

# Målprogram

Teknik- og Servicesektoren  
2023-2027



**Politisk ansvarlig:** Thomas Brücker  
**Redaktion:** Jeanette Bossen, Thomas  
Brücker og Line Freja Lauth **Produktion:**  
Grafisk Team/MH

TS\_Målprogram\_årsmøde 2023\_06112023

# 1 Mål og visioner for 2 Teknik- og Servicesektoren

3  
4

5 Teknik- og Servicesektoren i FOA repræsenterer alt fra brandfolk, ambulancepersonale, tekniske  
6 servicemedarbejdere til færge navigatører. Det har vi gjort i mange år og har arbejdet for at skaffe  
7 bedre løn og arbejdsvilkår for medlemmerne af sektoren.

8

9 De seneste år er især 2 faggrupper vokset inden for sektoren. I takt med, at regionerne hjemtager  
10 ambulancetjenesten, kommer ambulancepersonalet og deres løn- og arbejdsvilkår til at fylde mere  
11 og mere i sektorens arbejde. Samtidig vokser udfordringer hos landets beredskaber, hvilket kræver  
12 mere opmærksomhed og giver flere opgaver til sektoren. Det sideløbende med, at sektorens  
13 øvrige medlemmer gennemgår de samme udfordringer som andre ansatte i den offentlige sektor  
14 som fx udlicitering, stramme kommunale budgetter og færre ressourcer. Det kræver fokus og  
15 nærvær for hver enkelt faggruppe.

16

17 I Teknik- og Servicesektoren står det politiske arbejde, viden og visioner for hvert af sektorens  
18 faggrupper. I vores fagpolitikker er det således udfoldet, hvad vi i sektoren har af fagpolitiske  
19 målsætninger for hver enkel faggruppe og fagområde. Find din fagpolitik her:

20 <https://www.foa.dk/teknik-service/temaer>

21

22 Strukturelt vil vi sikre, at sektoren er i stand til at repræsentere alle faggrupperne i sektoren på  
23 bedste vis. Derfor har sektoren som ambition at læne sig fuldt og helt ind i arbejdet med det  
24 Faglige Udviklingsår i FOA i 2024, så FOA er det naturlige valg for store som små faggrupper.  
25 Konkret vil vi bl.a. arbejde for, at det beredskabsfaglige skal være en del af sektorens navn. På den  
26 måde signaleres det både indadtil i FOA og udadtil overfor samarbejdspartnere, at FOA er den  
27 fagforening, der repræsenterer medlemmer indenfor disse overordnede områder.

28

29 I TSS-sektoren er vi optaget af at skaffe resultater til vores medlemmer. Vi er optaget af, at  
30 medlemmerne kan mærke, at de er en del af en velfungerende fagforening med fokus på deres  
31 faglige område, og de skal opleve, at FOA arbejder målrettet for at skabe de bedst mulige  
32 resultater. Vi vil ikke måles på det vi siger, men på det vi gør.

33

34

35

36

37

38

39

40

41

## 42 Sammenhæng til FOAs overordnede kongrestemaer

43 I TSS-sektoren vil vi derfor i de kommende 4 år have fokus på 5 hovedtemaer. Det er temaer som  
44 ligger Teknik- og Servicesektorens faggrupper meget på sinde, men som også kalder på fælles  
45 handling fra hele FOA-fællesskabet.

46

- 47 • Flexibelt arbejdsliv
- 48 • Bedre seniorliv
- 49 • Trygt og godt arbejdsmiljø
- 50 • Uddannelse hele livet
- 51 • En værdig løn

52

53 TSS-sektorens fokusområder relaterer sig til kongressens 4 temaer. Alle sektorens fokusområder  
54 har dermed udspring i kongrestemaerne og udfolder temaerne i forhold til sektorens mål og  
55 visioner indenfor de forskellige faggrupper og lægger sig derfor op ad de områder, hvor sektorens  
56 medlemmer oplever at have udfordringer og ønsker til deres arbejdsliv.

57

58 For at sikre, at medlemmerne får de bedste løn- og arbejdsvilkår, skal vi have fokus på det hele  
59 arbejdsliv, hvor fleksibilitet i eget arbejde og arbejdstid går hånd i hånd med gode ordninger for at  
60 møde seniorlivet. Der skal i hele arbejdslivet være fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, så  
61 medlemmerne hverken bliver fysisk eller psykisk nedslidte af deres arbejde. Endelig skal der være  
62 ret til efteruddannelse og løn, som afspejler den værdi medlemmerne har for vores fælles velfærd.

