

Centralforeningen
for Stampersonel

Beretning

2022-2026



SAMMENHOLD STYRKER
Centralforeningen for stampersonel



Indholdsfortegnelse

Forord	6	Overenskomstforhandlinger	26	CS faglige arbejde	38	CS Pension	54
		OK24	26	Faglig voldgift (FV 2023 1324)	38	Overordnede rammer og ledelse	54
CS hovedbestyrelse	8	OK26	27	Brug af Force majeure	39	Udviklingen på de finansielle markeder	54
CS hovedbestyrelse i kongresperioden 2022 – 2026	8			Brug af Egentlig militærtjeneste	39	Resultat og afkast i 2025	57
Fire år med en næstformand	9	Internationalt samarbejde	30	Operative tjenesterejser	40	Omkostninger og basiskapital	57
Mødevirksomhed i CS Hovedbestyrelse	9	EUROMIL	30	Arbejdstid under uddannelse	40	Produkter og investeringsvalg	57
		CS og EUROMILs historie	30	Sne- og ambulanceberedskab	41	Organisation og samarbejdet mellem CS	
Underudvalg og arbejdsgrupper	10	EUROMIL i dag	30	Funktionsvederlag	41	og CS Pension	57
Uddannelsespolitisk udvalg	10	EUROMILS bestyrelse	31	Dom om tilbagebetalingssager efter fejl			
Arbejdsmiljøpolitisk udvalg	12	Nordisk samarbejde	31	i tidsstyringssystemet	42	CS Forsikringer	58
Udvalg vedr. CS organisationsstruktur	14			Arbejdsskader	42	Obligatorisk medlemsforsikring – Tegnet i Tryg	58
Arbejdsgruppe Politisk Arbejdsprogram 2026 – 2030	15	CS Huset	32	Jura, disciplinærsager og auditør	42	Sundhedsforsikring – Tegnet i Tryg	58
		Nyt domicil i Codanhus	33	Forsvarets auditørkorps/disciplinærsager	43	Gruppelivsforsikringer	
CS politiske arbejde	16	Farvel til Herning-kontoret	33	Sygefravær	43	– Tegnet i Forenede Gruppeliv (FG)	59
Medlemsmøder	16						
CS rolle i CSU og HSU	16	Kontakten med afdelingerne		IT, digitalisering og informationssikkerhed	44	Forsvarets A-kasse	60
Møder på Christiansborg	16	– Medlemskonsulenterne har fingeren på pulsen	34	Datasikkerhed	44		
Strategisk samarbejde og netværk	16	Missionsorienteringer og hjemkomstmøder	34	CS hjemmeside	45	Lån & Spar Bank	62
CS i CO10	18	Rekrutteringsmøder	34				
CS i FH	18	Bisidderopgaver	35	CS Kommunikation	46	Låneforeningen TJM	63
		Lokale lønforhandlinger og uenighedsforhandling	35	Hvorfor ændre noget, der har eksisteret siden 1967?	46		
Store politiske dagsordener og milepæle	20	Støtte og vejledning til tillidsvalgte	35	Digital omstilling og flere formater	46	Forbrugsforeningen af 1886	64
CS aftryk på Forsvarsforliget	20	Internationale operationer	35	Vokseværk på de sociale medier	47		
Lønstrukturkomité og trepartsaftale om løn	20			Nye kommunikationskonsulenter med digitalt fokus	47	CS PlusKort	65
Lønanalyse og lønløft	21	Uddannelse af tillidsrepræsentanter i CS	36				
Indførelse af civil uddannelsesordning	22	TR Grundkursus	36	Veteranområdet	48		
Ny værnepligt	23	Forhandlerkursus	36				
Flere faglærte CS medlemmer	23	Temadage om håndtering af sager		CS Ferieboliger	52		
Karriereplaner og omsorg for medarbejderen	24	om krænkende adfærd	37	Interesseforeningen	52		
Ressortoverførelsen af Beredskabsstyrelsen	24			Lodtrækning	53		
Opfølgning på arbejdsprogrammet 2022 - 2026	25			Nye ferieboliger i ind- og udland	53		



SAMMENHOLD STYRKER



Forord

Kongresperioden 2022-2026 har budt på store forandringer for CS og vores medlemmer.

I juni 2023 blev der vedtaget et nyt forsvarsforlig, som på flere måder adskiller sig fra de forrige. Forliget løber helt frem til 2033, og har til formål at genopbygge og opruste hele Forsvaret. Der er brugt over 350 milliarder kroner på Forsvaret i forligets første år, og det forventes, at der skal bruges endnu mere.

I CS er der også sket forandringer. Ved sidste kongres fik vi en næstformand, som har brugt perioden på at få et solidt fodfæste i organisationen. Vi er flyttet til nye kontorer, har ændret hele vores kommunikation og er godt i gang med et generationsskifte i både det faglige sekretariat og den politiske ledelse.

Det betyder blandt andet, at denne kongresperiode er den sidste med undertegnede i formandsstolen. Efter 20 år er det på tide at gå på pension og give fanen videre til en ny formand. Det har været en enorm ære at arbejde for vores medlemmer i så mange år, og jeg er stolt af de resultater, som vi i fællesskab har skabt. Sammen. Stærkere. For hinanden.

Den skriftlige beretning beskriver det politiske og faglige arbejde i CS siden sidste ordinære kongres i november 2022, samt de organisatoriske ændringer og justeringer, der har været i perioden.

Redaktionen er afsluttet 1. juni 2026.

Den mundtlige beretning, der præsenteres på kongressen den 30. oktober 2026, dækker udviklingen fra den 1. juni 2026 og frem til kongressen.

God læselyst.

Jesper Korsgaard Hansen
Formand Centralforeningen for Stampersonel



JESPER KORSGAARD HANSEN
CS formand



Vi er flyttet til nye kontorer, har ændret hele vores kommunikation og er godt i gang med et generationsskifte i både det faglige sekretariat og den politiske ledelse.



CS Hovedbestyrelse

CS hovedbestyrelse er den øverste politiske ledelse mellem to kongresser. CS formand og næstformand står for den daglige politiske ledelse af CS og har det overordnede ansvar for foreningen. Sammensætningen af hovedbestyrelsen er vedtægtsmæssigt sikret, så den politiske ledelse altid er repræsentativ i forhold til medlemskredsen. CS hovedbestyrelse i kongresperioden 2022 – 2026 Ved den ordinære kongres 19. november 2022 blev følgende hovedbestyrelsesmedlemmer valgt:

Formand

Jesper Korsgaard Hansen

Næstformand

Ronni Pedersen

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Flyvevåbnet

Kristian Helth Berthelsen

Flemming Lassen

Berit Dahl

Michael Gerhard Kassner

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Hæren

Esben Keisig

Mads Dam

Martin Ramsdal Pedersen

Andreas Lindved Timm

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Søværnet

Lars Dalsgaard

Jesper Samming (Finn Bæk Karlsson udtrådte i 2025)

Anders Johnsen

Anita Ørskov Hansen

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Civile

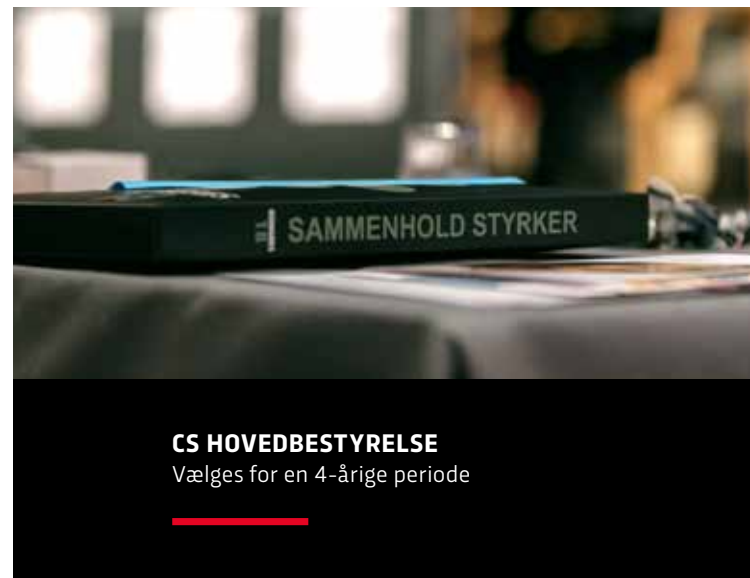
Knud Simon Hovmann Andresen

Morten Tving

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Beredskabet

Ulrik Mosekjær

Randi Nørgaard Hæstrup



FIRE ÅR MED EN NÆSTFORMAND

CS ændrede vedtægter i 2022, og ved den ordinære kongres samme år blev Ronni Pedersen valgt som næstformand i CS. Tro mod vedtægterne er det nu både CS formand og CS næstformand, der tegner foreningen. CS næstformand har brugt den første del af kongresperioden på at få et solidt fodfæste i det politiske arbejde, og han har i perioden fået flere poster og særlige politikområder under sig. Herunder uddannelse og arbejdsmiljø, som er vigtige dagsordener i CS i både den nuværende og kommende kongresperiode. Derudover har næstformanden overtaget CS plads i det Centrale Samarbejdsudvalg (CSU).

MØDEVIRKSOMHED I CS HOVEDBESTYRELSE

Hovedbestyrelsen har i kongresperioden afholdt gennemsnitligt otte årlige hovedbestyrelsesmøder. Derudover er der afholdt tre konferencer. Hovedbestyrelsen er desuden blevet indkaldt til ekstraordinære bestyrelsesmøder, når der har været behov for drøftelser og beslutninger, der ikke kunne vente til næste ordinære møde. For eksempel under forhandlingerne til OK26.

Hovedbestyrelsesmøder i CS kører efter en fast dagsorden, hvor medlemmerne først får en orientering fra formanden, næstformanden og sekretariatschefen. Herefter er der drøftelser og beslutningstagen til diverse dagsordenpunkter. Der tages altid referat fra hovedbestyrelsesmøderne, og disse referater sendes til afdelingsformændene.

Hovedbestyrelsesmøderne afholdes som udgangspunkt i CS domicil i København og er med fysisk tilstedeværelse.



Underudvalg og arbejdsgrupper

I kongresperioden har der været nedsat en række udvalg og arbejdsgrupper under hovedbestyrelsen.

UDDANNELSESPOLITISK UDVALG

Udvalget blev nedsat efter hovedbestyrelsesmødet den 25. maj 2023. Hovedopgaven for udvalget var at følge op på de uddannelsespolitiske målsætninger, der var besluttet på CS Kongres 2022, komme med input til drøftelser i hovedbestyrelsen samt sikre, at følgende uddannelsespolitiske temaer fra det politiske arbejdsprogram blev holdt i fokus:

- Flere ufaglærte medlemmer skal have en faglært uddannelse, der er anvendelig på resten af arbejdsmarkedet.
- Afsøge muligheder for CS medlemmers faglige udvikling inden for det civile uddannelsessystem.
- Arbejde for, at der er tilknyttet uddannelse til udnævnelser i Forsvaret.
- At der er optimale forhold for at uddanne sig, så CS medlemmer har den uddannelse, der skal til, inden de sendes ud på opgaver.
- At der laves relevante udviklingsplaner og kvalitative udviklingssamtaler, understøttet af realkompetenceafklaringsforløb for alle medlemmer.

Derudover har det uddannelsespolitiske udvalg haft fokus på kompetenceudvikling og udnyttelse af mulighederne i den "nye" faglærte aftale, der blev aftalt ved OK24.

Korporaluddannelsen for Flyvevåbnet og Søværnet

På kompetenceudviklingsområdet har der været særlig fokus på oprettelsen af korporaluddannelsen for Søværnets og Flyvevåbnets konstabler. På baggrund af henvendelser fra medlemmerne gik CS - i samarbejde med Søværnet og Flyvevåbnet - i gang med at undersøge mulighederne for at oprette en uddannelse, der i modsætning til den eksisterende, skulle være mere rettet mod de to værns behov.

CS kontaktede herefter UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole. I samspil med dem fik CS oprettet en mentoruddannelse, der giver medlemmerne en række formelle kompetencer, der er forudsætningskabende for en udnævnelse til korporal. På sigt er det planen, at uddannelsen også skal tilbydes til Beredskabsstyrelsen. De første uddannelser er gennemført med gode tilbagemeldinger fra de to værns "fyrtårne".

Opkvalificeringspulje og CS' uddannelsessite

Udvalget har fokus på at mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling bliver brugt. I forbindelse med aftalen om en ny kontraktform med ret til civil uddannelse, blev der også aftalt en opkvalificeringspulje til de allerede ansatte, som hverken er ansat på K35 eller som tjenestemand. Opkvalificeringspuljen på 900 millioner kroner har til formål at give den enkelte mulighed for en civilt kompetencegivende uddannelse.

I den forbindelse blev udvalget opmærksom på, at CS medlemmer fandt det vanskeligt at navigere i det civile uddannelsessystem og se mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling. CS gik igen i dialog med UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole og fremlagde nogle ønsker i forhold til indhold og muligheder på et uddannelsessite. UCL leverede en god løsning, hvor der kan bookes en individuel vejledning med en vejleder. Sitet er tilgængeligt på vores hjemmeside og er for alle, der søger rådgivning om uddannelse og kompetenceudvikling. Løsningen er så god, så Politiforbundet og HKKF har valgt at benytte det til deres medlemmer.

Ufaglært til faglært

Ved OK24 blev kriterierne for at få faglært tillæg forenklet, udvidet og indskrevet i overenskomsten. Det betyder, at det faglærte tillæg i dag kan gives til ansatte med en godkendt erhvervsuddannelse på kvalifikationsniveau 4 eller 5, der bestrider en faglært stilling.

Med den "nye" faglærte aftale åbnede der sig muligheder for at flytte flere af CS medlemmer fra ufaglært til faglært. Der er i udvalget fuld opmærksomhed på, at der arbejdes på at flytte endnu flere af vores specialister fra ufaglært til faglært. Her kan uddannelsessitet også være et skridt på vejen, da der er mulighed for at få en samtale om en realkompetencevurdering.

Niveau fastsættelse af sergentuddannelsen

Når sergentuddannelsen i Forsvaret ikke er niveaufastsat i Den Danske Kvalifikationsramme for Livslang Læring, kan det skabe usikkerhed om uddannelsens faglige niveau og kompetenceindhold. Det kan gøre det vanskeligere for både arbejdsgivere og uddannelsesinstitutioner at vurdere og anerkende de kompetencer, som sergenter opnår gennem uddannelsen. Derudover kan manglende niveaufastsættelse begrænse mulighederne for merit, videreuddannelse og en smidig overgang til det civile arbejdsmarked.

En niveaufastsættelse af sergentuddannelsen vil tydeliggøre uddannelsens læringsudbytte og skabe større anerkendelse af de kompetencer, som sergenter besidder. Det vil styrke mulighederne for merit og videreuddannelse samt gøre kompetencerne lettere at omsætte til civile uddannelses- og karriereforløb. Samtidig vil det understøtte mobilitet på arbejdsmarkedet og bidrage til, at Forsvarets uddannelser bliver mere sammenlignelige med øvrige nationale og internationale uddannelser.

Civil lederuddannelse

Udvalget har haft fokus på HR-initiativet omkring ledelsesudvikling for civile medarbejdere, da de formelle krav til uddannelse ikke længere er en del af overenskomsten. Det er vigtigt, at man udnytter mulighederne i kursuskatalogets kompetencepakker, så man rammer de kurser, der understøtter det lederniveau, man er på.



SAMMENHOLD STYRKER

Centralforeningen for stampersonel

ARBEJDSMILJØPOLITISK UDVALG

Udvalget blev nedsat efter hovedbestyrelsesmødet den 25. maj 2023. Hovedopgaven for udvalget var at følge op på den Arbejdsmiljøpolitik, der blev besluttet på CS Kongres 2022, komme med input til drøftelser i hovedbestyrelsen samt sikre, at følgende arbejdsmiljøpolitiske temaer fra det politiske arbejdsprogram blev holdt i fokus:

- Understøtte CS tillidsvalgtes arbejde med arbejdsmiljø gennem vidensdeling, vejledninger og forebyggelsesværktøjer, samt ved udvikling af håndteringsvejledning/folder.
- Styrkelse af det lokale arbejdsmiljø gennem et stærkt samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.
- Forebyggelse af arbejdsulykker og dårligt helbred med baggrund i arbejdsforholdene.
- Forebyggelse af krænkende adfærd og sikring af den enkeltes retssikkerhed i sager, der omhandler krænkende adfærd.
- Være opmærksom på andre særlige fokusområder inden for arbejdsmiljø, der skal drøftes politisk. For eksempel i relation til Forsvarsministeriets Arbejdsmiljøstrategi.

