

# Indsigt

SOCIALPÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND



**SOCIALPÆDAGOGERNE**  
**NORDJYLLAND**

HOLDER GENERALFORSAMLING DEN 22. SEPTEMBER 2022

# PRAKTISKE OPLYSNINGER

## VEJGAARD-HALLEN, AALBORG

Generalforsamlingen bliver holdt i Vejgaard-hallen, Vejgaard Torv, Aalborg – **den 22. september fra kl. 15.30 til kl. 21.00.**

## HUSK AT TILMELDE DIG!

Socialpædagogerne byder på Vejgaard-hallens populære midt-dagsbuffet. Ønsker du forplejningen, er det vigtigt at du tilmelder dig – **senest den 8. september.**

Du kan tilmelde dig skriftligt med oplysning om cpr.nr og navn til kreds-kontoret, Skansevej 90b, 9400 Nørresundby, på mail til **nordjylland@sl.dk** eller **via hjemmesiden**. Umiddelbart efter den 8. september vil du modtage en mailkvittering for din tilmelding, som du skal medbringe ved indskrivningen.

## INDSKRIVNING

Indskrivningen er åben fra kl. 14.30.

## INDKOMNE FORSLAG

Har du har forslag, som du ønsker behandlet på generalforsamlingen, skal disse jf. Socialpædagogernes vedtægter, være kreds-kontoret i hænde **senest den 11. september**. Forslag skal være forsynet med medlemsnummer og underskrift.

## TRANSPORT

Skulle du have en udfordring omkring transport, så kontakt Helle Møll på kreds-kontoret.

## MATERIALE TIL GENERALFORSAMLINGEN

I generalforsamlingsbladet her finder du bl.a. bestyrelsens beretning, bud på fremtidigt arbejde, regnskab 2021 og budgetforslag 2023. Materialet vil ligeledes blive udleveret på generalforsamlingen.

## HUSK AFBUD

Har du tilmeldt dig og alligevel bliver forhindret i at deltage, så husk at melde afbud så tidligt som muligt, så kreds-en undgår at betale for forplejningen

# TIDSPLAN

**GENERALFORSAMLING 22. SEPTEMBER. 2022**  
**INDSKRIVNING FRA KL. 14.30**

## TIDSPLAN:

Kl. 15.30 – 18.00	Generalforsamling
Kl. 18.00 – 19.00	Buffet
Kl. 19.00 – 20.45	Generalforsamlingen fortsætter – oplæg ved Andreas Gylling Æbelø
Kl. 20.45 – 21.00	Afslutning
Kl. 21.00	Cafe "Hygge"

## DAGSORDENS PUNKTER:

- Formalia
- Kredsbestyrelsens beretning
- Regnskab 2021
- Indkomne forslag
- Fremtidigt arbejde
- Budget 2023
- Afslutning



AFTENENS OPLÆGSHOLDER ER RETORIKER

## ANDREAS GYLLING ÆBELO

Vi virker mere splittede end nogensinde. Land mod by. Mand mod kvinde. Homo mod hetero. Eliten mod folket. Og selvfølgelig er der forskelle, men er de så dybe, som politikere og organisationer gør dem til?

Andreas' påstand er "nej!". I så fald skulle han selv være revet midt over som vestjyde på Vesterbro, kristen homo gift med en muslim og eneste akademiker i familien.

Andreas går bag om tidens sprængfarlige overskrifter og ind i argumenterne og tendenserne. Med udgangspunkt i retorikken, det politiske landskab og Andreas' egen baggrund bliver du udfordret og klædt på til at danne din egen holdning.

# BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING

En skriftlig beretning, som den du sidder med, handler altid om at træffe et valg i forhold til, hvad den skal indeholde. Skal det være en opremsning af alt, hvad der er sket i den forgangne periode, eller skal det være en politisk beretning, som indeholder anskuelser på det, som vi har oplevet i den forgangne periode.

I år er valget faldet på det sidste, da kredsbestyrelsens drøftelser og indsats har været fokuseret på de nævnte emner. Den daglige drift, der drejer sig om servicering af enkeltmedlemmer, eller sager på arbejdspladserne, er en vigtig kerneopgave. Når vi ikke fokuserer på denne del af indsatsen i beretningen, skyldes det, at vi har et velfungerende kredskontor med ansatte og valgte, som sikrer, at det fungerer.