63

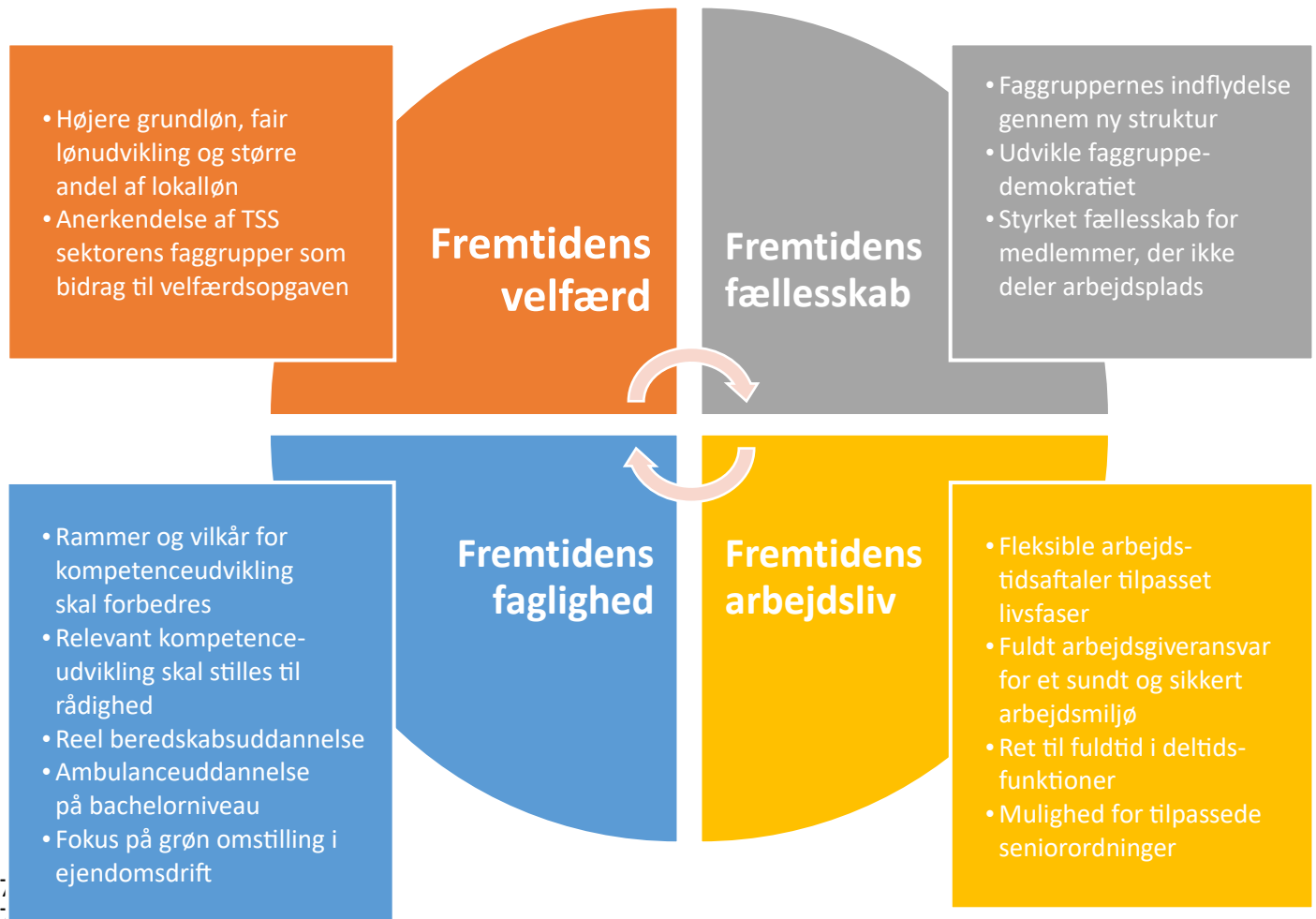
64 For at styrke sektorens arbejde med indsatserne i kongresperioden, er der behov for et fælles  
65 fokus i FOA indenfor flere af fokusområderne. Det gør sig gældende både i forhold til rammer for  
66 kompetenceudvikling, uddannelse for sektorens medlemmer, værdig løn til sektorens medlemmer  
67 og ikke mindst et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Derfor skal fællesskabet være med til at løfte  
68 sektorens medlemmer i de centrale indsatser, der igangsættes i kongresperioden.

