidsrepræsentanter, der er udsendt i international tjeneste. Pixibogen indeholder svar på de fleste spørgsmål indenfor emner som for f.eks. ydelser, leave, arbejdsskader og ferie, og den er blevet vel modtaget blandt vores udsendte tillidsrepræsentanter og medlemmer.

Nye opgaver

I februar 2022 invaderede Rusland Ukraine, og der er nu krig i Europa. Krigen har medført markante ændringer for Forsvaret og for CS' medlemmer. Særligt i forhold til Forsvarets opgaver, hvor den nye sikkerhedspolitiske situation vil betyde, at man i stedet for at udføre opgaver langt væk hjemmefra, nu skal fokusere mere på at forsvare landets grænser, altså en omstilling fra ekspeditionsforsvar til territorialforsvar. CS vil selvfølgelig følge denne udvikling i tæt og løbende dialog med medlemmerne.





Veteraner

I de seneste fire år har styrkelsen af veteranområdet slået endnu mere igennem. I 2019 iværksatte Forsvarsministeren en evaluering af den samlede veteranindsats. Dette arbejde udmundede i en rapport, der udkom i 2020, og i forlængelse heraf blev der indgået en politisk aftale, som styrkede veteranindsatsen på en række områder. Det drejer sig blandt andet om botilbud til hårdt ramte veteraner, en familieenhed på veterancenteret, der skal styrke hjælpen til familier samt en række initiativer, der styrker de frivillige organisationers handlemuligheder.

CS deltog i evalueringsarbejdet og følger løbende implementeringen og udviklingen ved deltagelse i relevante fora og samarbejde med relevante aktører.

CS fokuserer på, at indsatserne på veteranområdet er koordinerede, og vi har blandt andet samarbejdet med de øvrige militære organisationer og Soldaterlegatet i et større arbejde med at afdække arbejdsskadesystemet i forhold til PTSD-ramte veteraner. Selvom der er fremgang på området, er CS opmærksom på, at der stadigvæk er manglende eller utilstrækkelige indsatser for nogle veteraner.

Kommunerne

De kommunale systemer er primære aktører, når veteraner får brug for velfærdsydelser. Over to tredjedele af kommunerne har pr. 2022 ansat veterankoordinatorer eller udpeget specialister i administrationen, som skal sørge for en koordineret indsats for veteranen og dennes pårørende.

Veterancenteret tilbyder at samarbejde med kommunerne omkring veteranforhold både på det sociale område og på arbejdsmarkedsområdet. Veterancenteret tilbyder ligeledes kommunerne orienteringsmøder for at styrke kompetencerne hos deres sagsbehandlere.

Veteraners arbejdsskadesbehandling

Som opfølgning på sidste kongresberetning vedrørende utilfredsheden med veteraners arbejdsskadesbehandling, indgik CS i et projektsamarbejde med blandt andet de øvrige militære organisationer og Soldaterlegatet. På den baggrund kunne Soldaterlegatet i oktober 2019 offentliggøre en analyse af 693 veteransager på arbejdsskadeområdet, som afdækkede praksis i myndighedernes sagsbehandling.

Analysen viste, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings (AES) behandling af sagerne var mangelfuld, hvilket betød, at alt for mange af veteranernes sager om erstatning blev afvist, selv om de havde PTSD og havde været udsat for belastninger under deres udsendelse.

I marts 2022 nåede Regeringen sammen med et flertal i Folketinget til enighed om en række initiativer, der skal styrke behandlingen af veteraners psykiske arbejdsskadesager.

På ferie med CS

CS råder over 13 skønne ferieboliger: Otte af dem er beliggende i Danmark, to i Berlin, to i Sydspanien og én i Prag.

CS kigger løbende på nye attraktive ferieboliger både i ind- og udland for at fastholde et komplet og spændende udbud til alle årstider. I 2022 undersøger CS mulighederne for at købe en ny feriebolig i Østrig, der kan passe til både de medlemmer, der står på ski, og de medlemmer, der kan lide vandreture i alperne. Købet af en feriebolig i Østrig er blevet forsinket af COVID-19, men nu, hvor verden er åbnet igen for turister, ser det ud til at kunne lykkes.