Arbejdsmiljøkonsulent

Der er pr. 1. maj 2025 ansat en arbejdsmiljøkonsulent som erstatning for Bjarne Kehr.

Arbejdsmiljøudfordringer truer Forsvaret

CS indgik i 2025 samarbejde med HK Stat, Dansk Metal, HKKF, Dansk El-Forbund, Malerforbundet, 3F, Teknisk Landsforbund og HOD om en fælles politisk indsats på arbejdsmiljøområdet.

Gennem dette samarbejde fik CS og de øvrige organisationer identificeret og synliggjort de væsentligste arbejdsmiljøudfordringer i Forsvaret og deres betydning for Forsvarets evne til at løse sine opgaver. Arbejdet havde særligt fokus på konsekvenserne af nedslidte bygninger, dårligt indeklima, skimmelsvamp samt utilstrækkelige værksteds-, laboratorie- og træningsfaciliteter.

Derudover udarbejdede gruppen anbefalinger til, hvordan arbejdsmiljøet kan forbedres gennem langsigtede investeringer, permanente løsninger og systematisk vedligeholdelse. Fokus var på at styrke medarbejdernes arbejdsforhold, øge fastholdelsen af personel, sikre højere kvalitet i opgaveløsningen og understøtte udviklingen af et mere moderne, bæredygtigt og kampdygtigt Forsvar.

Arbejdsmiljøuddannelse

Udvalget har arbejdet for, at arbejdsmiljø indgår på relevante uddannelser i Forsvaret. Der har løbende været et samarbejde med AMI (arbejdsmiljøinspektør) og kursusleder på forvaltningsmodul i sektion for efteruddannelse på Forsvarsakademiet. Derudover har udvalget indledt et samarbejde med CJA (center for HR-jura og arbejdsmiljø). Status ved beretningens deadline er, at der bliver undervist i arbejdsmiljø på uddannelserne, men det er ikke struktureret endnu.



CS har i samarbejde med FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelse) udbudt kursus i systematisk arbejdsmiljøarbejde og stresshåndtering.

Styrkelse af samarbejde

Styrkelse af samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter er et kontinuerligt arbejde. For at styrke samarbejdet har udvalget blandt andet sørget for, at nyhedsbreve med nyheder og kompetenceudviklingsmuligheder (konferencer, kurser og information) bliver udsendt til både arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøledere og tillidsrepræsentanter med henblik på at styrke interessen og opkvalificere medlemmerne og holde dem orienteret.

Krænkende adfærd

OPRK (Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte) er blevet indtænkt i forhold til krænkende adfærd. Fra 1. maj 2026 har OPRK en halv times undervisning på CS TR-kursus. Samarbejdet med OPRK indebærer også, at CS skal være repræsenteret på grundlæggende OPRK-kursus.

Uddannelse af tillidsvalgte

CS har i samarbejde med HKKF og FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelse) udbudt kursus i systematisk arbejdsmiljøarbejde og stresshåndtering, begge dele er afsluttet. Derudover er arbejdet med en arbejdsmiljøtemadag er sat i værk, og når indholdet er fastlagt, vil uddannelsen blive udbudt til både arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøledere og tillidsrepræsentanter.

Velkomstpakke til nyvalgte AMR

Udvalget har også arbejdet for, at alle nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter, der bliver anmeldt til CS, skal have en velkomstpakke med relevante materialer. Dette punkt er udvidet til at også at omfatte anmeldte arbejdsmiljøledere. Derudover får alle, der har fået velkomstpakken, også et opkald fra CS arbejdsmiljøkonsulent. Fremover planlægges det også, at der følges op på alle tidligere anmeldte arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere med et opkald.

Der vil blive sendt en liste ud til fællestillidsrepræsentanter med de arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere, der er anmeldt hos CS, med henblik på at styrke samarbejdet mellem de tillidsvalgte.



Vidste du at:

CS blev stiftet den 3. juli 1967, men bygger på militære foreninger og klubber med rødder helt tilbage til slutningen af 1800-tallet.



Vidste du at:

CS har gennem tiden udviklet sig gennem fusioner, bl.a. med CS Redningsberedskabet i 2004 og Forsvarets Civil-Etat i 2014.

UDVALG VEDR. CS ORGANISATIONSSTRUKTUR

I forbindelse med vedtagelsen af nye standardvedtægter for CS afdelinger på kongressen i 2022 blev det besluttet, at hovedbestyrelsen i kongresperioden skulle evaluere CS organisatoriske struktur.

Udvalget vedr. CS organisationsstruktur blev nedsat efter hovedbestyrelsesmødet den 25. maj 2023. Udvalget havde til hovedopgave at evaluere CS organisatoriske struktur, og – afhængig af resultatet – at fremlægge forslag til den fremadrettede organisatoriske struktur ved kongressen i 2026 ud fra følgende punkter:

- Med baggrund i den afdelingsstruktur, der blev vedtaget kongressen i 2010, skal udvalget analysere, hvorvidt CS organisatoriske struktur stadig er tidssvarende, fleksibel og demokratisk.
- Udvalget vurderer, om der er behov for at udarbejde et forslag til en ny organisatorisk struktur for CS.
- Behandle indstillinger vedr. oprettelse eller nedlæggelse af CS afdelinger.
- Udarbejde anbefalinger vedrørende den organisatoriske struktur, der efterfølgende skal behandles og besluttes i hovedbestyrelsen.

CS politiske struktur har været et tilbagevendende tema på kongresserne i 2010, 2014, 2018 og 2022. Af samme årsag fandtes der allerede analyser og baggrundsmaterialer. Erfaringerne fra de tidligere udvalg og de efterfølgende behandlinger på kongresserne 2014 -2022 betød, at udvalget valgte ikke at "nytænke" hele CS struktur. De fire forudgående arbejdsgrupper vidste nemlig, at der var nogle strukturelle forudsætninger, som ikke blev ændret fra kongres til kongres.

Udvalget mente derfor ikke, at tiden var moden til et større opgør med organisationsstrukturen i CS og valgte i stedet at fokusere på følgende områder fra udvalgets kommissorium.

Standardvedtægterne

Udvalget drøftede behovet for en opdatering af de standardvedtægter for CS afdelinger, som kongressen vedtog i 2022. En eventuel opdatering skal godkendes på den ordinære kongres i 2026. Udvalget diskuterede mulige modeller – afdelinger, klubber eller TR-områder. Konklusionen blev dog, at der pt. ikke er en afdelingsstruktur/model, der var bedre end den nuværende. Udvalget konkluderede derfor, at der til kongressen i 2026 ikke var et akut behov for at opdatere standardvedtægterne.

Genoplivning af den tidligere regionsstruktur

Udvalget drøftede behovet for at genoplive regionsstrukturen. Udvalget konkluderede, at de ikke ville anbefale en genoplivning af denne strukturtype, idet den er meget personbåren og tidligere har vist en meget tydelig sammenhæng mellem, hvem der var tovholder på en region, og hvilke regioner der havde aktiviteter.

Oprettelse og nedlæggelse af afdelinger

Udvalget diskuterede behovet for et udvalg i CS hovedbestyrelse, der tager stilling til oprettelse og nedlæggelse af afdelinger. Udvalget konkluderede, at der ikke er et behov for et stående udvalg. Udvalget anbefalede derfor, at man fortsætter den nuværende praksis, hvor det er hovedbestyrelsen, der godkender oprettelse og nedlæggelse af CS afdelinger.

Afdelingsformandens rolle

Udvalget drøftede forventningerne fra den politiske ledelse til afdelingsformanden og modsat afdelingsformandens forventninger til støtte fra den politiske ledelse og sekretariatet.

Udvalget anbefalede, at der laves en One-pager, der beskriver afdelingsformandens opgaver.

Nye navne til afdelingerne

Udvalget diskuterede muligheden for at gøre de geografibaserede afdelinger mere "genkendelige" ved at skifte navnet til den "dominerende" myndighed på lokaliteten: f.eks. Gardehusarregimentet, Føringsstøtteregimentet, Efterretningsregimentet mv. Udvalget konkluderede, at et navneskifte er en mulighed, som kun kræver en godkendelse af hovedbestyrelsen.

Udvalget afleverede sin endelige indstilling til hovedbestyrelsen på hovedbestyrelsesmøde den 25. september 2025. Hovedbestyrelsen havde en længere drøftelse af indstillingen og drøftelserne, der havde været i udvalget. Hovedbestyrelsen var enig med udvalget i, at der ikke er et behov for at behandle nye standardvedtægter for afdelingerne på den kommende kongres i 2026.



SAMMENHOLD STYRKER

Centralforeningen for stampersonel



Da det var CS formands sidste kongresperiode på posten, blev det besluttet, at CS næstformand skulle sidde for bordenden i arbejdsgruppen.

ARBEJDSGRUPPE POLITISK ARBEJDSPROGRAM 2026 – 2030

Arbejdsgruppen havde til opgave at udvælge og beskrive de politikområder, som CS skal have fokus på i den kommende kongresperiode 2026 – 2030. Da det var CS formands sidste kongresperiode på posten, blev det besluttet, at CS næstformand skulle sidde for bordenden i arbejdsgruppen. Derudover bestod arbejdsgruppen af et hovedbestyrelsesmedlem fra hver valggruppe samt CS formand.

Under udarbejdelsen af arbejdsprogrammet drøftede arbejdsgruppen en række emner med betydning for medlemmernes vilkår. Arbejdsgruppen blev i den forbindelse enige om, at emnerne løn, uddannelse, arbejdsmiljø og øget indflydelse er vigtige fokusområder, som skal forme arbejdsprogrammet. Hvert emne indeholder en række underemner, der definerer problemstillinger, løsninger og målsætninger.

CS hovedbestyrelse er kommet med kommentarer til arbejdsprogrammet løbende i processen. Derudover har arbejdsprogrammets overordnede temaer været præsenteret for CS afdelingsformænd, som har haft mulighed for at give deres feedback ved et dagsseminar i København.



CS politiske arbejde

MEDLEMSMØDER

I kongresperioden har formandskabet deltaget i flere medlemsmøder. Der er tradition for, at CS formand tager på rundtur til afdelingerne for at informere om overenskomstresultaterne, men derudover opfordres CS afdelinger også til at invitere CS formand eller næstformand, når de afholder medlemsmøder. Et tilbud, som mange afdelinger benytter sig af. Medlemsmøderne giver medlemmerne en mulighed for at tale direkte til den politiske ledelse i CS, og samtalerne med medlemmerne giver formandskabet et solidt indblik i, hvad der rører sig på de enkelte tjenestesteder. På medlemsmøderne deltager der også gerne en faglig konsulent samt en medarbejder fra CS kommunikation.

CS ROLLE I CSU OG HSU

I kongresperioden har CS formand haft næstformandsposten i hhv. Hovedsamarbejdsudvalget under Forsvarsministeriet (HSU), hvor Departementschefen sidder på formandsposten, såvel som i Forsvarskommandoens Centrale Samarbejdsudvalg (CSU), hvor Forsvarschefen har formandsposten. I 2025 valgte CS formand at træde tilbage fra sin næstformandspost i CSU og overlade pladsen til forbundsformanden i HKKF. CS næstformand kom ind i udvalget som CS repræsentant.

De respektive samarbejdsudvalg afholder typisk møder kvartalsvis. Derudover afholdes der ekstraordinære møder eller temamøder. Et af de ordinære møder er normalt planlagt med en seminardel, hvor de respektive udvalg dykker dybere ned i et emne.

Forud for møderne i HSU og CSU mødes de faglige organisationer i kontaktudvalg. Her drøfter man holdninger og koordinerer eventuelle fælles indsatser indenfor de emner, der skal drøftes i samarbejdsudvalgene. CS' formand har i perioden været formand for begge kontaktudvalg, men for CSU's vedkommende gav CS stafetten videre til HKKF i 2025.

MØDER PÅ CHRISTIANSBORG

CS formand har i kongresperioden holdt flere møder med politiske ordførere og andre relevante politikere på Christiansborg. Møderne giver CS en mulighed for at drøfte de bekymringer, som vi oplever ude hos medlemmerne, og de foregår ofte under uformelle rammer og uden dagsorden. På møderne kan CS desuden bidrage med konkrete bud på løsninger, som politikerne kan bruge i deres videre arbejde. Møderne giver også CS et indblik i de politiske partiers ambitioner på forsvarsområdet. En viden, som den politiske ledelse kan bruge i det strategiske arbejde for at fremme CS politiske dagsordener til gavn for medlemmerne.

STRATEGISK SAMARBEJDE OG NETVÆRK

CS politiske ledelse har et bredt og stærkt netværk inden for både fagforeninger, Forsvaret, eksperter, medier og andre organisationer. Dette samarbejde bruges til alt fra erfaringsudveksling til at fremme af CS politiske dagsordener. De øvrige militære fagforeninger er oplagte samarbejdspartnere, men organisationer som Politiforbundet, Fængselsforbundet eller Told og Skatteforbundet har også en del lighedspunkter med CS i forhold til medlemmernes udfordringer i opgaveløsningen, og samarbejde og erfaringsudveksling med disse organisationer er til stor gavn for CS politiske ledelse.

Derudover samarbejder CS også med uddannelsesorganisationer som f.eks. UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole, som blandt andet har været med til at udvikle et unikt uddannelsessite for CS.



Møderne giver CS en mulighed for at drøfte aktuelle politiske dagsordener og medlemmernes vilkår.



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 2022, mens Politiforbundets forbundsformand Heino Kegel blev genvalgt til næstformandsposten. CS næstformand har været en del af bestyrelsen siden 2022. 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.

CS I FH

CS var blandt de mange faglige organisationer, der var med til at stifte Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) i 2018. Siden 1. januar 2019 har FH været CS hovedorganisation.

CS er repræsenteret i en lang række udvalg og arbejdsgrupper i FH på både politisk og teknisk niveau. Pt. er CS repræsenteret i følgende udvalg (se næste side):



Med staten som arbejdsgiverpart forhandler C010 generelle løn-, ansættelses- og pensionsvilkår på sine medlemmers vegne.



CS var blandt de mange faglige organisationer, der var med til at stifte Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) i 2018.

FH politiske ledelse	Repræsentant
Kongres 2022 -2026	Jesper Korsgaard Hansen Ronni Pedersen Finn Bengtsen
FH Hovedbestyrelse	Jesper Korsgaard Hansen
FH politiske udvalg	Repræsentant
Forpligtende Fællesskab om Organisering	Ronni Pedersen
Udvalg for Vækst og Velfærd (UVV)	Jesper Korsgaard Hansen
Arbejdsmarkedspolitisk udvalg (AP)	Ronni Pedersen
Arbejdsgruppe om Erhvervsuddannelser (underudvalg til VVB)	Bo Slot Kjær Madsen
Arbejdsgruppe om VEU (underudvalg under VVB)	Bo Slot Kjær Madsen
Arbejdsgruppe om videregående uddannelser (underudvalg under VVB)	Bo Slot Kjær Madsen
Udvalg for Uddannelse og Kompetenceudvikling	Ronni Pedersen
Arbejds miljøpolitiske Udvalg (AMPU)	Ronni Pedersen
Udvalg for Arbejdsret, Ligestilling og EU (ALE)	Mette Lind-Hansen
ALE-følgegruppe for persondataforordningen og GDPR	Mette Lind-Hansen
ALE-arbejdsgruppe vedrørende godtgørelsesniveau i offentlige afskedigelsessager	Mette Lind-Hansen
ALE - Arbejdsgruppe om familie- og ligestilling	Mette Lind-Hansen
ALE-arbejdsgruppe om balance mellem bidrag fra private og offentlige organisationer	Ronni Pedersen
ALE-Arbejdsgruppe om arbejdstid	Jesper Østergaard
FH Arbejdsgruppe om OK-indsatsen	Jane Munk[SL1.1]
FH Referencegruppe vedr. arbejdsskader	Mette Lind-Hansen
FH netværk -Lærlinge og elevers møde med fagbevægelsen	Finn Bengtsen
FH pensionsnetværk	Jesper Korsgaard Hansen Ronni Pedersen Finn Bengtsen



Vidste du at:
CS er Forsvarets største
fagforening med over
9.000 medlemmer.