Så beretningen tager fat i de områder, hvor der er udfordringer for vores fag og de socialpædagogiske arbejdspladser, og så slutter vi af med et oplæg til, hvilke opgaver vi hver især har, som medlemmer af Socialpædagogerne, i forhold til at præge vores fremtidige arbejde.

## FUNDAMENTET VI STÅR PÅ

Vi lever i en kompleks verden, hvor der er mange parametre, som påvirker vores dagligdag. I de sidste par år har hverdagen været præget af Corona, men næsten inden, vi var landet i en mere normal hverdag, invaderede Rusland Ukraine. En skammelig invasion med frygtelige følger for de mennesker, som krigen rammer, og det er underordnet, hvor i verden krige udkæmpes, så er det altid det samme billede. Magtsyge mennesker, som uanset prisen vil have deres virkelighed til at være det rigtige.

På den baggrund bliver det helt beskæmmende at se, hvordan vi i Danmark håndterer flygtningesituationen. Vi gør det rigtige ved at tage godt imod flygtninge fra Ukraine og ved at gøre en indsats med at integrere de mennesker, som har taget flugten. Men samtidig er vi voldsomt restriktive overfor andre grupper af flygtninge – ikke mindst de mennesker som kommer fra Syrien. Et modtagecenter i Rwanda

snakkes der også om, så vi ikke risikerer, at flygtningene kommer tæt på os.

Så på den ene side er vi meget forstående og nærmest henter flygtninge fra Ukraine til Danmark, men samtidig er vi uforstående og restriktive overfor andre grupper af flygtninge. Og det er en helt almindelig og anerkendt tilgang, som kun et mindretal rejser tvivl ved.

Har det så betydning for os og vores fag, ud over at der er et moralsk dilemma. Ikke direkte, men det er et tydeligt eksempel på en både menneskelig og politisk tilgang til omverdenen, som bekymrer os. Desværre ser vi en tilgang til velfærdssamfundet, som tyder på at være anlagt på en mainstream tilgang, hvor der sættes fokus på det, som berører flest borgere. Det er en helt anden tilgang end den, som velfærdssamfundet grundlæggende bygger på – nemlig et særligt ansvar for de svageste.

Det kan tages som et voldsomt postulat, men i økonomaftalen mellem regeringen og Kommunernes Landsforening (KL) for kommunernes økonomi i 2023, udtrykkes det ovennævnte. Der nævnes det historiske løft af udgifter til forsvaret, som vil give begrænsede rammer fremover til finansiering af de kommunale ydelser. Man er samtidig enig om, at aftalen dækker den demografiske udvikling i takt med, at der kommer flere børn og ældre, finansieret med 1,3 mia.

På andre områder, hvor der er udgiftspres, får kommunerne ansvar for at prioritere opgaveløsningen indenfor lovens rammer. Det specialiserede område er det område, som direkte udnævnes til at udsætte kommunerne for udgiftspres, så der levnes ikke meget tvivl om, hvor der skal prioriteres. Det bliver så ikke kønnere af, at regeringen overfor kommunerne finder det nødvendigt at pointere, at det skal ske indenfor lovens rammer frem for at betragte det som en selvfølge.

Så vi står med et scenarie, hvor der med al tydelighed ikke sker en prioritering af

det specialiserede sociale område, men derimod reducere, når ikke engang demografien tilgodeses. Det tyder på den omvendte socialpolitiske tilgang end grundlaget for velfærdssamfundet, så det er de store almene grupper i samfundet, som skal tilgodeses økonomisk og kompenseres, og ikke de borgere som er aller mest afhængige af fællesskabet. Skal det være en konkurrencesituation, hvor udsatte borgere, de med de færreste fortalere, skal konkurrere mod daginstitutioner, skoler, sygehuse og ældrepleje, så kræver det, at beslutningstagerne har politisk mod og vilje til at tage ansvar, hvis vi skal udvikle tilbuddene til de udsatte grupper.

Når områder ikke prioriteres, har det også betydning for den anseelse og de vilkår, som medarbejderne har at agere under. Skal anseelse og vilkår forbedres, er det ikke lige meget, hvordan der aflønnes, hvis man skal fastholde og tiltrække nye medarbejdere. Det kræver, at lønnen for socialpædagoger hæves betragteligt, og her skal der også tilføres flere penge, hvis ikke det skal udhule indholdet i sociale tilbud endnu mere. Som traditionelt kvindefag er lønnen saktet langt bagud, og det skal der gøres op med, hvordan kan du læse i afsnittet senere omkring løn- og ansættelsesvilkår.

