



Centralforeningen
for Støttemænd

CS Politisk Arbejdsprogram

2026-2030

**SAMMENHOLD STYRKER**

Centralforeningen for stampersonel

Indholdsfortegnelse

Indledning	7	Arbejdsmiljø	12
		Introduktion: Arbejdsmiljø i en krisetid	12
Løn	8	Styrkelse af arbejdsmiljørepræsentanten	12
Introduktion: En forsvarlig løn	8	Samme vilkår uanset funktion	12
Forbedring af den faste løn	8	Arbejdsmiljø under indsættelse	13
Lønudvikling gennem hele karrieren	8	Psykisk arbejdsmiljø – herunder krænkende adfærd	13
Lokal løndannelse (herunder uddannelse af TR)	9		
Lønudvalg skal bruges rigtigt	9	En stærkere stemme	14
Løn under indsættelser	9	Introduktion: CS - en betydningsfuld medspiller	14
		Synlighed – lokalt og nationalt	14
Uddannelse	10	Samarbejde	15
Introduktion: Uddannelse er nøglen	10	Kommunikation	15
K10 kontrakt og opkvalificeringspulje	10	Politisk indflydelse	15
Uddannelse som en fast del af karriereforløbet	11		
Fra ufaglært til faglært	11	Et stærkere samarbejde	
Kvalitet i uddannelserne	11	mellem Forsvaret og erhvervslivet	16
		Introduktion: Et stærkere samarbejde	
		mellem Forsvaret og erhvervslivet	16



CS ønsker en mere systematiseret og strukturel tilgang til videre- og efteruddannelse, hvor medlemmerne hele tiden ved, hvad der forventes af dem.



CS' medlemmer bør aldrig være i tvivl om, hvem den lokale tillidsvalgte er, og de skal gerne have så meget tillid til vedkommende, at han/hun er den naturlige sparringspartner.



Ingen kan holde til at være i en konstant krisetilstand, og det er vigtigt at CS holder fokus på, at vores medlemmers psykiske arbejdsmiljø beskyttes.



Den interne kommunikation til vores medlemmer skal løbende evalueres, så vi hele tiden tilstræber at tilpasse os det behov og de medievner, vores medlemmer har.



Der fokuseres massivt på et forsvar, der både er relevant, seriøst og kan byde ind med kapaciteter, der kan understøtte vores allieredes forventninger og danskernes sikkerhed.



Indledning

De sidste år har Danmark brugt historisk store summer på at opruste og genopbygge Forsvaret og Beredskabet. Flere hundrede milliarder kroner er brugt på nyt materiel, nye bygninger, nye myndigheder og nye opgaver, og det forventes, at der skal bruges endnu flere midler.

Der fokuseres massivt på et forsvar, der både er relevant, seriøst og kan byde ind med kapaciteter, der kan understøtte vores allieredes forventninger og danskernes sikkerhed. Men den allerstørste udfordring af dem alle er endnu ikke løst; Nemlig det at kunne rekruttere og fastholde de medarbejdere, der skal betjene, vedligeholde og reparere materiellet, så det ikke ender med at stå ubrugt og forfalde.

I en tid med mere komplekst materiel og flere komplekse og risikofyldte opgaver, er det blot blevet endnu mere vigtigt at sikre ordentlige løn-, uddannelses- og arbejdsvilkår for CS' medlemmer. Det kræver handling og politiske løsninger, og CS skal være en seriøs, troværdig og indflydelsesrig part i dette arbejde.

Arbejdsprogrammet sætter retningen for det politiske arbejde i CS de næste fire år. Programmet er udarbejdet af en arbejdsgruppe nedsat af CS Hovedbestyrelse og består af formandskabet og hovedbestyrelsesmedlemmer fra hver valggruppe. Arbejdsgruppen støttes fagligt af sekretariatet.

Under udarbejdelsen af arbejdsprogrammet har arbejdsgruppen drøftet en række emner med betydning for medlemmernes vilkår. Arbejdsgruppen blev i den forbindelse enige om, at 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.

I arbejdsprogrammet anvendes Forsvaret som synonym for hele ministerområdet.