Store politiske dagsordener og milepæle

I kongresperioden har der været flere store politiske dagsordener for CS. Nogle af dem har haft offentlighedens og mediernes brede interesse, mens andre har været mere interne i forsvarsverdenen. Her er listet nogle af de større politiske milepæle for CS i perioden.

CS AFTRYK PÅ FORSVARSFORLIGET

I sommeren 2023 blev regeringen sammen med et bredt flertal i Folketinget enige om et nyt forsvarsforlig gældende fra 2024 – 2033. Forliget, som består af flere delforlig, har givet flere hundrede milliarder kroner til genopbygning og oprustning af det danske Forsvar.

Forud for forligets indgåelse udarbejdede CS en strategi, som kort fortalt ville sætte medarbejderen i fokus. Hver gang politikere, meningsdannere eller forswarets ledelse talte om indkøb af materiel for milliarder, skulle CS gøre opmærksom på medlemmernes vilkår og manglen på kollegaer. På den måde kunne CS påvirke politikere og meningsdannere til at prioritere medarbejderne i forliget.

Resultatet blev, at der i både første og andet delforlig blev aftalt flere initiativer for fastholdelse af medarbejdere i forsaret. CS aftryk kan ses tydeligt i en del af disse initiativer. Blandt andet i HR-strategien og i indførelsen af en kontraktform med civil uddannelse. Derudover er det CS fortjeneste, at der i forbindelse med andet delforlig blev igangsat en analyse af løn, arbejdsvilkår og incitamenter for de militært ansatte. CS deltog i arbejdet, og den færdige lønanalyse blev offentliggjort i efteråret 2025.

LØNSTRUKTURKOMITÉ OG TREPARTSAFTALE OM LØN

I oktober 2021 nedsatte regeringen en lønstrukturkomité, der havde til formål at kigge nærmere på lønudviklingen i den offentlige sektor. Komiteens konklusioner blev fremlagt i sommeren 2023 og på baggrund af disse, lavede regeringen i 2023 en trepartsaftale om et lønløft til en række centrale velfærdsgrupper, herunder social- og sundhedspersonale, pædagoger, sygeplejersker og fængselsbetjente. Kriteriet for lønløftet var, at det skulle tildeles grupper, der havde særlige udfordringer med fastholdelse og rekruttering. I alt blev der tildelt 6,8 milliarder kroner.

Trepartsaftalen mødte stor kritik, idet den politiske indblanding på lønområdet strider mod den danske model. Parterne var enige om, at der var tale om en engangsforestilling, og at der ikke igen kunne laves lignende aftale om løn på det offentlige område.

CS stillede sig også kritisk over for trepartsaftalen. Udover at aftalen gik imod principperne i den danske model, argumenterede CS for, at Forsvarets personel havde samme udfordringer med fastholdelse og rekruttering, og at Forsvaret også har en samfundskritik funktion, som i CS optik vil give berettigelse til et lønløft.

Lønstrukturkomitéens rapport indeholdt også et idékatalog med muligheder for at udvikle løndannelsen i den offentlige sektor. En af de vigtigste punkter var mere fleksibel løndannelse. Forkortelsen BFL – Bæredygtig og fleksibel løndannelse – blev dermed født, og dermed også et krav om, at der fremover skal flere penge ud til lokal løndannelse. Penge, som skal komme fra de centrale forhandlinger, og dermed være en del af de penge, der normalt går til at fastholde eller udvikle løndannelsen på det statslige område. Noget, som CS ser til med bekymring, da det flere gange er bevist, at ny løn og lokal løndannelse ikke fungerer efter hensigten i Forsvaret.



Lønanalysen siger: Det lave lønspænd mellem funktionsniveauerne giver kun i begrænset omfang mulighed for at hæve basislønningerne for bestemte grupper uden at det har en afsmittende effekt på de øvre niveauer.

LØNANALYSE OG LØNLØFT

Efter trepartsaftalen om lønløft til udvalgte offentlige grupper, intensiverede CS sit arbejde for at få soldaternes løn på den politiske dagsorden. I efteråret 2023 afleverede CS en række forslag til forsvarsministeren med forskellige fastholdende tiltag. Herunder en række forslag til at forbedre medlemmernes løn og tillæg.

I anden delaftale af forsvarsforliget blev det – på CS foranledning – aftalt at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle analysere løn, arbejdsvilkår og incitamenter for de militært ansatte. CS deltog i arbejdet, og den færdige lønanalyse blev offentliggjort i efteråret 2025.

Analysen satte konkrete tal på den fastholdelseskrisen, som Forsvaret står i. I 2024 var personaleomsætningen i staten på 12,7 pct., hvor den for overenskomstansatte konstabler i CS var på 15,9 pct., og for sergenter var 13,8 pct. Når Forsvaret mister en soldat, tager det flere år at uddanne og oplære en ny, så derfor er tallene alarmerende.

Et andet problem, som blev påvist af analysen, er lønspændet mellem de lavere niveauer. Analysen viste en marginal forskel på, hvad man tjener som konstabel, korporal eller sergent. I nogle tilfælde var der ligefrem tale om et negativt lønspænd. For eksempel viste analysen, at en korporal i Hæren tjener mere end en sergent. Det giver ikke motivation til at uddanne sig videre i systemet, hvis lønnen ikke følger med.

Lønanalysen konkluderede også, at man ikke blot kan hæve lønnen for en enkelt gruppe, såsom konstablerne, uden at man også er nødt til at se på det næste niveau, som er sergenter, oversergenter etc.

Derudover viste analysen, at kun 10 procent af de ufaglærte konstabler og 20 procent af de faglærte konstabler i Søværnet og Flyvevåbnet får et personligt kvalifikationstillæg. Et tillæg, som blandt andet gives på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvalitet i opgavevaretagelsen eller af hensyn til fastholdelse og rekruttering. Dette vækker bekymring i forhold til, at man ønsker at sætte flere midler af til lokal løndannelse.

Lønanalysens konklusioner samt et massivt kampagnearbejde fra CS ledte til, at der blev afsat penge til et lønløft til de militært ansatte ved overenskomstforhandlingerne i 2026. Det viste sig dog at være en større udfordring end forudset, idet arbejdsgiver stik modsat anbefalingerne i lønanalysen tillod at lave store lønforbedringer for enkelte grupper, hvilket skabte en skævvridning af hele lønstrukturen.

Problematikken er yderligere beskrevet i kapitlet om overenskomster.



Vidste du at:

*CS er partipolitisk neutral,
hvilket er skrevet direkte
ind i vedtægterne.*

INDFØRELSE AF CIVIL UDDANNELSESORDNING

Som følge af de nedskæringer og effektiviseringer, der blev gennemført i Forsvaret i forbindelse med Forsvarsforliget i 2013, besluttede Forsvaret, at man ikke længere ville gøre brug af K35-kontrakter med den tilhørende ret til civil uddannelse. Det blev ikke skrevet ud af overenskomsten, men Forsvaret valgte i stedet at ansætte på langtidskontrakt uden ret til civil uddannelse.

Lige siden har CS indædt kæmpet for at få den ret tilbage, og der er målrettet blevet arbejdet med politisk interessevaretagelse. Efter 10 års insisterende arbejde lykkedes det i 2025 at få genindført en tidsbegrænset ansættelsesform for konstabel- og sergentgruppen med optjeningsret til uddannelse med løn. Aftalen om en ny kontraktform var en del af anden delaftale under forsvarsforliget, og der blev afsat i alt 2,1 milliarder kroner til formålet.

Forhandlingerne om udmøntningen af forligsteksten fandt sted i 2. halvår af 2024 i Personelkommandoen (PKOM). Arbejdsgivers udgangspunkt for forhandlingerne var, at det kun skulle omfatte fremtidige ansættelser, hvor det for CS var afgørende vigtigt, at allerede ansatte, som ikke havde haft mulighed for ansættelse på K35 eller ansættelse som tjenestemand også blev tilgodeset.

Resultatet blev, at CS den 10. marts 2025 underskrev dels en lokalaftale om tidsbegrænset ansættelse med optjening af ret til uddannelse med løn (K10), dels et enighedspapir om opkvalificering af overenskomstansatte.

K10 kontrakt

Ansættelse på en tidsbegrænset ansættelse med optjening af ret til uddannelse (K10) blev muligt med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2025. Der er tale om en 10-årig tidsbegrænset ansættelse. Under ansættelsen optjenes ret til uddannelse med løn. Efter 4 år optjenes der 12 måneders ret. Efter 6 år i alt 18 måneder, og endelig efter 8 år i alt 24 måneder. Derudover kan den enkelte, mod en reduktion i lønnen, vælge at tilkøbe ekstra ret til uddannelse. Afvikling af ret til uddannelse med løn kan ske på offentlige uddannelser i Danmark i både det ordinære uddannelsessystem og voksen- og efteruddannelsessystemet. Det sker på en særskilt tidsbegrænset ansættelse.

Opkvalificeringspulje

Til allerede ansatte - som ikke har haft mulighed for ansættelse på K35 eller ansættelse som tjenestemand, blev der oprettet en opkvalificeringspulje på 900 millioner kroner. Formålet med puljen er at give den enkelte mulighed for en civilt kompetencegivende uddannelse med henblik på at styrke mulighederne for uddannelse og videre karriere. Enten i Forsvaret eller på det øvrige arbejdsmarked.

Opstarten har været noget træg, og først her i 2026 synes der så småt at være kommet gang i anvendelsen af opkvalificeringspuljen.

Til at følge anvendelsen, af dels den nye ansættelsesform, herunder sikre at den anvendes efter hensigten dels opkvalificeringspuljen, er der nedsat et partsudvalg med Viceforsvarschefen for bordenden og med deltagelse fra CS formand, formanden for HKKF og Personelkommandoen.



CS er positive over for værnepligten. Den er en forudsætning for en mobiliseringsstyrke, samt en effektiv rekrutteringsplatform.

NY VÆRNEPLIGT

CS er positive over for værnepligten. Det er et effektivt rekrutteringsværktøj, og bruges værnepligten rigtigt, kommer den Forsvarets opgaveløsning til gavn.

I forsvarsforliget 2024 – 2033 blev det vedtaget at ændre værnepligten, så den fra august 2026 blev forlænget til 11 måneder fremfor de tidligere fire måneder. Samtidig blev det besluttet at indføre fuld ligestilling i værnepligten mellem mænd og kvinder fra 2027.

Det har længe været et ønske for CS, at værnepligten blev længere end fire måneder, og at den blev brugt mere målrettet og strategisk i forhold til Forsvarets opgaveløsning. Derudover har CS længe argumenteret for, at værnepligten skal være ligestillet, så kvinder og mænd aftjener på samme vilkår og med samme rettigheder og pligter. Sidstnævnte var også et ønske for de værnepligtige selv, da det er ikke til gavn for fællesskabet og korpsånden, når en del af et værnepligtshold har andre vilkår end resten.



SAMMENHOLD STYRKER

Centralforeningen for stampersonel

KARRIEREPLANER OG OMSORG FOR MEDARBEJDEREN

CS har i de forrige kongresperioder haft fokus på, hvordan medlemmerne bedre kan skabe sig en karriere i Forsvaret. Blandt andet ved en mere individuel tilgang til den enkelte medarbejders ønsker. Ved første delforlig af forsvarsforliget 2024 – 2033 blev der vedtaget en ny HR-strategi, hvor CS politiske ambitioner har sat tydelige spor.

Med strategien tager Forsvaret ansvar for medarbejderne og drager omsorg for den enkelte i form af karriereplaner, strategier for fastholdelse og udvikling. Der blev blandt andet udviklet et nyt bemandingssystem, hvori man i højere grad tager hensyn til medarbejdernes ønsker. Noget som CS hele tiden har lagt vægt på er vigtigt, hvis man vil holde på medarbejderne i længere tid.

I første delaftale blev det også muligt at ansætte ufaglært personel fra konstabel- og sergentgruppen som militære lærlinge med løn. CS fik efterfølgende lavet en god aftale, der gør, at man beholder sin grad og sin løn, hvis man bliver lærling efter 12 måneders ansættelse. En aftale, der både efterkommer CS behov og ønsker, såvel som Forsvarets.

RESSORTOVERFØRELSEN AF BEREDSKABSSTYRELSEN

Med det formål at sikre en stærkere tværgående koordinering og et samlet ansvar for håndtering af kriser og trusler mod samfundet, blev Beredskabsstyrelsen i 2024 overført til det nyoprettede Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab (MSSB). Et selvstændigt samfundssikkerheds-ministerium.

I praksis betød det, at alle CS medlemmer i Beredskabsstyrelsen skulle skifte minister og koncern og indgå i en bredere samfundssikkerhedsopgave sammen med bl.a. krisestyring, cybersikkerhed og forsyningssikkerhed.

Det var ikke uden udfordringer. Etableringen af administrativ understøttelse i MSSB trak ud, hvilket betød, at der har manglet tilstrækkelig og klar information fra arbejdsgiver om bl.a. vilkår og konsekvenser af overførelsen for den enkelte medarbejder. Medarbejdere og tillidsrepræsentanter har haft svært ved at få svar på konkrete spørgsmål, og ansvaret for afklaring virkede som om, at det faldt mellem to stole hos hhv. Personelkommandoen (PKOM) og MSSB.

I efteråret 2024 rejste CS spørgsmålet om forhandlingsretten for de overførte medarbejdere. Der blev arbejdet strategisk på at beholde forhandlingskompetencen på Beredskabsstyrelsens område, bl.a. ved i samarbejde med CO10 at indgå i tæt dialog med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (MEDST).

Det blev således relativt tidligt aftalt, at den gældende overenskomst for CS uniformerede personel kunne forlænges frem til udgangen af marts 2026, hvor den eksisterende overenskomst udløb. Ligesom det blev aftalt, at CS og CO10 var de forhandlingsberettigede parter ved OK26. CS og CO10 forhandlede således en ny organisationsaftale på plads for stampersonel i det statslige redningsberedskab under MSSB med MEDST. Aftalegrundlaget svarer i vid udstrækning til det tidligere bilag 3 i den militære organisationsaftale.



Arbejdsprogrammet har overskriften "Det Gode Arbejdsliv", og satte en politisk retning for CS arbejde i perioden.

OPFØLGNING PÅ ARBEJDSPROGRAMMET 2022 - 2026

CS politiske arbejdsprogram 2022 – 2026 blev vedtaget af kongressen i 2022. Arbejdsprogrammet har overskriften "Det Gode Arbejdsliv", og satte en politisk retning for CS arbejde i perioden. Arbejdsprogrammet er delt op i 6 kapitler, som hver især indeholder retning og målsætninger for, hvad CS vil arbejde hen imod i de fire år op mod næste kongres.

- Attraktive arbejdspladser
- Arbejdsmiljø
- Uddannelse
- Nationale og Internationale operationer
- Løn
- TR-virke



SAMMENHOLD STYRKER
Centralforeningen for stampersonel

Initiativer og resultater

Det politiske arbejdsprogram beskriver den politiske retning for CS fremfor klare målsætninger. Alligevel er det værd at nævne et par af de visioner, som er skrevet ind i arbejdsprogrammet, og som er blevet til virkelighed i kongresperioden.

En del af dem står beskrevet i forrige kapitel om politiske milepæle, men der er også flere områder i arbejdsprogrammet, der enten er igangsat eller blevet til konkrete resultater.

Det er blandt andet lykkedes at skabe mere klare karriereveje for CS medlemmer. Både på uddannelsesområdet, hvor Forsvaret i højere grad bevæger sig hen imod nogle faste uddannelseskriterier fremfor individuelle vurderinger. Det er ligeledes lykkedes at få flere medlemmer blev anerkendte som faglærte.

På arbejdsmiljøområdet er der også sat flere initiativer i gang. Ikke mindst ved Forsvarskommandoen, der i sommeren 2023 genstartede FKO Hovedarbejdsmiljøudvalg – HAMU. Udvalget havde ellers ligget i dvale siden før COVID-19. I CS er der i kongresperioden blevet ansat en medlemskonsulent med særlig fokus på arbejdsmiljøområdet, så vi kan yde endnu mere støtte og vejledning til medlemmer, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.