69

70 For at sikre størst mulig indflydelse i forhold til særligt 2 af sektorens fokusområder, bør sektoren  
71 være aktør på at inddrage andre sektorer og faggrupper i arbejdet med **PTSD og psykiske**  
72 **belastninger** og **flexibelt arbejdsliv med bedre seniorordninger**. Her vil et fælles fokus og  
73 fællesskabsløsninger kunne løfte indsatserne og skabe rum for bedre vilkår for flere faggrupper,  
74 end TSS-sektorens faggrupper alene.

75

76



79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94

# Kongrestema: Fremtidens velfærd

95

96

97 **Sektorens medlemmer spiller en væsentlig rolle i løsningen af centrale og vigtige velfærdsopgaver.**  
98 **Derfor arbejder sektoren ud fra en vision om, at faggruppernes rolle og opgaver bliver synlige og**  
99 **anerkendes og at dette afspejles i en værdig løn.**

100

101

102 I TSS-sektoren mener vi ikke, at centrale og vigtige velfærdsopgaver kan løses af frivillige. De skal  
103 løses af medarbejdere, der er ansat til at løfte velfærdsopgaven. Flere af sektorens faggrupper har  
104 udfordringer med, at der er steder i velfærden, hvor opgaverne bliver overdraget til frivillige. Det  
105 mener vi ikke giver den bedste løsning af velfærdsopgaven. Velfærdsopgaven skal løftes af  
106 ansatte, som er klædt på til opgaven.

107

108 Samtidig har sektorens faggrupper det til fælles, at de gerne vil have bedre løn og arbejdsvilkår.  
109 Det har de en klar forventning om, at vi som fagforening kan hjælpe dem med. Det er for de flestes  
110 vedkommende den helt afgørende faktor for, om de vælger at være medlem af vores fællesskab.

111

112

## 113 **Tydeligere rolle i fremtidens velfærd**

114 Noget samtlige faggrupper i TSS-sektoren har til fælles er, at de er dedikerede omkring deres job,  
115 og sætter en ære i at være der for de borgere, der har brug for hjælp. Hvad enten det handler om  
116 at sikre en god transport til de små øer via en af de kommunale småfærger, skifte pæren hos Fru  
117 Olsen, vejlede om parkeringsforhold og generel færden i bybilledet eller yde førstehjælp på  
118 ulykkesstedet, så er TSS-sektorens faggrupper en vigtig brik i det danske velfærdssamfund.

119

120 Vi har derfor som sektor den opgave, at sikre både synlighed og anerkendelse af medlemmers  
121 rolle i velfærdsopgaven, og at der også i fremtiden er gode jobs til vores medlemmer. Her er det  
122 vigtigt, at vi hele tiden følger med i samfundsudviklingen for at være på forkant.

123

124 Så skåret helt ind til benet, så er vores opgave som fællesskab for TSS-sektorens medlemmer at  
125 sikre et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, sikre en positiv lønudvikling – både via  
126 overenskomster og lokale lønforhandlinger, og samtidig sikre, at der er passende faglig udvikling,  
127 så der altid vil være gode jobs til vores medlemmer i fremtidens velfærd.

128

129

## 130 **En værdig løn**

131 Fremtidens arbejdsliv handler bl.a. om, at alle skal have en løn og en pension, de kan leve af. I TSS-  
132 sektoren og i FOA generelt, beskæftiger samtlige medlemsgrupper sig med det, vi i hverdagen  
133 kalder den 'direkte borgernære velfærd'. Det er desværre også sådan, at rigtig mange af de  
134 medarbejdere, der hver dag går på arbejde for at gøre en direkte borgernær forskel, er  
135 lavtlønnede.