I kongresperioden har det været et stort ønske fra CS' medlemmer at kunne leje en feriebolig i Københavnsområdet. Det projekt er foreløbig sat i bero grundet de stadigt stigende priser for boliger i hovedstaden.

Ferieboligerne

CS' ferieboliger fungerer generelt godt. Det er kvalitetsboliger, og vi har ni gode, effektive og stabile sommerhuspassere, der løbende tager sig af de vedligeholdelsesopgaver, der opstår. CS holder møde en gang om året med alle sommerhuspasserne i et af ferieboligerne i Danmark. På mødet er der mulighed for at udveksle erfaringer og informationer om, hvad det forgangne år har budt på, og hvad planerne er for det kommende år i de enkelte ferieboliger.

Ebeltoft – Nyt køkken

Ferieboligen i Ebeltoft er blevet renoveret i 2021. Der er blevet indsat et nyt køkken, lagt nye gulve i hele huset og frisket op med en gang maling.

Kelstrup Strand – Ny feriebolig

I januar 2020 valgte CS at købe en feriebolig ved Kelstrup Strand efter salget af Barsmark. Huset er fra 2017 og ligger på en 934 kvm grund med udsigt mod Lillebælt. Der er terrasser, som er delvist overdækket og har en fin afskærmning mod naboerne. Desuden er der udekøkken. Huset har otte sovepladser, som er fordelt på fire værelser i to afdelinger. Boligen er derfor velegnet til to familier, der ønsker at holde ferie sammen.

Munkebo – Ny feriebolig

I maj 2020 valgte CS at købe endnu en feriebolig. Denne gang i det charmerende sommerhusområde i Munkebo mellem Gilleleje og Hornbæk. Huset er 114 m² og har seks sovepladser. I hjertet af huset er køkkenalrummet, som ligger i åben forbindelse med stuen. Huset ligger på en ugeneret 1428 kvm grund, og her kan man både opleve egnen og rådyr i haven.

Vores medlemmer har taget godt imod vores to nye feriehus. Udlejningsprocenten for 2021 ligger henholdsvis på 94 % for Kelstrup Strand og 91 % for Gilleleje.

Berlin – Forbud mod korttidsudlejning

CS venter fortsat på en afgørelse på retten til at udleje vores lejligheder i Berlin som ferieboliger, da det hører ind under kategorien korttidsudlejning. Da vi informerede medlemmerne om retssagen, kunne vi se et fald i udlejningsprocenten på ca. 10 %. CS har derfor besluttet, at hvis retssagen ikke falder ud til vores fordel, og vi tvinges til at annullere medlemmernes bookinger, vil vi refundere indbetalt leje samt indkøbte fly- og togbilletter, der ikke kan refunderes.



Begivenhedsrige år for verdensøkonomien og CS Fonde



CS
Pensionsfond

Siden seneste kongres er der sket en del i verden, der har haft konsekvenser for økonomien. En global pandemi, Brexit og en krig i Ukraine har alt sammen haft en enorm betydning for verdenssamfundets økonomier, og har dermed også smittet af på investeringer og aktier i Danmark.

I 2018 faldt aktiekurserne både nationalt og internationalt. I 2019 var der flere politiske begivenheder, der gav anledning til tvivl og bekymring: Frygten for handelskrige snarere voksede end faldt. To supermagter – USA og Kina – spillede med musklerne, og når elefanter slås, trampes musene ned. Både lande og virksomheder kan komme galt af sted ved at handle med de "forkerte" og derved lægge sig ud med én af supermagterne. Brexit udviklede sig endnu ringere end forventet, set fra et europæisk synspunkt. Den globale vækst var lidt skuffende, først og fremmest i Kina.