CS' Hovedbestyrelse er løbende kommet med kommentarer til arbejdsprogrammet. Derudover har arbejdsprogrammet været præsenteret for CS' afdelingsformænd, som har haft mulighed for at give deres feedback.

Når arbejdsprogrammet er blevet vedtaget af Kongressen, vil der blive nedsat mere konkrete initiativer indenfor rammerne. Det kan for eksempel være gennem arbejdsgrupper nedsat af CS' Hovedbestyrelse.



Løn

INTRODUKTION: EN FORSVARLIG LØN

Lønnen har en stor betydning i forhold til at kunne fastholde og rekruttere medarbejdere i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen nu og i fremtiden. Hvis oprustningen skal lykkes, er det afgørende, at man kan fastholde og rekruttere de rette medarbejdere. En forudsætning for det er, at der sker en udvikling af lønområdet.

CS kæmper for, at vores medlemmer får en forsvarelig løn, som kan stå mål med det ansvar, medlemmerne bliver pålagt. Vi må aldrig blive ”den billige løsning”, som man kan bruge, når man ikke vil betale andre faggrupper.

Kampen for en bedre og mere forsvarelig løn skal ske både offentligt gennem kampagner, kommunikation og presse, samt gennem møder og deltagelse i relevante udvalg. Den sker også gennem måden, vi laver aftaler på. CS kan ikke argumentere for en bedre løn overfor politikerne, hvis vi samtidig laver aftaler, der sælger vores medlemmers arbejdskraft for billigt. Derfor forhandler CS ud fra en målsætning om, at vores medlemmer skal have en betaling, der matcher andre faggrupper, som løser samme opgave.

FORBEDRING AF DEN FASTE LØN

Ligesom for alle andre statsansatte forhandles CS medlemmers løn ved overenskomsterne. Sådan skal det være.

CS kæmper for mere i løn, men det har en betydning, hvilke løndelev der hæves og hvordan det gøres. Højere variable ydelser giver særligt de operative medlemmer flere penge mellem hænderne, men da det ikke er fast påregnelig løn, kan det ikke bruges til eksempelvis et banklån. Derfor vil CS arbejde for, at den faste løn hæves på en måde, der kommer vores medlemmer til gavn.

Forsvarsministeriets lønanalyse fra 2025 viser et begrænset lønspænd mellem de lavere niveauer. Der er en marginal forskel på, hvad man tjener som konstabel, korporal eller sergent. I nogen tilfælde er lønspændet ovenikøbet negativt. For eksempel tjener en korporal i Hæren mere end en sergent. Det lille lønspænd mellem niveauerne giver store udfordringer i forhold til at hæve lønnen for enkelte grupper, da man risikerer at rykke ved hele Forsvarets struktur. Det giver ikke incitament til at uddanne sig videre i systemet, hvis lønnen ikke følger med.

Det er afgørende, at CS er opmærksom på og tager hensyn til lønspændet, når vi forhandler løn.

Forbedring af den faste løn kan ske ved at hæve basislønningerne eller ved at hæve faste tillæg som f.eks. militærtillægget.

LØNUDVIKLING Gennem HELE KARRIEREN

Statens lønssystem – Ny Løn – fungerer ikke optimalt for særligt de operative medlemmer af CS. Der er meget få medlemmer på de laveste funktionsniveauer, der får individuelle tillæg, som ellers er til for at supplere en lav basisløn.

Forsvarsministeriets lønanalyse fra 2025 viser, at lønudviklingen inden for flere funktionsniveauer er begrænset, når de ansatte bliver på et givent funktionsniveau i længere tid. Også selvom der sker en løbende kompetenceudvikling. Analysen viser blandt andet, 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 baggrund af faglige og personlige kvalifikationer, kvalitet i opgavevaretagelsen eller af hensyn til fastholdelse og rekruttering.

CS arbejder for, at medlemmerne kan se en lønudvikling gennem hele karrieren. Tilegner man sig derudover kompetencer til at bestride en bestemt stilling, skal det kunne afspejles i lønniveauet.

LOKAL LØNDANNELSE (HERUNDER UDDANNELSE AF TR)

Fra arbejdsgiversiden ses et stort ønske om at decentralisere løndannelsen. At lægge flere penge ud i nylønsrammen, så de kan forhandles lokalt ude på tjenestestederne alt efter arbejdsgivers prioritering.