Overenskomstforhandlinger

I kongresperioden har der været to overenskomstforhandlinger i henholdsvis 2024 og 2026. Forhandlingerne i 2026 skilte sig særligt ud, idet der blev afsat en særlig pulje til lønforbedringer til militært ansatte.

OK24

Forhandlingerne i 2024 resulterede i et toårigt overenskomstforlig, der løb fra den 1. april 2024 til den 31. marts 2026. Den samlede økonomiske ramme i CFU-forliget var 8,8 pct., hvoraf en stor del blev udmøntet i reelle lønstigninger. Allerede 1. april 2024 blev der udmøntet 5,89 pct., og den samlede generelle lønstigning i perioden endte med at blive 7,6 pct., mod de forventede 7,4 pct.

- De væsentligste elementer i CFU-forliget:
- Valgfrihed mellem løn og pension af den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct.
 - Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse fra 1,5 pct. til 2,02 pct.
 - Sikring af tillidsrepræsentantens ret til at mødes med nyansatte i arbejdstiden.
 - Muligheden for flere tillidsrepræsentanter på institutioner, der er placeret på geografisk spredte lokaliteter eller institutioner, hvor der er mere end 100 medarbejdere i en medarbejdergruppe.
 - Forbedrede barselsvilkår for den anden forælder.
 - Periodeprojekt om nye lønsystemer med fokus på, hvordan de kan forbedres og videreudvikles.

I CFU-forliget blev der desuden – for første gang i en lang årrække – afsat midler til organisationsforhandlinger. Det betød, at der blev øremærket en pulje, som vores hovedorganisation, Centralorganisationen af 2010 (C010) valgte at anvende på et pensionsprojekt. Det betød, at pensionen for ansatte under vores forhandlingsområde blev forhøjet. På det Civile område til 18,4 pct. For militært ansatte ansat efter den 1. april 2015 samt for stampersonel i Beredskabsstyrelsen til 17,7 pct. og for militært ansatte før den 1. april 2015 til 16,5 pct.

De afsatte midler gjorde også, at der var penge til forhandling ved ”de små borde”, dvs. forhandlingerne mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) og C010 og CS.

På det Civile område, blev der aftalt en forhøjelse af grundlønnen for alle løngrupper på 0,7 pct. Derudover blev aftalen revideret i forhold til uddannelseskrav og dispensationsmuligheder i forbindelse med ansættelse.

På det militære og beredskabsfaglige område blev der også – udover de generelle lønforhøjelser i CFU-forliget – aftalt en forhøjelse af basislønnen. Forhøjelsen udgjorde 0,5 pct.

Derudover blev der på det militære område aftalt flere ting; herunder pension på 17,7 pct. til reserven. Ikke mindst blev kriterierne for at få faglært tillæg forenklet, udvidet og indskrevet i overenskomsten. Det betyder, at det faglærte tillæg i dag kan gives til ansatte med en godkendt erhvervsuddannelse på kvalifikationsniveau 4 eller 5, der bestrider en faglært stilling.

OK26

Overenskomstforhandlingerne i 2026 forløb helt anderledes end ved forhandlingerne i 2024.

Overenskomstperioden blev treårig, hvilket vil sige, at den løber fra den 1. april 2026 til den 31. marts 2029. Den samlede økonomiske ramme i forliget er på 8,7 pct., og de forventede generelle lønstigninger i perioden skønnes at udgøre 6,37 pct.

- Hovedpunkterne i CFU-forliget:
- Særlig pulje til militært personel
 - Styrkelse og forenkling af lokal løndannelse
 - Barns 1. og 2. sygedag udvides til at også at omfatte hjemsendelsesdagen og barnets 3. sygedag
 - Etablering af Fritvalgs Lønkonto
 - Afskaffelse af pligtig afgangsalder for militært personel

OK26 adskiller sig på flere punkter fra tidligere overenskomstforhandlinger, og det skyldes flere forhold.

For det første var der ved CFU-forliget afsat en pulje på 275 mio. kr. til militært personel i Forsvaret. Midler der med udgangspunkt i Forsvarsministeriets lønanalyse, skal understøtte rekruttering og fastholdelse af militært personel.

For det andet, fordi der ikke alene var organisationspuljer til ”de små borde” på CS tre forhandlingsområder (det civile, beredskabsfaglige og militære område), men også en ekstraordinær pulje på 126,6 mio. kr. til det militære område.

For det tredje, fordi CS og C010 ikke skulle forhandle stampersonel i Beredskabsstyrelsen ifm. de militære forhandlinger i PKOM, men forhandle en ny overenskomst for stampersonel i det statslige redningsberedskab under Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab.

For det fjerde, fordi CS og C010 kun underskrev resultatpapirer på to af de tre områder, nemlig det civile og beredskabsfaglige område. Det resulterede i en forhøjelse af basislønningerne på hhv. 0,86 pct. pr. 1. april 2026 for de Civile og 1,01 pct. pr. 1. april 2027 i det statslige redningsberedskab.

For det femte, fordi CS 2. påskedag valgte at forlade forhandlingsbordet på det militære område. Det gjorde vi fordi, at den løsning der lå på bordet gik imod lønanalysen og skævvrider Forsvaret ved kun at tilgodese nogle af soldaterne.

For det sjette, fordi en enig hovedbestyrelse stemte nej til OK26.



HVAD BETYDER SAMMENBRUDET?

At CS valgte at afbryde forhandlingerne betyder ikke, at der ikke foreligger et resultat. Organisationsmidlerne og de særligt øremærkede midler er alle anvendt ud fra de foreløbige resultater, som CS og C010 var nået frem til med Personelkommandoen (PKOM) inden forhandlingerne brød sammen.

- Resultaterne omfatter:
- Genindførelse af en basisløngruppe for sergentelever.
 - Anciennitetsbestemte basisløngrupper for konstabler.
 - Forhøjelse af basislønnen for sergenter og oversergenter.
 - Indførelse af ét befalingsmandstillæg for hele sergentgruppen.
 - Forhøjelse af militærtillægget.



SAMMENHOLD STYRKER
Centralforeningen for stampersonel



Internationalt samarbejde

EUROMIL

EUROMIL er de europæiske soldaters stemme på internationalt niveau. Organisationens 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 forsvarer.

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 OG EUROMIL'S 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, overtog den kommende CS- formand Jørn Kristensen efter en ny generalforsamling i EUROMIL også opgaven som præsident for EUROMIL.

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 næstformand i bestyrelsen sammen med kollegaer fra Belgien, Tyskland, Sverige, Luxembourg, Ungarn, Spanien, 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 varetager de nationale interesser på tværs af Europa.

EUROMILS BESTYRELSE

EUROMILS bestyrelse varetager organisationens forretninger, 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.
- Johan Öhlen, Sverige, 2nd vice president/2. næstformand.
- George Zgardanas, Grækenland, member/medlem.
- Ronni Pedersen, Danmark, member/medlem.
- Christian Schleck, Luxembourg, member/medlem.
- German Gomez Martinez, Spanien, member/medlem.
- Marcell Hajdok, Ungarn, member/medlem.
- Gerard Guinan, Irland, member/medlem.

NORDISK SAMARBEJDE

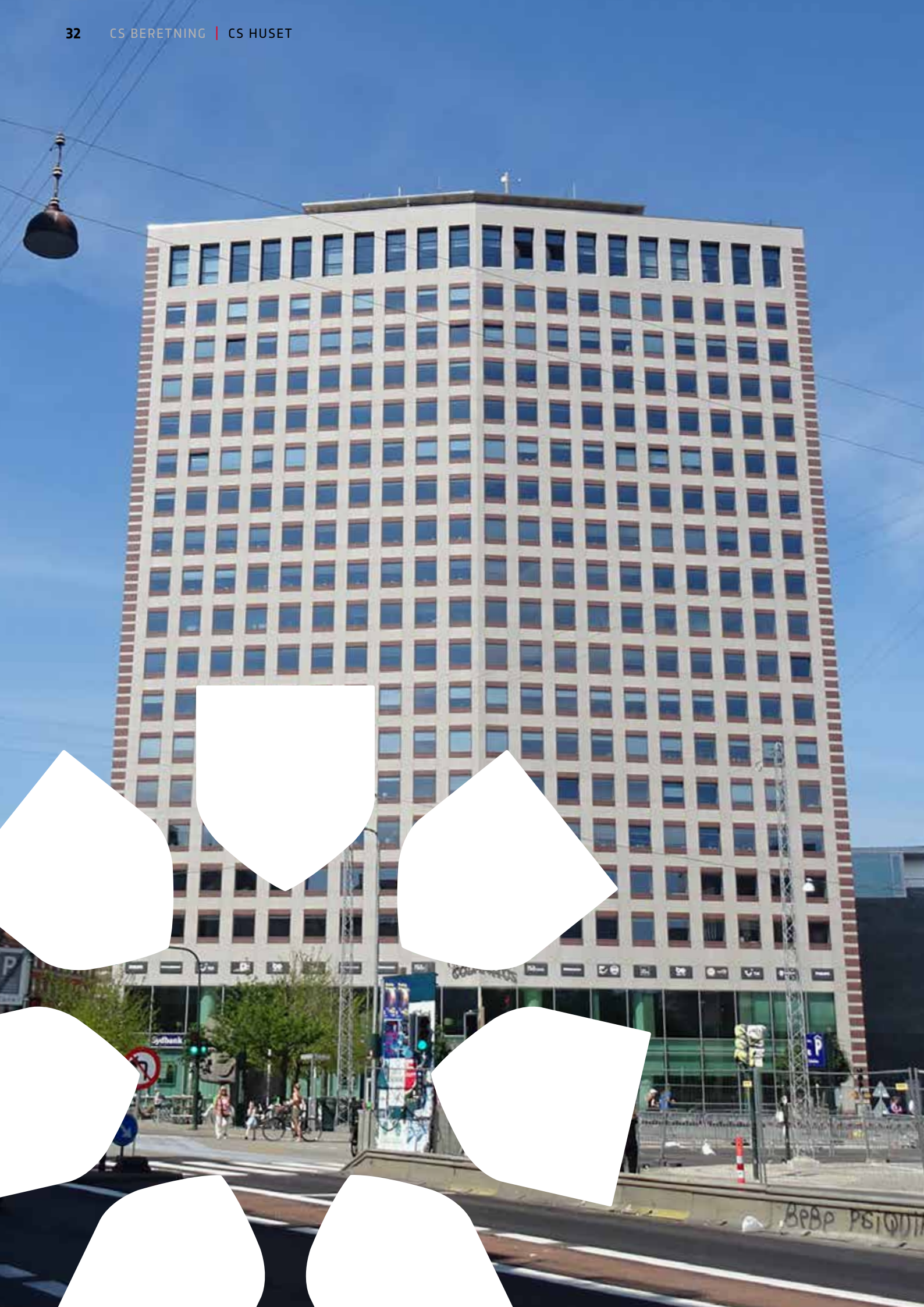
CS deltager i et nordisk samarbejde med faglige organisationer som har civile medlemmer i Forsvaret.

I det nordiske samarbejde deltager følgende fire faglige organisationer:

- Forsvarsförbundet (Sverige)
- Parat (Norge), Finland
- Landsförsvarets Personalförbund(MPHL), Finland
- CS, Danmark

Der afholdes et årligt møde, hvor værtskabet skifter mellem de fire lande. Fra CS er det CS formand, der deltager. Møderne har til formål at dele erfaringer, drøfte relevante problematikker og give en generel status på forsvarsområdet i de forskellige lande.

Efter Sverige og Finlands NATO-medlemskab har organisationerne fra de to lande kunnet trække på erfaringer fra CS og norske Parat i forhold til, hvilke nye arbejdsgange deres medlemmer kan forvente. Derudover har genopbygning af de respektive landes Forsvar fyldt meget på møderne, ligesom man har haft udfordringer med fastholdelse af medlemmer i alle fire lande.



CS Huset

Internt i CS har det været en travl kongresperiode, hvor der er sket store forandringer på både personelsiden og i lokaliteterne. Da en stor del af medarbejderne er gået på pension, er der de seneste fire år sket et naturligt generationsskifte, og både sekretariat og administration er klar til en ny kongresperiode med nye kræfter.

Derudover har CS sagt farvel til satellitkontoret i Herning og er nu igen samlet under ét nyt tag. På Frederiksberg.

NYT DOMICIL I CODANHUS

I efteråret 2025 flyttede CS domicil fra lokalerne i Snorresgade 15 til Codanhus på Gl. Kongevej på Frederiksberg. Der var flere årsager til, at en flytning gav mening.

Der var blandt andet ingen samdriftsfordele ved at bo i Snorresgade, hvilket betød, at CS selv stod for og betalte f.eks. drift, udvikling og årlige opdateringer af økonomi og medlemssystem, hjemmeside og elektronisk sagsbehandlersystem. Disse udfordringer ville kun blive til flere i de kommende år.

I forhold til det faglige område var udfordringen mere et behov for et stærkt fagligt miljø, hvor de forskellige sagsbehandlere kan udveksle erfaringer med faglige medarbejdere i sammenlignelige organisationer

Codanhus huser i forvejen vores nærmeste politiske samarbejdspartnere Politiforbundet på 11. sal og Dansk Told- og Skatteforbund og Tjenestemændenes Låneforening på 10. sal. Foruden en række andre fagforbund – f.eks. Pharmadanmark på 9. sal og Forsikringsforbundet på 8. sal. CS fik mulighed for at leje sig ind i tomme lokaler på 12. sal.



Internt i CS har det været en travl kongresperiode, hvor der er sket store forandringer på både personelsiden og i lokaliteterne.

CS Hovedbestyrelse besluttede på hovedbestyrelsesmøde den 24. april 2025, at CS skulle flytte til Codanhus. Der skulle dog en ombygning af etagen til, før CS kunne rykke ind. Flytningen skete i løbet af oktober og november 2025.

FARVEL TIL HERNING-KONTORET

CS oprettede den 1. august 2017 kontorfaciliteter i Herning. På Herning-kontoret var der som udgangspunkt fire faste medarbejdere, men som følge af COVID-19 fik de medlemskonsulenter, som var tilknyttet kontoret, etableret hjemmearbejdspladser, hvilket betød, at kontoret i Herning ikke længere var en nødvendighed. De prioriterer at deltage i mødeaktiviteter i sekretariatet i Snorresgade.

Den ændrede politiske struktur i CS medførte også, at der ikke længere var behov for at afvikle politiske møder i lokalerne.

Derfor besluttede hovedbestyrelsen i efteråret 2022 at opsigelse lejekontrakten og afvikle kontoret i Herning.

Kontakten med afdelingerne – Medlemskonsulenterne har fingeren på pulsen

I CS er der en fast medlemskonsulent tilknyttet hver af de respektive valggrupper. Ofte har medlemskonsulenten gjort karriere indenfor det værn, som valgruppen repræsenterer. Foruden at bakke op om de tillidsvalgte ude i strukturen, modtager medlemskonsulenterne også mange henvendelser fra de enkelte medlemmer. På et enkelt år har medlemskonsulenterne haft knap 7.300 ind-/udgående telefonopkald og besvaret ca. 3.000 mails.

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

Siden kongressen i 2022 har CS fået ansat fire nye medlemskonsulenter, Arne Elvis Fuglsang for Hæren, Claus Løgstrup for de Civile/Beredskabsstyrelsen, Kristian Yasay Thorbye for Flyvevåbnet og Ronni Krogh Haahr Fornitz for Søværnet. Dermed har CS sagt farvel til Ole Kjær Poulsen, Torben Bratved, Jan Berg Rasmussen og Bo Slot Madsen som var de tidligere medlemskonsulenter.

MISSIONSORIENTERINGER OG HJEMKOMSTMØDER

Missionsorienteringer er en orientering til de medlemmer, der skal udsendes i en INTOPS mission. Orienteringerne finder nu sted ca. fem gange om året. FLF-missionen, som roterer en gang årligt, er delt op i to orienteringer. En i Aalborg og en ved den opstillende kampbataljon. KFOR roterer nu tre gange årligt og orienteringerne foregår kun en gang ved den opstillende myndighed. 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 de bliver oplyst om, at de skal vælge en tillidsrepræsentant, der skal fungere som sådan under den pågældende 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 opstarten af uddannelsen. Her orienterer medlemskonsulenterne om, hvilke fordele og hvilken hjælp, man kan få ved at være medlem af CS.

