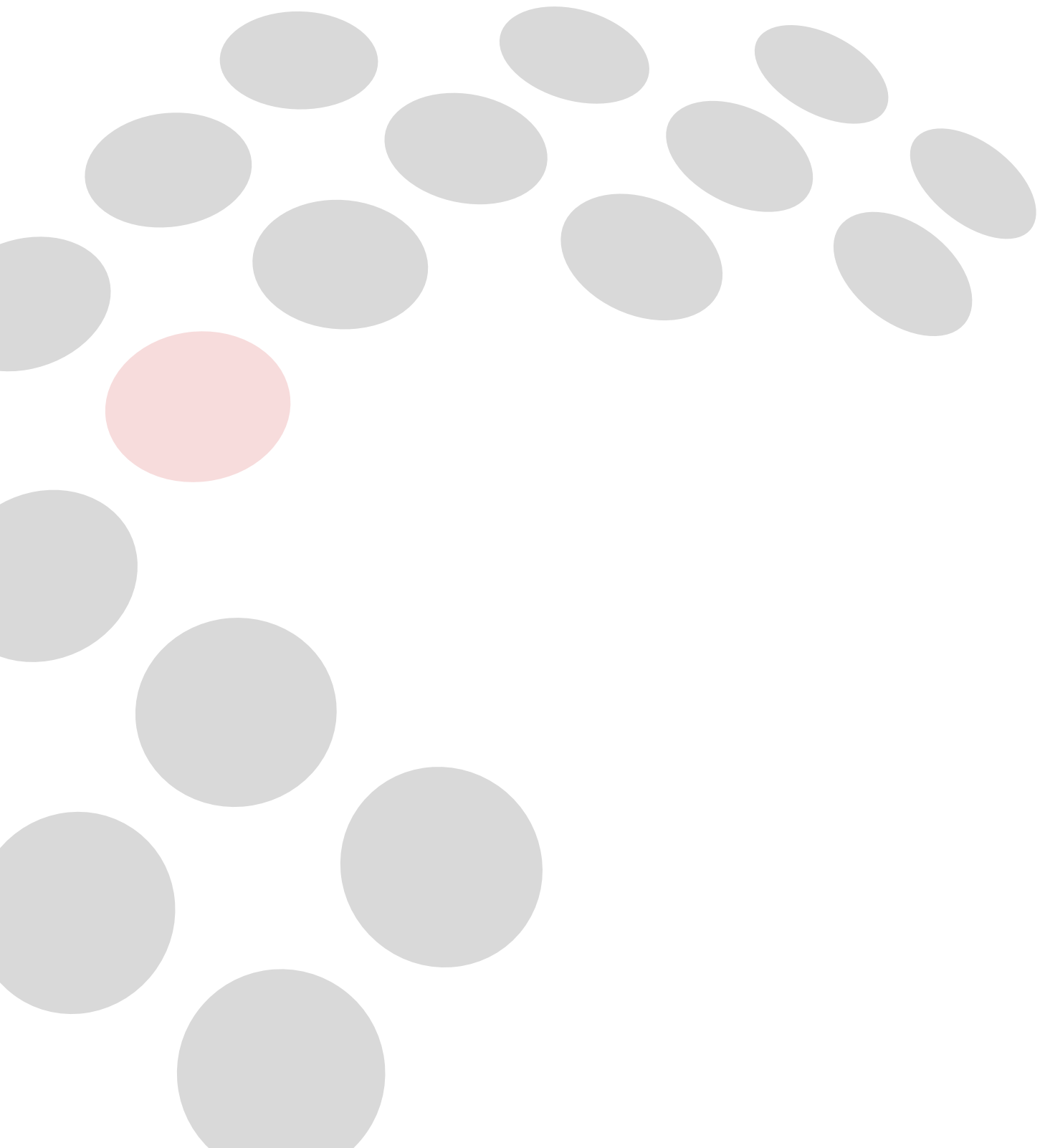


ARBEJDSPROGRAM 2018 -2022



SAMMENHOLD STYRKER



CS' mission, vision og værdigrundlag

MISSION

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

VISION

En stemme for alle ansatte i det danske forsvar

MOTTO

Sammenhold styrker

VÆRDIER

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

ARBEJDSPUNKTER

1) Stor politisk indflydelse

CS skal sætte den politiske dagsorden indenfor Forsvarsministeriets ressortområde.

CS skal være en stærk og proaktiv medspiller på de fagpolitiske platforme.

Det kræver, at vi fastholder kvaliteten af vores kommunikation og bruger de relevante kanaler (avis, web, sociale medier) samt tænker i at aktivere medlemmerne, men også at vi konstant evaluerer med henblik på at styrke vores kommunikationsindsatser. Vi ønsker både reaktivt og proaktivt at influere den journalistiske dagsorden, og vores fokus er på seriøs, saglig og faglig opmærksomhed. Endelig vil vi strukturere og systematisere samarbejdet med journalister.