Skal vi så sætte os hen i et hjørne og synes, det hele er for meget op ad bakke? Nej, det skal vi ikke. Vi har et fag, som vi kan være stolte af. Vi bruger faget til at lave en vigtig indsats, som har betydning for samfundet generelt, og som er altafgørende for de mennesker, som socialpædagogerne arbejder med. Det skal være vores tilgang og attitude, når vi skal håndtere fremtidens udfordringer. Vi skal være realistiske og italesætte det, som ikke er i orden, men vi skal også pege på løsninger.

## EVALUERING AF DET SPECIALISEREDE SOCIALOMRÅDE

Med det billede, som er tegnet, kunne man have en forhåbning om, at den evaluering af det specialiserede sociale område, som er lavet, kunne kompensere for Økonomi-





aftalen, men det er tydeligt, at der ikke følger økonomi med evalueringen, som betyder noget for de borgere, den er rettet mod.

Evalueringen af det specialiserede socialområde har været længe undervejs. Jeg vil ikke gennemgå hele aftalen, som peger på en række udfordringer på området, men vi kommer til at arbejde meget med de enkelte punkter i evalueringen.

Man kan frygte for, at evalueringen ender som mange andre rapporter – nemlig med at være pæne ord på glittet papir. Senest så vi et oplæg fra KL i 2013 som hed "Investeringer for det sker", der var et rigtig fint oplæg til fremtidens socialpolitik. Og vores vurdering er, at det næsten er gået den modsatte vej af hensigterne lige siden. Alle de investeringer, der skulle ske, har alene ført til færre ressourcer i det borgernære arbejde. Vi ønsker ikke alle mulige forbehold, når der kommer en evaluering, som peger på muligheder. Men realistisk set så ved vi, at der er lang vej at gå, når vi ser på ord, og hvordan de følges af handling. På baggrund af evalueringen udsendte regeringen i maj 22 et oplæg med titlen "Et liv med ligeværdige muligheder – En styrket specialisering for børn, unge og voksne med handicap eller sociale problemstillinger". Og med Økonomaftalen, som blev indgået få uger efter uden økonomi til området, så skal intentionerne udfyldes indenfor den eksisterende ramme. Det ved vi er en umulig opgave for kommunerne/regionen. Der er rigtig gode intentioner i evalueringen af det specialiserede sociale område og oplægget fra regeringen - ikke mindst at man vil være mere systematisk og vidensbaseret i sin tilgang til løsninger. Hensigten er at planlægge og målrette indsatsen indenfor en række specialer, hvor man forventer at definere ca. 20 specialer. Her skal der beskrives målgruppe, typer af indsatser og kriterier for specialfunktioner indenfor hvert enkelt område med dertil hørende faglighed i form af viden, kompetencer og indsats.

Hvordan det konkret kommer til at se ud, er ikke helt til at vide, men vi er glade for, at man ser området som en lang række af specialer frem for blot en fælles betegnelse for meget forskellige behov. Eksempler på specialer, som er nævnt i oplægget, med alle forbehold for endelig inddeling, er – speciale for misbrug – speciale for autisme – speciale for psykisk sårbarhed og mistrivsel hos børn og unge.

Et område hvor man allerede har konkretiseret indsatserne er ti års Psykiatriplanen. Men igen er det store spørgsmål, om der reelt er økonomi til det, eller det skal ske ved at omfordele ressourcer fra de eksisterende indsatser. Planer får først værdi, hvis de realiseres med konkrete handlinger.

Vi ser positivt frem til arbejdet med de gode intentioner, men som skrevet også med en vis skepsis i forhold til, at der skal lægges et alvorligt pres på, hvis det skal blive andet end pæne ord.

### **RAMMERNES BETYDNING FOR DET SOCIALPÆDAGOGISKE ARBEJDE**

Der er brugt noget spaltepads på økonomi og rammer for det socialpædagogiske arbejde, og det hænger sammen med, at det skaber vilkårene for det arbejde, der laves af medarbejderne.