BISIDDEROPGAVER

Medlemskonsulenterne kaldes ofte ud til bisidderopgaver for medlemmerne. Og oftest er det på tjenestestederne og ved skolerne i forbindelse med kommission.

LOKALE LØNFORHANDLINGER OG UENIGHEDSFORHANDLING

Medlemskonsulenterne yder støtte til lokale lønforhandlinger i den udstrækning, tjenestestederne efterspørger det. I gennemsnit sker det cirka fem gange årligt. Vi forhandler også nylønstillæg til de af vores medlemmer, som skal udstationeres i fx Geilenkirchen, Stettin osv. 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.

Medlemskonsulenterne behandler også uenighedsforhandlinger ved individuelt kvalifikationstillæg og funktionstillæg, hvis der ikke har kunne opnås enighed lokalt ved enhederne. Forhandlingerne foretages ved de respektive niveau 2 myndigheder. En manglende enighed ved niveau 2 kan løftes til en afsluttende forhandling ved Personelkommandoen (PKOM). Antallet af uenigheder ved de lokale forhandlinger sker ikke særlig ofte, og medlemskonsulenterne behandler mellem 10 og 15 af disse om året, som behandles løbende.

STØTTE OG VEJLEDNING TIL TILLIDSVALGTE

I kongresperioden har medlemskonsulenterne ydet støtte og vejledning til de tillidsvalgte gennem besøg på tjenestestederne, og når der har været telefonisk henvendelse. Foruden besøgene på tjenestestederne, deltager medlemskonsulenterne i medlemsmøder fra Frederikshavn i nord til Skrydstrup i syd og fra Allinge i øst til Nymindegab i vest, hvor de bakker op om de tillidsvalgte og medlemmerne, når de bliver inviteret.

INTERNATIONALE OPERATIONER

I kongresperioden har der været udsendt større bidrag til Irak, Kosovo, Letland, Estland og Rødehavet. Derudover har der været fokus på at uddanne ukrainere i Danmark, Tyskland, England og Polen. Den danske regering har også prioriteret synligheden i Grønland, Nordatlanten og Østersøen med personel fra alle tre værn samt Beredskabsstyrelsen.

Division 34 opererer stadigvæk i Middelhavet under FRONTX.

I kongresperioden har CS besøgt de danske bidrag og udsendte/udstationerede enheder i Letland, England, Tyskland, Polen og Kosovo. Det har blandt andet været beskrevet på vores hjemmeside samt på FB.



Uddannelse af tillidsrepræsentanter i CS

Mange af de sager, der bliver behandlet af CS medlemsskonsulenter er sager, som de tillidsvalgte sagtens selv ville kunne tage på tjenestestederne, hvis de har været på TR-grundkursus, og hvis medlemmerne valgte at bruge dem. Uddannelse af tillidsrepræsentanter i CS er derfor af høj prioritet.

TR GRUNDKURSUS

CS afholder op til fire grunduddannelser om året med plads til ca. 20 kursister på hvert hold. Kurserne afholdes i CS nye domicil i Codanhus (før flytningen blev kurset afholdt i Snorresgade). Undervisningen foregår over fem dage, hvor CS egne faglige specialister underviser indenfor deres respektive arbejdsområder. Dermed er TR kursus også en anledning til, at den enkelte tillidsrepræsentant får sat et ansigt på CS medarbejderne.

Formålet med TR-grundkursus er at introducere nyvalgte tillidsrepræsentanter til tillidsvirket, samarbejdsstrukturen og det politiske arbejde i en faglig 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. Der bliver løbende evalueret på kursets indhold for at se, om der skal laves opfølgende kurser til at understøtte tillidsrepræsentanternes arbejde. Det er en medlemskonsulent tilknyttet under hele kurset, som fungerer som tovholder for kursisterne.

FORHANDLERKURSUS

For tillidsrepræsentanter, der ønsker at blive stærkere i forhandlingssituationen, tilbyder CS et specialiseret forhandlerkursus som supplement til den almindelige TR-uddannelse.

Kurset er relevant både for nye repræsentanter og for dem, der allerede har erfaring med rollen. Fokus er at gøre deltagerne bedre rustet til de mange forskellige forhandlinger, man kan møde som tillidsrepræsentant.

Undervisningen foregår over to dage og kombinerer teori med praktiske øvelser, hvor deltagerne aktivt inddrages undervejs. Deltagerne introduceres til en række anvendelige værktøjer og metoder, som kan bruges gennem hele forløbet af en forhandling. Der arbejdes blandt andet med kommunikation, relationer og strategier samt med, hvordan man håndterer både indhold og samarbejde i en forhandlingssituation.

Første kursusdag ledes af en erfaren forhandlingsrådgiver med juridisk baggrund. Hun har tidligere arbejdet som advokat i Djøf og har desuden efteruddannet sig inden for forhandling og påvirkning ved både Harvard Law School og Berkeley University. Gennem sit arbejde har hun opnået indgående erfaring med forhandlinger og kendskab til forhold med tilknytning til Forsvaret. Andendagen varetages af CS chefkonsulent i samarbejde med en medlemskonsulent.



Vidste du at:

CS har været en del af Forsvarets udvikling gennem næsten seks årtier – fra Den Kolde Krig til nutidens fokus på NATO, beredskab og internationalt samarbejde.

TEMADAGE OM HÅNDTERING AF SAGER OM KRÆNKENDE ADFÆRD

Sager om krænkende adfærd har fyldt meget i kongresperioden som følge af et større fokus fra både Forsvarets side og fra samfundet generelt. Derfor har CS afholdt temadage for tillidsvalgte med disse sager som fokusområde.

Temadagene havde til formål at give deltagerne en forståelse af kompleksiteten i sager om krænkende adfærd, og at gøre CS tillidsvalgte bedre rustede til at hjælpe vores medlemmer igennem disse sager.

På temadagen holdt CS formand oplæg om den politiske bevågenhed og håndtering af sager om krænkende adfærd. Arbejdet med at skabe en ordentlig kultur vil også have en central rolle. Formanden deltager gennem hele temadagen og deltager i drøftelser og debat.

CS socialrådgiver talte om den tillidsvalgte forpligtelser og om, hvordan de bedst kan hjælpe og vejlede kolleger der enten er blevet krænket eller har udvist krænkende adfærd, og som er blevet sygemeldt på det grundlag.

CS advokat underviste om den praktiske og juridiske håndtering af sager om krænkende adfærd. Du bliver guidet igennem de retslige rammer på området, og du vil få indsigt i arbejdsgivers handlepligt. Retspraksis fra området vil blive gennemgået. Du vil få viden om den måde, CS håndterer sager om krænkende adfærd på – både i forhold til krænkede og krænkede. Der vil være eksempler på sager.

Arbejdsformen på temadagen vil bestå i en veksling mellem oplæg, debat ved mindre borde og opsamling i plenum.



SAMMENHOLD STYRKER

Centralforeningen for stamperonel

CS faglige arbejde

Det faglige sekretariat i CS giver hver eneste dag CS medlemmer rådgivning og svar på deres ansættelsesmæssige spørgsmål. De faglige konsulenter i CS sekretariat har alle forskellige sagsområder og baggrunde, men fælles for dem alle er, at de er eksperter indenfor deres områder og har en dyb viden om medlemmernes arbejdsvilkår, uanset værn og funktion.

Også i denne kongresperiode har der været en del tunge- re og ressourcekrævende sager forbi sekretariatet. Nogle har været enkeltsager, mens andre har haft en mere prin- cipiell 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 med- lemmerne. Sager om krænkende adfærd, straffesager og sygefravær fylder også mere hos de faglige konsulenter, ligesom arbejdsmiljø også har fået et større fokus.

FAGLIG VOLDGIFT (FV 2023 1324)

CS og CO10 valgte i 2023 at anlægge en sag ved faglig voldgift mod Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS).

Sagen vedrørte den overenskomstmæssige indplacering af konstabler, overkonstabler og korporaler i Hæren, som efter ansøgning ansættes i en sergentstilling og samtidig indgår en uddannelsesaftale om gennemførelse af den forkortede grundlæggende sergentuddannelse (GSU).

Det centrale spørgsmål var, hvornår disse medarbejdere overgår fra en HKKF-overenskomst til en CS-overens- komst. CS mente, at medarbejderen overgår ved ansæt- telsen i sergentstillingen uanset manglende uddannelse og udnævnelse. FPS og HKKF mente derimod, at det først, er når GSU er gennemført og udnævnelse til sergent har fundet sted.

CS gjorde gældende, at CS-overenskomsten er en funk- tionsoverenskomst, og at det dermed er stillingens indhold og niveau, der er afgørende. FPS gjorde derimod gældende, at de militære overenskomster – herunder CS-overenskomsten – er uddannelses- og udnævnelses- baserede, og at graden derfor er afgørende for overens- komstdækningen.

Sagen blev behandlet i faglig voldgift den 13. januar 2025. Opmand i sagen var fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam.

Opmanden lagde i sin kendelse afgørende vægt på graden og udnævnelsen – og ikke alene på funktionens indhold. Det fremgår af kendelsen, at en konstabel, overkonsta- bel eller korporal, som ansættes i en sergentstilling med henblik på gennemførelse af GSU, forbliver omfattet af HKKF-overenskomsten, indtil uddannelsen er gennemført og udnævnelse til sergent faktisk har fundet sted. Først på dette tidspunkt overgår den ansatte til CS-overens- komst.

Formanden tillagde det betydning, at grænseaftalen mellem CS og HKKF, overenskomsternes ordlyd og den historiske praksis før ansøgningssystemets indførelse i 2014 taler for, at overenskomstdækningen følger graden. Den praksis, der i en årrække (2015 2020) havde med- ført overenskomstovergang allerede ved ansættelsen i sergentstillingen, blev anset for fejlagtig og kunne ikke etablere en varig retsstilling.

FPS blev således frifundet i sagen.

BRUG AF FORCE MAJEURE

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen dækker force majeure over en række uforudsete, ekstraordinære hændelser, der er uden for parternes kontrol. Det kan f.eks. være naturkatastrofer, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder, der forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Som eksempler på force majeure-situationer kan bl.a. nævnes nedlukningen af Danmark ifm. COVID-19 i marts 2020 og fyrværkerikatastrofen i Seest i 2004. Er der tale om en force majeure situation, kan arbejdsmiljølovgivnin- gen fraviges.

I de seneste år har mange af CS medlemmer de seneste år jævnligt oplevet, at arbejdsgiver har haft en lidt mere alternativ tolkning force majeure begrebet, og blandt andet har anvendt det i forbindelse med Danmarks EU-formandskab i andet halvår af 2025, droneberedskab i lufthavne og ved militære installationer m.fl.

Fællestrækkene for arbejdsgivers anvendelse af force majeure-begrebet virker – efter CS opfattelse – til at være baseret på en ren operativ tilgang, snarere end en tilgang, hvor der bør og skal tages hensyn til arbejdsmiljølov- ningens regler om den daglige hvileperiode (11-timers reglen), det ugentlige fridøgn (10/2 dages reglen) og de kvartalsfrie fridage (26-dages reglen).

CS har i kongresperioden arbejdet for at få tydeliggjort de forudsætninger og betingelser, som skal være til stede for at fravige de normalt gældende regler. Dette både af hensyn til det enkelte medlems retsstilling, men også af hensyn til Forsvarets muligheder for at kunne operere i disse uforudsete situationer uden konstant at bevæge sig på kanten af arbejdsmiljølovgivningen.



De faglige konsulenter i CS sekretariat har alle forskellige sagsområder og baggrunde, men fælles for dem alle er, at de er eksperter indenfor deres områder.

BRUG AF EGENTLIG MILITÆRTJENESTE

Egentlig militærtjeneste defineres som den tjeneste og de aktiviteter, der udføres af militære og har til formål at opøve Forsvarets enheder i løsning af de freds- og krigsopgaver, der påhviler dem. Forsvaret har defineret, at hovedformålet med den operative virksomhed er, at Forsvaret skal kunne virke i krig, og at det militære personel under kontrollerede forhold i træningen får en forståelse for krigens vilkår. Den operative virksomhed er med andre ord f.eks. skydninger (skydeperioder) samt øvelsesvirksomhed.

CS er enige i, at Forsvaret skal have mulighed for at træne medarbejderne så virkelighedstro og reelt, som det over- hovedet er muligt. CS mener dog, at opgaveløsningen skal tilrettelægges i overensstemmelse med arbejdsmiljølo- vens fulde anvendelsesområde og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ligesom med force majeure, indeholder arbejdsmiljølo- ven også en paragraf, der omhandler begrebet Egentlig militærtjeneste. CS har desværre oplevet, at arbejds- giver flere gange har misbrugt ledelsesretten såvel som arbejdsgivers fortolkningsfortrin i forhold til, hvornår en arbejdsopgave kan betegnes som Egentlig militærtjene- ste.

CS medlemmer har de seneste år oplevet, at arbejdsgiver har brugt Egentlig militærtjeneste i forbindelse med en række andre opgaver, som ikke falder ind under øvel- sesvirksomhed og oparbejdelse af militære færdigheder. Herunder almindelige transportopgaver som mandskab i følgekøretøjer ved transport af artilleripjecer fra Danmark til Polen (donation til Ukraine), transport i busser mellem Livgarden og Oksbøl Kaserne og under helt almindeli- ge tjenesterejser (uddannelsen af ukrainske soldater i England og senest i Polen) - alle opgaver med voldsomme overskridelser af arbejdsmiljølovgivningen – herunder den daglige hvileperiode – til følge.

OPERATIVE TJENESTEREJSER

Siden 2022 har CS forhandlet med først Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) og siden Personalkommandoen (PKOM) om en samlet aftale for såkaldte operative tjenesterejser, herunder opgaver som INTERFLEX, FRONTEX og ORBITAL. Baggrunden var arbejdsgivers ønske om at erstatte eksisterende ordninger med én fælles model baseret på faste tillæg, der skulle dække arbejdstid, rådighed og øvrige belastninger.

Forløbet var fra starten præget af væsentlige uenigheder om især arbejdstid og honorering. CS vurderede tidligt, at arbejdsgivers model ikke havde tilstrækkelig kompensations i forhold til belastningen. Blandt andet ville medarbejderne reelt blive arbejdstidsneutrale ved fuld anvendelse af tillægget.

I 2023 blev uenighederne forstærket af erfaringerne fra bl.a. INTERFLEX, hvor det faktiske merarbejde viste sig at være væsentligt højere end forudsat, og hvor eksisterende modeller ikke afspejlede belastningen.

I 2024 fastholdt CS en klar forhandlingslinje: rådighed og tilkaldevagt kan ikke indgå uden særskilt betaling, døgn-tjeneste skal udgå eller begrænses, og erstatningsfridage skal værdisættes korrekt. Samtidig blev det dokumenteret, at arbejdsgiver gennem anvendelse af øvelsesdøgn kunne reducere det registrerede arbejdstidsforbrug uden tilsvarende reduktion i den reelle belastning.

I begyndelsen af 2025 var der visse tekniske tilnærmelser, men fortsat betydelig afstand i de økonomiske forudsætninger. Forhandlingerne brød sammen i april 2025, idet arbejdsgivers model fortsat indebar op til 84 timers arbejdsuge, høj grad af rådighed og kun marginal forbedring af tillægsniveauet.

Sagen er fortsat uafklaret i 2026. Den centrale konflikt består i, at arbejdsgiver søger høj fleksibilitet, mens CS fastholder, at en aftale kun kan indgås, hvis den reelt afspejler belastningen i både arbejdstid og betaling.

ARBEJSTID UNDER UDDANNELSE

Siden 2022 har CS - sammen med HOD og øvrige organisationer - rejst spørgsmålet om arbejdstid under uddannelse med fokus på fortolkningen af arbejdstidsneutralitet og brugen af tjenestefrihed med løn. Sagen blev løftet over for Akademikerne med henblik på en fælles afklaring og dokumentation af praksis på tværs af området.

I 2024 blev der lavet et samlet sagsoverblik, som bekræftede, at der var en grundlæggende uenighed med arbejdsgiver om hjemmelsgrundlaget. Herunder uenighed om, hvornår interne uddannelser kan sidestilles med tjenestefrihed med løn, og om arbejdstidsreglerne dermed kan fraviges. I begyndelsen af 2025 blev der taget initiativ til at genoptage den fælles, principielle sag mellem organisationerne, idet sagen fortsat ikke var afklaret på centralt niveau.