136

137 Samtidig er det også de grupper, der har det sværest, når det kommer til at forhandle lokalløn.  
138 Faktisk, så bør mere end 8 % af lønnen udgøres af lokale lønmidler.  
139 Vi skal i sektoren i fremtiden arbejde for  
140  
141 • at sektorens medlemmer får en langt større andel af de lokale lønmidler  
142 • at grundlønnen hæves  
143 • en fair lønudvikling for alle sektorens faggrupper  
144 • at de faggrupper, der primært arbejder på deltid, får en ret til fuldtid, da vi kender  
145 konsekvenserne ved deltid: Manglende opsparing til pension og øget ulighed i samfundet.  
146  
147  
148  
149

## 150 Kongrestema: Fremtidens Arbejdsliv

151  
152 **Sektoren har som vision at arbejde for et arbejdsliv, som er tilpasset den enkeltes behov og med**  
153 **en pensionsordning, som kan sikre et bedre seniorliv, hvor medlemmerne ikke er nedslidte inden**  
154 **pensionsalderen. Arbejdsgiverne skal tage ansvar for forebyggelse og håndtering i arbejdsmiljøet.**  
155

### 156 157 **Et fleksibelt arbejdsliv**

158 For TSS-sektoren er det afgørende, at vores arbejdsmarked og arbejdspladser tilpasses den  
159 enkeltes behov og tager højde for de forskellige livsfaser alle mennesker går igennem – og som jo  
160 naturligt har indflydelse på det arbejdsliv, man har. Det var et af de klare budskaber fra  
161 faggrupperne i udviklingen af visionspapiret.  
162

163 Der skal være mulighed for og fleksibilitet til, at medlemmet i perioder af livet kan arbejde mere  
164 end i andre, så arbejdslivet eksempelvis kan tage højde for, om medlemmet har små eller større  
165 børn. Der kan også være faser, hvor det passer medlemmet at arbejde aften og nattevagter, og der  
166 kan være perioder, hvor weekendarbejde ikke harmonerer med familielivet.  
167

168 Kort sagt afhænger det meget af livssituationen om man som medlem passer ned i de eksisterende  
169 rammer, der er på de fleste offentlige arbejdspladser. Her er der ofte være en tendens til, at  
170 arbejdets tilrettelægge efter en 'one-size-fits-all'-model.  
171

172 Vi ønsker mere fleksible arbejdstidsaftaler, som kan tilpasses den enkeltes livsfase, så det bliver  
173 muligt for medlemmerne af TSS-sektoren at få balance mellem familie- og arbejdsliv. I den  
174 forbindelse ser vi i sektoren i fremtiden en lønmodel, hvor der kan prioriteres mellem løn, pension  
175 eller frihed.  
176  
177  
178

## 179 Et bedre seniorliv

180 Vi har også de seneste årtier kunnet konstatere, at skiftende regeringer har hævet pensionsalderen  
181 i takt med, at den gennemsnitlige levealder er steget. Det betyder, at vi i fremtiden ser et  
182 arbejdsmarked, hvor de fleste forventes at blive længere tid på arbejdet – også TSS-sektorens  
183 medlemmer.

184

185 I sektoren mener vi ikke, det er rimeligt, at vi som samfund beder sektorens faggrupper om at blive  
186 på arbejdsmarkedet uden samtidig at se på, om den enkelte er nedslidt, har været længe på  
187 arbejdsmarkedet eller på anden måde har brug for eller et ønske om et godt seniorliv. I takt med at  
188 vi som mennesker bliver ældre, er der brug for flere seniordage end tilfældet er i dag.

189 I TSS-sektoren mener vi, at

190

- 191 • medlemmerne bør have ret til seniordage tidligere end i dag
- 192 • antallet af seniordage skal øges markant fra det år, man påbegynder optjeningen af  
193 seniordage og frem til den dag, man når pensionsalderen, så medlemmerne får et antal  
194 reelle seniordage og på den måde kan blive på arbejdsmarkedet længere tid ved at  
195 kombinere arbejdslivet med seniordage
- 196 • det bør være muligt, at man fra det 55. år kan benytte en særlig fritvalgskonto til at tilkøbe  
197 sig seniordage, så man kan gå ned i arbejdstid, samtidig med at man bevarer sit lønniveau
- 198 • de medlemmer, der gerne vil arbejde længere end folkepensionsalderen får mulighed for  
199 dette, ved at få løn for de timer, de kan arbejde, samtidig med at der suppleres med den  
200 allerede optjente pension.

201

202 Ved at få adgang til sådanne ordninger, tror vi på, at langt flere vil kunne arbejde til de opnår  
203 folkepensionsalderen fremfor at blive tvunget ud i en senior- eller førtidspension.