Som beskrevet i ovenstående afsnit, er ulempen ved at decentralisere lønnen, at Ny Løn i forvejen ikke anvendes efter hensigten i den operative struktur i Forsvaret. Og særligt ikke på de lavere trin af gradstrukturen. CS vil arbejde for mere gennemskuelighed i hele nylønsprocessen, så det er lettere at følge med i, hvordan midlerne anvendes og fordeles. På den måde skabes en større forståelse for og accept af Ny Løn som rammen om lokal løndannelse.

CS’ tillidsrepræsentanter udfører et stort og vigtigt arbejde ved lokale lønforhandlinger. CS vil også i denne periode arbejde for, at tillidsrepræsentanterne har de rette kompetencer til lønforhandling. CS vil derudover arbejde for, at tillidsrepræsentanterne har den viden, der skal til for at være en ligeværdig part i forhandlingerne. Det omfatter blandt andet, at tillidsrepræsentanterne får adgang til og indsigt i den samlede økonomi for myndigheden.

LØNUDVALG SKAL BRUGES RIGTIGT

Det er CS’ holdning, at hvor der er et mandat til at forhandle løn, skal der også være et lønudvalg, hvor man drøfter processer og prioriteringer vedrørende udmøntningen af lokale lønmidler. CS arbejder for, at der oprettes lønudvalg på rette niveauer, og det er vores opfattelse, at det er lykkedes de fleste steder. Er det ikke tilfældet, kan CS centralt være en støtte til at få oprettet et lønudvalg.

Det er vigtigt for CS, at lønudvalgene bruges korrekt og konstruktivt. Lønudvalget er ikke et samarbejdsudvalg men derimod en mulighed for, at vi kan være med til at aftale, hvordan den lokale nylønspulje anvendes i forhold til opgaveløsningen ved den enkelte myndighed og på den måde tage et medansvar for lønpolitikken.



CS vil også i denne periode arbejde for, at tillidsrepræsentanterne har de rette kompetencer og vilkår til lønforhandling.

LØN UNDER INDSÆTTELSE

Når CS’ medlemmer bliver indsat, sker det ofte under andre vilkår end INTOPS eller almindelige tjenesterejsevilkår. Opgavernes kompleksitet gør, at de aftaler, vi tidligere har kunnet bruge, ikke kan finde anvendelse. Derfor kan det være vanskeligt for medlemmerne at gennemskue, hvilken honorering de får under indsættelsen og hvad det dækker over i forhold til arbejdstid og øvrige vilkår. CS vil til stadighed arbejde for, at vores medlemmers løn under indsættelse står mål med den indsats, der ydes i forhold til arbejdstid og arbejdsvilkår.

Derudover vil CS arbejde for, at de nuværende aftaler bliver mere tidssvarende i forhold til de aktiviteter og opgaver, som Forsvaret løser i dag.



SAMMENHOLD STYRKER

Centralforeningen for stampersonel

Uddannelse

INTRODUKTION: UDDANNELSE ER NØGLEN

Vi lever i et uddannelses- og videnssamfund, hvor uddannelse og kompetenceudvikling ofte baner vejen i forhold til både karriere og lønstigning.

Forsvaret og Beredskabsstyrelsen kan ikke friholdes i et samfund, hvor uddannelse har så stor betydning. CS vil arbejde for at opkvalificere medlemmerne, så de igennem uddannelse kan blive bredt anvendelige på det danske arbejdsmarked. Det betyder blandt andet, at Forsvaret skal have meriteret alle uddannelser og kurser, så det afspejles i uddannelsesniveauerne.

Uddannelsesniveauer har en stor betydning for den måde, vi løndanner på i Danmark. Løfter man en faggruppes uddannelse til et højere niveau, kan det ses på lønsedlen. Men det betyder ikke, at alle CS' medlemmer skal have et højt uddannelsesniveau for at opnå en bedre løn. At være soldat er et håndværk, som i større udstrækning bør synliggøres igennem løn og anerkendelse af uddannelsesniveaue.

