



Centralforeningen
for Stampsønsnel



Det Gode Arbejdsliv

CS Arbejdsprogram for kongresperioden 2022 – 2026

Indholdsfortegnelse

Attraktive arbejdspladser	4
Arbejds miljø	5
Uddannelse	6
Nationale og internationale operationer	7
Løn	8
Tillidsvalgte	9

Bilag:	
CS mission, vision og værdigrundlag	
CS arbejdsmiljøpolitik	
CS Kommunikationsstrategi	
Deltagere i arbejdsgruppen	



Indledning

Den ændrede sikkerhedssituation i Europa fremtvinger en ny politisk prioritering af Forsvaret, hvilket er kommet til udtryk i Nationalt kompromis om dansk sikkerhedspolitik vedtaget 6. marts 2022, der frem mod udgangen af 2033 varigt skal styrke Forsvaret økonomisk. Derfor står Forsvaret overfor at skulle opbygges med flere kapaciteter og flere ansatte. Det sker efter en lang række år med nedskæringer og forringelser af ansættelsesvilkårene, hvor Forsvaret har oplevet, at det er svært at fastholde medarbejderne, ikke mindst i tider med stort behov for arbejdskraft på arbejdsmarkedet.

Opbygningen af Forsvaret med flere medarbejdere kræver, at der skabes attraktive arbejdspladser med gode ansættelsesvilkår og fokus på et godt arbejdsliv, hvor der er sammenhæng til CS medlemmernes privatliv og den aktuelle livsfase, de befinder sig i.

CS vil arbejde for at essensen af det gode arbejdsliv, og de attraktive arbejdspladser indtænkes og anvendes i samarbejds- og i aftalesystemet, samt i kommunikationen med beslutningstagere.

Arbejdsprogrammet er funderet i CS mission vision og værdier (bilag 1) og sætter retningen for arbejdet med prioriterede områder i CS de næste fire år. Programmet er udarbejdet af en arbejdsgruppe nedsat af CS Hovedbestyrelse og består af formandskabet og hovedbestyrelsesmedlemmer samt en række afdelingsformænd (bilag 3). Arbejdsgruppen støttes fagligt af sekretariatet.

Formål: Kongressen udpeger hovedretningen på prioriterede områder for CS arbejde i kongresperioden 2022 – 2026 ved vedtagelse af CS arbejdsprogram. Den politiske retning er det gode arbejdsliv og den attraktive arbejdsplads som et samlet og overordnet udgangspunkt med arbejdet for CS medlemmernes vilkår.

Arbejdsprogrammet udstikker med andre ord den overordnede retning for CS politiske arbejde i kongresperioden, og efter vedtagelsen vil der blive nedsat mere konkrete initiativer indenfor rammerne. Det kan for eksempel være gennem arbejdsgrupper nedsat af CS Hovedbestyrelse.

Prioriterede emner: Under udarbejdelsen af arbejdsprogrammet har arbejdsgruppen drøftet en række emner med betydning for medlemmernes vilkår. Arbejdsgruppen blev i den forbindelse enige om, at løn, de tillidsvalgte, attraktive arbejdspladser, herunder operationer, uddannelse, arbejdsmiljø og kommunikation, som alle supplerer det overordnede udgangspunkt, er vigtige fokusområder, som skal forme arbejdsprogrammet.

CS Hovedbestyrelse har leveret input til emner, som arbejdsgruppen har taget stilling til i deres drøftelser, ligesom hovedbestyrelsen også er kommet med kommentarer til arbejdsprogrammet løbende i processen.

Attraktive arbejdspladser

Indledning

Forsvaret forventes at vokse over den kommende kongresperiode i takt med, at forsvarsbudgettet øges kraftigt. Det stiller store krav til forsvarets evne til fortsat at kunne rekruttere og fastholde medarbejdere. Forsvaret er i hård konkurrence med resten af arbejdsmarkedet om at skaffe de bedste kollegaer, og det er derfor vigtigt, at Forsvaret bliver en mere attraktiv arbejdsplads, som formår at tiltrække det nødvendige antal medarbejdere til fremtidens mange opgaver.

Formål

CS ønsker at være en indflydelsesrig medspiller i arbejdet for at gøre Forsvaret til en mere attraktiv arbejdsplads. Som fagforening har CS en solid viden om, hvad kollegaerne ønsker, og det er vores pligt at arbejde for, at disse ønsker og anbefalinger bliver bragt videre i systemet. Dette afsnit udstikker rammerne for CS' politiske arbejde i forhold til at gøre Forsvaret til en mere attraktiv arbejdsplads for vores medlemmer.

Medarbejderen i fokus

Forsvarets opgaveløsning afhænger af medarbejderne. Vores kollegaer skal være uddannede til opgaven, og de skal have den nødvendige erfaring til at varetage de opgaver, de skal løse. Det betyder, at Forsvaret skal være bedre til at fastholde og udvikle medarbejderne. CS vil arbejde for, at det bliver mere attraktivt at bruge nogle af sine bedste arbejdsår i Forsvaret. Det gøres blandt andet ved at påvirke politikerne til at indføre nye kontraktformer, lave civile uddannelsesordninger og andre fastholdende tiltag.

CS skal arbejde for, at der drages omsorg for alle medarbejdere, uanset hvor de befinder sig i deres arbejdsliv. CS vil arbejde for, at Forsvarsministeriets område får en gennemgående personelpolitik, som dækker alle arbejdslivets faser og danner en mere optimal sammenhæng med privatliv og karriere. En politik, der både tager hensyn til den helt unge medarbejder og dennes prioriteter, men også en familierpolitik, der tager hensyn til medarbejdere med børn, samt arbejde for, at senior-

politikken fra 2021, der tager højde for karriereudfordringer og fastholdelse hos de mest erfarne kollegaer, bliver velintegreret og anvendt i hele koncernen.

Mere kvalitet i karriereudviklingen

Kan en medarbejder se en klar retning for sin karriere, vil det automatisk virke motiverende og være medvirkende til at karrieren i Forsvaret varer lidt længere. CS skal arbejde for, at der kommer mere kvalitet i de individuelle fokussamtaler for medarbejdere i Forsvaret. Herunder, at samtalelederen har det rette kompetenceniveau. CS skal arbejde for, at Forsvaret har lokale medarbejdere med kompetence til bred karrierevejledning. Derudover vil CS arbejde for at det nuværende ansøgningssystem evalueres grundigt.

En karriereudvikling med mere kvalitet kræver, at der kontinuerligt arbejdes med at udvikle nye muligheder for at udvikle sine kompetencer. CS bør derfor arbejde for, at vores medlemmer har de bedste muligheder for at uddanne sig til deres militære opgave og udvikle sig i deres karriere, både horisontalt og vertikalt. Det kan for eksempel være ved at skabe en mulighed for at gå fra militære til civile stillinger i Forsvaret eller i sidste ende på det øvrige arbejdsmarked gennem en uddannelsesordning, og det kan være forbedrede muligheder for systematisk kompetenceudvikling til et højere funktions- og/eller fagligt niveau.