204

205

## 206 Et sikkert og sundt arbejdsmiljø

207 Sektoren arbejder ud fra en vision om, at ingen af FOAs medlemmer skal blive syge af at gå på  
208 arbejde. I FOA har vi medlemmer, der over en bred kam arbejder med mennesker i den  
209 borgernære velfærd. Fagene kræver, at man som FOA-medlem hver dag giver noget ekstra af sig  
210 selv for at kunne indgå i denne jobfunktion, og mødet med borgeren bliver så tillidsfuldt som  
211 muligt.

212

213 Vi har medlemmer, der ofte tilsidesætter egne behov og egen fysisk og mental sikkerhed for at yde  
214 den bedst mulige hjælp og service til de borgere, de møder i deres hverdag. Arbejdsmiljøloven  
215 tilsiger, at det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for at sørge for at både det fysiske og psykiske  
216 arbejdsmiljø er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. I mange tilfælde er det dog i praksis lagt over  
217 på det enkelte medlem ud fra devisen: man skal selv sige fra, hvis arbejdet bliver for tungt eller for  
218 svært.

219

220 I TSS-sektoren har vi derfor en vision for fremtidens arbejdsliv, hvor arbejdsgiverne påtager sig  
221 ansvaret for et sikkert og sundt arbejdsmiljø.



222 Vi ved, at et stigende antal af vores medlemmer oplever det psykisk belastende at gå på arbejde,  
223 og vi oplever, at flere bukker under for et hårdt psykisk arbejdsmiljø. Det kan vi ikke acceptere som  
224 sektor og som fagforbund. Vi ønsker derfor at arbejde for, at arbejdsgiver forpligter sig til at tage et  
225 ansvar for både at forebygge skaderne der sker, men også at sikre de rette muligheder for  
226 behandling, når en medarbejder bliver syg.

227  
228 Arbejdsgiverne skal sørge for at forebygge de psykiske belastninger flere medlemmer indenfor  
229 sektoren oplever ved at iværksætte støtteordninger som fx supervision og mentorordninger, sikre  
230 at alenearbejde ikke afstedkommer krænkelser af udsatte medlemmer og tilpasse rammerne for  
231 arbejde, så risikoen for arbejdsskader og psykiske belastninger minimeres.

232  
233  
234  
235

## 236 Kongrestema: Fremtidens Faglighed

237

238 I Teknik- og Servicesektoren mener vi, at det at have ret til uddannelse er en forudsætning for  
239 fremtidens faglighed. De fleste danskere skal være tilknyttet arbejdsmarkedet i mere end 40 år af  
240 deres liv. Visionen er at indgå en samfundskontrakt med arbejdsgiverne om rådighed til relevant  
241 kompetenceudvikling og uddannelse.

242  
243

### 244 Uddannelse hele livet

245 Al erfaring viser, at vores samfund hele tiden forandrer sig, og behovene for kompetencer ændres.  
246 Vi ønsker, at vores medlemmer altid vil være i stand til at leve op til de krav, som arbejdsmarkedet  
247 og samfundet stiller til dem. Vores arbejdsgivere bør om nogen også være klar over de  
248 udfordringer, vi kommer til at stå overfor i fremtiden – uanset om vi taler om manglende  
249 ressourcer, ændret klima, større og anderledes behov for kompetencer eller ændrede opgaver.  
250 Sektorens medlemmer skal klædes på til at kunne varetage de opgaver, der kommer i fremtiden –  
251 med faglighed og professionalisme.

252

253 Vi skal hele tiden have for øje, at opgaverne bliver løst det bedste sted, af de mest kompetente  
254 medarbejdere og at kompetencerne er til stede. Det kræver fokus på forandring i opgaver,  
255 uddannelse og kompetenceudvikling og -vedligeholdelse. Vi skal kæmpe for, at der bliver  
256 uddannelses- og kompetencetilbud til alle sektorens medlemmer.

257

258 Derfor er vores ambition at indgå en 'samfundskontrakt' med arbejdsgiverne: Sektoren arbejder  
259 for, at medlemmerne skal stille sig til rådighed for kompetenceudvikling, og at arbejdsgivere er  
260 forpligtet til at stille den relevante uddannelse og ordentlige rammer for uddannelse og  
261 kompetenceudvikling til rådighed. Vi har også som mål, at der kommer en ret ind i sektorens  
262 overenskomster, der reelt sikrer vores medlemmer retten til relevant efteruddannelse.