Mange af CS' medlemmer har en meget høj grad af specialisering og har på den baggrund også en del uddannelse bag sig. Men da denne uddannelse ofte er taget internt i Forsvaret, bliver medlemmerne ikke honoreret for uddannelsen på lønsedlen. En kamp for en bedre løn bliver dermed også automatisk en kamp for at anerkende den uddannelse og de kompetencer, man opnår som ansat i Forsvaret eller i Beredskabsstyrelsen. CS vil arbejde for, at uddannelserne, så vidt det er muligt, bliver civilt anerkendt, så man stadig sikrer, at medlemmerne uddannes til kerneopgaven.

Hverken arbejdsgiver eller det enkelte medlem får gavn af en uddannelse, hvis der ikke er en retning eller en mening med uddannelsen. Det skal give mening at uddanne sig både for medlemmerne og for arbejdspladsen.

K10 KONTRAKT OG OPKVALIFICERINGSFULJE

I 2025 fik Forsvaret en ny kontraktform, som giver nyansatte CS medlemmer mulighed for op til to års uddannelse med løn efter otte års tjeneste. Denne ordning kan være med til at sikre, at medlemmerne kan uddanne sig til en videre karriere enten i eller udenfor Forsvaret.

Samtidig blev der oprettet en opkvalificeringsfulje på 900 millioner kroner til uddannelse og opkvalificering af de overenskomstansatte medarbejdere, der ikke er omfattet af hverken den nye eller tidligere uddannelsesordninger. Opkvalificeringsfuljen løber frem til udgangen af forligsperioden – altså frem til 2033. Et partsudvalg er oprettet med det formål løbende at følge med i fuljens anvendelse.

CS vil arbejde for, at opkvalificeringsfuljen er bredt anvendelig, og at den ud over de offentlige uddannelses tilbud også giver medlemmerne adgang til private uddannelser. CS vil holde øje med, at opkvalificeringsfuljen anvendes efter hensigten og vil sørge for, at det behandles i partsudvalget, hvis vi ser forhindringer.



I 2025 fik Forsvaret en ny kontraktform, som giver nyansatte CS medlemmer mulighed for op til to års uddannelse med løn efter otte års tjeneste.

UDDANNELSE SOM EN FAST DEL AF KARRIEREFORLØBET

En løbende udvikling i karrieren er en vigtig faktor i forhold til Forsvarets og Beredskabsstyrelsens evne til at fastholde. Det handler om, at arbejdsgiver drager omsorg for sine medarbejdere og hele tiden sørger for, at de kan se sig selv i karriere- og uddannelsesforløbet.

CS ønsker en mere systematiseret og strukturel tilgang til videre- og efteruddannelse, hvor medlemmerne hele tiden ved, hvad der forventes af dem, og hvor det er helt naturligt, at man uddanner sig til næste karrieretrin sideløbende med tjenesten.

Efter i en årrække at have kæmpet med nedlagte uddannelser og udnævnelser på baggrund af vurderinger fremfor uddannelse, er Forsvaret så småt begyndt at finde tilbage til de faste uddannelsesspor. Ikke mindst for befalingsmandsgruppen, hvor man er begyndt igen at uddanne til over- og seniorsergent. Den militære akademiuddannelse (MAU) er en god mulighed for at videreuddanne sig på befalingsmandsniveaue, men idet uddannelsen ikke er en fast del af karrieren og man ikke er selvskrevet til uddannelsen, kan det følges som et lotteri, om man er en af de få heldige, der får en plads.

CS arbejder for, at vores medlemmer har et fastlagt karriereforløb uanset, hvilket værn man gør tjeneste i. Det giver tryghed i ansættelsen, at medlemmerne ved, hvordan uddannelsessporet ser ud på forhånd, og ens chefer og kollegaer ved, hvornår man er fraværende grundet uddannelse.

CS skal samtidig arbejde for at få andre fagretninger ind i MAU-uddannelsen, så man kan bruge den til sit individuelle karriereforløb. På den måde kan man sammensætte sin akademiuddannelse efter behov og funktion.

Derudover vil CS arbejde for at harmonisere vilkårene for uddannelse i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen i størst mulig grad. Der er stor forskel på uddannelse og opgaver i de forskellige myndigheder, men det må ikke være sådan, at hele medlemsgrupper er afskåret fra at uddanne sig, fordi vilkårene ikke tillader det.

FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT

Forsvarets og Beredskabsstyrelsens udstyr og opgaver er blevet langt mere teknisk krævende med et krav om højere faglig kompetence. Derfor har CS i en årrække arbejdet for, at flere ufaglærte medlemmer får muligheden for at få en faglært uddannelse og løn, der matcher opgavens kompleksitet.

Forsvaret skal i højere grad benytte de muligheder, der allerede eksisterer i forhold til at opkvalificere medarbejdere. CS skal fortsætte arbejdet for bredere anvendelse af eksempelvis AMU-systemet i Forsvaret, og samtidigt være med til at klarlægge andre uddannelsesmuligheder, der understøtter mulighederne for at få en faglært- eller anden civilt anerkendt uddannelse.

KVALITET I UDDANNELSERNE

Omlægninger, manglende tid og manglende prioritering af uddannelse for særligt konstabelgruppen i Forsvaret har medført, at uddannelsesniveaue generelt er dalet. Forsvaret har ændret en række faglærte uddannelser til halv længde og dermed sænket uddannelsesniveaue.

Derudover anvender man sidemandsoplæring flere steder i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen, hvilket ikke er tilstrækkeligt, hvis den medarbejder, der skal oplære nye kollegaer, heller ikke har det nødvendige niveau. CS vil arbejde for, at uddannelse bliver prioriteret fra ledelsens side. At uddannelserne har den rette tyngde og kvalitet i forhold til det civile uddannelsessystem og uddannelserne i størst muligt omfang skal være civilt anerkendte.

Arbejdsmiljø

INTRODUKTION: ARBEJDSMILJØ I EN KRISETID

Et godt og sundt arbejdsmiljø er forudsætningen for, at vores medlemmer trives.

Arbejdsmiljøet er ofte det første, der bliver ofret i en tid med akutte kriser og uventede opgaver. Men en krisetilstand må ikke blive det nye normal, og det er derfor vigtigt, at CS arbejder for et godt arbejdsmiljø, uanset den sikkerhedspolitiske situation.

Der mangler kollegaer mange steder i både Forsvaret og Beredskabsstyrelsen. Forsvaret oplever en større personaleomsætning end andre steder i staten, hvilket presser en struktur, hvor man uddanner til sig selv og ikke kan hente arbejdskraft udefra. Manglen på kollegaer medfører, at vores medlemmer må arbejde ekstra og løbe hurtigere for at fylde hullerne i strukturen.

En del af CS' medlemmer oplever at stå i et dilemma, hvor de er nødt til at acceptere, at arbejdsmiljøet – og dermed også deres helbred – nedprioriteres, fordi der er en opgave, der skal løses. CS mener ikke, det er rimeligt, at vores medlemmer skal straffes med ringere arbejdsvilkår og et dårligt arbejdsmiljø, fordi de er pligtopfyldende og loyale overfor deres arbejde.

Arbejdsgiveren har ansvaret for arbejdsmiljøet og dermed også sundheden og sikkerheden på tjenestestederne. Mere specifikt har lederen på de forskellige niveauer ansvar for medarbejderens trivsel, hvorfor arbejdsmiljøopgaven skal løses i samarbejde mellem ledelsen og medarbejdere. Det kræver, at vores medlemmer har indflydelse på og viden om rammerne for deres arbejdsliv gennem en effektiv arbejdsmiljøorganisering.

STYRKELSE AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTEN

CS prioriterer støtte til den lokale arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal have en større viden, og det er derfor vigtigt at supplere deres uddannelse ud over de obligatoriske kurser.

Vejen til et bedre arbejdsmiljø går gennem samarbejde på alle niveauer. CS arbejder målrettet med at understøtte samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne i CS afdelingerne ved dialog, uddannelse og ved fællesarrangementer og informationsdeling.

SAMME VILKÅR UANSET FUNKTION

Vores medlemmer skal kunne løse deres daglige arbejdsopgaver i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen uden at komme til skade. Dette gælder uanset, om de arbejder på kontor, sejler eller er på et værksted. Nogle funktioner er i større risiko for arbejdsskader end andre, og der kan ikke laves ensrettede procedurer, der passer alle. CS vil arbejde for, at det forebyggende arbejde prioriteres med et øget fokus på de områder, som vi ved kan skabe arbejdsmiljøproblemer. Det kan være vedrørende materiel, støj, indeklima, fysiske og psykiske skader, krænkende adfærd og natarbejde.