CS skal udbygge og forstærke det politiske netværk – både blandt landspolitikere, men også regionalt/lokalt samt internt i fagbevægelsen. Det betyder, at vi viderefører og udbygger vores kontakt til forsvars- beredskabs- og uddannelsesordførerne ved at tilbyde rådgivning samt stille vores ekspertise til rådighed. CS vil søge politisk indflydelse i udvalg og nævn – regionalt såvel som lokalt – samt fortsætte samarbejdet med relevante organisationer, herunder FTF og CO10.

2) Stor medlemstilfredshed

CS skal have et stærkt fagligt sekretariat, som er en nødvendighed for at yde god medlemservice. Vi skal fastholde den faglige kvalitet og kompetence samt udvikle nye og høje standarder inden for faglighed og innovation ved blandt andet at sørge for løbende kompetenceudvikling og uddannelse af medarbejderne. CS kerneopgave er at yde den bedst mulige medlemservice. Vi leverer tæt og respektfuld medlemskontakt – både i rådgivning til afdelingerne og ved besøg på tjenestestederne.

For at sikre kvalitet og evaluere på indsatsområder gennemfører vi tilfredshedsmålinger blandt medlemmerne for at optimere det politiske arbejde, tillidsrepræsentanternes arbejde og sekretariatets arbejde.

3) Øget fokus på kompetencer

CS vil skabe overblik over de nødvendige kompetencer, som medlemmet har behov for, og afdække, hvordan de videreføres i en eventuel civil karriere. Vi vil arbejde for, at medlemmerne har mulighed for kompetenceafklaring og at samarbejdsudvalgene arbejder med kompetenceudvikling.

Dette arbejde indebærer også, at der skabes overblik over medlemmernes videre- og efteruddannelsesmuligheder, og at der tilføres yderligere ressourcer hertil.

CS vil arbejde for mere kvalitet i FOKUS og at forsvarets uddannelser i højere grad bliver civilt kompetencegivende. Uddannelser skal ikke kun passe til den enkelte funktion, men også kunne sammenlignes med, eller meriteres til, det civile arbejdsmarked.

CS vil arbejde for, at det enkelte medlem bliver bedre til at tage ansvar for sin egen udvikling gennem efteruddannelse, videreuddannelse samt anden kompetenceudvikling.

4) Bedst mulige vilkår for medlemmerne

CS vil sikre medlemmerne de bedst mulige overenskomster og aftaler. CS vil inddrage medlemmerne i processen ved at indhente krav via afdelingsstrukturen.

CS vil fokusere på et godt arbejdsmiljø for at skabe attraktive arbejdspladser.

CS vil styrke tillidsrepræsentanterne på den enkelte arbejdsplads ved at etablere en overordnet politik på TR-området.

CS uddannelsespolitiske målsætninger

Generelle målsætninger for CS.

Kompetenceudvikling herunder især uddannelsesløft er et klart profileret politisk indsatsområde både nationalt, men også i EU. Det skyldes bl.a., at kravene til mange medarbejdergrupper forandres. Dette sker især med baggrund i den teknologiske og globale udvikling og ideologisk påvirkning. Her stiller ikke mindst digitalisering, automatisering og robotudvikling krav om omstillings- og udviklingsparathed, da jobområder forandrer sig eller forsvinder og nye opstår i et stigende tempo. I denne kontekst ser CS det som sin opgave at skabe udviklingsmuligheder for medlemmerne for at sikre karrieremuligheder både i forsvaret og på det resterende arbejdsmarked.

CS vil arbejde på at sikre, at medlemmernes faglige og personlige ekspertise udbygges gennem grunduddannelser og systematisk kompetenceudvikling, hvor mulighederne for karriereforløb forbedres gennem anerkendt videre- og efteruddannelse. Der skal skabes mulighed for realkompetenceafklaring og medlemmernes løbende dokumentering af egne kompetencer.

Et øget fokus på faglighed og meritering skal sikre flest mulige med ufaglærte specialer en kvalifikation i form af svendebrev eller anden kvalificerende dokumentation af realkompetencer. Der skal udarbejdes kompetenceudviklingsplaner for den enkelte medarbejder, og medarbejdere skal som en naturlig del af ansættelsen kunne tilbydes screening og undervisning i almen opkvalificerende uddannelse inden for dansk, matematik, engelsk og IT.

CS følger udviklingen i det generelle uddannelsesniveau i samfundet og arbejder for, at medlemmerne sikres sammenlignelige vilkår og muligheder, som eksisterer på det øvrige arbejdsmarked. Uddannelse skal til stadighed give medlemmerne faglighed og identitet.

CS vil fortsat

- skabe kompetenceudviklingsmuligheder for medlemmerne, hvor uddannelsesforløb for stampersonel er relevante og har værdi i og udenfor forsvaret
- støtte, sparre og rådgive i forhold til kompetenceudvikling og karriere
- fokusere på almen opkvalificering af medlemmerne som en naturlig del af kompetenceudviklingen
- samarbejde om ufaglærtes mulighed for faglig anerkendelse
- kræve relevante udviklingsplaner og kvalitative udviklingssamtaler, understøttet af realkompetenceafklaringsforløb for alle medlemmer

Forudsætninger jf. aftale på forsvarsområdet 2018-2023, Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021), og overenskomst 2018 - 2021.