I løbet af 2025 blev problematikken gjort konkret gennem en række uddannelsesforløb – blandt andet Hærens oversergentuddannelse - hvor der blev påvist betydeligt merarbejde samt uhensigtsmæssig håndtering af fridage og afspadsering. I efteråret 2025 udvidede konflikten sig til også at omfatte transporttid og den generelle forvaltningspraksis. Arbejdsgiver fastholdt, at selvansøgte uddannelser er arbejdstidsneutrale, mens CS pegede på, at der reelt er tale om tjeneste under uddannelse, herunder i relation til vinterinstruktøruddannelse, militær robusthedstræning m.fl.

Ved udgangen af 2025 og i starten af det nye år kulminerede problematikken i vinterinstruktørsagen, hvor en konkret afgørelse blev ændret fra arbejdstidsneutralitet til fuld arbejdstidsregistrering efter at der var konstateret forskelsbehandling. Sagen blev løst på teknisk niveau, men forløbet viste en generel tendens til, at flere interne uddannelser bliver forsøgt defineret som selvansøgte. Det har endnu engang bekræftet behovet for en afklaring.

Sagen er fortsat uafklaret ved denne beretnings deadline. Den centrale konflikt består i, at arbejdsgiver søger fleksibilitet gennem arbejdstidsneutralitet, mens CS fastholder at uddannelse, der sker i arbejdsgivers interesse, skal honoreres som almindelig tjeneste.

SNE- OG AMBULANCEBEREDSKAB

I oktober 2024 sendte Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS – nu PKOM) et udkast til lokalaftale om sne- og ambulanceberedskab med ikrafttræden 1. november. Udkastet indeholdt et fast døgnstillæg, hvori alle ydelser og ulemper var inkluderet, og uden ret til bl.a. merarbejde og natpenge.

CS modtog udkastet til aftalen som et “take it or leave it”-tilbud under betydeligt tidspres og uden reel forhandling. På baggrund af beregninger og arbejdsmiljømæssige forhold vurderede CS, at honoreringen var væsentligt for lav og potentielt i strid med gældende regler. CS meddelte derfor primo november 2024 afslag og åbnede i samme omgang for videre dialog.

Andre organisationer valgte at acceptere aftalen, mens CS fastholdt afvisningen og offentliggjorde begrundelsen. Efterfølgende blev tillidsrepræsentanterne informeret om, at der ikke var indgået aftale, og at almindelige arbejdstids- og tjenesterejsebestemmelser derfor var gældende.

Arbejdsgiver har siden henvendt sig med samme tilbud uden ændringer, men CS holdning er den samme. Sagen er derfor reelt afsluttet uden aftale for CS område.

FUNKTIONSVEDERLAG

1. maj 2022 trådte en ny funktionsaftale i kraft, som bl.a. giver ret til vederlag under fravær. I sommeren 2022 modtog CS første medlemshenvendelse om uretmæssig modregning i funktionsvederlag under ferie, sygdom og frihed.

Den 29. september 2022 rejste CS sagen over for Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS – nu PKOM), som erkendte at administrere efter et forældet aftalegrundlag. I løbet af 2023 fulgte gentagne henvendelser og rykkere fra CS uden løsning, da implementeringen af den korrekte aftale var blevet udskudt.

I 2024 dokumenterede CS systematiske fejl, indsamlede løndata og rejste sagen kollektivt gennem CO10 over for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (MEDST). I efteråret 2024 erkendte myndighederne fejlen og iværksatte en gennemgang samt efterregulering af sager tilbage fra maj 2022.

I 2025 blev sagen endelig afsluttet med anerkendelse af 598 brud på aftalen, efterbetaling på ca. 786.000 kr. samt bod på 75.000 kr. Sagen fremstår som en principiel præcedens for korrekt anvendelse af funktionsaftalen og forbud mod modregning ved fravær.



CS lægger vægt på at samarbejde om arbejdsmiljø med andre faglige organisationer. Det tætte samarbejde mellem sekretariatet og det enkelte medlem i forhold til arbejdsskader har en meget positiv effekt.

DOM OM TILBA GebETALINGSSAGER EFTER FEJL I TIDSS TYRINGSSYSTEMET

CS valgte tilbage i efteråret 2022 at føre en principiel sag om tilbagebetaling af fejludbetalt løn efter de store problemer ved indførelsen af Forsvarets nye tidsstyrings-system. I alt stævnedes CS i seks sager, som var udvalgt på baggrund af sagens karakter og omfang.

Sagen blev rejst, fordi mange medlemmer oplevede fejl i registrering af arbejdstid og variable ydelser, hvor Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS – nu PKOM) efterfølgende gjorde gældende, at den fejludbetalte løn skulle tilbagebetales, da medlemmerne selv burde have opdaget fejludbetalingerne.

Det var CS opfattelse, at medlemmerne ikke skulle bære ansvaret for de massive indkørvingsvanskeligheder, og derfor var det nødvendigt at få prøvet, hvor grænsen går for, hvornår et medlem kan anses for at have været i god tro.

Kort inden hovedforhandlingen indgik CS – på PKOM's opfordring – forlig i tre af sagerne.

Retten i Glostrup afsagde dom den 10. marts 2026 i de tre resterende sager om fejlagtigt udbetalte løntillæg. Resultatet blev, at CS fik medhold i den ene sag, mens PKOM blev frifundet i de to øvrige. Selvom dommen kun gav delvist medhold, har den været vigtig, fordi den har fået sat fokus på, hvor grænserne går i forhold til de fremadrettede sager, som CS medlemmer måtte blive mødt med.

Dommen er også vigtig, fordi den fastslår, at det er arbejdsgivers ansvar at sikre, at der udbetales korrekt løn, samt at arbejdsgiver ikke bare kan kræve for meget og fejlagtig løn tilbage, hvis medarbejderen har fået fejludbetalingen i god tro.

ARBEJ DSSKADER

CS henter mange penge til arbejdsskadede medlemmer. CS arbejder for medlemmer, der får en arbejdsskade, er højt prioriteret – og der behandles løbende omkring 150 arbejdsskadesager i sekretariatet.

I kongresperioden har CS oplevet flere og flere sager bliver anerkendt. Det kan være en følge af, at arbejdsskadesikringsloven blev ændret 1. januar 2020, hvorefter adgangen til at få anerkendt en arbejdsulykke blev lettet. Det tætte samarbejde mellem sekretariatet og det enkelte medlem har en meget positiv effekt. CS lægger også vægt på at samarbejde med andre faglige organisationer og på løbende at være i dialog med myndigheder og politikere, for blandt andet at udvikle praksis med fokus på hurtigere sagsbehandling og højere kvalitet i afgørelserne.

CS oplever en stigende tendens til, at medlemmerne anmoder om genoptagelse af gamle sager – der som ofte er 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. CS bistår også medlemmerne i disse sager.

JURA, DISCIPLINÆRSAGER OG AUDITØR

Med ansættelse af en advokat i sekretariatet har CS nu mulighed for at selv at føre sager for domstolene. Det har givet det faglige sekretariat i CS et endnu stærkere hold.



Vidste du at:

CS blev stiftet i 1967 som resultatet af et ønske om at samle flere militære personelorganisationer i én stærk fælles stemme over for arbejdsgiveren.

FORSVARETS AUDITØRKORPS/DISCIPLINÆRSAGER

I kongresperioden har CS oplevet en stigning i sager, hvor vores medlemmer er blevet afhørt af FAUK. Sagerne har meget forskellig karakter og alvorlighed. CS har bistået medlemmerne ved afhøringerne og har støttet med råd og vejledning. CS har i kongresperioden haft en positiv dialog med FAUK og agter af fortsætte det positive samarbejde.

I nogle sager har der været en uforholdsmæssig lang sagsbehandlingstid, hvor CS medlemmer må vente i mere end et år på en afhøring og eventuelt påtalefrafald. CS har stort fokus på at få sagsbehandlingstiden nedbragt og kæmper for det i vores daglige arbejde.

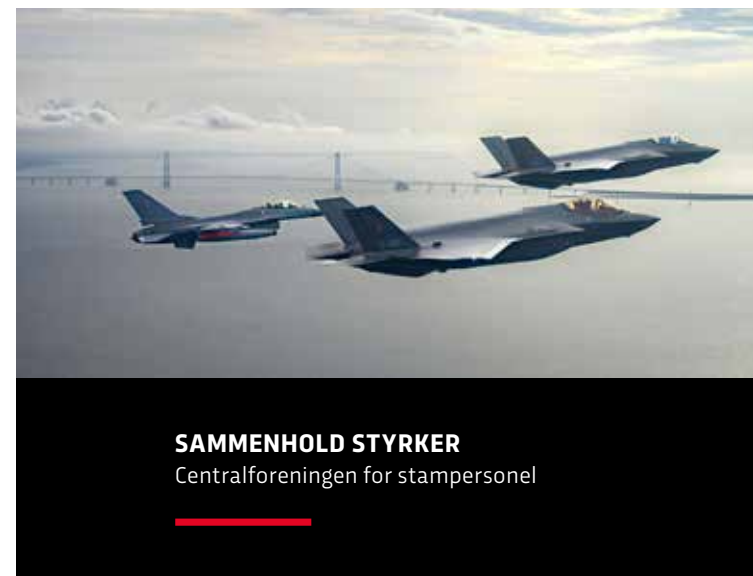
SYGEFRAVÆR

CS oplever ofte, at sygefraværssager bliver komplekse og længerevarende. Nogle sager ender med helbredsbettinget afsked, og mange har en arbejdsskadesag kørende sideløbende med deres sygefraværssag.

CS har i kongresperioden haft øget fokus på at støtte medlemmerne i sociale sager, herunder sygefraværssager. CS socialrådgiver har en proaktiv tilgang til arbejdet med sygefraværssagerne, hvilket betyder, at CS har været og er mere synlig i forhold til de sygemeldte. CS socialrådgiver tager ud på tjenestestederne for at hjælpe og støtte medarbejderne i sygefraværssamtaler, i mødet med kommunen og generelt i sygdomsforløbet i forhold til, hvad der sker, og hvornår det sker.

Aktuelt støtter CS op i ca. 65 sager. Sygemeldinger grundet stress fylder meget. Ofte har presset været stort i lang tid, og det kan derfor tage længere tid, inden arbejdet genoptages.

Det er CS opfattelse, at Forsvaret i stor udstrækning gør, hvad de kan for at beholde en medarbejder, når helbredet svigter. I de nye HR-initiativer er der taget flere initiativer til at passe på medarbejdernes helbred. Forsvaret har indgået et samarbejde med Falck Healthcare om tilbud om psykologsamtaler, hvis der er tale om arbejdsrelateret stress.



SAMMENHOLD STYRKER

Centralforeningen for stampersonel



IT, digitalisering og informationssikkerhed

Kongresperioden 2022–2026 har været præget af en omfattende udvikling og modernisering af CS IT- og digitale infrastruktur. Samtidig har perioden været kendetegnet ved stigende krav til informationssikkerhed, compliance og robusthed som følge af både den generelle samfundsudvikling og den sikkerhedspolitiske situation i verden omkring os.

Et af de større projekter i perioden har været CS flytning til nye lokaler i Codanhus i efteråret 2025. Flytningen stillede store krav til planlægning og koordinering og omfattede blandt andet flytning og etablering af arbejdspladser, omlægning af teknisk udstyr, etablering af nyt fibernet samt opbygning og indretning af nyt serverrum.

Der har gennem hele perioden været arbejdet målrettet med at skabe en mere robust, stabil og fremtidssikret IT-infrastruktur. Dette har blandt andet omfattet modernisering af netværksmiljøet, etablering af nyt trådløst netværk med højere sikkerhedsniveau og moderne adgangskontrol samt løbende forbedringer af server- og netværksinstallationer.

DATASIKKERHED

Den sikkerhedspolitiske situation og det stigende truselsbillede på cyberområdet har samtidig betydet et markant øget fokus på IT-sikkerhed og beskyttelse af CS systemer og data. Der er anvendt betydelige ressourcer på at styrke sikkerheden i og omkring CS netværk og servermiljøer samt på at sikre medarbejdernes adgang til systemer og data – også ved arbejde uden for egne lokationer. Arbejdet med IT-sikkerhed er i sin natur løbende og vil fortsat være et væsentligt fokusområde i de kommende år.

Der har desuden været et omfattende arbejde i relation til CS Pension, som i perioden er overgået til en firmapensionskasse og dermed er blevet underlagt Finanstilsynets krav og tilsyn. Dette har medført væsentligt øgede krav til dokumentation, compliance, datasikkerhed og rapportering. IT-funktionen har i den forbindelse spillet en central rolle i arbejdet med at understøtte organisationens efterlevelse af kravene, herunder dokumentation, sikkerhedsarbejde og bidrag til rapportering over for både bestyrelse og tilsynsmyndigheder. Arbejdet har været omfattende og stiller fortsat store krav til både drift, dokumentation og udvikling.

Samtidig har der været arbejdet målrettet med compliance i forhold til blandt andet ISO 27001-principper, GDPR og generel informationssikkerhed. Fokus har været at sikre en høj standard for håndtering og beskyttelse af data samt at skabe klare procedurer og robuste løsninger på tværs af organisationen.



Vidste du at:

CS er også en del af Centralorganisationen af 2010, der forhandler generelle løn-, ansættelses- og pensionsvilkår for cirka 40.000 statsansatte gennem medlemsorganisationerne.

CS HJEMMESIDE

På det digitale område er der i perioden arbejdet med videreudvikling og redesign af CS hjemmeside samt medlemsplatformen mit.cs.dk. Formålet har været at skabe en mere moderne, brugervenlig og overskuelig digital platform, hvor medlemmerne i højere grad kan få overblik over og administrere deres engagement i CS. Dette arbejde er fortsat i udvikling og vil også fremadrettet være et vigtigt fokusområde.

Samlet set har perioden været præget af et højt aktivitetsniveau på IT-området med fokus på stabil drift, sikkerhed, digital udvikling og fremtidssikring af CS tekniske platforme og løsninger.



SAMMENHOLD STYRKER

Centralforeningen for stampersonel



På det digitale område er der i perioden arbejdet med videreudvikling og redesign af CS hjemmeside samt medlemsplatformen mit.cs.dk.

CS Kommunikation

I kongresperioden har CS taget et markant skift og sagt farvel til det trykte CS Blad og velkommen til en ny digital retning for medlemskommunikationen.

HVORFOR ÆNDRE NOGET, DER HAR EKSISTERET SIDEN 1967?

CS Bladet har været en fast og vigtig del af medlemskommunikationen i CS siden 1967. Gennem årtier har bladet været medlemmernes talerør og et centralt element i både den faglige kamp og fortællingen om Forsvarets udvikling.

Men med tiden har medlemmernes medievaner ændret sig. En medlemsundersøgelse fra 2024 viste, at mange medlemmer foretrak at modtage nyheder digitalt. Medlemmerne ønsker hurtig, relevant og let tilgængelig information, som kan læses, når det passer ind i en travl hverdag.

Samtidig blev det stadig dyrere at udgive bladet. I 2024 kostede hvert nummer af CS Bladet i gennemsnit omkring 100.000 kroner at producere, trykke og distribuere til medlemmerne.

På den baggrund besluttede en enig hovedbestyrelse at nedlægge det trykte medlemsblad og i stedet satse på digitale kanaler.

DIGITAL OMSTILLING OG FLERE FORMATER

Den digitale omstilling har styrket CS kommunikation markant. Nyhedsbrevet er i dag en vigtig kanal til medlemmerne, hvor de løbende bliver opdateret med artikler om de emner, der betyder mest for dem. Med afsæt i medlemsundersøgelsen fra 2024 har CS særligt fokus på temaer som løn, uddannelse, arbejdsvilkår og arbejdet i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen.

Samtidig er der kommet langt flere medlemsfortællinger. I dag står medlemmer i højere grad frem med navn og billede og deler deres oplevelser. Det gør det muligt at fortælle om CS arbejde gennem medlemmerne og giver samtidig indblik i hinandens arbejdsliv, så man kan spejle sig i andre. Det gør historierne mere genkendelige og styrker troværdigheden.