Pensionsafkastskattesatsen (PAL-afgift) er fondens gennemsnitsafgift og er ikke et udtryk for medlemmets pensionsafkastskat, idet hvert medlem har sin egen friholdelsesbrøk (1982 saldo), og dermed deres egen PAL-afgiftssats.

Den totale omkostningsprocent, inkl. kontogebyr har i gennemsnit 2018-22 været på 0,23 %. Bestyrelsen prioriterer at holde omkostningerne lave, men der er også andre forhold, der hjælper med at holde omkostningerne nede. CS Pensionsfond har ikke livsvarige pensionsordninger med garantier og deraf følgende omkostninger til aktuar og et meget mere kompliceret risikostyringssystem.

Fondens resultater i perioden 2018-2021 (efter omkostninger)

	Risikoafdelingen (A)		Obligationsafdelingen (B)		Høj Risiko (75% A og 25% B)		Mellem Risiko (50% A og 50% B)		Lav Risiko (25% A og 75% B)		Kontant afdeling	
	Pct.		Pct.		Pct.		Pct.		Pct.		Pct.	
År	Netto	PAL-skat	Netto	PAL-skat	Netto	PAL-skat	Netto	PAL-skat	Netto	PAL-skat	Netto	PAL-skat
2018	-3,65	-0,55	1,92	0,30	-2,26	-0,35	-0,87	-0,13	0,53	0,08	-0,06	0,01
2019	26,30	4,00	0,75	0,12	19,91	3,05	13,53	2,07	7,14	1,09	-0,18	-0,02
2020	10,70%	1,65%	3,78%	0,58%	8,97%	1,37%	7,24%	1,11%	5,51%	0,84%	-0,69%	-0,10%
2021	25,97%	3,98%	-3,89%	-0,60%	18,51%	2,83%	11,04%	1,69%	3,58%	0,55%	-0,63%	-0,10%

På trods af disse problemer, gik det vældigt godt på både det danske og det globale aktiemarked. Investering i en global aktiemarkedsportefølje gav et afkast på ikke mindre end 30 %, mens investering i det danske aktiemarked gav et afkast på 29 %.

Udviklingen i 2020 stod i pandemiens tegn. I 2021 led mange brancher og hele økonomier fortsat under COVID-19. Danske aktier havde dog et godt år, men ikke så godt som udenlandske aktier, og de danske aktier endte året med et afkast på 23,7 % (opgjort efter det bredest mulige indeks).

I 2022 er mange ting blevet vendt på hovedet, især med krigen i Ukraine og amerikanske-kinesiske spændinger omkring Taiwan. Resultatet har været betydelige aktiefald samt faldende obligationskurser. Trods dette er der fortsat en fin vækst, og paradoksalt nok har mange virksomheder lige nu, trods al krisesnakken, faktisk mange flere ordrer, end de kan nå at håndtere.

CS Pensionsfond har som bekendt en "life Cycle model". CS Pensionsfond har i sin model søgt at holde det så enkelt som muligt, og fondens aktiver opdeles i tre afdelinger:

- 1) Risikoafdelingen, hvor der investeres i aktier og erhvervsobligationer, der giver forventet større afkast end realkreditobligationer, men også større risiko.
- 2) Obligationsafdelingen, hvor der investeres i danske stats- og realkreditobligationer samt obligationer med lignende sikkerhed, herunder udenlandske statsobligationer. Også her kan der ligge op til 10 % i kontanter. Over tid anses obligationer for at være mere "sikre" end aktier. "Sikre" står i anførselstegn, for der er intet sikkert i denne verden, og den aktuelle udvikling med stigende renter og dertilhørende faldende obligationskurser er et meget godt eksempel på dette.
- 3) Kontantafdelingen sætter pengene i korte bankindskud eller udlån til den sikre afdeling (Obligationsafdelingen).

I nedenstående tabel fremgår fordelingen af medlemmets formue i de to afdelinger ved henholdsvis høj, mellem og lav risiko.