263  
264

## 265 **Grøn omstilling bliver et must i fremtiden**

266 Alle arbejdspladser skal identificere og ændre på opgaver, rutiner og processer, og derved bidrage  
267 til samfundets samlede klimaindsats. Vi har alle et ansvar, og kun hvis alle er med, kan vi komme i  
268 mål. Det er underordnet om arbejdspladsen er et kontormiljø, en produktionsvirksomhed, et  
269 serviceerhverv eller andet. Grøn omstilling er derfor relevant og nødvendig på både private og  
270 offentlige arbejdspladser. Der er i dag mange eksempler på, at der blandt medarbejdere findes  
271 værdifuld viden, der bidrager til udviklingen og gennemførelsen af nødvendige forandringer på  
272 arbejdspladsen.

273

274 I forbindelse med iværksættelsen af den grønne omstilling og de forandringer den afstedkommer,  
275 er der derfor god grund til at antage, at alle arbejdspladser har medarbejdere, som besidder  
276 værdifulde og brugbare input til, hvordan der konkret kan ske en reduktion af arbejdspladsens  
277 klimaaftryk og dermed også klimaaftrykket af arbejdspladsens produktion og produkter.  
278 Medarbejderengagement på den enkelte arbejdsplads er central for virkeliggørelsen af den grønne  
279 omstilling. Erfaringen viser desuden, at forandringer med fordel kan udvikles og gennemføres i  
280 samspil mellem ledelse og ansatte.

281

282 TSS-sektorens medlemmer spiller en helt særlig rolle i både udvikling og implementering af tiltag  
283 omkring klima og bæredygtighed. De har driften af kommunens bygninger som opgave og kan  
284 dermed identificere klimarelaterede løsninger og samtidig være en del af implementeringen.  
285 Samtidig er medlemmerne tæt på brugerne af bygningerne og kan derfor medvirke til, at brugerne  
286 i højere grad bidrager til klimarigtige løsninger i kommunerne. Det bliver vigtigt i fremtiden at sørge  
287 for, at det tekniske personale er klædt på til de mange opgaver, der handler om klima.

288

289 Derfor skal vi i sektoren lægge et pres på, at

290

- 291 • sektorens medlemmer indgår i implementeringen af klimatiltag på arbejdspladserne
- 292 • faggrupperne får tilbudt de rigtige uddannelses tilbud til at kunne indgå i klimatiltag
- 293 • faggruppernes input inddrages i arbejdet med klima
- 294 • arbejdsgiverne anerkender vigtigheden af sektorens faggruppers viden, erfaringer og
- 295 kompetencer i klimatiltag.

296

297

## 298 **Uddannelse for beredskab og ambulance**

299 Vi har som mål, at der bliver udviklet en fremtidssikret ambulanceuddannelse på bachelorniveau,  
300 og at vi får udviklet en erhvervsuddannelse til sygetransport. På den måde kan FOA og sektoren  
301 være med til at sikre, at vores medlemmer er klædt på til de fremtidige behov i det nære  
302 sundhedsvæsen, og at vi sikrer en bedre udnyttelse af de ambulancekompetencer, som er til  
303 rådighed.

304

305 I sektoren mener vi ikke, at de samfundskritiske funktioner som beredskabspersonalet indgår i, bør  
306 være baseret på frivillighed. Samfundet bør have ambitioner på vegne af de faggrupper, der sætter

307 livet på spil for at redde andre, når katastrofen indtræffer. De ambitioner skulle meget gerne række  
308 væsentligt længere, end blot de 6 ugers obligatoriske kursus.

309  
310 Derfor har vi også som mål, at der udvikles en erhvervsuddannelse til brandfolk, inden næste  
311 årsmøde i 2027. Arbejdet som brandmand bliver mere og mere specialiseret, og de opgaver der  
312 skal løses, forudsætter kompetencer, der ikke kan opnås via et 6-ugers obligatorisk kursus.