Siden november 2024 er der blevet udsendt nyhedsbreve hver 14. dag til 6.507 abonnenter. Nyhedsbrevene har en gennemsnitlig åbningsrate på 38,3 pct. og en klikrate på 15,1 pct., hvilket viser, at medlemmerne ikke blot modtager indholdet, men også aktivt klikker videre for at få mere viden om deres løn-, arbejds- og ansættelsesvilkår.

Der er samtidig arbejdet målrettet med at udvikle artikelformater, så indholdet er hurtigt at læse og nemt at forstå. Det betyder blandt andet, at medlemmerne hurtigt kan se:

- Hvorfor en historie er vigtig?
- Hvad der sker?
- Og hvad det betyder for dem

Samtidig er der kommet flere nye formater til. CS arbejder i dag også med:

- podcast
- explainer-videoer
- visuelle formater

Det gør det lettere både at forklare komplekse emner og skabe engagement på tværs af platforme.

Kort sagt handler det ikke kun om at være digital. Det handler om at lave indhold, der er nemt at forstå, kan bruges i hverdagen og får længere levetid på tværs af kanaler.

VOKSEVÆRK PÅ DE SOCIALE MEDIER

Overgangen fra trykt medlemsblad til digitale platforme har givet CS mulighed for at kommunikere hurtigere, mere aktuelt og til langt flere medlemmer end tidligere.

Den digitale satsning har samtidig styrket synligheden markant. I 2025 blev CS indhold vist mere end 2 millioner gange på Facebook. Medlemmer og andre interesserede interagerede med indholdet mere end 24.200 gange, og over 22.200 gange blev der klikket videre til artikler, nyheder og andet indhold fra CS. Samtidig kikkede brugerne sig videre til CS indhold 72.600 gange via Facebook.

Samtidig er der sket en markant udvikling i rækkevidden på de enkelte opslag. Hvor de mest sete opslag tidligere typisk nåede omkring 1.000-1.500 personer, når CS indhold i dag regelmæssigt ud til titusindvis af mennesker. Flere opslag har opnået en rækkevidde på over 50.000 personer, og det mest sete opslag i perioden nåede ud til mere end 154.000 personer og blev vist over 444.000 gange.



Overgangen for trykt medlemsblad til digitale platforme har givet CS mulighed for at kommunikere hurtigere, mere direkte og aktuelt til vores medlemmer end tidligere.

Udviklingen viser, at CS i dag har langt bedre muligheder for at sætte fokus på medlemmernes vilkår, skabe debat og bringe medlemmernes historier ud til både medlemmer, beslutningstagere og offentligheden.

Kommunikation i tal (2025)

- 2,0 mio. visninger af CS indhold på Facebook
- 24.200 interaktioner med opslag
- 22.200 klik videre til artikler og indhold
- 72.600 besøg via Facebook
- 6.507 abonnenter på nyhedsbrevet
- 38,3 pct. gennemsnitlig åbningsrate
- 15,1 pct. gennemsnitlig klikrate

NYE KOMMUNIKATIONSKONSULENTER MED DIGITALT FOKUS

I oktober 2024 blev der ansat to digitale kommunikationskonsulenter som en del af den nye retning. Det har styrket CS muligheder for at producere indhold på tværs af formater – artikler, nyhedsbreve, video, podcast og visuelle fortællinger.

Målet er fortsat det samme som altid: At give medlemmerne relevant, troværdig og let tilgængelig information om deres arbejdsliv, løn- og ansættelsesvilkår og den faglige kamp, som CS hver dag kæmper på medlemmernes vegne.



Veteranområdet

CS har i kongresperioden øget den politiske opmærksomhed på veteranområdet, da det er CS opfattelse, at fortællingen om veteraner længe har været alt for ensidig og fokuseret på de negative konsekvenser ved udsendelse. Fakta er, at de fleste veteraner trives og lever almindelige liv, og selv blandt de omkring 10 %, der får PTSD er en stor del i arbejde. Alligevel hænger billedet af den ødelagte og isolerede krigsveteran ved.

Mennesker er forskellige, det er veteraner også. Derfor skal begrebet rumme alle, og det vil CS være med til at lave om på. En mere nuanceret tilgang betyder naturligvis ikke, at man skal ignorere de udfordringer, nogle veteraner står med, men at man skal rumme begge virkeligheder.

Nogle medlemmer mener, at veteranbegrebet bør gælde alle, der har været ansat i Forsvaret og ikke kun de, der har gjort international tjeneste. Det er dog CS opfattelse, at veteranbegrebet har den rigtige definition og har således intet ønske om at ændre den.

CS mener, at soldaterlivet indebærer mere end blot de glørværdige øjeblikke, og har i kongresperioden arbejdet for, at veteraner anerkendes bredt for deres indsats, også når de oplever efterreaktioner. Det gøres blandet andet ved deltagelse i diverse veteranudvalg og evaluering af veteranindsatsen. CS har bidraget med input til udarbejdelse af en ny veteranaftale, og deltager i en arbejdsgruppe, der kigger specifikt på særlige veteraninitiativer.



Mennesker er forskellige, det er veteraner også. Derfor skal veteranbegrebet kunne indeholde alle, også veteraner med særlige behov.





SAMMENHOLD STYRKER
Centralforeningen for stampersonel


BEREDSKAPSTYRELSEN

CS Ferieboliger

CS råder over 13 attraktive ferieboliger fordelt i både Danmark og udlandet. Otte af boligerne ligger i Danmark, mens to er placeret i Spanien, to i Italien og én i Prag.

Ferieboligerne fungerer generelt meget tilfredsstillende og fremstår som boliger af høj kvalitet. Vedligeholdelsen varetages af ni kompetente og stabile tilsynsførende, som løbende håndterer de opgaver, der opstår.

CS afholder én gang årligt et møde med alle tilsynsførende. Her er der mulighed for at dele erfaringer, udveksle information om det forgangne år samt drøfte planer og forventninger til det kommende år for de enkelte ferieboliger.

INTERESSEFORENINGEN

Interesseforeningen blev stiftet i 1936 under navnet Forsikringsagenturforeningen for Tjenestemænd ved Statsbanerne. Foreningens formål var – og er i dag – at tilbyde billige forsikringer til medlemmerne (via Tjenestemændenes Forsikring).

I 2014 skiftede Forsikringsagenturforeningen navn til Interesseforeningen, og forsikringsselskabet hedder i dag TJM Forsikring.

I starten af 1990'erne blev det muligt for de enkelte afdelinger i Interesseforeningen at købe gode ferieboliger, som de samme medlemmer (medlem af fagforening og forsikringstager i TJM Forsikring) kan benytte. Ferieboligerne er ejet af Interesseforeningen, mens den enkelte afdeling har administrationsretten.

CS blev optaget i Forsikringsagenturforeningen i 2009, som afdeling 23. Afdelingerne tildeles hvert år en andel af overskudsandelen fra TJM Forsikring. Overskudsandelen beregnes ud fra en fordelingsnøgle, hvor Afdeling 23 (CS) andel er lig med antal medlemmer af CS, der er forsikringstager i TJM Forsikring, i forhold til det samlede medlemstal i Interesseforeningen.

Afdeling 23 (CS) har således mulighed for at købe ferieboliger til medlemmerne i CS, der er forsikringstager i TJM Forsikring. Siden 2009 har Afdeling 23 købt ferieboliger for Afdelingens overskudsandel i såvel udlandet som i Danmark.

Ferieboligerne er beliggende: Marbella (Spanien), Prag (Tjekkiet), Fuengirola (Spanien), Vinci (Italien) og Rom (Italien), Spodsbjerg (Langeland) og Henne Strand (Vestkysten). Afdeling 23's næste køb forventes at blive ved Blåvand.

CS hovedbestyrelse har truffet en principbeslutning om, at alle fremtidige køb af ferieboliger skal ske via afdeling 23 med henblik på, at alle vores ferieboliger på sigt er købt gennem Interesseforeningen.



Resultatet er den charmerende Villa Mela – en smukt restaureret bolig med en fantastisk beliggenhed i det Toscaneske landskab.

LODTRÆKNING

Efter ønske fra flere medlemmer valgte CS at flytte lodtrækningen af ferieboligerne fra oktober året før til marts i det pågældende år. Baggrunden var, at flere medlemmer gav udtryk for, at de først kender deres ferieplaner i løbet af året.

På baggrund af de lodder, der er afgivet efter ændringen, kan vi se, at det har haft en positiv effekt.

NYE OG SOLGTE FERIAEBOLIER I IND- OG UDLAND

Langeland – Ny feriebolig

I 2023 købte CS, gennem Interesseforeningen, en ny feriebolig i Spodsbjerg på Langeland og overtog den 1. oktober 2023.

Ferieboligen er på 103 kvm i ét plan og ligger på en stor grund i rolige og naturskønne omgivelser på et fredeligt vænge med en fantastisk havudsigt. Blot fem minutters gang ad trygge stier fører til Drejet Strand, hvor man kan stå ved vandkanten og nyde udsigten over Langelandsbæltet.

Henne Strand – Ny feriebolig

I 2025 købte CS, gennem Interesseforeningen, en ny feriebolig i Henne Strand som erstatning for boligen i Lønne Feriepark. CS overtog ferieboligen den 5. januar 2026.

Boligen skulle gennemgå en opgradering med nyt gulv, nye møbler samt maling, hvorefter den var klar til udlejning fra maj 2026. Feriehuset er på 107 kvm i ét plan og ligger på en 938 kvm stor grund centralt i Henne Strand.

Italien – To nye ferieboliger

I 2023 erhvervede CS, igennem Interesseforeningen, et byggeprojekt i Toscana, og i maj 2026 stod den færdigrenoverede ejendom klar til overtagelse og udlejning. Resultatet er den charmerende Villa Mela – en smukt restaureret bolig med en fantastisk beliggenhed i det Toscaneske landskab. Herfra er der udsigt over olivenlunde



FIND YDERLIGERE INFORMATION HER

cs.dk/fagforening/ferieboliger

og betagende solnedgange bag bjergene. Ejendommen indbyder til en afslappende ferie, hvor man kan nyde livet ved poolen, som deles med to andre ferieboliger.

I 2025 købte CS, igennem Interesseforeningen, en ny ferielejlighed i Rom. Lejligheden ligger centralt i byen og tæt på Termini Station, hvorfra der er direkte togforbindelse til Rom Fiumicino Lufthavn og til alle større byer i Italien. Lejligheden bliver i 1. halvår 2026 renoveret og moderniseret. Det forventes, at medlemmerne kan leje den efter sommerferien 2026.

Berlin – Solgte ferieboliger

I 2025 solgte CS sine to ferieboliger i Berlin. Baggrunden for salget var, at myndighederne i Berlin ønskede at indføre et forbud mod korttidsudlejning.

Lønne Feriepark – Solgt feriebolig

I 2024 solgte CS sin feriebolig i Lønne Feriepark, som var ejet af Landal. Boligen var populær blandt medlemmerne, særligt familier med små børn.

Beslutningen om at sælge blev truffet, fordi Landal planlagde at indføre dagsbilletter for adgang til legeland og øvrige faciliteter. Dette ville kunne medføre betydelige ekstraudgifter for medlemmerne. Derudover ville Landal have mulighed for at afvise adgang til faciliteter som badeland og legeland i perioder med høj kapacitet.

Blåvand – Skal sælges

CS har besluttet at sælge ferieboligen i Blåvand i efteråret 2026. Boligen er stor og kræver omfattende vedligeholdelse, og taget forventes at skulle udskiftes inden for de næste tre år.

CS ønsker i stedet at investere i en nyere og mere moderne feriebolig i Blåvand.

CS Pension

CS Pension administrerer pensioner for nuværende og tidligere ansatte i Forsvaret under CS-regi. Fonden blev oprindeligt etableret i december måned 1971. Siden etableringen har Forsvarsministeriet ført tilsyn med CS Pensionsfond. Det gav mening i mange år, idet pensionen var i en overskuelig størrelse, og fordi der var en tæt relation mellem ministeriet og CS medlemmer. Men at føre tilsyn med en pensionsfond er ikke en kerneopgave for Forsvarsministeriet, og i takt med at pensionsformuen voksede, besluttede Forsvarsministeriet, at de ikke længere kunne føre tilsyn. Derfor begyndte CS Pensionsfond arbejdet med at komme under Finanstilsynet i stedet.

På repræsentantskabsmødet den 7. november 2024 traf repræsentantskabet beslutning om, at "CS Pensionsfond" skulle overgå til firmapensionskasse og derved komme under tilsyn af Finanstilsynet. Samtidig blev navnet også ændret til CS Pension. Det overordnede formål for CS Pension er stadig at arbejde for en tryk økonomisk pensionstilværelse for stampersonel, der medvirker til et trykt Danmark.

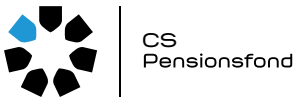
ORDNEDE RAMMER OG LEDELSE

CS Pension drives som firmapensionskasse under tilsyn af Finanstilsynet i henhold til Lov om Firmapensionskasser og Ledelsesbekendtgørelsen. Bestyrelsen har i 2025 haft særligt fokus på god selskabsledelse, robust risikostyring og klare ansvarsforhold mellem bestyrelse, direktion og administration.

Der er lagt vægt på proportionalitet i indretningen af governance- og kontrolsetup. Dette understøtter en transparent og betryggende drift af pensionskassen til gavn for medlemmerne.

UDVIKLINGEN PÅ DE FINANSIELLE MARKEDER

De finansielle markeder i 2025 var samlet set positive, særligt drevet af fortsat fremgang på de globale aktiemarkeder, mens obligationsmarkederne leverede mere moderate, men stabile afkast. Kontante placeringer gav et lavt, men dog positivt afkast. Disse markedsforhold har haft direkte betydning for CS Pensions samlede investeringsresultat i året.



FIND YDERLIGERE INFORMATION HER
cs.dk/cspension

RESULTAT OG AFKAST I 2025

CS Pension opnåede i 2025 positive investeringsresultater i alle tre afdelinger – aktie-, obligations- og kontantafdelingen – efter administrationsomkostninger og PAL-skat. Aktieafdelingen var den væsentligste bidrager til årets samlede resultat.

Årets resultat bekræfter robustheden i CS Pensions investeringsstrategi, som bygger på bred risikospredning, lave omkostninger og tydelig sammenhæng mellem risiko og afkast. Medlemmerne har således også i 2025 opnået konkurrencedygtige afkast på deres pensionsopsparinger.

Resultater for perioden 2021-2025 (efter administrationsomkostninger i procent)														
År	Aktieafdelingen (A)		Obligationsafdelingen (B)		1. Investeringsprofil (100% A)		2. Investeringsprofil (75% A og 25% B)		3. Investeringsprofil (50% A og 50% B)		4. Investeringsprofil (25% A og 75% B)		5. Investeringsprofil (100% Kontant)	
	Netto	PAL	Netto	PAL	Netto	PAL	Netto	PAL	Netto	PAL	Netto	PAL	Netto	PAL
2021	25,97%	3,98%	-3,89%	-0,60%	25,97%	3,98%	18,51%	2,83%	11,04%	1,69%	3,58%	0,55%	-0,63%	-0,10%
2022	-12,73%	-1,95%	-20,24%	-3,10%	-12,73%	-1,95%	-14,61%	-2,23%	-16,49%	-2,52%	-18,36%	-2,81%	-0,54%	-0,08%
2023	18,33%	2,80%	6,14%	0,94%	18,33%	2,80%	15,28%	2,34%	12,24%	1,87%	9,19%	1,41%	1,49%	0,23%
2024	24,60%	3,77%	5,98%	0,92%	24,60%	3,77%	19,95%	3,05%	15,29%	2,34%	10,64%	1,63%	2,53%	0,39%
2025	8,64%	1,32%	1,20%	0,19%	8,64%	1,32%	6,78%	1,04%	4,92%	0,75%	3,06%	0,47%	1,10%	0,17%

Det gennemsnitlige afkast for 5-års perioden 2021-2025 henholdsvis før PAL-SKAT og efter PAL-SKAT					
Gennemsnitligt årligt afkast i 5 år	1. Investeringsprofil	2. Investeringsprofil	3. Investeringsprofil	4. Investeringsprofil	5. Investeringsprofil
Før PAL-skat	11,98%	8,36%	4,71%	1,03%	0,78%
Efter PAL-skat	10,27%	7,19%	4,09%	0,96%	0,66%



CS Pension tilbyder fortsat livscyklusbaserede investeringsvalg, hvor risikoen tilpasses medlemmets alder.