ARBEJDSMILJØ UNDER INDSÆTTELSE

Forsvaret og Beredskabsstyrelsen indsættes i mange forskellige opgaver og indsættelsestyper. CS kan også i fremtiden forvente, at opgaver såvel som vilkår ændrer sig fra opgave til opgave. Som udgangspunkt lyder det, at arbejdsgiver skal bestræbe sig på at overholde arbejdsmiljølovgivningen under indsættelser. Den formulering giver udfordringer, da den desværre ofte tolkes som om, arbejdsmiljøloven ikke er gældende. CS arbejder for, at arbejdsgiver prioriterer at overholde lovgivningen under indsættelser.

CS arbejder for, at forebyggelse af fysiske og psykiske skader under indsættelser er et prioriteret område i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen, og at sikkerhed og arbejdsmiljø herunder lejrfaciliteter er en prioritet.

CS har fokus på det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med indsættelser. Særligt ved indsættelser, der sker under andre forhold end INTOPS. CS arbejder for, at alle indsættelser har samme muligheder for debriefing og adgang til Veterancenterets tilbud.



Arbejdsmiljørepræsentanterne skal have en større viden, og det er derfor vigtigt at supplere deres uddannelse ud over de obligatoriske kurser.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ – HERUNDER KRÆNKENDE ADFÆRD

Det er ikke kun under indsættelser, at det psykiske arbejdsmiljø er udfordret. CS' medlemmer befinder sig til tider i ekstreme situationer, der belaster psyken lang tid efter belastningsperioden.

CS' medlemmer står midt i en omskiftelig og krævende tid, hvor trusselsbilledet konstant forandrer sig, nye opgaver følger med og balancen mellem arbejdsliv og fritid i stigende grad er under pres.

Ingen kan holde til at være i en konstant krisetilstand, og det er vigtigt at CS holder fokus på, at vores medlemmers psykiske arbejdsmiljø beskyttes. Når de gældende arbejdsmiljøregler i forhold til arbejdstid bliver udfordret igen og igen, kan det føre til stress hos medlemmerne. CS skal arbejde for, at arbejdsgiver har fokus på at forebygge stress i stedet for først at reagere, når belastningen har fået konsekvenser for den enkelte medarbejder.

Forebyggelse af krænkende adfærd er fortsat et fokus i arbejdet for et bedre psykisk arbejdsmiljø. CS arbejder for et større samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og OPRK-netværket i forebyggelsesarbejdet.

En stærkere stemme

INTRODUKTION: CS – EN BETYDNINGSFULD MEDSPILLER

CS er til for at hjælpe medlemmerne. Det betyder også, at vi skal være med til at påvirke både arbejdsgiver og beslutningstagere til at gøre Forsvaret og Beredskabsstyrelsen til en god og attraktiv arbejdsplads. Som Forsvarets største fagforening er CS en markant stemme, der bliver lyttet til. En høj organiseringsgrad sikrer, at CS kan være et repræsentativt og relevant talerør for vores medlemmer.

CS har medlemmer i flere forskellige styrelser, værn, niveauer og funktioner, som hver især har deres egne værdier, traditioner og udfordringer. CS sigter derfor efter at ramme bredest muligt i sit politiske arbejde, så det kommer flest mulige medlemmer til gavn.

Det politiske billede skifter hele tiden, og derfor er det vigtigt, at CS også i fremtiden beholder sin politiske neutralitet. Vi skal som fagforening samarbejde med alle, da det er gennem samarbejde, at vores stemme bliver stærkere.

SYNLIGHED – LOKALT OG NATIONALT

CS skal være synlig for eksisterende og potentielle medlemmer. Det kan gøres på flere måder, men først og fremmest skal det ske i dagligdagen på tjenestestedet i form af den lokale tillidsvalgte. CS' medlemmer bør aldrig være i tvivl om, hvem den lokale tillidsvalgte er, og de skal gerne have så meget tillid til vedkommende, at han/hun er den naturlige sparringspartner i forbindelse med afklaring af deres vilkår og trivsel. CS arbejder for, at de tillidsvalgte har de rette kompetencer og uddannelser for at varetage denne vigtige rolle.