Forenkling af hverdagen

CS skal fortsat arbejde for, at medlemmerne har de bedst mulige vilkår for at løse deres opgaver. Det betyder blandt andet, at der skal være tilstrækkeligt materiel og udstyr til rådighed for løsning af kerneopgaverne og til uddannelse, øvelser og træning. Der skal ikke lægges for mange administrative forhindringer ind i opgaveløsningen. CS mener, at en forenkling af hele det administrative område, med udgangspunkt i medarbejdernes forhold, kan have en effekt i forhold til at gøre dagligdagen som ansat i forsvaret bedre og mere gnidningsfri, hvilket vil øge jobtilfredsheden og i sidste ende fastholdelsen af medarbejdere.

Arbejds miljø

Indledning

Arbejds miljøarbejdet er en central opgave for CS. Arbejds miljøet er grundlaget for, at tjenestestederne fungerer, og den enkelte medarbejder trives. CS arbejds miljøpolitik (bilag 2) er retningsgivende for arbejdet for at sikre, både det enkelte medlems sundhed og trivsel på arbejdspladsen, og en velfungerende arbejdsplads. Et velfungerende arbejds miljø bør være funderet i virksomhedskulturen og understøttes af korpsånden. Det bør sikre, at vores medlemmer kan udføre arbejdet sikkert og sundt – og at det målrettede forebyggende arbejds miljø er en naturlig del af det daglige arbejde.

Formål

Arbejds miljøpolitikken i bilag 2 beskriver, hvordan CS i samarbejde med tillidsvalgte, medlemmer og arbejdsgiver samt øvrige parter vil arbejde for medlemmernes sundhed og sikkerhed på ministerområdets mange og forskelligartede arbejdspladser.

Hovedpunkter fra politikken

CS fokuserer på samarbejdet om arbejds miljø, herunder at styrke samarbejdet mellem arbejds miljørepræsentanter og tillidsrepræsentanterne i afdelingerne for at styrke indsatsen for det lokale arbejds miljø. CS arbejder målrettet med at understøtte samarbejdet mellem arbejds miljørepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne i CS-afdelingerne ved dialog, uddannelse og ved fællesarrangementer og informationsdeling.

Forebyggelse har særligt fokus på at undgå, at medlemmer rammes af alvorlige arbejdsulykker og dårligt helbred med baggrund i arbejdsforholdene. CS søger at påvirke forebyggelsen strategisk gennem arbejdet i arbejds miljø- og samarbejdssystemet.

Væsentlige arbejds miljøområder kan koordineres og behandles i et udvalg nedsat af CS Hovedbestyrelse.

CS har særligt fokus på krænkende adfærd. Krænkende adfærd er ikke acceptabelt og skal forebygges gennem kulturændringer. Når der opstår sager, skal CS kunne støtte både den krænkede og den udpegede krænker gennem tillidsrepræsentanterne eller/og gennem CS faglige sekretariat.

CS' udgangspunkt er at sikre retssikkerheden for medlemmerne, og undersøge om der er levet op til chefan svaret om at handle og håndtere, herunder baggrundsafsøge anklager/sager om krænkende adfærd. CS ser gerne sager løst på lokalt niveau og i forhold til den policy, som samarbejdsudvalget og arbejds miljøorganisationen har udviklet. Nogle sager har en alvorlighed, som ikke kan håndteres lokalt. De skal overgives til relevante myndigheder.

CS vil i arbejdet med krænkende adfærd indtænke brugen OPRK-ordningen, hvor medarbejdere udpeget af samarbejdsudvalgene er uddannet til at støtte de involverede i bl.a. sager om krænkelser, herunder, hvis begge parter ønsker det, kunne etablere og facilitere mæglingsseancer. Tillidsrepræsentanterne kan ligeledes anvende OPRK for at få rådgivning, når de står med en sag, og har behov for sparring. CS vil understøtte de tillidsvalgte ved at etablere videndeling om gældende bestemmelser, vejledninger og forebyggelsesværktøjer, samt ved udvikling af håndteringsvejledning/folder.



Uddannelse

Indledning

Uddannelsesområdet har stor opmærksomhed i hele samfundet. Den digitale udvikling, automatisering og nye teknologier stiller store krav til medarbejdernes omstillings- og udviklingsparathed, og jobområder udvikler sig i et stadigt hurtigere tempo. For at være på kant med denne udvikling, er det afgørende, at CS medlemmer hele tiden har mulighed for at uddanne sig og udvikle kompetencer. Hvad end det er til deres stilling i Forsvaret eller til en karriere på det civile arbejdsmarked.

Formål

CS skal arbejde for at løfte uddannelsesniveaue hos særligt vores operativt ansatte medlemmer. Helt overordnet vil CS køre i to uddannelsespolitiske spor: Fra ufaglært til faglært samt en mere struktureret tilgang til efter- og videreuddannelse.

Fra ufaglært til faglært

Flere af CS' ufaglærte medlemmer skal have mulighed for en faglært uddannelse, der er anvendelig på resten af arbejdsmarkedet. Forsvaret bør benytte de muligheder, der allerede eksisterer i forhold til at opkvalificere medarbejdere. Derfor skal CS arbejde for bredere anvendelse af AMU-systemet i Forsvaret, idet systemet fungerer og er anerkendt på det øvrige arbejdsmarked, og samtidigt være med til at klarlægge andre uddannelsesmuligheder, der understøtter mulighederne for at få en faglært- eller anden civilt anerkendt uddannelse.

Efter- og videreuddannelse

Forsvaret bør anvende det civile uddannelsessystem, hvor det giver mening. Både i forhold til, hvordan systemet anvendes på det øvrige arbejdsmarked, men også i forhold til den enkelte medarbejders opgaver og tjenesteforløb. Uddannelse bliver mere og mere vigtig, og det giver den enkelte medarbejder større jobtilfredsstillelse og bedre karrieremuligheder, hvis man har bevis på sine kompetencer. Derfor arbejder CS for at forbedre mulighederne for både horisontale og vertikale udviklingsmuligheder for alle medlemmer.

Derudover vil CS arbejde for at harmonisere vilkårene for videre- og efteruddannelse til kerneopgaven, så medlemmerne i videst muligt omfang har samme vilkår for at kunne tage uddannelse indenfor deres kernekompetencer. CS anerkender, at det aldrig vil være muligt at lave en hundrede procent ligestilling af uddannelsesvilkårene, idet der er meget stor forskel på både uddannelse og opgaver i de forskellige myndigheder, men det må være sådan, at hele medlemsgrupper er afskåret for at uddanne sig, fordi vilkårene ikke tillader det.