I forsvarsforliget er aftalt, at forsvaret skal højne medarbejdernes kompetenceniveau gennem løbende uddannelse og kompetenceudvikling, idet en høj kvalitet i opgaveløsningen forudsætter uddannelsesmæssig fokus på både de militærfaglige kompetencer og medarbejderens generelle kompetenceniveau.

Forsvaret har fået til opgave at udarbejde en analyse til forligskredsen vedrørende muligheden for at etablere en erhvervsuddannelse som soldat.

Mellemlideruddannelserne samles under Forsvarsakademiet og vil bestå af en værnvis grundlæggende uddannelse og en akademiuddannelse. Der er derefter ikke konkrete planer om videreuddannelse af sergentniveauet.

Forsvaret ændrer skole- og uddannelsesstrukturen, hvilket betyder at større dele uddannelse skal foregå i enhederne

med fokus på On the Job Training og sidemandsoplæring. CS mener, at OJT kan benyttes i de tilfælde, det giver mest værdi for medarbejderudviklingen. OJT skal være kompetencegivende, når det anvendes under uddannelse.

Overenskomstparterne har i 2018 vedtaget at statens kompetencefond skal omlægges, og OK-midlerne i fonden skal anvendes til mere individuelt kompetencegivende kompetenceudvikling. Det betyder, at FUSA sammen med kompetencefonden nedlægges, og den ny fond, som oprettes, vil derefter bestå af en styregruppe og for hver af de fire centralorganisationer (CO10, OAO, LC og AC) en fondsgruppe. Disse fem grupper vil støttes af et kompetencesekretariat, som også har til formål at understøtte statens arbejdspladser vedrørende kompetenceudvikling.

Parterne er enige om, at der inden udgangen af 2018 er udarbejdet en ny præciseret aftale for den nye fond.

Trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse har fokus på øget tilgang til almen kvalificering og øget brug af realkompetencevurderinger. Det betyder, at det skal blive lettere at iværksætte almen kvalificering for større grupper (virksomheder) og realkompetencevurderinger vil få større betydning i forhold til optag på uddannelser. Begge tiltag understøtter CS målsætninger på kompetenceudviklingsområdet.

MÅL OG MIDLER

Ufaglært til faglært:

Forsvaret opretholder en medarbejderudviklingspolitik, som indikerer, at medarbejderne skal udvikles med netop tilstrækkelig uddannelse på rette tid. Det betyder, at soldater ikke udnytter deres fulde potentiale. Det betyder også, at der ikke kan ske en naturlig vandrings til sammenlignelige jobfunktioner på det øvrige arbejdsmarked, da en del uddannelse fra forsvaret ikke anses, som en fuld civilt kompatibel og anerkendt kompetence, som eksempler kan nævnes funktioner som flymekanikere, dækskaster og chauffører.

Samtidigt har CS en række ufaglærte medlemmer, som arbejder med specialer i det operative område. Mange af disse arbejder i tekniske miljøer eller udfører komplicerede processor, som er operative og dermed ikke direkte sammenlignelige med erhvervsfaglige kompetencer.

Derfor er det netop stampersonelgruppen, der berøres af negative konsekvenser ved nedprioritering af kompetenceniveauet. Det er samme gruppe, som har en stor omsætning af unge mennesker, der bruger deres bedste karriereskabende år i forsvaret, mange af dem uden at opnå anerkendte erhvervsrettede kompetencer.



I forhold til ovenstående udfordringer arbejder CS i to spor, nemlig det politisk vedtagne projekt, hvor forsvaret skal undersøge muligheden for en faglært uddannelse til konstabler. Og i et projekt i samarbejde med forsvarsministeriet, som har til formål at kortlægge og afprøve uddannelsesspor via AMU af relevans for stampersonel i Forsvaret. Konstabler, korporaler og sergenter har gode muligheder for civilt anerkendt kompetenceudvikling gennem arbejdsmarkedsuddannelserne. En kortlægning af uddannelsesmulighederne vil kunne danne grundlag for en øget og mere systematisk anvendelse af AMU. Dette vil gavne både forsvaret, som kan få dygtigere og bredere anvendelige medarbejdere, og medarbejderne, som kan opnå flere og civilt anerkendte kompetencer.

Resultaterne af det indledende arbejde i de to spor vil være forudsætningskabende for det videre arbejde. Dette kan sammenkædes med 3-partsaftalens fokus på realkompetenceafklaring, og det generelle ønske om udvikling af kompetente medarbejdere på hele arbejdsmarkedet i trit med samfundsudviklingen.

Almen opkvalificering:

CS samarbejder med forsvaret om et projekt i Søværnet, Flyvevåbnet og Forsvarets Hovedværksteder, der omfatter almen opkvalificering i dansk, matematik, engelsk og IT. Erfaringerne fra projektet og et sammenligneligt projekt fra Hæren skal understøtte CS arbejde for muligheden for almen kvalificering i hele forsvaret jf. intentionerne i tre-partsaftalerne. Det er målet, at det skal være naturligt og anerkendt at udvikle sine almene kundskaber.