Aldersinterval/risikogrupper	Høj Risiko	Mellem Risiko	Lav Risiko	Alm. Investerings afd. i årene 1971-2016
Risikoafdelingen	75,0 %	50,0 %	25,0 %	45,0 %
Obligationsafdelingen	25,0 %	50,0 %	75,0 %	55,0 %
I alt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Det er den måde, hvorpå aktiverne er fordelt rent administrativt og regnskabsmæssigt.

Fondens medlemmer er som udgangspunkt inddelt i tre grupper:

- "Højrisiko" medlemmer
- "Mellemrisiko" medlemmer
- "Lavrisiko" medlemmer

Alle indplaceres efter alder i henholdsvis høj, mellem eller lav risiko som vist i nedenstående tabel.

Aldersinterval/risikogrupper		
Under 50 år	50 - 59 år	mindst 60 år
Høj Risiko	Mellem Risiko	Lav Risiko

Ovennævnte indplacering gælder dog kun, hvis folk ikke foretager sig noget. Alle medlemmer kan vælge frit mellem fire muligheder; høj, mellem eller lav risiko, eller placering af hele formuen i kontantafdelingen. Ønsker medlemmet en anden indplacering end som vist i tabellen, skal de aktivt meddele pensionsfonden, at det er det, de ønsker.

Vi står i en usikker situation, og det er forståeligt, at aktiekurserne er faldet, og den lange rente er steget. Det vil være naivt udelukkende at tro, at det "kun er panik og overreaktion", og at om et halvt år er kurserne tilbage, hvor de var i efteråret 2021, og renten har stabiliseret sig på et givent niveau eller endog faldet. Begge ting er mulige, men det er meget langt fra at være sikkert.

Så:

- 1) CS Pensionsfond vil advare enhver mod at købe aktier med arme og ben i fast forventning om, at tingene vil rette sig. Kurserne på aktier bestemmes i høj grad af store pensionskasser og andre professionelle investorer, som i en usikker verden prøver at bedømme, hvad inflation, rentestigninger, krig i Ukraine etc. betyder for selskabernes indtjening. Så tro ikke, at der ligger "lette penge".
- 2) Men lige så meget – og nok endnu mere – vil CS Pensionsfond advare enhver mod at tro, at "vi kun har set toppen af isbjerget", og sælge ud af aktierne, fordi de har oplevet store tab den sidste tid, og derfor skifter ned i risiko eller gå i Kontantafdelingen. Aktier giver et forventet merafkast i forhold til obligationer, fordi aktier er mere risikable. Har man i pensionsopsparingsøjemed en tidshorisont på minimum 5 år, er det fornuftigt at investere en del i aktier. Det forhold har ikke ændret sig på grund stigende renter, inflation, krig etc. Hvis man ikke vil eje aktier, når verden er usikker, dvs. hvis man ikke vil bære risiko, så bliver det forventede afkast derefter.

Uagtet den nuværende situation, så kan der konkret også være individuelle forhold, der taler for, at folk skal vælge en anden placering, end den aldersbestemte indplacering som fondens Life Cycle-model ellers ligger op til. Fonden har således en generel anbefaling i forhold til tjenestemænd:

Meget kort:

Vi vil råde folk, der er tjenestemænd, til at vælge høj risiko uanset alder. Det skyldes, at de har relativt små beløb investeret i pensionsfonden. Den største del af deres pension kommer fra en meget sikker tjenestemandspension, som er helt uafhængigt af aktiemarkedets luner og rentens udvikling. De kan derfor godt tåle en 75 % aktieandel, selv når de er over 60 år.