Uddannelse til graderne

I forbindelse med forsvarsforliget 2018 blev det besluttet at omlægge videreuddannelsen for befalingsmandsgruppen. Man nedlagde Videreuddannelsestrin 1 og videreuddannelsestrin 2 for mellemledere og indførte en Militær Akademiuddannelse (MAU), men der er stor forskel på uddannelsens betydning for udnævnelse på tværs af værnene. CS ønsker, at Forsvaret genindfører et formelt uddannelseskraft til oversergent- og seniorsergentgraden i alle værn. Det er vores vurdering, at det udvander graderne for befalingsmandsgruppen, hvis videreuddannelse ikke er nødvendigt for at avancere. CS ønsker en mere systematiseret og strukturel tilgang til videre- og efteruddannelse for befalingsmandsgruppen, hvor man hele tiden ved, hvad der forventes af én, og hvor det er helt naturligt, at man uddanner sig til næste karrieretrin sideløbende med tjenesten i Forsvaret.

Fokus på kerneopgaven

Det er ganske enkelt altafgørende for Forsvaret, at medarbejderne er dygtige nok til den vigtige opgave, der skal løses. CS skal arbejde for, at Forsvarets medarbejdere har den uddannelse, der skal til, inden de sendes ud på opgaver. Det er ofte et spørgsmål om prioritering, der gør, at man ikke har mulighed for at uddanne tilstrækkeligt, fordi der er andre opgaver, der skal løses. Her skal CS presse på for at sikre, at der hele tiden uddannes til Forsvarets kerneopgave, og at uddannelsen er tilstrækkelig og af en kvalitet, der gør, at medarbejderne føler sig trygge i deres opgaveløsning. CS arbejder for en kontraktform i Forsvaret, der vil gøre det muligt at uddanne sig til det civile arbejdsmarked efter kontraktudløb, så medarbejderne kan have fuld fokus på kerneopgaven, mens de er i Forsvaret. Vel vidende, at de får støtte til en civil anerkendt uddannelse efterfølgende.

Nationale og internationale operationer

Indledning

Forsvarets opgavekompleks er under hurtig forandring. Vejen fra Expeditionary Force konceptet til opbygning af et forsvar til beskyttelse af eget nærområde betyder, at CS' medlemmer oplever en intensiveret indsats i dagligdagen med operationer både nationalt og internationalt relateret til den ændrede sikkerhedsstruktur i Europa. Det udfordrer på en række områder, herunder udstyr og materiel, arbejdstid, honorering, frihed/tid, arbejdsmiljø, og meget mere. Der er behov for, at der opnås stringens i forhold til aftalerne på ovenstående områder. CS indgår gerne i et arbejde, som kan styrke gennemskueligheden og anvendelsen af aftalekomplekset.

Formål

Her skitseres CS handlinger i forhold til medlemmerne, om de er udsendte i missioner, sejler i turnus på Nordatlanten, indgår i enheder på højt beredskab til udsendelse eller på anden måde understøtter de operative opgaver nationalt som internationalt.

Kommunikation og sagsbehandling

CS deltager i størst muligt omfang i møder med medlemmerne før og efter internationale udsendelser for at give og modtage information, herunder tilsikre at der er valgt/vælges tillidsrepræsentanter på missionerne.

CS prioriterer henvendelser fra udsendte, da disse ofte er underlagt sværere kommunikationsmuligheder, ligesom sagsbehandlingen kan have betydning for medlemmets indsats på missionen/under sejladsen.

CS opretholder en central procedure for særlige hændelser, der iværksættes ved henvendelse fra Forsvaret, når CS medlemmer såres eller mister livet.

Vilkår og arbejdsmiljø

CS ser det som en vital forudsætning for løsningen af de operative kerneopgaver, at der er en robust bemanning med det rigtige udstyr og materiel til rådighed.

CS deltager i udvalg og fora relateret til nationale og internationale operationer og benytter muligheden til at skabe indflydelse på udviklingen i og om opgaverne og missionerne både politisk og teknisk.

CS arbejder for, at forebyggelse af fysiske og psykiske skader i både internationale og nationale operationer er prioriteret højt i Forsvaret. CS fokuserer på, at fysisk og psykisk sårede soldater hjælpes til en værdig tilværelse, herunder en tilpasset erhvervskarriere, der nødvendigvis ikke skal foregå i Forsvaret. CS vil arbejde for, at ved skader opstået under løsning af nationale operationer initieres samme indsats, som hvis skaden sker i en international mission, herunder at relevante veterantiltag kan benyttes til personel, der løser nationale operationer udenfor Danmarks grænser.

CS vil arbejde for, at kompetencer opnået ved internationale/nationale operationer synliggøres og er anerkendte på det øvrige arbejdsmarked og i uddannelsessystemet.

CS arbejder for, at sikkerhed, arbejds- og opholdsmiljøer, herunder lejrfacilliter er prioriterede områder.

CS skal til stadighed fokusere på udsendelsesperiodernes længde, således at medlemmerne opnår sammenhæng mellem tjeneste og privatliv

CS har fokus på ydelsesforholdene, herunder optjeningsbetingelsernes anvendelse og arbejder for retfærdighed i ydelserne. CS vil videst muligt omfang undgå at binde overenskomstmidler i ikke permanente ydelser for deltagelse i internationale/nationale operationer.

Veteraner med særlige behov og pårørende

CS vil i sit arbejde fokusere på at skabe de bedste muligheder for alle veteraner. Arbejdet for veteraner med særlige behov foregår i mange spor og med mange interesser involveret, derfor vil CS søge at integrere tiltag i Veterancenteret, således der bliver en rød tråd i tiltagene, som udsendte og deres familier nemmere kan overskue. Veterancenteret er ikke i stand til at koordinere alle tiltag, herved kan det være nødvendigt for CS at indgå i andre samarbejdsformer.

Pårørende er en meget vigtig faktor, og de bør derfor indtænkes i alle tiltag, som iværksættes for at støtte, anerkende og hjælpe.

Løn

Indledning

Løndannelsen i CS overenskomster er historisk betinget gennem prioriteringer og forhandlingsresultater skabt gennem tiden. CS' krav til løndannelsen indgår i CO10 arbejde med at udtage krav til det centrale forhandlingsniveau, hvor fordelingen af overenskomstmidler til central og decentral forhandling prioriteres og forhandles mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg. CS medlemmernes ønsker til tillægsgivelsen, herunder harmonisering, er således i første omgang afhængig af forhandlede puljer til decentral løndannelse.

En del af løndannelsen foregår løbende ved lokallønsforhandlinger af tillæg og engangsvederlag, her er det som udgangspunkt tillidsrepræsentanterne, som forestår de lokale forhandlinger. CS understøtter disse forhandlinger, hvis det efterspørges.