Det generelle uddannelsesniveau:

Forsvaret har brug for at kunne ansætte i kortere perioder og italesætter, at forsvaret ikke har brug for alle medarbejdere gennem et helt arbejdsliv. Denne tilgang kræver lederskab, så systemet kan håndtere en vandring ind og ud af forsvaret og tilsikre, at ingen står ringere efter karrieren i forsvaret, end hvis de havde valgt en civil karriere.

CS vil arbejde for at danske mål på uddannelses- og kompetenceområdet er tydelige i forsvarets rammer for uddannelsesvirket. Det betyder et opgør med formuleringer som netop tilstrækkelig uddannelse til rette tid. Det fordrer også, at flere kan erhverve sig civilt anerkendte kompetencer. Det betyder, at forsvaret skal kompetenceudvikle medarbejdere til civil overgang, således ingen skal møde det civile arbejdsmarked uden brugbare kompetencer, herunder skal der være særlig opmærksomhed på de unge ansatte, som kun gør tjeneste i kort tid. CS vil arbejde for, at investering i medarbejdernes kompetenceniveau ikke kun betragtes som en omkostning, men investeringen ansues i et samfundsøkonomisk perspektiv.

CS vil samarbejde om videreuddannelse for mellemledere for at styrke disses kompetencer i forsvaret, men også med henblik på at styrke mulighederne ved overgang til civil ansættelse.

Kompetenceudvikling og karriere:

CS vil tilsikre medlemmerne adgang til rådgivning og information om karriere og kompetenceudviklingsmuligheder ved fagligt sekretariat og CS' hjemmeside. Endvidere samarbejdes med relevante aktører, som understøtter karriere- og udviklingsmuligheder for CS' medlemmer.

Kvalitative udviklingssamtaler med baggrund i velbeskrevne realkompetencer er et mål, som både samtaleleder og medarbejder bør investere i. CS vil søge at skabe fokus og retning for dette i samarbejdssystemet og hos den enkelte. Endvidere vil CS arbejde for, at der skabes systemer, hvor militære kompetencer kan identificeres i en civil kontekst.

Tillidsrepræsentanten er vigtig

For at løfte de uddannelsespolitiske målsætninger i den kommende kongresperiode er samarbejdet mellem medlemmet, tillidsrepræsentanten og CS centralt vigtigt.

CS anser samarbejdsudvalgsrepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes indflydelse på at omsætte lokale kompetencestrategier til praktisk anvendelse som vital for medlemmernes adgang til relevant kompetenceudvikling. CS understøtter den lokale proces efter behov med bl.a. information og sparring.

CS vil endvidere søge at opnå politiske og faglige mål gennem formelle og uformelle mødefora, herunder vil CS forfølge nedsættelse af partsudvalg i forsvarets regi, hvor både arbejdsgiver- og overenskomstfinansieret kompetenceudvikling kan drøftes og fastlægges.

CS' Arbejdsmiljøpolitik

INDLEDNING

Arbejdet med arbejdsmiljø bør være en central opgave for CS.

Arbejdsmiljøet er grundlaget for, at tjenestestederne fungerer, og den enkelte medarbejder trives. Vores arbejdsmiljøpolitik bør sikre, både det enkelte medlems sundhed og trivsel på arbejdspladsen, og en velfungerende arbejdsplads. Et velfungerende arbejdsmiljø bør være funderet i virksomhedskulturen og understøttes af korpssånden.

CS' arbejdsmiljøarbejde bør tage afsæt i vilkårene for den enkelte medarbejders arbejde og et godt arbejdsmiljø. Det bør sikre, at vores medlemmer kan udføre deres arbejde sikkert – og det gode arbejdsmiljø er en naturlig del af det daglige arbejde.

Vores medlemmer bør opnå medbestemmelse og indflydelse på centrale tiltag, der omfatter planlægning og udførelse af arbejdet.

Arbejdsmiljø bør tænkes ind i alle sammenhænge, f.eks. budgetlægning, professionsarbejde, arbejdstidsplanlægning, politikudvikling mv.

Arbejdsmiljøarbejdet omfatter både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder hvordan de to elementer indvirker på den enkeltes trivsel og sundhed.

Overordnet har arbejdsgiveren ansvaret for sundheden og sikkerheden på tjenestestederne. Mere specifikt har lederen på de forskellige niveauer ansvar for medarbejderens trivsel og udvikling, hvorfor arbejdsmiljøopgaven skal løses i samarbejde mellem ledelsen og medarbejdere. Det kræver, at vores medlemmer har indflydelse på og viden om reglerne for deres arbejdsliv.

Konsekvenserne af et dårligt arbejdsmiljø er velkendte og mange, blandt andet dårlig trivsel, øget sygefravær, frafald fra Forsvaret og mistet arbejdskraft.

FORMÅL

Vores formål er at fremme vores medlemmers fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Vi bør sikre, at der er ordentlige vilkår for arbejdet svarende til opgavernes kompleksitet og særlige karakter. Herunder nødvendigheden af at vores medlemmers inddrages og deltager i at skabe et velfungerende arbejdsmiljø for alle.

CS' hovedopgave i forhold til arbejdsmiljø på vores medlemmers arbejdspladser er at arbejde med den forebyggende del og anvisne løsninger, hvor arbejdsmiljøet ikke er tilstrækkeligt godt.