313  
314  
315  
316

## 317 Kongrestema: Fremtidens Fællesskab

318

319 I TSS-sektoren spænder vi bredt hen over de enkelte fag og faggrupper, og den måde  
320 faggrupperne skal serviceres fra sektoren, er vidt forskellig. Ikke desto mindre har alle TSS-  
321 sektorens faggrupper krav på den samme gode behandling, ligesom alle har krav på at blive hørt af  
322 deres fagforening. Det er sektorens vision for fremtidens fællesskab

323  
324

325 TSS-sektorens faggrupper har brug for fællesskab, der kan tale deres sag og arbejde for deres  
326 fagpolitiske interesser. Det skyldes især, at mange af sektorens faggrupper ikke har et fællesskab  
327 med på deres arbejdsplads, men er spredt meget ud på arbejdspladser, hvor de har lidt eller ingen  
328 kontaktflader med hinanden. Selvom vi har meget ambulancepersonale organiseret, så er der også  
329 her mange der kører på meget små stationer, hvor de kun møder de 2 kolleger, de afløser og de  
330 kolleger, som afløser dem. Disse udfordringer er nogle, vi har med samtlige faggrupper, og det  
331 giver sektoren en særlig udfordring i forhold til at få folk engageret i vores faglige fællesskab.

332

333 Sektoren skal arbejde med at synliggøre fællesskabets værdi for faggrupperne, og vi skal stille os  
334 selv spørgsmålet som sektor: hvilken værdi skaber sektorens arbejde for den enkelte faggruppe.

335

336 Vi skal i den forbindelse også hele tiden spørge os selv, om vi får mest ud af at deltage i et  
337 partssamarbejde, eller om vi i stedet skal arbejde med direkte politisk påvirkning. Vi skal arbejde  
338 på den måde, som vi tror giver den største effekt på både kort og lang sigt og med de begrænsede  
339 resurser, der er til stede.

340

341 Vi skal sætte os klare mål, som faggrupperne kan se sig selv i. Mål som skal fastlægges ud fra den  
342 politiske hverdag, vi står i, og de skal bygge på de fundamentale værdier, vi som fagbevægelse står  
343 på, og som skal formuleres i samarbejde med faggrupperne.

344

345 Det er vigtigt, at FOA formår at få medlemmernes ønsker og behov til at stemme overens med de  
346 politiske vinde, der blæser, og med de visioner vi har på fagenes og fagenes udviklings vegne.

347

348 Kontakten til arbejdspladserne, og faggruppernes indflydelse, er afgørende i arbejdet med faglig  
349 udvikling. Input til Fagligt Udviklingsår i FOA.

350 For at sikre at alle stemmer bliver hørt, så er det ikke uvæsentligt, hvordan vi arbejder med  
351 faggrupperne, og hvilken struktur og kultur som fremtidens fællesskab har. På den ekstraordinære  
352 kongres 1.9.2023 vedtog kongressen, at der i 2024 skal være et Fagligt Udviklingsår i FOA.

353 Kopier dette link:

354 [https://www.foa.dk/~media/faelles/pdf/kongresser/ekstraordinaer%20kongres%202023/bilag-b-til-](https://www.foa.dk/~media/faelles/pdf/kongresser/ekstraordinaer%20kongres%202023/bilag-b-til-beslutningsforslagets-1afstemning-faerdig-udgave-inkl-korrektur.pdf)  
355 [beslutningsforslagets-1afstemning-faerdig-udgave-inkl-korrektur.pdf](https://www.foa.dk/~media/faelles/pdf/kongresser/ekstraordinaer%20kongres%202023/bilag-b-til-beslutningsforslagets-1afstemning-faerdig-udgave-inkl-korrektur.pdf)

356

357 Her ønsker sektoren at læne sig ind i udviklingsåret og gå forrest med modige løsninger og nye  
358 tanker om samspillet mellem politikudvikling, faggruppernes indflydelse og strukturen omkring  
359 arbejdet med faglige udvikling.

360

361 Som sektorbestyrelse er det vigtigt, at vi kan sætte retning, tage ansvar og uddelegere opgaver til  
362 de enkelte faggrupper. Det er vigtigt, at vi kan indhente inputs fra alle dele af landet, som kan  
363 være med til at kvalificere de beslutninger, som sektoren selv kan træffe beslutninger omkring,  
364 men også de beslutninger som kræver hovedbestyrelsens godkendelse. For at sikre faggruppernes  
365 indflydelse i fremtiden skal:

366

367 • Faggrupperne skal have et decentralt og et centralt demokrati. Decentralt forankrer vi  
368 faggrupperne i 5 regionsrepræsentantskaber, hvor der holdes et årligt møde.