På Statens område skal der indgås ny overenskomst med fornyelse den 1. april 2024. Frem mod denne vil medlemmernes krav til den nye overenskomst bearbejdes i CS-afdelingerne og senere af CS Hovedbestyrelse, før kravene udtages til bearbejdelse i CO10. Udtagne krav vil derefter indgå i centrale forhandlinger eller indgå i forhandlinger vedrørende CS Organisationsaftale.

Formål

Arbejdet med løndannelsen foregår både centralt i CS og decentralt ved tillidsrepræsentanterne. For at understøtte dette arbejde vil kendskabet til generelle prioriteringer samt det processuelle være vigtige parametre, som fremgår af arbejdsprogrammet.

Lønudvalg

CS arbejder for, at der oprettes lønudvalg på rette niveauer. CS anser lønudvalg som vigtige at etablere som organ for drøftelser af processer og prioriteringer vedrørende udmøntningen af lokale lønmidler. Det er også lønudvalgets opgave at drøfte, hvordan udkommet af lokale lønforhandlinger præsenteres. CS' holdning er, at forhandlingsresultater bør gøres tilgængelige for alle ansatte i forhandlingsområdet.

Lokal lønforhandling

CS tillidsrepræsentanter udfører et stort og meget synligt arbejde, når der foregår lokale lønforhandlinger. CS bør understøtte efterspørgslen af kompetencer til lønforhandling hos tillidsrepræsentanterne, herunder ved oprettelse af kurser og vedligeholdelse af best practice procedurer til lokale lønforhandlinger. Det er vigtigt, at tillidsrepræsentanterne har adgang til de nødvendige data indledningsvist for at kunne forberede sig på forhandlingen. CS vil understøtte tillidsrepræsentanter, hvor dette ikke gør sig gældende.

Lokal udmøntning

Det er CS holdning, at lokale lønmidler overvejende bør anvendes til faste tillæg, mens udmøntning i engangsvederlag har lavere prioritet.

Lavest lønnede løftes

CS prioriterer muligheder for at løfte de lavest lønnedes lønniveau. Dette er led i en langstrakt strategi, hvor lønforskelle opstået ved prioritering af højere lønnede udjævnes.

Sammenhæng mellem løn og kompetencer

Løn bør afspejle medarbejderens kompetencer og uddannelse. Tilegner man sig særlige kompetencer til at bestride en bestemt stilling, bør det også kunne afspejles i lønniveauet.

Overenskomstforhandlinger

CS Hovedbestyrelse vil arrangere inddragelsesprocesserne vedrørende kommende overenskomstforhandlinger på Statens område. Processerne udmeldes til CS-afdelingerne så betids, at den lokale medlemsinddragelse kan finde sted.

Tillidsvalgte

Indledning

CS tillidsvalgte omfatter både tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og afdelingsformænd. Som tillidsvalgt er man medlemmernes umiddelbare kontakt til CS, og det er derfor vigtigt, at CS' tillidsvalgte er uddannede til at løse de opgaver og udfordringer, de møder i deres hverv. CS politik vedrørende tillidsvalgte kommer primært til at involvere tillidsrepræsentanten, fællestillidsrepræsentanten og afdelingsformand, da arbejdsmiljørepræsentanterne og samspillet med øvrige tillidsvalgte er beskrevet i bilag 2.

Formål

CS tillidsvalgte er medlemmernes daglige kontakt med CS. Vi bør have en klar retning for, hvad vi forventer af en tillidsvalgt, ligesom de tillidsvalgte skal være bekendte med deres opgaver og ansvar. Det er derfor nødvendigt, at der gennem hele kongresperioden arbejdes med rollen som tillidsvalgt i CS, ligesom CS skal sørge for, at emnet også sættes på dagsordenen overfor arbejdsgiver.

Rollen på arbejdspladsen

CS har en forventning om, at CS tillidsvalgte medvirker til at gøre arbejdspladsen til en attraktiv og udviklende arbejdsplads. De tillidsvalgte bidrager til, at der er en positiv atmosfære og bør til stadighed have en formel og uformel konstruktiv dialog med ledelsen. Tillidsvalgte skal ses som en troværdig samarbejds- og sparringspartner for ledelsen, og CS ønsker også, at man i sit tillids-hverv opbygger relationer til de øvrige personelgrupper og -organisationer på arbejdspladsen/tjenestestedet. CS vil desuden arbejde for, at der altid er en tillidsvalgt med i ansættelsesprocesser på arbejdspladsen/tjenestestedet.

Den tillidsvalgtes rolle for medlemmerne

Tillidsvalgte har både rolle som rådgiver, vejleder og forhandler af medlemmernes lokale forhold. Medlemmerne bør derfor aldrig være i tvivl om, hvem deres lokale tillidsvalgte er, og de skal ydermere have så meget tillid til vedkommende, at han/hun er den naturlige sparringspartner i forbindelse med afklaring af deres forhold. CS ser gerne, at de tillidsvalgte er i stand til at håndtere problemer så tæt på medlemmet som muligt. I det omfang den lokale tillidsvalgte ikke kan løse faglige forhold lokalt, ses det som en naturlig ting, at han/hun søger vejledning ved sine tillidsvalgte kollegaer eller efterfølgende i det faglige sekretariat i CS.

Nye kollegaer på CS' aftaleområde skal altid introduceres for CS og for deres lokale tillidsvalgte, og den lokale tillidsvalgte skal sørge for, at et potentielt medlem ved præcis hvilke fordele, der er ved at være medlem i CS.

CS anser det som en naturlig ting, at tillidsvalgte deltager konstruktivt og aktivt i de CS-møder, konferencer og kongresser, som han/hun inviteres til.

CS' ansvar overfor tillidsvalgte

CS vil arbejde for, at tillidshvervet til stadighed er attraktivt og betydningsfuldt. Dette gøres blandt andet ved at understrege vigtigheden af tillidsvalgtes rolle og betydning for arbejdspladsen. For at en tillidsvalgt kan varetage sit tillidshverv, er det vigtigt, at vedkommende er klædt på til det. CS skal give tillidsrepræsentanter, afdelingsformænd og fællestillidsrepræsentanter adgang til de nødvendige værktøjer, herunder bestemmelses- og forvaltningsgrundlag, indgåede aftaler med mere, samt faglig sparring. Derudover tilbyder CS forskellige uddannelses tilbud til de tillidsvalgte, så der hele tiden er mulighed for, at nye tillidsvalgte kan klædes på, og at de mere erfarne kan få opdateret deres viden.