VISION

CS' vision i arbejdsmiljøarbejdet er at:

- Vores medlemmer har indflydelse på i fællesskab at skabe et positivt og udviklingsorienteret arbejdsmiljø, der fremmer den enkeltes faglige stolthed, sundhed og trivsel og medvirker til fastholdelse
- Fremme vilkår og betingelser for den individuelle arbejdsplads, der udvikler medlemmernes professionelle udfoldelse og udvikling
- Arbejdsmiljøet bør indgå som et integreret element i CS' arbejde med livsfasebaseret personalepolitik, herunder seniortiltag, ledelsesgrundlag, arbejdsskadeområdet og arbejdet med at styrke vores medlemmers uddannelse
- Vores medlemmer bør opleve, at deres arbejde er meningsfyldt, og de kan være stolte af deres professionelle indsats
- CS bør have indflydelse på arbejdsmiljøet både nationalt (lovforberedende arbejde), lokalt (implementeringsarbejdet) og internationalt (EU)
- CS bør inddrage evidensbaseret viden om værdien af social kapital, som er den egenskab, der sætter enhedernes medarbejdere i stand til i fællesskab at løse kerneopgaven, i et samarbejde med et højt niveau af tillid og retfærdighed, hvilket styrker et godt arbejdsmiljø

Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for at sikre det gode arbejdsmiljø. Det bør skabes ved, at de ansatte har indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet på tjenestestederne – og de ansatte indgår i arbejdet med at fremme et godt arbejdsmiljø.

LOVGIVNING OG AFTALESYSTEMET

Arbejdsmiljøarbejdet er funderet i det lovgivningsmæssige og aftalebaserede arbejde. Dog dækker dette ikke hele forsvarrets opgaveløsning, idet områder er udenfor lovens dækningsområde (sejls og internationale operationer). CS bør i den forbindelse arbejde for, at lov og aftaler følges i størst muligt omfang i disse områder.

CS bør søge indflydelse i forhold til det lovforberedende arbejde og indgå aftaler f.eks. ved overenskomstforhandlinger.

Vi bør arbejde for at udvikle lovreguleringen på arbejdsmiljøområdet, samtidig med der arbejdes på et aftalesystem, der supplerer lovgivningen på arbejdsmiljøområdet og fremmer det gode arbejdsmiljø.

Der skal være sammenhæng mellem lovgivning og aftaler – så det giver mening og resultater på de enkelte tjenestesteder (f.eks. sammenhæng mellem APV og trivselsmålinger).

Vi bør være naturlig høringspart i arbejdsmiljøspørgsmål, der er relevante indenfor Forsvaret – herunder særligt når det gælder udførelsen af arbejdet som soldat.

Arbejdsmiljøloven og Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed er lovgrundlaget og vejledningerne for arbejdet med arbejdsmiljø. Derudover eksisterer lokale aftaler, som indeholder bestemmelser vedr. arbejdsmiljø, ligesom der i trepartssystemet aftales specifikke indsatsområder.



Det er vigtigt og afgørende at arbejdsmiljøet tænkes ind, f.eks. når der aftales personalepolitikker, herunder for seniorområdet, som en del af livsfaseperspektivet.

RAMMERNE FOR ARBEJDSMILJØARBEJDET

CS bør være aktiv i forhold til lovgivningstiltag, der skaber rammerne for arbejdsmiljøarbejdet. Særligt bør CS have fokus på at skabe både strukturelle og konkrete betingelser, der sikrer og optimerer arbejdsmiljørepræsentantens muligheder for at arbejde med arbejdsmiljø.

FOREBYGGELSE

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

CS bør have fokus på de områder, som vi ved kan skabe arbejdsmiljøproblemer, og hvor indsatsen kan gøre en forskel. Især bør vi have fokus på forebyggende arbejde vedrørende materiel, støj, indeklima, skelet/muskelskader og psykiske skader. Planlægningen og placeringen af arbejdstiden, herunder omfanget af indflydelse, justeringer og natarbejde indvirker på både det fysiske og psykiske velbefindende. Dette bør ligeledes være et fokusområde.

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

VIDEN & UDDANNELSE

Vi bør tage udgangspunkt i den nyeste viden inden for arbejdsmiljøet – og hvor det er muligt tages udgangspunkt i forskningsbaseret viden.

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

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

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

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

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

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

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

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

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

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

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

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

FYSISK ARBEJDSMILJØ

Der er rigtig mange temaer indenfor det fysiske arbejdsmiljø – og særligt for vores medlemsgruppe, hvor mange har hårdt fysisk arbejde.

Det kan være:

- Støj
- Fald, glid og snublen
- Kemiske forhold
- Belastninger af skelet og muskulatur
- Natarbejde

- Stor arbejdsbelastning gennem lang tid
- Arbejdspladsindretning og sikkerhedsforanstaltninger

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

INDSATSOMRÅDER

CS arbejder fremadrettet for, at arbejdsmiljøindsatsen følger statens cyklus på arbejdsmiljøområdet, der sætter fokus på nedenstående indsatsområder frem til 2020.