Vi hører fra mange sider, at mulighederne for at yde en tilfredsstillende indsats er blevet væsentlig mere presset de seneste år. Det betyder noget for arbejdsmiljøet, og den enkeltes trivsel på arbejdspladsen, hvis man oplever, at indsatsen bliver utilstrækkelig, eller det hele skal ske i et forjaget tempo uden tid til refleksion.

Og det er ikke fordi, medarbejderne er blevet mindre i stand til at håndtere presset, det er helt reelt. Selv om udgifterne på området er steget kraftigt, så skyldes det ikke flere ressourcer i det daglige arbejde med borgeren, det tror vi, at de fleste vil skrive under på. Og der er forklaringer, som ligger lige for.

Vi har lavet en undersøgelse, hvor vi har spurgt medlemmerne om deres oplevelse af dagligdagen, og her fik vi oplysninger, som vi både er overraskede over, men som vi også på sigt vil være mere nysgerrige på. Samlet set så bruger vores medlemmer i Nordjylland 40% af deres arbejdstid på det direkte relationsarbejde med borgerne, og det er jo helt forrykt, at man samlet set bruger mindre end halvdelen af sin arbejdstid på de borgere, som er visiteret til tilbudene. Vi erkender, at der er tilbud, hvor det lyder rimelig og fornuftigt i forhold til den definerede opgave, men som gennemsnit for alle arbejdspladser er det helt galt. Der er så fyldt med andre opgaver, at udsagnet som et medlem kom med i undersøgelsen "Borgernes liv er meget veldokumenteret, men tomt for oplevelser" giver et godt billede af en trist udvikling.

Og når man vælger at arbejde på det social-

pædagogiske område, så antager vi, at det man gerne vil, er at arbejde med de borgere, der er i tilbuddene, og det er her ens kompetencer primært skal bruges. Det fokus der bør være grundlæggende hver dag, skal måles på indsatsen i forhold til borgerne, hvis man skal føle sig værdifuld i opgavevaretagelsen. Skal man så bruge mere end halvdelen af sin arbejdstid, på andet arbejde, så er der sket et skred, som ikke er motiverende for arbejdsglæden. Grundlæggende er det jo også imod al sund fornuft.

Så der er en stor opgave i dialogen med arbejdsgiverne om, hvordan de kan ændre i den praksis, der har udviklet sig. Når der ikke er bedre økonomi til området, må man prioritere at flytte tid fra administrative opgaver over til det direkte relationsarbejde med borgerne. Ellers oplever man medarbejdere, som slides ned, borgere som bliver vanskeligere at arbejde med, fordi de ikke får de nødvendige ydelser, som de har ret og krav på, og flere borgere ekskluderes til dyre enkeltmandstilbud.

Og enkeltmandstilbud, som er blevet et hit ord i kommunalpolitik, når man snakker om udgiftspres. Vi vil påstå, at det er noget kommunerne selv har konstrueret, men som man ikke erkender, at man selv har skabt, og derfor kan gøre noget ved. Hjemtagning af borgere, uden man måske havde velegnede tilbud til dem, forringelse af service i de eksisterende tilbud medfører naturligt mindre rummelighed, eller at borgere reagerer på at deres tilbud er forringet væsentligt, kan være årsag til, at borgere som tidligere blev rummet i tilbud, nu skal ekskluderes yderligere.

Ingen mennesker udvikler sig alene, alle kan have sociale relationer i en eller anden grad, så at blive isoleret er ikke god socialpolitik. For ansatte kan det også være vanskeligt at holde fagligheden i fokus, når tilbud bliver meget små. Så hvis blot man evaluerede på sine enkeltmandsprojekter, så kunne det være, at man med nye briller kunne skabe synergieffekt på mange måder ved at samarbejde med flere om at lave de rette tilbud og prioritere ressourcerne til at skabe tilbud af høj faglig kvalitet.

### **FOKUS PÅ FAGET**

Som nævnt omkring, hvordan medlemmerne bruger deres arbejdstid, så er det et eksempel på, at vores viden kommer fra medlemmerne, og i Nordjylland er det generelt, at vi gerne vil involvere medlemmerne

I det fremtidige arbejde med "Socialpædagogernes faglighed forandrer liv", arbejder kreds Nordjylland videre med at holde fokus på faget.



mest muligt i det fagpolitiske arbejde. Det er her den konkrete viden om hvert enkelt arbejdsområde er optimal, og det gælder, uanset om vi taler om særlige udfordringer med specifikke borgergrupper, udviklingspotentialer, arbejdsvilkår eller andet, som knytter sig til lige det arbejdsområde.