CS Pensionsfonds bestyrelse samt organisation

Pernille Reuter Eriksen, formand	(udpeget af FMN (fra 16/5-2022)
Lene Larsen	(udpeget af FMN (fra 1/1-1986)
Jesper Korsgaard Hansen, næstformand	(valgt af repræsentantskabet (fra 09/11-2006)
Lars Dalsgaard	(valgt af repræsentantskabet (fra 10/10-2014)
Carsten Schødt Christensen	(valgt af repræsentantskabet (fra 10/11-2018)
Ulrik Mosekjær	(valgt af repræsentantskabet (fra 09/11-2006)
Flemming Lassen	(valgt af repræsentantskabet (fra 10/10-2014)
Jan Hoffmann	(udpeget af bestyrelsen jf. vedtægter (fra 1/6-2021
Thorbjørn Lundholm Dahl	(udpeget af bestyrelsen jf. vedtægter (fra 1/6-2022)

CS Pensionsfonds direktion

Med virkning fra 1. oktober 2021 blev Michael R. Bygholm ansat som ny souschef i CS Pensionsfond. Michael Bygholm var op til sin ansættelse ansat i Forsvaret og tillige formand for CS Pensionsfonds bestyrelse.

Direktion:

Fondschef/direktør Rune K. Larsen
Souschef Michael R. Bygholm





Forsikringer

– nu også af tænderne



CS
Forsikring

Siden 2018 er der sket en del på forsikringsområdet for CS' medlemmer. Først og fremmest har CS forhandlet sig til en rigtig god tandforsikring.

Tandforsikringen er obligatorisk for CS' medlemmer sammen med heltidsulykkesforsikringen, der også dækker farlig sport. Til gengæld er livsforsikringen ikke længere obligatorisk. Man kan også medforsikre sin samlever/ægtefælle på tandforsikringen for et mindre beløb per måned.

Som noget nyt er medlemsforsikringen ikke længere aldersbetinget. Man kan have sin medlemsforsikring, så længe man ønsker. Det eneste krav er, at man er aktiv eller seniormedlem af CS.

Gruppelivsforsikring aftale 85012

Som nævnt er den obligatoriske livsforsikring ophørt. Det betyder, at der i tilfælde af dødsfald ikke længere vil blive udbetalt penge efter medlemmets eller medlemmets ægtefælle eller samlevers død. De medlemmer, der tilmeldte sig ordningen inden udgangen af 2018, har dog fremover forsikringen aktivt. Det er p.t. cirka 1.200 medlemmer, det drejer sig om.

Gruppelivsforsikring aftale 90025

I januar 2020 ændrede CS forsikringsbetingelserne for CS' gruppelivsforsikring med det formål at sikre en mere enkel og forbedret ordning. Forbedringen bestod i, at man fjernede den præmiefri dækning, fordi denne type forsikring vurderedes til at skabe uhensigtsmæssige udfordringer for medlemmer, som måtte opleve sygdom.

Syge medlemmer har nu i stedet mulighed for at opretholde ubegrænset adgang til gruppelivsordningen på de samme solidariske og fordelagtige præmievilkår, som øvrige medlemmer. Det vil sige, at præmien er ens uanset alder, køn eller anciennitet. Den ubegrænsede adgang til gruppelivsordningen vurderes at udgøre et mere attraktivt tilbud til medlemmerne, idet syge medlemmer – mod normal præmiebetaling – kan bevare deres dækninger på gruppelivsordningen, indtil den normale udløbsalder opnås.

Sundhedsforsikring

CS har sammen med Tryg skabt en fordelagtig sundhedsforsikring for medlemmerne. En sundhedsforsikring, der passer til de enkelte behov til en særlig medlemspris. Det betyder, at man både er økonomisk sikret og hurtigt kan få hjælp, hvis man rammes af sygdom. Det er en forsikring, man kan tilkøbe sig som medlem af CS og dermed få hjælp via Tryg 24/7 ved sygdom og genoptræning.

Det har vist sig at være en meget populær forsikring, som er blevet brugt meget. Det stigende brug af forsikringen betyder øgede behandlingsudgifter, og hvilket i 2019 gav en ubalance mellem præmieindbetalingerne og skadesomkostningerne. Derfor var Tryg nødt til at hæve prisen på forsikringen. Sundhedsforsikringen er dog stadig konkurrencedygtig i forhold til tilsvarende forsikringer i det private.