CS' indsatsområder (2020-plan):

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskel- og skeletbesvær
- Inaktivt stillesiddende arbejde
- Støj

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

CS vil søge indflydelse på prioriteringen af kommende indsatsområder.

CS' politik for internationale operationer

GENERELT

Formålet med denne politik er at opstille rammerne for CS' indsats i forbindelse med CS medlemmer, der deltager i internationale missioner eller andre operationer og opgaver end udstationering uden for Danmark.

CS anser perioderne før, under og efter udsendelsen som en naturlig del af en international mission.

KOMMUNIKATION OG SAGSBEHANDLING

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

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

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

VILKÅR OG ARBEJDSMILJØ

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

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

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

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

CS bør arbejde for, at veteraners kompetencer er anerkendte på det øvrige arbejdsmarked og i uddannelsessystemet

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

CS bør have fokus på ydelsesforholdene, herunder optjeningsbetingelsernes anvendelse og arbejde for retfærdighed i ydelserne, herunder i videst muligt omfang undgå at binde overenskomstmidler i ikke permanente ydelser for deltagelse i internationale missioner

VETERANER OG PÅRØRENDE

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

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

ÆNDRINGER

Politikken justeres løbende i takt med udviklingen indenfor området. Ændringer forelægges i kongresperioden CS' hovedbestyrelse til godkendelse.

CS' politik for tillidsrepræsentanter

VIRKE FOR CS

CS har en forventning om, at tillidsrepræsentanter (TR) medvirker til at gøre arbejdspladsen til en attraktiv og udviklende arbejdsplads. TR bidrager til, at der er en positiv atmosfære. TR bør til stadighed have en formel og uformel konstruktiv dialog med ledelsen.

CS ønsker, at TR ses som en troværdig samarbejds- og sparringspartner for ledelsen, og at TR opbygger relationer til de øvrige personelgrupper og -organisationer på arbejdspladsen/tjenestestedet.

TR bør til stadighed forsøge at løse problemer, inden konflikter opstår.

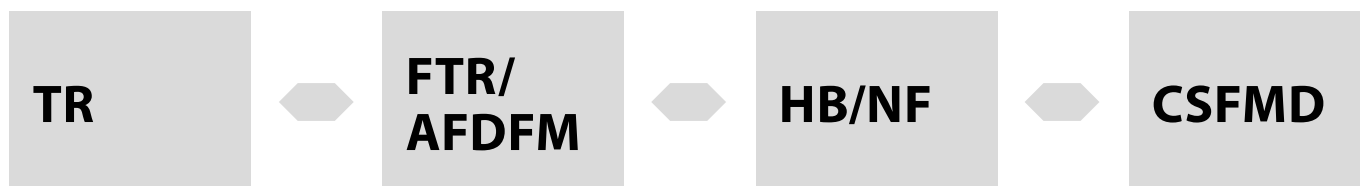
CS ser, at den naturlige vej for løsning af politiske problemstilling eller konflikter er:

TR – FTR/AFDFMD – Hovedbestyrelsesmedlem – Næstformand (eget værn)

Det er hovedbestyrelsens pligt at informere CS formand.

CS ser at den naturlige vej for løsning af tekniske problemer er:

TR – FTR/AFDFMD-CS. Uløselige tekniske problemer informeres til CS politiske ledelse.



VIRKE FOR MEDLEMMERNE

TR er den naturlige rådgiver, vejleder og forhandler af medlemmernes lokale forhold. Medlemmerne bør have så meget tillid til deres TR, at han/hun er den naturlige sparringspartner i forbindelse med afklaring af deres forhold. Derudover bør han/hun være det naturlige valg ved løsning af konflikter, herunder at virke som bisidder, idet TR til stadighed skal have forståelse for sin tavshedspligt

CS ser gerne, at TR håndterer problemer så tæt på medlemmet som muligt

I det omfang TR ikke kan løse faglige forhold lokalt ses det som en naturlig ting, at han/hun søger vejledning ved ældre TR eller det faglige sekretariat.