Det bliver dog ofte en skjult viden, som bruges alt for lidt, men skal vi gøre de ansvarlige politikere, embedsfolk og offentligheden bevidste om, hvilken betydning tilbuddene har for borgerne, så er det en viden, der skal bredes ud. Også fordi det afspejler konsekvenserne af manglende investeringer og besparelser.

Vi har derfor et projekt i gang med titlen fokus på faget, hvor målene er:

At kreds Nordjylland lykkes med at få fokus på faget. Der skal være tydelighed om den socialpædagogiske indsats på arbejdspladsen, som afspejles i veldefineret kerneopgave, at man har ansatte med veldefinerede kompetencer til opgaveløsningen, samt at der til stadighed er en faglig drøftelse af indsatsen på arbejdspladserne med udgangspunkt i borgernes behov og krav til indsats.

At vi får formidlet det grundlæggende i

socialpædagogiske arbejde til politikere og embedsfolk på en måde, som fremmer prioriteringen af indsatsen på specialiserede sociale tilbud generelt.

Indtil videre har mange medlemmer deltaget i arbejdet på forskellig vis, så der er dannet et godt grundlag. Det er ikke mål, som nås fra den ene dag til den anden, men vi er rigtig godt i gang, og det er et arbejde, som skal forsætte, så der kommer større fokus på vores fag, og det arbejde socialpædagogerne udfører.

"Fokus på faget" projektet udløber med udgangen af 2022, men det betyder ikke, at indsatsen hører op. Vi skal bruge den viden og de erfaringer, som vi har med fra projektet, og videreføre indsatsen, for et forsat fokus på faget er ultimativt vigtigt. Kongressen skal senere i år behandle en indstilling til fremtidigt arbejde med titlen "Socialpædagogernes faglighed forandrer liv", som kommer til at danne grundlag for kreds Nordjyllands videre arbejde med at holde fokus på faget. Hvordan det konkret kommer til at udfolde sig, ved vi ikke før efter kongressen, men et er sikkert, og det er at der bliver en målrettet indsats med at synliggøre og tydeliggøre det socialpædagogiske arbejde.

### **KERNEOPGAVEN**

Socialpædagogisk faglighed forandrer liv, det er vi ikke i tvivl om, så vi har al mulig grund til at være stolte af vores fag og den måde, som det udøves på.

Som en del af projekt "Fokus på faget", har vi afholdt en konference her i maj måned med deltagelse af leder, AMR og TR fra 28 arbejdspladser. Anders Seneca, som har skrevet bogen "Kerneopgaven i krise", faciliterede de to dage med skarpe input på, hvad man skal være opmærksom på for at fastholde sit fokus på kerneopgaven, og at man som personalegruppe skal arbejde sammen som et team for at lykkes.

Der var rigtig megen energi og god stemning omkring fagligheden, og det er vigtigt, for der er ikke tvivl om, at vi skal blive bedre til at kunne beskrive, fortælle og dokumentere, hvordan opgaverne løses til omverdenen. Og samtidig vise stolthed over det arbejde, som hver dag udføres yderst professionelt på arbejdspladserne.

Vi fik rigtig megen inspiration med fra de to dage, og vi tror på, at de deltagende arbejdspladser vil bruge det fremadrettet, så i løbet af efteråret vil vi samle op på, hvilke erfaringer man har gjort sig på de 28







arbejdspladser. Vi håber, at det vil give mange konkrete fortællinger om, hvilken forskel socialpædagogisk indsats betyder, for de borgere, hvis liv er betinget af den socialpædagogiske ydelse, som de er en del af.

Når fokus er på, at socialpædagogisk indsats forandrer liv, så viser der sig også et billede af, hvordan forskellige dagsordener spiller ind, og nærmest sættes til at konkurrere med hinanden. Vi ser eksempelvis en sundhedsdagsorden, som i flere tilfælde bruges til at reducere og undertrykke vigtigheden af den socialpædagogiske indsats. Der er også massive krav om dokumentation og beskrivelser samt krav om levering af informationer i forskellige administrative sammenhænge.