BILAG 1

CS' mission, vision og værdigrundlag

Mission

CS værner om fællesskabet ved at bistå det enkelte medlems interesser over for arbejdsgiver
 CS værner om medlemmerne hele livet i en konstruktiv ånd og med en respekt for indgåede aftaler
 CS leverer stærk faglig rådgivning kombineret med lokal tilstedeværelse på den enkelte arbejdsplads

Vision

En stemme for alle ansatte i det danske forsvar

Motto

Sammenhold styrker

Værdier

Værdi	Hvad betyder det?	Hvad gør vi?
Ansvarsbevidst	Ansvarsbevidsthed handler om, at den politiske ledelse, ansatte og tillidsrepræsentanter er deres ansvar bevidst og til enhver tid agerer derefter.	<ul style="list-style-type: none"> - Vi udviser respekt for alle involverede parter. - Vi er bevidste om, at organisationens handlinger i dag påvirker fremtiden. - Vi handler samvittighedsfuldt for fællesskabet.
Dialogbaseret	CS kommunikerer i åbenhed med medlemmer, arbejdsgivere og det omkringliggende samfund.	<ul style="list-style-type: none"> - Vi lytter og prioriterer individuel kommunikation. - Vi udveksler synspunkter og søger konstruktive løsninger. - Vi er tydelige og nærværende over for medlemmer og samarbejdspartnere.
Offensiv med omtanke	CS søger indflydelse og er en organisation i bevægelse.	<ul style="list-style-type: none"> - Vi er omstillingsparate og udvikler os. - Vi er forudseende og handler rettidigt. - Vi sætter en politisk dagsorden.
Anstændig	CS møder medlemmer og omverdenen med respekt.	<ul style="list-style-type: none"> - Vi fokuserer på trivsel og tryghed. - Vi udviser solidaritet. - Vi bygger på sammenhold blandt alle medlemmer.

BILAG 2

Arbejds miljøpolitik for CS i kongresperioden 2022-2026

INDLEDNING

Arbejds miljøarbejdet er en central opgave for CS.

Arbejds miljøet er grundlaget for, at tjenestestederne fungerer, og den enkelte medarbejder trives. Vores arbejds miljøpolitik er retningsgivende for arbejdet for at sikre, både det enkelte medlems sundhed og trivsel på arbejdspladsen samt en velfungerende arbejdsplads. Et velfungerende arbejds miljø bør være funderet i virksomhedskulturen og understøttes af korpsånden.

CS arbejds miljøarbejde tager afsæt i vilkårene for den enkelte medarbejders arbejde og et godt arbejds miljø. Det bør sikre, at vores medlemmer kan udføre arbejdet sikkert og sundt – og det gode forebyggende arbejds miljø er en naturlig del af det daglige arbejde.

Overordnet har arbejdsgiveren ansvaret for sundheden og sikkerheden på tjenestestederne. Mere specifikt har lederen på de forskellige niveauer ansvar for medarbejderens trivsel og udvikling, hvorfor arbejds miljøopgaven skal løses i samarbejde mellem ledelsen og medarbejdere. Det kræver, at vores medlemmer har indflydelse på og viden om reglerne for deres arbejdsliv gennem en effektiv arbejds miljøorganisering. Konsekvenserne af et dårligt arbejds miljø er velkendte og mange, blandt andet dårlig trivsel, øget sygefravær, frafald fra Forsvaret og mistet arbejdskraft.

FORMÅL

Arbejds miljøpolitikken beskriver, hvordan CS i samarbejde med tillidsvalgte, medlemmer og arbejdsgiver samt øvrige parter vil arbejde for medlemmernes sundhed og sikkerhed på ministerområdets mange og forskelligeartede arbejdspladser.

SAMARBEJDE OM ARBEJDS MILJØ

Arbejds miljø er funderet i lov og aftaler.

Arbejds miljøloven og Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed er grundlaget for samarbejdet om arbejds miljø. I ministeriets område udgør Forsvarsministeriets Arbejds miljøstrategi som godkendt af Hovedsamarbejdsudvalget, FPSBST 061-1 Bestemmelse for Arbejds miljøvirksomheden og Samarbejdsaftalen i Staten grundstenene for arbejds miljøarbejdet.

CS udøver indflydelse på relevante arbejds miljøområder ved deltagelse i Fagbevægelsens Hovedorganisations Arbejds miljøpolitiske Udvalg, herunder i arbejdsgrupper nedsat af udvalget.

CS udøver indflydelse på informationsmaterialer og vejledninger om arbejds miljø rettet mod Forsvaret gennem medlemskab af og arbejdet i Branchefællesskaberne for Arbejds miljø, BFA 5 Service og Turisme.

CS udøver indflydelse på medlemmernes arbejds miljø gennem samarbejdssystemet og arbejds miljøorganisationen.

I CS koordineres og behandles væsentlige arbejds miljøområder i et udvalg nedsat af CS Hovedbestyrelse.

CS OG ARBEJDS MILJØREPRÆSENTANTEN

Det lokale arbejds miljøarbejde foregår i arbejds miljøgrupperne, hvor arbejds leder og arbejds miljørepræsentant løser opgaverne indenfor det område de dækker. CS søger at informere de registrerede arbejds miljørepræsentanter om nyheder og kompetenceudviklingsmuligheder ved udsendelse af nyhedsbreve. CS arbejder målrettet med at understøtte samarbejdet mellem arbejds miljørepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne i CS afdelingerne ved dialog, uddannelse og f.eks. ved at arrangere fællesarrangementer og informationsdeling.

CS ser muligheden for yderligere at understøtte arbejds miljøarbejdet gennem medlemmer, som har andre funktioner indenfor arbejds miljøarbejdet, herunder arbejds ledere, arbejds miljøinspektører, arbejds miljørådgivere og arbejds miljøkoordinatorer.

CS bør arbejde for ensartet tilgang til nyvalgte tillidsvalgte.

FOREBYGGELSE

CS' arbejde, med at sikre et godt arbejds miljø for vores medlemmer, sker blandt andet ved at sætte fokus på udviklingen af en forebyggende arbejds miljøkultur. Det kan gøres f.eks. ved at anvende eksisterende viden fra arbejdsskadesager, og viden om hvad der forårsager sygefravær.

CS bør have fokus på de områder, som vi ved kan skabe arbejds miljøproblemer, og hvor indsatsen kan gøre en forskel. Især bør vi have fokus på forebyggende arbejde vedrørende materiel, støj, indeklima, skelet/muskelskader, psykiske skader, krænkende adfærd og natarbejde.

CS bør arbejde med dokumentationsproblematikken af små hændelser, som aldrig registreres hos arbejdsgiver, men hvor summen af disse senere kan give helbredsmæssige problemer.

VIDEN & UDDANNELSE

CS bør tage udgangspunkt i den nyeste viden inden for arbejdsmiljøet – og hvor det er muligt tages udgangspunkt i forskningsbaseret viden. Vi bør sørge for at udbrede kendskab til relevante materialer på Branche-fællesskabet for Arbejdsmiljøets site.

Vi bør anvende eksisterende viden blandt andet om vores medlemmers arbejdsskader – og afsked på grund af sygdom som følge af arbejdsmiljøet m.v.