I 2021 tilføjede Tryg endnu en service til sundhedsforsikringen, nemlig en 'Tryg På-rørende', der bl.a. giver råd og vejledning omkring at finde rundt i sundhedssystemet, og få hjælp til forskellige ansøgningsmuligheder, om brug for ekstra støtte og hjælp i hjemmet.

Sundhedsforsikringen dækker bl.a.:

- Forundersøgelse
- Operation
- Genoptræning
- Psykiatrisk behandling
- Misbrug
- Fysiske behandlinger
- Psykologbehandling
- Vejledning omkring stress
- Diætist



Forsvarets A-kasse



Forsvarets
A-kasse

- en del af FTFa

CS har gennem flere år haft et tæt samarbejde med a-kassen FTF-a. I kongresperioden er samarbejdet blevet styrket yderligere gennem initiativet 'Forsvarets A-kasse - en del af FTF-a'.

Forsvarets A-kasse er en ny platform, der skal give CS' medlemmer en samlet indgang til både fagforening og a-kasse. Platformen blev lanceret i juni 2021 og rummer blandt andet nyt fælles logo, fælles telefonomstilling og adgang til a-kassen via CS' nye hjemmeside.

Med mere end 5.500 medlemmer i den tidligere FTF-A kasse kender Forsvarets A-kasse uden tvivl CS-medlemmerne og deres udfordringer i arbejdslivet bedst.

Forsvarets A-kasse har coaches, som har et særligt fokus på karriererådgivning og er klar til at give vores fælles medlemmer sparring på deres karrieremuligheder. Enten i vedkommendes nuværende job, for eksempel til kortlægning af ens kompetencer inden en MUS-samtale, eller hvis man er klar til at søge videre.

Ansatte og tillidsvalgte i CS har en særlig indgang til Forsvarets A-kasse gennem Organisationssekretariatet. Her kan de få sparring og hjælp på problemstillinger, der relaterer sig til a-kassen. Det kan for eksempel være spørgsmål om tjenestemandspensioner og lignende. Det er også medarbejdere fra Organisationssekretariatet, som medlemmer og tillidsvalgte i Forsvaret møder landet over, når vi holder oplæg på seniormøder og kurser for tillidsrepræsentanterne.

Tjenestemændenes Låneforening

Tjenestemændenes
Låneforening

I de senere år har Tjenestemændenes Låneforening oplevet en tilbagegang i udlån. Det skyldes flere faktorer. Dels er der tilsyneladende en del flere penge til rådighed i privatøkonomien, og dels koster det penge at have opsparingen stående i banken, så det er bedre at indfri sin gæld end at stifte ny gæld.

I 2021 havde Tjenestemændenes Låneforening et samlet udlån på godt 817 millioner kroner. Det er 108 millioner kroner mindre end i 2020. Samme år blev låneforeningen omfattet af "Lov om forbrugslån", hvilket betyder, at man skal behandle alle ansøgninger på samme måde som alle andre udlånsvirksomheder inkl. bankerne. Det er altså ikke længere muligt at bevilge lån blot på en kort ansøgning og seneste lønseddel samt et medlemskab af CS.

I stedet skal låneforeningen også kreditvurdere medlemmernes privatøkonomi for at kunne sikre, at der er det nødvendige rådighedsbeløb, der kræves af finanstilsynet. Det betyder helt konkret, at man ikke må have for meget gæld, og hvis man har misligholdt gæld, skal låneforeningen sige nej.

Det er altså ikke længere et valg, man selv har, eller som der kan dispenseres fra.

Tjenestemændenes Låneforening kan i dag udelukkende modtage elektroniske ansøgninger via hjemmesiden, og medlemmerne skal vedhæfte en masse informationer,

lige fra årsopgørelse til de seneste 3 måneders betalingsoversigter. Systemet rådighedsberegner så det frie månedlige rådighedsbeløb, som alt efter husstand skal ligge mellem kr. 6.000-10.500.