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

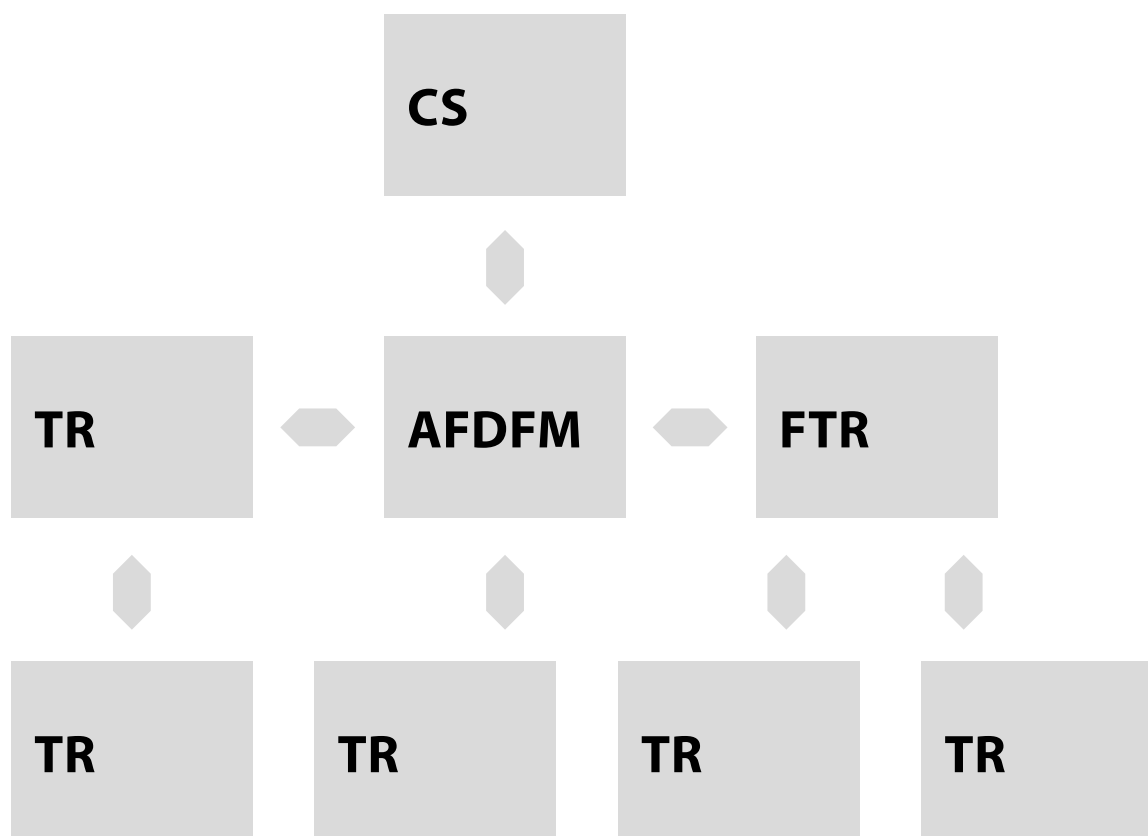
CS' ansvar overfor TR

For at TR kan varetage sit tillidshverv ser CS det som en naturlig ting, at TR snarest efter valg gennemfører CS interne uddannelse for TR

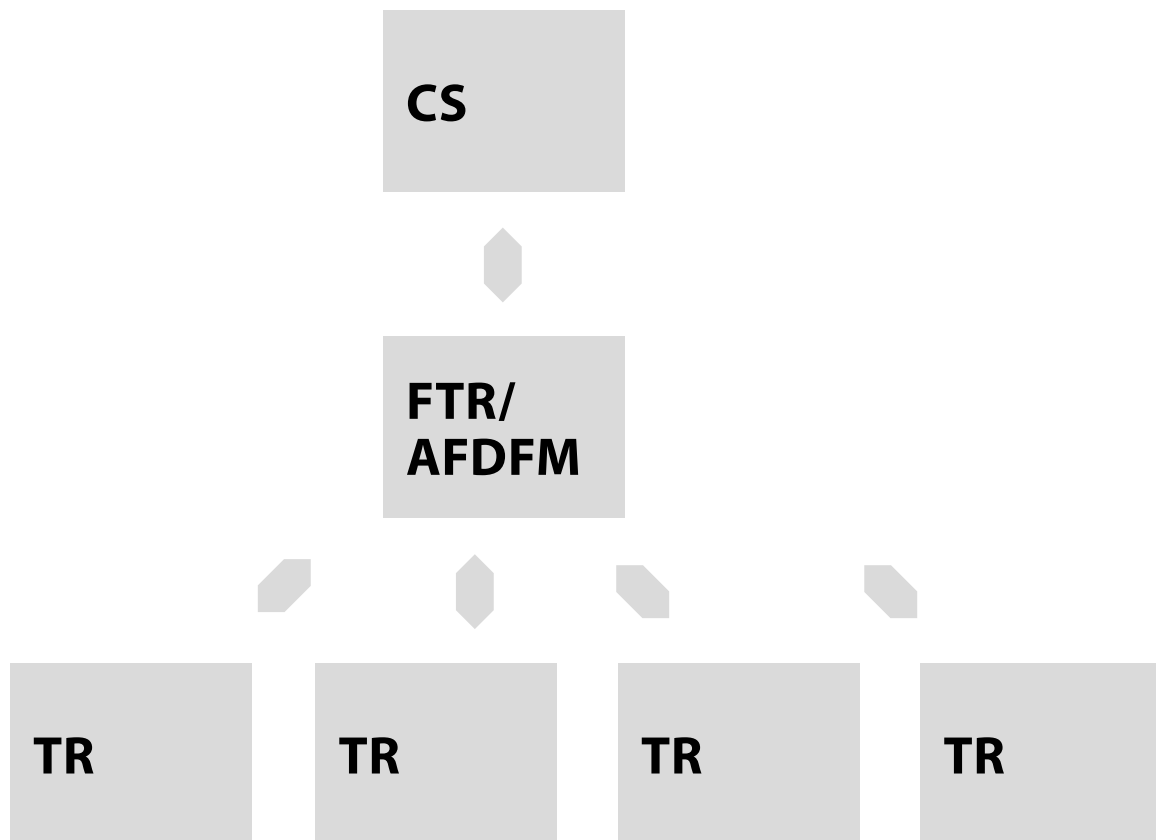
CS giver TR adgang til de nødvendige værktøjer, herunder bestemmelses- og forvaltningsgrundlag, indgåede aftaler med mere, samt faglig sparring.