Arbejdsmiljøet skal indgå som en del af uddannelsen af de centrale aktører, valgte og ansatte i CS.

Uddannelsen skal sikre en høj grad af viden og vidensdeling for at kunne optimere samarbejdet om arbejdsmiljøet.

Vi arbejder for, at arbejdsmiljø indgår på relevante uddannelser i Forsvaret.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Det psykiske arbejdsmiljø er positivt, hvis det fører til trivsel, udfordringer, udvikling og arbejdsglæde. Det er negativt, hvis det fører til dårlig trivsel, stress, sygdom og udbrændthed.

Mange CS-medlemmer befinder sig til tider i ekstreme situationer, som kan belaste det psykiske velbefindende lang tid efter belastningsperioden. Det er derfor nødvendigt, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø også rummer forebyggelse før, under og efter udsendelse, herunder fokus på udvælgelseskriterier, styrket bevidsthed om belastningsfaktorer og udbredelse af Best Practice erfaringer som nogle eksempler.

Når der derudover arbejdes med psykisk arbejdsmiljø, bør man have fokus på:

- Hvordan arbejdet organiseres og tilrettelægges
- Indholdet i arbejdet
- Samarbejdet mellem kollegerne
- Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne
- Nul krænkelserkultur

Det er en proces at skabe og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø. Det forudsætter, at ledere og medarbejdere løbende samarbejder omkring det.

Der findes mange metoder til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Det gælder om at finde netop den model, der passer til den enkelte enhed og de konkrete udfordringer, der kan være. Vi bør i CS kunne give både ledere og medarbejdere støtte og vejledning omkring det psykiske arbejdsmiljø.

Nedenstående forhold kan have stor betydning for et bedre psykisk arbejdsmiljø blandt medarbejderne:

- Indflydelse på eget arbejde
- Rolleklarhed omkring arbejdet
- Social støtte fra kolleger og ledelse
- En stor social kapital

FYSISK ARBEJDSMILJØ

Forsvaret er en arbejdsplads, som skal fungere 24/7/365, og hvor opgaveløsningen foregår i alle tre dimensioner og ikke kun i Danmark. Det stiller krav til at indtænke forebyggelses- og beskyttelsesforanstaltninger i skiftende som i stationære scenarier og miljøer.

Vores medlemsgruppe udsættes for mange forskellige påvirkninger indenfor det fysiske arbejdsmiljø såsom:

- Støj
- Fald, glid og snuble
- Overbelastninger af skelet, muskulatur, led og sener
- Natarbejde
- Stor arbejdsbelastning gennem lang tid (indvirker også på det psykiske arbejdsmiljø)
- Arbejdspladsindretning og sikkerhedsforanstaltninger
- Kemiske forhold

Det er vigtigt til stadighed at have fokus på det fysiske arbejdsmiljø i samarbejde med ledelsen og i de relevante udvalg og organisationer, der arbejder med området. Som med det psykiske arbejdsmiljø bør CS kunne støtte og vejlede medarbejdere og ledere om det fysiske arbejdsmiljø.

INDSATSOMRÅDER

CS arbejder for, at arbejdsmiljøindsatsen følger den politiske aftale fra 2019 på arbejdsmiljøområdet, som gennem trepartsaftale sætter mål for nedenstående indsatsområder frem til 2030.

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

Samtidigt udøver CS et stærkt samarbejde med arbejdsgiver og øvrige organisationer i forhold til de brancherettede mål, hvor Forsvaret er udpeget til at gøre en særlig indsats indenfor arbejdsulykker og indenfor psykisk arbejdsmiljø. Og skal i samarbejde med organisationerne udvikle arbejdspladsnære foranstaltninger, som kan medvirke til opnåelse af de stillede reduktionsmål og forebyggelsesmål.

Ovenstående indsatsområder tilsidesætter ikke indsatsen inden for andre områder, men danner rammen for, hvor en ekstra indsats skal lægges i forhold til arbejdsmiljøet.

CS vil løbende søge indflydelse på prioriteringen af kommende indsatsområder.

ARBEJDSMILJØ I INTERNATIONALE OPERATIONER

CS bør deltage i udvalg og fora relateret til internationale operationer og benytte muligheden for at skabe indflydelse på arbejdsmiljø i missionerne både politisk og teknisk.

CS bør tilsikre, at forebyggelse af fysiske og psykiske skader i internationale operationer er et prioriteret område i Forsvaret.

CS bør arbejde for, at sikkerhed, arbejds- og opholdsmiljøer, herunder lejrfacilliter er prioriterede områder i danske missionsområder.

CS bør fokusere på, at fysisk og psykisk sårede soldater hjælpes til en værdig tilværelse, herunder en tilpasset erhvervskarriere, der nødvendigvis ikke skal foregå i Forsvaret.

CS bør til stadighed fokusere på udsendelsesperiodernes længde, således at medlemmerne opnår sammenhæng mellem arbejde og privatliv.

BILAG 3

CS kommunikationsstrategi

Indledning

Formålet med CS kommunikationsstrategi er at understøtte det politiske og faglige arbejde i CS. Kommunikationsstrategiens ramme er CS' gældende vedtægter samt det godkendte arbejdsprogram for kongresperioden 2018 – 2022.

CS formand tegner CS udadtil jf. vedtægterne, og det er derfor også CS formand, der har det daglige ansvar for CS kommunikation, med støtte fra det faglige sekretariat i CS. CS Hovedbestyrelse er ansvarlig for kongressens godkendte arbejdsprogram for kongresperioden 2018 -2022.

Kommunikationsstrategien er delt i en intern strategi for kommunikation til og med medlemmerne, samt en ekstern strategi for kommunikation med øvrige interessenter og samarbejdspartnere.

Internt er målsætningen, at CS fremstår tydelig og nærværende over for medlemmerne. Kommunikationen skal understøtte målsætningen om at yde den bedst mulige faglige og politiske støtte til medlemmerne.

Den interne kommunikation skal bidrage til, at medlemmerne og vores tillidsvalgte føler sig informeret og medinddraget i CS politiske og faglige arbejde.

Eksternt er målsætning med CS kommunikation, at den kan sætte den politiske dagsorden indenfor Forsvarsmi- nisteriets ressortområde og være en anerkendt interesseorganisation på den sikkerhedspolitiske scene

Den overordnede vision for CS kommunikation er, at vores kommunikation skal være "en stemme for alle ansatte i det danske forsvar"

Målsætninger

CS skal kommunikere åbent og troværdigt. Det gælder både overfor medlemmer, arbejdsgivere og det omkring- lignende samfund.

CS kommunikation skal være med at understøtte CS' overordnede målsætning om at levere den bedst mulige faglige og politiske støtte til medlemmer og tillidsvalgte.