369

370 • Fra hver region vælges der en repræsentant fra hver faggruppe til at sidde i det centrale  
371 faglige udvalg. Denne person skal være talsperson for egen sektor i egen region. I hvert  
372 faglige udvalg vælges der en formand, som refererer direkte til bestyrelsen. I bestyrelsen  
373 sidder der en sektoransvarlig for hver region, og denne har ansvaret for de  
374 faggruppeansvarlige talspersoner.

375

376 • Fagligt udvalgs opgave er at arbejde med fagets udvikling, løn og faggrupperelateret  
377 arbejdsmiljø. Fagligt udvalg eller sektorbestyrelse kan til enhver tid nedsætte ad hoc-  
378 udvalg, der skal arbejde med et bestemt emne.

379

380 • Formanden for TSS-sektoren er sektorens og derved også faggruppernes talerør ind i PL og  
381 HB. Den person, der vælges fra sektorbestyrelsen til at sidde i HB, er også automatisk  
382 næstformand i bestyrelsen med de opgaver og roller som der knytter sig dertil.

383

384 • Sektorbestyrelsen nedsætter forhandlingsudvalget til overenskomstforhandlingerne.  
385 Vælges andre deltagere end det faglige udvalg, skal der søges inputs fra det faglige udvalg.

386

387

388

389

390

391

392

393

394

395

# Sektorens fokuspunkter i kongresperioden inden for faggrupperne

Faggruppe	Arbejds miljø	Løn	Organisering	Fremtidens fag
<b>Brand og redning</b>	PTSD Psykisk arbejdsmiljø Seniorordninger Natarbejde	Udfordringer med brandmesterløn Kval.-tillæg til brandmestre Højere grundløn	3-5 repræsentanter	Beredskabsuddannelse Fremtidens opgaver
<b>Ambulance</b>	PTSD Psykisk arbejdsmiljø Senior/livsfase tiltag Natarbejde Ny arbejdstidsaftale	Betaling for phv og den 'nye' paramediciner Højere genetillæg Pension af alder lønkroner	3-5 repræsentanter Ønske om at blive samlet i en regional afdeling	Bacheloruddannelse Advanced paramedic ST-erhvervsuddannelse
<b>Søfart</b>	Fleksible arbejdstider Fokus på livsfaser Vold og trusler/krænkelser i arbejdet	Pauser Højere løn og bedre ulempetillæg Forhøjelse af pensionsprocent	3-5 repræsentanter Ønske om at blive samlet i en regional afdeling	Færgenavigatør-uddannelse Karrieremuligheder Krav på vedligehold af tidligere kompetencer
<b>TSME</b>	Seniorordninger Betalt spisepause Flex	Kun 1 lønindplacering pr stillingskategori Flere erfarings-/kval.-tillæg Højere grundløn Bedre pensionsprocent	4 repræsentanter	Den grønne omstilling Fokus på flere relevante AMU-kurser Tryghedsvagter
<b>TSL</b>	Seniorordninger Betalt spisepause	Højre grundløn	3 repræsentanter Ønske om at kunne blive en del af en lederforening	Klimaambassadører Ret og pligt til kompetencegivende uddannelse
<b>Parkering</b>	Psykiske belastninger Krænkelser Vold og trusler	Højere grundløn	3 repræsentanter	Tryghedsvagter

<b>Sport</b>	Grænseværdier i svømmehaller	Højere grundløn - trin 17 Deltidsproblematik	3 repræsentanter	Sundhed og forebyggelsesagenter Ret til instruktør-uddannelser Fokus på bassinprøven
<b>Trafikservice</b>	Psykiske belastninger Krænkelser Vold og trusler Alenearbejde	Højere grundløn Afskaffelse af driftskontrollører	3 repræsentanter	Tryghedsvagter
<b>Regionsbetjente</b>	Psykisk arbejdsmiljø	Højere grundløn	3 repræsentanter	Tryghedsvagter

NOVEMBER 2023

# Målprogram

## Teknik- og Servicesektoren 2023-2027



# FOA

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
foa.dk

## Teknik- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle dit arbejde og vores fag på teknik- og serviceområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.