Grundlæggende er det tåbeligt, at forskellige dagsordner skal kæmpe om plads og tid i det daglige arbejde. Alle dagsordner skal have sin plads, men skal det ske på en fornuftig og rationel måde, så er der kun en løsning. Det er at have tillid til de mennesker, som kender borgerne bedst, ledere og ansatte i de enkelte tilbud, det er dem, som er i stand til at prioritere vigtigheden af de enkelte indsatser. De kan også begrunde de valg, der træffes, men det kræver, at vi har administrative systemer, som bakker op hele vejen til toppen frem for at forsøge at styre fornuftige løsninger fra toppen og nedad.

Det kræver, at man styrer ud fra tillid og er parat til at stå på mål for de prioriteringer, der laves.

#### **DET RETTE PERSONALE TIL OPGAVEN**

Socialpædagogisk personale har de kompetencer, der grundlæggende skal til, for at sikre borgerne den kvalitet, der skal være i en ydelse bevilliget efter serviceloven. Og netop det, at ydelser til borgerne primært er visiteret efter serviceloven, skal også afspejle sammensætningen af det personale, der er i tilbuddene.

Vi anerkender, at der i tilbuddene kan være brug for andre faglige kompetencer, men det skal være begrundet i opgaveløsningen og omfanget af de opgaver, som skal løses. Vi ser desværre eksempler på, at hvis der er sygeplejefaglige opgaver fem timer om ugen i et tilbud, så ansætter man sundhedsfagligt personale for at kunne levere

Der er kommuner, hvor ca. 60% af personalet i døgntilbud for udviklingshæmmede er socialpædagoger, mens der i andre kommuner kun er ca. 40% af personalet, som er socialpædagoger.



ydelserne internt. Det er et uheldigt skred både fagligt og etisk.

Grundlæggende har vi den holdning, at de ydelser borgerne er visiteret til, så vidt muligt skal løses med mindst mulig indgriben, og at omfanget af ydelserne skal være begrundelsen for, hvordan personalesammensætningen i tilbuddet er. Eksempelvis bør begrænsede sundhedsfaglige ydelser, kunne løses via de systemer, som andre borgere får med et korps af hjemmesygepleje eller lignende. Akkurat som man må gøre med eksempelvis fysioterapi, tandlæge, og andre ydelser. Når vi arbejder ud fra denne holdning, så er det for at sikre fokuset på, at døgntilbud er borgerens hjem, og at dagligdagen her skal have fokus på udvikling, trivsel og sociale relationer.

Når vi ser på sammensætningen af personalet på kommunale/regionale tilbud, så ser vi, at det ikke er en holdning, der er lige højt prioriteret. Der er kommuner, hvor ca. 60% af personalet i døgntilbud for udviklingshæmmede er socialpædagoger, mens der i andre kommuner kun er ca. 40% af personalet, som er socialpædagoger. Det vidner om en prioritering, hvor man har "glemt", at det er socialfaglige tilbud, så selv om man fortsat kalder sig specialiserede sociale tilbud, så er der steder, hvor man kan sætte tvivl ved, om det reelt er en betegnelse, som holder.

Det er et faktum, vi skal konfrontere arbejdsgiverne med, for det må forventes, at de kan begrunde deres prioriteringer, måske også få dem til at overveje at skifte retning, så indhold i tilbuddene stemmer overens med det de præsenteres som. Målet for os er at øge den kvalitet, som borgerne oplever i tilbuddene, og vi tror på at det menneskeligt og økonomisk kan give gevinst og samtidig forbedre arbejdsmiljøet.

### **VILKÅR PÅ ARBEJDSPLADSERNE**

At der er så stor forskel på antallet af socialpædagoger på arbejdspladserne, har betydning for arbejdsmiljøet. Ikke sådan at der er dårligt arbejdsmiljø generelt i tilbud med få socialpædagoger, men det har stor betydning for de muligheder, som man har for at udfolde sin faglighed, hvis der er en oplevelse af, at den socialpædagogiske indsats ikke prioriteres. Vi mener samtidig, at det klart har betydning for kvaliteten i tilbuddene, at man er skarp på opgave og kompetencer.

Vi ved, at det har meget stor betydning, at man kan bruge sin faglighed i dagligdagen, når vi ser på, hvad der skaber trivsel. Det, at kunne gå hjem efter arbejde og sige til sig selv, at i dag har jeg gjort en forskel med min indsats, har stor betydning for ens trivsel. Desværre oplever vi, at rigtig mange oplever arbejdsdage, som er fyldt med løsning af akutte situationer, manglende tid til fokus på den enkelte borger, begrænsede muligheder for at være med til at give borgerne gode oplevelser, at man ofte er på arbejde med mange vikarer, og mange andre vilkår, som skaber frustrationer i hverdagen.