CS Kommunikation skal gennem skriftlige og digitale platforme understøtte målsætningerne for både den

interne og den eksterne kommunikation, så medlemmerne, tillidsvalgte og eksterne interessenter er opdateret og informeret om de holdninger, synspunkter og konstruktive løsninger, som CS arbejder for.

Dialog med medlemmerne

Den fysiske dialog mellem CS, tillidsvalgte og medlemmer finder sted på medlemsmøder, seminarer og i forskellige arbejdsgrupper. Desuden afholdes der efter behov konferencer, hvor CS Hovedbestyrelse, det faglige sekretariat og tillidsvalgte er repræsenteret. Hvert fjerde år afholdes der jf. vedtægterne ordinær kongres. CS kommunikation har en vigtig rolle i at formidle informationer og konklusioner fra møder, konferencer og CS kongres.

Af hensyn til den interne kommunikation, er det af stor betydning, at CS Kommunikation så vidt muligt informeres om afholdelse af medlemsmøder. Hvis det er muligt, ønsker CS Kommunikation at være til stede ved møder med tillidsvalgte og øvrige interessenter, for herigennem at blive orienteret om hvad der drøftes blandt medlemmerne.

CS er opmærksom på, at der er en særlig udfordring relateret til kommunikation med medlemmer, der er udsendt i internationale stabe og i internationale opgaver. Her anvendes primært en passiv kommunikation, hvor medlemmerne opfordres til at følge med på CS forskellige kommunikationsplatforme. Tillidsvalgte ved internationale stabe inviteres derudover med til konferencer og kongres.

Netværk

CS lægger stor vægt på samarbejdet og dialogen med arbejdsgiver, andre fagforbund og interesseorganisationer. Et samarbejde og en relation, der tager udgangspunkt i CS' motto, Sammenhold Styrker.

Politisk er det en prioritering, at CS Kommunikation har et tæt og veludbygget netværk. Netværket omfatter tillidsvalgte, medlemmer, forsvarrets ledelse, politiske beslutningstagere, andre interesseorganisationer og fagforbund. CS prioriterer en god dialog, konstruktiv debat og et tæt sammenhold i sager, hvor det til hver en tid måtte være muligt.

CS værdier i forbindelse ned kommunikation

CS kommunikationsværdier er følgende:

- Faglighed.
- Synlighed.
- Ansvarlighed.
- Solidaritet.

CS krav til kommunikation

CS kommunikation er altid baseret på

- Ærlighed. CS kommunikerer åbent og ærligt. Troværdighed er den vigtigste styrke, såvel internt som eksternt.
- Åbenhed. Kommunikation er klar, præcis og saglig. Kommunikation skal være faktuel korrekt, og må ikke føre til misforståelser eller uklarhed.
- Dialog. Al kommunikation er baseret på samtale, faktuelle informationer og dialog. CS er imødekommende og lyttende. Desuden skal CS Kommunikation være proaktiv og debatskabende.

Ansvarsfordeling

CS formand sikrer overfor Hovedbestyrelsen, at strategien efterleves og løbende bliver udviklet i takt med, at nye behov og udfordringer identificeres.

Fokusområder

Kontakt til andre medier

CS prioriterer tæt kontakt til såvel Forsvarets som eksterne medier. CS kommunikation skal til stadighed have fokus på at opbygge et godt, velfungerende og ajourført netværk til medierne.

CS stræber efter at være synlig i medierne og arbejder proaktivt for at præge den offentlige debat i respekt for, at vi er en ikke-politisk organisation.

CS formand tilsikrer, at der udarbejdes en plan for håndtering af en uforudset akut situation (krise), der kan skabe unødvendig fokus på CS blandt medlemmer, samarbejdspartnere og medier.

CS Kommunikation skal kunne handle hurtigt døgnet rundt. Alt efter den enkelte opgave eller aktivitet vurderer CS formand, hvilke tiltag, der skal udføres.

Det er ligeledes CS formand, der afgør, hvilke projekter og større politiske beslutninger, der skal kommunikeres ud i dagspressen. Han beslutter i samarbejde med CS kommunikation, hvorledes budskaberne kommunikeres.

I særlige situationer udarbejdes en skriftlig kommunikationsstrategi for hele kommunikationsforløbet, der fordeles til CS Hovedbestyrelse til orientering.

Formanden beslutter, hvem der udtaler sig på CS vegne. Herigennem sikres, at CS har en genkendelig og markant profil i offentligheden.

Alle CS tillidsvalgte forventes at skabe den ønskede offentlighed om deres eget område og det faglige arbejde lokalt, for eksempel i de lokale medier. Dette kan ske i samarbejde med CS kommunikation, der står til rådighed med hjælp og vejledning.

Politiske udmeldinger skal altid initieres af CS formand, om muligt på baggrund af forudgående principielle drøftelser i Hovedbestyrelsen. Til underbygning af politiske udmeldinger, kan det faglige sekretariat i CS give pressen værdifulde baggrunds- og faktuelle informationer inden for de enkelte ansattes ansvarsområde. Disse udmeldinger koordineres med redaktionsudvalget.

Medlemmet i centrum

Den direkte kontakt til medlemmerne er essentiel for CS. Det er derfor afgørende, at tillidsvalgte til stadighed har fokus på at informere CS kommunikation om aktuelle lokale sager. CS prioriterer, at medlemmet er i centrum.

De tillidsvalgte bør sikre, at lokale forhold kommer til CS kendskab. Det skal på alle tidspunkter være muligt at have en direkte kommunikationslinje mellem CS, Hovedbestyrelsen, de tillidsvalgte og det enkelte medlem.

Det er vigtigt, at medlemmerne opfatter kommunikationen som rettidig og relevant. Medlemmerne skal serviceres aktivt og bedst muligt via CS valgte medieplatforme, så de får en umiddelbar og let adgang til alle relevante oplysninger, de måtte have brug for og ønske.

CS prioriterer synlighed i sin kommunikation, og tillid er nøgleordet i al kommunikation.

Medlemmer er altid velkomne til at henvende sig direkte til CS, eller gennem deres lokale tillidsvalgte. CS opfordrer altid det enkelte medlem til at inddrage de lokale tillidsvalgte i, hvad der måtte foregå lokalt, så denne til stadig er velorienteret.

Synlighed på mange niveauer

Kontakten mellem CS, Hovedbestyrelsen, tillidsvalgte og medlemmerne er først og fremmest koncentreret omkring faglige serviceydelser, CS trykte og digitale medier, udtalelser fra formanden og medlemsmøder.

Forsvarspolitik er et højt prioriteret og væsentligt emneområde for CS, og en del af den inden- og udenrigspolitiske debat.

CS skal varetage organisationens og medlemmernes politiske og faglige interesser. Det gøres i et konstruktivt samarbejde med forsvarrets ledelse, politikere, andre faglige organisationer og samarbejdspartnere. Målet er at styrke det faglige fællesskab, og den individuelle stolthed over at være en del af dette fællesskab.