Det har betydet, at låneforeningen pt. giver afslag i ca. 30 % af alle ansøgninger, hvilket er langt mere, end de ca. 5-7 % man normalt har ligget på. Det er bestemt ikke med foreningens gode vilje, at man ikke længere kan hjælpe alle dem, man gerne vil.

Loven er lavet for at beskytte forbrugerne i Danmark mod at optage gæld, som de ikke kan betale, hvilket jo ikke gælder hos låneforeningen på grund af lønforskrivningen, men fordi man kan være skyldig i, at anden gæld ikke betales. Folketinget er med andre ord blevet træt af programmet "Luksusfælden", og derfor er alle blevet underlagt denne kontrol.

Men Tjenestemændenes Låneforening er stadig et godt tilbud til langt de fleste medlemmer af CS, hvis de ønsker et forbrugslån. Renten er fra 1. april 2022 på historisk lave 4,5% og samtidig uden yderligere omkostninger. Låneforeningen forventer inden for det kommende år at kunne etablere et lettere ansøgningssystem, hvor man via NemID kan sende sine udgifter direkte med ansøgning. Man vil ligeledes gerne kunne lave login på hjemmesiden, så medlemmer selv kan se deres restgæld og evt. restløbetid.

Nedenfor er angivet de lån, som er bevilget til CS medlemmer de sidste 4 år

	2018	2019	2020	2021
Antal bevilgede lån	464	422	306	286
Samlet udlånssum	50.233.300	47.421.200	35.817.950	33.678.080
Gennemsnitslånet	108.261	112.373	117.052	117.756

Forbrugsforeningen af 1886



CS har gennem flere år haft et samarbejde med Forbrugsforeningen. Som Danmarks ældste indkøbsforening for medlemmer af de forhandlings- og aftaleberettigede fagforeninger tilbyder Forbrugsforeningen gode fordele til mere end 230.000 medlemmer og mere end 300.000 bonuskortholdere.

Med Forbrugsforeningens betalingskort optjenes automatisk bonus, hver gang det bruges i en af de mange butikker, som er med i ordningen. Bonus ligger for det meste på ca. 5-10 pct. - men kan være både lavere og højere, og der optjenes bonus, uanset om der er tale om tilbuds- og udsalgsvare i forretningen i forvejen.

I 2021 fik CS' medlemmer over 1 millioner kroner udbetalt i bonus. Hvert medlem af Forbrugsforeningen fik sidste år i gennemsnit ca. 800 kroner at købe for – og nogle mere end 10.000 kroner, alt efter hvor flittigt kortet var blevet brugt. CS' medlemmer brugte deres bonuskort primært hos Uno-X, Bauhaus, Power og Silvan.

Mange indkøbsmuligheder

Et medlemskab i Forbrugsforeningen giver adgang til 4.000 butikker, og der kommer hele tiden nye til. Kortet bruges ligesom dankortet, og der er ingen renter og gebyrer. Medlemskabet koster et kontingent på 132 kroner om året, dog er første år helt gratis.

Forbrugsforeningen har samarbejde med en lang række landsdækkende kæder og populære butikker, og det betyder, at medlemmer får besparelser rigtig mange steder ved at vise kortet. Derudover får Forbrugsforeningen også flere og flere internetforretninger med. Via foreningens app vil man være opdateret med både sin bonus og de mange nye forretninger.

Ferieboliger

Forbrugsforeningens ejer via sit datterselskab A/S Knudemosen to feriecentre i Danmark, to ferielejligheder i København, en feriebolig i Lalandia/Rødby og to ferielejligheder i Berlin. Ferieboligerne er udelukkende for Forbrugsforeningens medlemmer, og medlemmerne optjener 17 pct. bonus oven i den i øvrigt attraktive lejepris.

Bonus og omsætning hos Forbrugsforeningen har desværre været lavere end normalt de senere år pga. de mange corona restriktioner med blandt andet nedlukninger af en lang række forretninger

År	Antal medlemmer	Omsætning	Bonus
2019	225.605	3.240.602.885	190.385.822
2020	228.271	2.982.856.637	175.182.436
2021	300.624	3.090.021.444	169.275.351

PlusKort – gratis adgang til rabatter

I efteråret 2020 fik CS' medlemmer adgang til en ny medlemsfordel, PlusKort.