OMKOSTNINGER OG BASISKAPITAL

CS Pension har fortsat et markant fokus på lave omkostninger. Administrationsomkostningerne indeholder samtidig bidrag til opbygning af den af Finanstilsynet krævede basiskapital.

Den samlede ÅOP for 2025 udgjorde 0,26 % inkl. midler tilført basiskapital. ÅOP opgøres på tværs af pensionskassens samlede formue og en ÅOP på 0,26 % er fortsat et meget lavt omkostningsniveau sammenlignet med øvrige pensionsudbydere.

Lave og gennemsigtige omkostninger er et væsentligt konkurrenceparameter og et centralt hensyn i CS og CS Pensions fælles ambition om at skabe mest mulig pension for medlemmernes indbetalinger.

PRODUKTER OG INVESTERINGSVALG

CS Pension tilbyder fortsat livscyklusbaserede investeringsvalg, hvor risikoen tilpasses medlemmets alder. Dette sikrer, at opsparingen gradvist omlægges fra højere risiko til større stabilitet i takt med, at udbetalingstidspunktet nærmer sig. Ordningen understøtter en enkel og tryk pensionsopsparing for medlemmerne.

ORGANISATION OG SAMARBEJDET MELLEM CS OG CS PENSION

Samarbejdet mellem CS og CS Pension er velfungerende og effektivt. Den organisatoriske opdeling og de aftalemæssige rammer sikrer klare snitflader og en hensigtsmæssig udnyttelse af ressourcer på tværs af organisationerne samtidig med, at CS Pensions selvstændighed som pensionskasse respekteres.

CS Pension vurderes at stå solidt – både økonomisk, organisatorisk og strategisk. Med et stærkt reguleringsmæssigt fundament, lave omkostninger og konkurrencedygtige afkast er CS Pension godt rustet til at varetage medlemmernes interesser også i de kommende år.

Flere detaljer om, hvordan det gik i 2025, kan ses i årsrapport 2025 på CS Pensions hjemmesiden, hvor også 'Information om din pension' udgives én gang i kvartalet. Det anbefales at følge godt med i kommunikationen fra CS Pension, hvor der gives vigtige informationer om pensionsforhold.

CS Forsikringer

OBLIGATORISK MEDLEMSFORSIKRING – TEGNET I TRYK

CS medlemsforsikring omfatter både en tandforsikring og en heltidsulykkesforsikring. Forsikringen er inkluderet i kontingentet og er ikke afhængig af alder. Den kan beholdes så længe man ønsker, forudsat at kontingentet betales hver måned.

Tandforsikring

Forsikringen er en gruppeforsikring og har stor anvendelse blandt medlemmerne. Den omfattende brug medfører samtidig høje skadesudgifter, hvilket har betydning for præmieudviklingen og resulterer i stigende præmie hver år. I 2023 blev selvrisikoen hævet fra 995 kr. til 1.500 kr. med henblik på eventuelt at begrænse stigningen i præmien. Den 1. juli 2022 trådte den nye ordning i kraft, hvor unge mellem 18 og 21 år tilbydes gratis tandpleje i den kommunale børne- og ungdomstandpleje. Derfor er aldersgrænsen for medforsikrede børn på tandforsikringen ændret, så medforsikrede børn er dækket, til de fylder 24 år.

Ulykkesforsikring

Forsikringen bevarer samme præmie, som kun reguleres efter indeks. Forsikringssummen forhøjes hvert år i takt med indeksreguleringen.

SUNDHEDSFORSIKRING – TEGNET I TRYK

CS har i samarbejde med Tryg udviklet en attraktiv forsikringsordning for medlemmer af CS og Hærens Konstabel- og Korporalforening samt deres samlever. Sundhedsforsikringen er fleksibel og kan tilpasses den enkeltes behov, hvilket sikrer både økonomisk tryghed og hurtig adgang til behandling.

Forsikringen er et frivilligt tilvalg for medlemmerne og deres samlever, og i dag er omkring 3.700 personer dækket af ordningen.

Ordningen er meget populær og bliver flittigt anvendt. Det øgede brug har dog medført højere behandlingsudgifter, hvilket i 2022 skabte ubalance mellem præmieindtægter og skadesomkostninger. Som følge heraf var Tryg nødt til at hæve præmien med cirka 25 %. Siden da er præmien alene blevet reguleret i takt med indeks.

I 2024 lancerede Tryg online fysioterapi, som giver mulighed for at modtage fysioterapeutisk behandling hjemme fra og uden for arbejdstiden.

GRUPPELIVSFORSIKRINGER – TEGNET I FORENEDE GRUPPELIV (FG)

Aftale 85012

I 2026 ændrede CS og FG aftalen, så det ikke længere er muligt at opnå 3 års præmiefritagelse. Ved denne ændring har medlemmerne mulighed for at blive på ordningen. Der er i dag omkring 1000 medlemmer tilknyttet ordningen. Forsikringsaftalen ophører med udgangen 2028.

Aftale 90025

Forsikringen har desværre ikke haft den store tilgang, men det er fortsat en god og sund ordning.

Der i dag omkring 1000 medlemmer og 500 samlever tilknyttet ordningen.



CS
Forsikring

FIND YDERLIGERE INFORMATION HER
cs.dk/forsikring



SAMMENHOLD STYRKER

Centralforeningen for stampersonel



Forsvarets A-kasse

Forsvarets a-kasse – en del af a-kassen A&Til. Sådan lyder navnet på den nye platform, som har givet CS medlemmer en samlet indgang til både fagforening og a-kasse. CS har i mange år haft et tæt og godt partnerskab med FTFa, men Forsvarets a-kasse, som er blevet lanceret i den seneste kongresperiode, har styrket samarbejdet om vores fælles medlemmer.

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 Forsvarets a-kasse – en del af FTFa kan vi sammen give de fælles medlemmer en endnu bedre service. Og med mere end 5.500 medlemmer i FTFa, kender Forsvarets a-kasse uden tvivl CS-medlemmerne og deres udfordringer i arbejdslivet bedst.



Forsvarets
A-kasse
– en del af FTFa

FIND YDERLIGERE INFORMATION HER
cs.dk/akasse

Forsvarets a-kasse har karrierecoaches, som har et særligt fokus på karriererådgivning og er klar til at give vores fælles medlemmer sparring på deres karrieremuligheder enten i ens nuværende job fx til kortlægning af ens kompetencer, inden en mus-samtale, eller hvis man er klar til at søge videre.

Der er en særlig indgang til Forsvarets a-kasse for ansatte og tillidsvalgte i CS gennem Organisationssekretariatet, her kan man få sparring og hjælp på problemstillinger, der relaterer sig til a-kassen fx 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 TR kurser.



Forsvarets a-kasse har karrierecoaches, som har et særligt fokus på karriererådgivning og er klar til at give vores fælles medlemmer sparring på deres karrieremuligheder.



Lån & Spar Bank

CS er medejer af Lån & Spar. Som medlem af CS kan medlemmerne få fordele i banken, som de ikke finder andre steder – blandt andet 5 % i rente på deres lønkonto, attraktive lånevilkår, kassekredit med lav rente og personlig rådgivning, der tager udgangspunkt i medlemmernes faglighed og hverdag.

Lån & Spar Bank er i de seneste år begyndt at fylde mere ude lokalt hos CS medlemmer, og flere og flere medlemmer bruger banken.

CS har i kongresperioden haft et styrket politisk fokus på banken. Målet har været at give bedre lånemuligheder for medlemmerne.

Det betyder konkret, at CS i kongresperioden har arbejdet sammen med banken for at give medlemmerne endnu bedre muligheder, når de skal købe bolig. CS har blandt andet sikret, at banken får et mere retvisende billede af medlemmernes løn, så de ikke kun kigger på grundlønningen, men også de tillæg, der hører til jobbet.

Det betyder, at den personlige rådgiver i Lån & Spar kan tage højde for hele lønnen, når medlemmet skal kreditvurderes. Og det kan have stor betydning for, hvor meget man kan låne og dermed for, hvilken bolig man kan købe.

Lån & Spar

FIND YDERLIGERE INFORMATION HER
lsb.dk

CS er i dag repræsenteret på generalforsamlingen med både CS formand og næstformand. Desuden er CS stærkt repræsenteret med en række hovedbestyrelsesmedlemmer i lokalrådene rundt i landet.

Gennem den stærke repræsentation både centralt og lokalt, har CS mulighed for at påvirke bankens beslutninger.

CS har følgende repræsentation i lokalrådene:

- Aalborg lokalråd: Lars Dalsgaard og Knud Simon Hovmann Andresen
- Århus lokalråd: Kristian Helth Bertelsen
- Esbjerg lokalråd: Flemming Lillebæk Lassen
- Kolding lokalråd: Ulrik Mosekjær
- Odense lokalråd: Anders Johnsen (formand for lokalrådet)
- Hillerød lokalråd: Kell Lythje Andersen
- Roskilde lokalråd: Mads Dam

Som medlem af CS kan medlemmerne få fordele i banken, som de ikke finder andre steder – blandt andet 5 % i rente på deres lønkonto.

Tjenestemændenes Låneforening

FIND YDERLIGERE INFORMATION HER
tjlaan.dk

Låneforeningen TJM

Tjenestemændenes Låneforening har i mange år været en af CS nære samarbejdspartnere. CS er også repræsenteret i låneforeningens forretningsudvalg, hvor CS formand sidder. Når man kigger rundt i verden, ser man næsten kun uro og usikkerhed. Men selvom verdenssituationen påvirker de finansielle markeder – og selvom en truende handelskrig kan få betydning både for afkast og renter – kan det konstateres, at det økonomisk set er gået bedre, end mange havde frygtet.

Det har kunnet mærkes hos TJM: Efterspørgslen på forbrugslån er ikke så stor, som den har været. Låneforeningen modtog 3.773 ansøgninger i 2025 mod 3.957 året før – et lille fald på 184 ansøgninger. Det er ikke dramatisk, men det fortæller, at privatøkonomien generelt er sund.

Samarbejdet med bankerne fungerer fortsat rigtig godt, og renten er stadig lav nok til, at vores lån er et attraktivt tilbud for de medlemmer, der har brug for dem. Renten blev sænket 2 gange i løbet af 2025 og endte året på 4,9 %.

Kreditvurderingen kører stabilt og effektivt. De fleste ansøgninger kan godkendes efter en kort gennemgang af formalia, og kundetilfredsheden er generelt høj på trods af, at der er ansøgere, der bliver skuffede over et afslag.

Afslagsprocenten er nemlig stadig høj – omkring 26,6 %. Det skyldes især ansøgere, der ikke har nedbragt til 50%, har fået dispensation for tit, eller ikke opfylder kravene om fagforeningsmedlemskab i mindst 12 måneder. Inkasogæld fylder også fortsat en del, hvilket ikke er så mærkeligt, idet låneforeningen tidligere har været den sidste økonomiske udvej for nogle medlemmer. TJM hjælper gerne medlemmer, der ønsker at indfri misligholdt gæld, når det giver mening for deres økonomi og sker inden for lovens rammer.

I november 2025 kom en ny vejledning fra Finanstilsynet, som fjernede reglerne om et fast rådighedsbeløb. Dokumentationskravet er også blevet lempet, og kunderejsen er i dag så enkel, at man kan søge lån fra mobilen på under fem minutter.

TJM forventer, at 2026 økonomisk set kommer til at ligne 2025 og forventer at udstede nogenlunde samme antal lån – medmindre der sker noget markant i økonomien, som ændrer danskernes lånebehov. Lige nu er der ikke meget, der tyder på det.

Internt fortsætter låneforeningen med at udvikle sig dér, hvor det giver mening for både medlemmerne og foreningen. Og TJM gør selvfølgelig sit bedste for at sikre billige forbrugslån og flest mulige godkendte ansøgninger.

Kreditvurderingen kører stabilt og effektivt. De fleste ansøgninger kan godkendes efter en kort gennemgang af formalia.



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 bonus og fordele indenfor stort set alle brancher. CS næstformand sidder i repræsentantskabet for foreningen.

Forbrugsforeningens medlemmer optjener automatisk bonus, hver gang de handler med deres almindelige betalingskort 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 i forvejen nedsatte tilbuds- og udsalgsvare.

Et medlemskab i Forbrugsforeningen giver adgang til mere end 3.000 butikker, og der kommer hele tiden nye til. Medlemskabet koster et kontingent på 132 kr. om året, og i 2025 fik CS medlemmer ca. 800.000 kr. udbetalt i bonus.

Forbrugsforeningen samarbejder med en lang række landsdækkende kæder, og i dag kan medlemmer få bonus hos blandt andet: Bauhaus, Andel Energi, Cafe Vivaldi, Imerco, Lagkagehuset, Spies, Thiele, Uno-X og mange flere. 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.



FIND YDERLIGERE INFORMATION HER
forbrugsforeningen.dk

Forbrugsforeningen ejer, via sit datterselskab A/S Knudemosen, to feriecentre i Danmark, to ferielejligheder i København, en feriebolig i Lalandia/Rødby, en ferielejlighed i Aarhus og to ferielejligheder i Berlin og en i Toscana. Ferieboligerne er udelukkende for Forbrugsforeningens medlemmer, og medlemmerne optjener 12 pct. bonus oven i den i øvrigt attraktive lejepris.

I oktober 2025 overgik Forbrugsforeningen til en ny bonusmodel, hvor medlemmerne blot tilknytter deres normale betalingskort (dankort, Visa eller Mastercard) og automatisk optjener bonus. Når medlemmer har optjent 200 kr. i bonus, kan de vælge at få bonus udbetalt. Med den nye bonusmodel kan medlemmerne nu også optjene bonus via betalinger med mobiltelefonen.



Forbrugsforeningens medlemmer optjener automatisk bonus, hver gang de handler med deres almindelige betalingskort i en af de mange butikker.



CS PlusKort

Som medlem af CS har man helt automatisk adgang til Fagbevægelsens Fordelsprogram – PlusKort – der er et kombineret medlems- fordels- og rabatkort.

PlusKort finder man i PlusKort appen, som kan hentes via Google Play eller App Store. Med PlusKort på mobilen har medlemmerne altid deres medlemskort til CS lige ved hånden og hurtig adgang til rabatter og fordele i ca. 1.800 butikker og webshops. Så der er masser af besparelser at hente, uanset om bilen skal til reparation, rejselysten melder sig, eller børnene plager om en tur i forlystelsespark. Bruges medlemskortet flittigt, kan man hurtigt spare, hvad der svarer til det årlige medlemskontingent til CS.

33% af CS-medlemmerne har fået PlusKort på mobilen. Det er særligt de mere modne medlemmer, der bruger kortet. Der kan derfor med fordel gøres en ekstra indsats for at få flere af de yngre medlemmer med ombord, da PlusKort også har attraktive fordele for dem. Seneste unikke tilbud er PlusBio 2For1, hvor medlemmerne kan komme 2 i biografen for prisen for 1. PlusKort kan gennem de mange fordele medvirke til organisering og fastholdelse af medlemskabet til forbundet.

PlusKort.

FIND YDERLIGERE INFORMATION HER
pluskort.dk

I over 20 år har PlusKort sikret gode kontante rabatter til fagforeningsmedlemmer. CS er aktionær i Fagbevægelsens Fordelsprogram A/S og dermed medejere af PlusKort, ligesom CS også er repræsenteret i PlusKorts Strategigruppe og medvirker til at udbrede kendskabet til fordelsprogrammet hos medlemmerne. CS næstformand er CS repræsentant på generalforsamlingen.

I dag har mere end 1,1 mio. medlemmer fra 30 fagforeninger under Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) adgang til at benytte PlusKort og de mange fordele, der følger med deres fagforeningsmedlemskort. Med så stort et fællesskab bag sig kan PlusKort opnå store fordele til medlemmerne hos mange spændende samarbejdspartnere.



Medlemskort med flere hundrede rabatter og fordele.



SAMMENHOLD STYRKER
Centralforeningen for stampersonel



Centralforeningen
for Stampersonel

CS

Gammel Kongevej 60, 12. sal
1850 Frederiksberg C
Tlf. 36 90 89 00
cs@cs.dk
www.cs.dk