Struktur

CS ønsker at opbygge en struktur for tillidsmandsvirke, der baserer sig på følgende to modeller, den geografiske- og den myndighedsbaserede afdelingsstruktur:

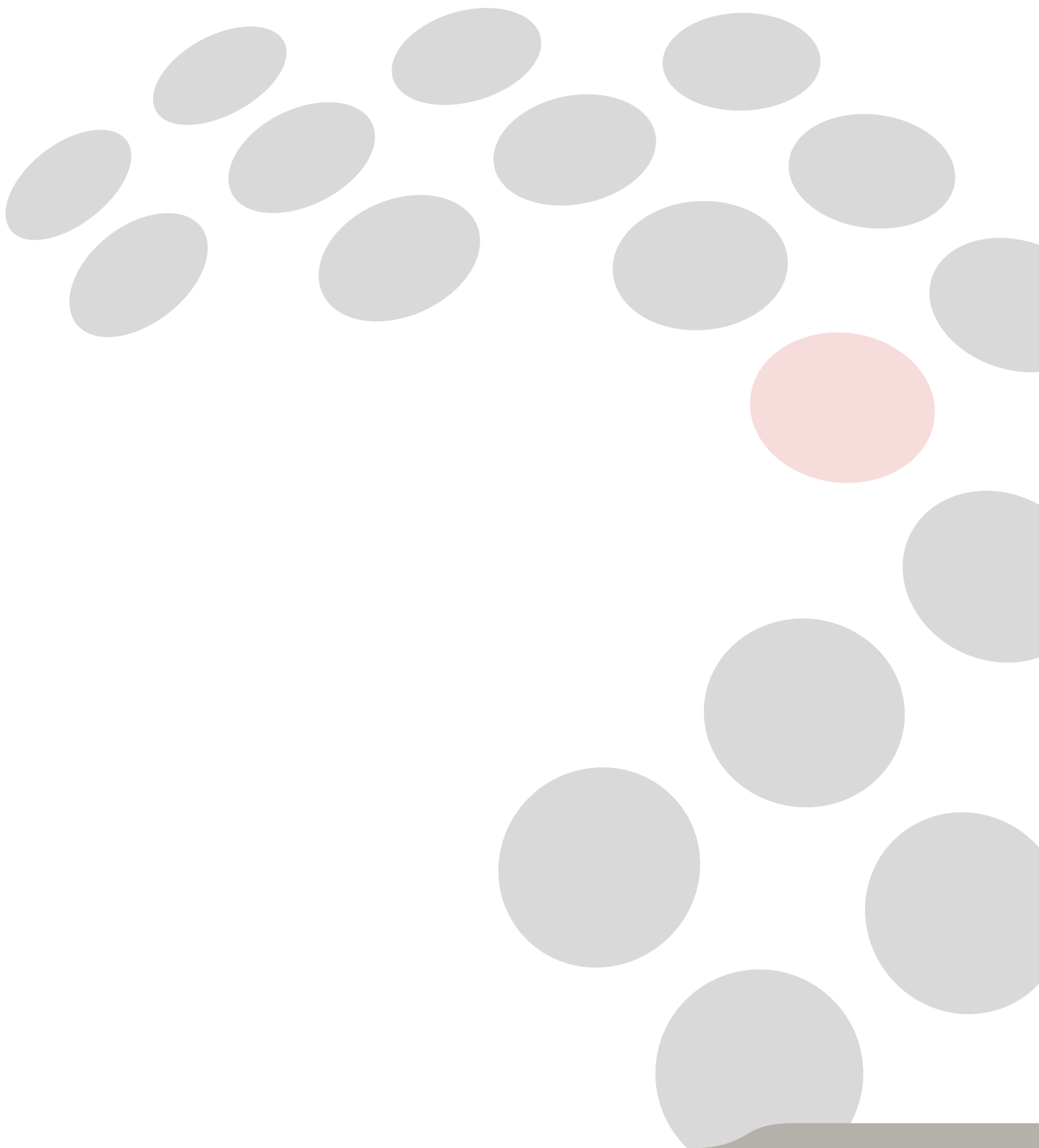


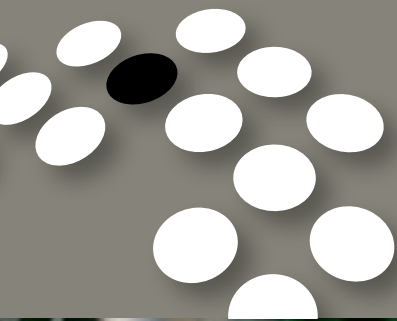
Geografisk afdeling, AFDFM kan samtidigt være FTR.



Myndighedsbaserede afdeling, medlemmerne kan være geografisk spredte.

**TR ER MEDLEMMETS NÆRMESTE OG MEST PERSONLIGE KONTAKT TIL CS
TR TALER PÅ VEGNE AF DEM, DER IKKE KAN, TØR ELLER VIL**





gbrnfsk.dk



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