PlusKort er et gratis tilbud til medlemmerne, der dækker et digitalt medlemskort til CS og samtidig adgang til en række rabatter og fordele. Rabatterne opnås ved at downloade PlusKort app'en og vise medlemskortet ved køb i butikker eller ved log-in på nettet. Medlemmerne kan få rabat på oplevelser, rejser, telefoni, brændstof og service til bilen og meget mere. Bruges medlemskortet flittigt, kan medlemmerne årligt spare, hvad der svarer til det årlige medlemskontingent til CS.

Medlemmerne har taget godt imod PlusKort. Flere end 1.000 medlemmer har gjort brug af tilbuddet siden lancering. Det stiger løbende hver måned og særligt, når CS gør opmærksom på PlusKort fordelene i CS Bladet, på hjemmesiden eller i den direkte kontakt med medlemmerne.

De medlemmer, der har hentet app'en er aktive brugere, og ca. 60 % bruger den løbende. Dels for at få adgang til fagforeningsinformationer fra CS, men især for at gøre brug af PlusKort rabatterne.

PlusKort app'en kan gratis downloades i app stores, og det personlige CS PlusKort fås efter et log-in med NemID.

PlusKort.



Christian Sørensens Mindefond

Christian Sørensen er tidligere CS formand, og hans mindefond er fortsat en vigtig brik i CS' samlede virke. Fondens formål er at yde støtte til forskning, undersøgelse og uddannelse med hensyn til at skabe bedre arbejdsmiljø, arbejdsbeskyttelse og tillidsmandsvirksomhed.

Christian Sørensens Mindefond blev stiftet i 1979, og på CS' delegeretmøde 29. november 1988 blev den nugældende fundats godkendt.

Fondens formue består af de midler, som CS, de tilsluttede foreninger, eksisterende fonde samt CS' forretningsforbindelser og andre måtte yde. Fondens formue skal forblive urørt.

Bestyrelsen består af fire medlemmer:

- Jesper Korsgaard Hansen, formand CS (født medlem af bestyrelsen)

Og tre medlemmer, der alle udpeges af delegeretmøde/kongres:

- Flemming Lassen
- Lars Dalsgaard
- Ulrik Mosekjær

Bestyrelsen afgør årligt, om et eller flere beløb skal udloddes, eller om beløbet overføres til næste år.

Udlodninger fra Mindefonden i kongresperioden 2019-2021

2019

27.000 kr.

Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i Fagforeningernes Hovedorganisations kurser/arrangementer.

2020

13.200 kr.

To-dags seminar for FLV afdelingsformænd og hovedbestyrelsesmedlemmer.

2021

53.134 kr.

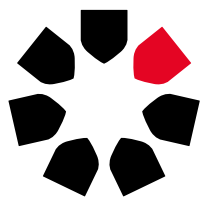
Anskaffelse af bogen "Dig og den danske model" til CS valgte TR og AMR i CS.



Tjenestemandspension

Kontraktformen, der giver adgang til tjenestemandsansættelse, anvendes ikke længere. Det er dermed kun personel ansat på langtidskontrakt inden 1. september 2014, der har mulighed for at blive tjenestemænd.

Dermed er antallet af militære tjenestemænd også faldende. Tal fra Danmarks Statistik viser, at hvor der i 2014 var 7.491 militære tjenestemænd, så var tallet 6.168 i 2020. Tallet dækker alle militære tjenestemænd og ikke kun CS' grupper. Der er tale om et fald på ca. 18 pct. Samtidig viser tallene dog, at værdien af den gennemsnitlige optjente pension i samme periode er steget ca. 27 pct.



Centralforeningen
for Stampsoneel



CS

Snorresgade 15, 2. sal
2300 København S.
Tlf. 36 90 89 00
cs@cs.dk
www.cs.dk