Synlighed er derfor delt op i tre niveauer:

1. Synlighed i den direkte kontakt for og med medlemmerne.
2. Synlighed i forhold til den offentlige debat og politik.
3. Synlighed i forhold til forhandlings – og samarbejdspartnere.

Identitet - vi er CS

De tillidsvalgte er CS ambassadører i det daglige faglige virke. De understøttes af den kommunikation, der gennemføres af CS. CS tilbyder via interne kurser de tillidsvalgte den nødvendige kompetenceudvikling, så de kan løfte denne opgave.

Medier

CS benytter sig af en række medier og platforme i sin kommunikation.

CS Bladet

Bladet skal gengive CS holdninger og synspunkter, være informativt og troværdigt, interessant og vedkommende for læserne. Bladet indeholder derfor en vifte af politiske udmeldinger, nyhedsstof, baggrundsartikler, reportager, portrætter og faglige informationer.

CS Bladet er et vigtigt medie til den brede medlemsskare. Det afspejler og formidler CS grundlæggende værdier og behandler aktuelle problemstillinger i Forsvaret.

Bladet sætter også fokus på den politiske og offentlige dagsorden, og giver medlemmerne mulighed for debat om, hvor Forsvaret skal bevæge sig hen. Derudover skil- drer bladet medlemmernes hverdag og udfordringer.

Bladet henvender sig derudover til arbejdsgivere i Forsvaret, politikere og andre organisationer. Via bladet vil de blive ajourført med CS holdninger og virkeområder, CS interesser og mærkesager.

Det redaktionelle indhold skrives efter de journalistiske principper, og bladet redigeres med udgangspunkt i CS kommunikationsstrategi, og for at profilere CS holdninger og budskaber.

CS Bladet er et højt prioriteret medie, idet det rammer bredt ud til såvel CS medlemmer som politiske beslutningstagere, Forsvarets ledelse og offentligheden.

Digitale medier

De digitale medier (cs.dk samt sociale medier) er en måde at komme hurtigt ud med budskaber til vores medlemmer. CS arbejder ud fra udtrykket "digital first", hvilket betyder at et emne/budskab/artikel altid skal kunne udkomme i digitalt format først, for efterfølgende at blive bredt ud i CS Bladet – gerne med nye vinkler eller uddybninger.

Hjemmesiden

CS Kommunikation har sammen med medlemsservice ansvar for løbende at opdatere cs.dk med løbende opdatering og udvikling. Det er CS Kommunikations opgave at sikre, at indholdet stemmer overens med CS vedtægter, politik og mediestrategi.

Hjemmesiden har to primære målgrupper, hhv. CS tillidsvalgte og CS medlemmer. Den skal være informativ og kunne fungere som et vigtigt værktøj for de tillidsvalgte i forbindelse med deres faglige arbejde. Medlemmerne skal nemt kunne finde relevante faglige og politiske informationer, samt adgang til medlemsservice og medlemsfordele, kontaktpersoner etc.

Eksterne medier og interessenter skal kunne hente opdaterede oplysninger og information om CS.

Hjemmesiden redigeres efter de journalistiske principper og de samme grundlæggende holdninger som CS Bladet.

Sociale medier

CS er, hvor vores medlemmer er, og prioriterer derfor at være repræsenteret på relevante sociale medier. CS er til stede på følgende sociale medier; Facebook, Instagram og Twitter. Gennem disse tre platforme har CS mulighed for at ramme et bredt udsnit af vores medlemmer såvel som andre interessenter.

På Facebook har CS to profiler: en åben virksomhedsprofil for medlemmer og andre interesserede i vores arbejde i CS og en lukket profil for vores tillidsvalgte, hvor de har mulighed for at få den seneste faglige information fra CS' konsulenter, dele erfaringer med andre tillidsvalgte samt få råd og vejledning om deres TR-virke.

På Instagram deler vi typisk billeder og budskaber, ligesom vi forsøger at have en del interaktivt indhold (afstemninger, spørgerunder mm.) Instagram henvender sig typisk til en yngre del af vores medlemsskare, der gerne vil deltage aktivt.

CS benytter Twitter til kortfattede politiske budskaber.

CS Kommunikation holder øje med udvikling af andre digitale platforme, som vil kunne anvendes, såfremt de er relevante for vores målgrupper.

Anvendelse af de sociale medier er omfattet af CS journalistiske principper.

CS INFO

CS Kommunikation er ansvarlige for at udsende CS INFO til vores afdelinger og tillidsvalgte. CS INFO indeholder aktuelle oplysninger, aftaler, kommentarer til de tillidsvalgte. CS INFO skrives i et format, der gør, det umiddelbart kan hænges op på tjenestestederne.

CS INFO udgives efter behov.

Kontakt

CS Kommunikation kan kontaktes på via forskellige kanaler.

- Telefonisk kontakt
- E-mail
- Sikrede e-mail
- Via Facebook og øvrige sociale medier

Handlingsplan

Kommunikationsstrategien implementeres af sekretariatet efter godkendelse i Hovedbestyrelsen. Kommunikationsstrategien revideres på første hovedbestyrelsesmøde efter hver ordinær kongres.





BILAG 4

Deltagere i arbejdsgruppen

Hovedbestyrelsesmedlem Randi Nørgaard Hæstrup, Valggruppe Beredskabsstyrelsen
Hovedbestyrelsesmedlem Lars Dalsgaard, Valggruppe Søværnet
Hovedbestyrelsesmedlem Esben Keisig, Valggruppe Hæren
Hovedbestyrelsesmedlem Ronni Pedersen, Valggruppe Flyvevåbnet
Hovedbestyrelsesmedlem Morten Tving, Valggruppe Civil

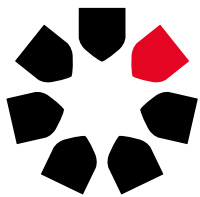
Afdelingsformand Berit Dahl, Helicopter Wing Karup
Afdelingsformand Anita Ørskov Hansen, Søværnskommandoen
Afdelingsformand Ulla Sølvsten, Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse
Afdelingsformand Mads Dam, Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, MIL
Afdelingsformand Claus Guttorm Toft Madsen, Air Control Wing
Afdelingsformand Arne Elvis Fuglsang, Livgarden
Afdelingsformand Andreas Lindved Timm, Aalborg Kaserne
Afdelingsformand Kell Lythje Andersen, Kongsøre
Afdelingsformand David Hegelund Thomsen, Beredskabsstyrelsen Nordjylland

Næstformand Finn Karlsson
Formand Jesper Korsgaard Hansen

Fra CS sekretariat:

Sekretariatschef Finn Henry Bengtsen
Kommunikationskonsulent Jane Munk
Specialkonsulent Bjarne Kehr





Centralforeningen for Stempersonel



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