Sammenhold styrker, og det gælder også, når det handler om at få indflydelse. En høj organiseringsgrad er afgørende for CS' indflydelse. Men nye medlemmer kommer ikke af sig selv. Nye kollegaer på CS' aftaleområde skal derfor altid introduceres for CS og for deres lokale tillidsvalgte, og den lokale tillidsvalgte skal sørge for, at et potentielt medlem ved præcis, hvilke fordele der er ved at være med i fællesskabet.

CS skal være synlige på nationalt plan. Det kan for eksempel være i medierne, hvor vi kan give vores medlemmers holdninger til kende. Derfor er det vigtigt, at vi opfattes som en troværdig kilde, som medierne har kendskab og tillid til.



Det er vigtigt, at vores kommunikation fremstår både professionelt og troværdigt, så der ikke er tvivl om, hvad CS står for.

POLITISK INDFLYDELSE

CS har et bredt politisk netværk på tværs af partier. En tæt kontakt til relevante politikere giver mulighed for at bringe problemstillinger fra medlemmerne til dem, der har mulighed for at ændre det. CS' politiske netværk omfatter ikke kun folkevalgte politikere, men også embedsmænd i form af departementschefer, politiske konsulenter og rådgivere. CS skal være løsningsorienteret i den politiske kommunikation og skal tænke strategisk i forhold til, hvilke interessenter vi bringer i spil.

SAMARBEJDE

CS har mange samarbejdspartnere, og det viser sig ofte gavnligt for en sag, når flere står sammen. CS skal fortsætte med at afsøge potentielle samarbejder både i og udenfor det sikkerhedspolitiske netværk, og vi arbejder for at tænke samarbejde ind i vores vigtige dagsordener.

Det gode samarbejde sker også i diverse samarbejdsudvalg centralt og lokalt. CS skal fortsat være en stærk og troværdig medspiller i de samarbejdsudvalg, vi sidder i. CS' størrelse og indflydelse skal afspejles på alle niveauer af samarbejdsstrukturen.

KOMMUNIKATION

CS har lavet store ændringer i vores kommunikation, og vi vil fortsætte den udvikling i den kommende periode, herunder den eksterne kommunikation rettet mod vores forskellige interessenter. Det er vigtigt, at vores kommunikation fremstår både professionelt og troværdigt, så der ikke er tvivl om, hvad CS står for.

Den interne kommunikation til vores medlemmer skal løbende evalueres, så vi hele tiden tilstræber at tilpasse os det behov og de medievaner, vores medlemmer har.



SAMMENHOLD STYRKER

Centralforeningen for stampersonel

Et stærkere samarbejde mellem Forsvaret og erhvervslivet

INTRODUKTION: ET STÆRKERE SAMARBEJDE MELLEM FORSVARET OG ERHVERVSLIVET

Det sikkerheds- og trusselsmæssige landskab er grundlæggende forandret. Med oprustningen af det danske forsvar følger et historisk løft af Forsvarets kapaciteter, beredskab og opgaveløsning. Samtidig forventes private danske og internationale virksomheder at få en større rolle i udvikling, produktion, vedligeholdelse og understøttelse af Forsvarets kapaciteter.

CS vil i den kommende periode frem mod 2030 arbejde for, at dette samarbejde udvikles på en måde, der styrker Danmarks forsvarsevne og samtidig sikrer ordentlige vilkår, kompetencer og arbejdspladser for Forsvarets ansatte. CS skal derfor forholde sig aktivt og strategisk til samarbejdet mellem Forsvaret og erhvervslivet og være med til at sætte retningen for, hvilke opgaver der bedst løses af Forsvaret selv, og hvilke der med fordel kan løses i samarbejde med private aktører.



Med oprustningen af det danske forsvar følger et historisk løft af Forsvarets kapaciteter, beredskab og opgaveløsning.



CS skal derfor forholde sig aktivt og strategisk til samarbejdet mellem Forsvaret og erhvervslivet.



SAMMENHOLD STYRKER

Centralforeningen for stampepersonel



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