Hvis de fleste arbejdsdage præges af frustrationer over alt det, som man ikke kan nå, så skal man som arbejdsgiver virkelig tage det alvorligt. Det er ikke kun personalet, som slides unødigt op, det smitter også af på det tilbud borgerne får, så der er kun tabere, hvis ikke man gør noget alvorligt ved det.

Noget skal løses ved, at der kommer fokus på ressourcerne og de rammer, der gives som forudsætning for arbejdet, som vi har nævnt tidligere i denne beretning, men man kan ikke vente på, at der kommer løsninger denne vej. Man er tvunget til at lave prioriteringer og være tydelige omkring, hvad borgerne kan få af tilbud med de ressourcer og rammer, der er til rådighed. Det er et ansvar politikerne i de enkelte kommuner må tage på sig, men de skal konfronteres med virkeligheden, og der har vi en fælles opgave. Det er også derfor, vi vil have fokus på faget og kerneopgaven, men ud fra de muligheder der reelt er og ikke ud fra et ønskescenarie.

Så vil alle kunne se hvad manglende prioriteringer betyder for både ansatte og de borgere, som er afhængige af ydelserne.

### **LØN OG ANSÆTTELSERVILKÅR**

Det må ikke forstås som manglende prioritering, at dette afsnit kommer et stykke henne i beretningen, for løn- og ansættelsesvilkår skal begrundes i det allerede nævnte. Og der er voldsomme udfordringer.

Omkring ansættelsesvilkår, så skal vi lokalt arbejde med at sætte fokus på vilkårene med det klare formål, at de skal forbedres. Det er en opgave for kredsen, men ikke mindst lokalt på arbejdspladsen er det et arbejde, som TR og medarbejderrepræsentanter generelt skal tage meget alvorligt. Hvis ikke arbejdspladserne formår at til-

byde attraktive vilkår, så rammes man voldsomt af den aktuelle situation, hvor det er vanskeligt at rekruttere uddannede pædagoger til stillingerne. Ledigheden er historisk lav, så ledige og allerede ansatte kan prioritere, hvor de ønsker ansættelse i langt højere grad end tidligere. Formår man ikke at være en attraktiv arbejdsplads, så kan man hurtigt få vanskelighed ved at være et specialiseret socialt tilbud, og dermed risikere at endnu flere uddannede pædagoger søger andre steder hen, hvor fagligheden kan prioriteres.

En af de væsentlige problematikker er, at alt for mange stillinger er på deltid, og på nogle arbejdspladser er det nærmest reglen, at man kun vil have deltidsansatte. Deltidsansættelse bør være en mulighed, men grundlæggende skal arbejdspladser være funderet på fuldtidsstillinger, ikke mindst hvis man som arbejdsgiver samtidig er udfordret på rekruttering. Mange deltidsstillinger er en svøbe som de traditionelle kvindefag er udsat for, og det er vi nødt til at gøre op med. Det er et emne vi altid drøfter med arbejdsgiverne, når vi snakker om rekruttering og fastholdelse, og flere steder ser vi en holdningsændring.

Og så er der en udfordring med lønnen som nævnt i indledningen. Skal det socialpædagogiske arbejde være attraktivt, så kræver det, at der kommer en markant stigning i lønniveauet. Tjenestemandreformen fra 69 har begrænset lønudviklingen, og det skal der gøres op med nu. Det kan ikke løses med mindre, der kommer en ekstra finansiering fra Folketinget, for skal man blot slås om de begrænsede midler internt mellem organisationerne, så kan udfordringen ikke løses.

Der er nedsat en lønstrukturkomité, som skal forsøge at komme med et løsningsforslag, så alle de traditionelle kvindefag kan få et løft. Hvad der kommer af forslag og finansiering, ved vi ikke lige nu, men kommer man ikke i mål med en løsning, kan vi se frem til overenskomst 2024, hvor vi vurderer, at man ikke kan lande en aftale under de gængse rammer, der almindeligvis udmeldes. Men vi må vente og se, men ingen tvivl om, at det er nu kampen skal tages, og det skal vi være klar til.

Og vi gør det med god samvittighed, for med det arbejde og de udfordringer socialpædagoger møder i hverdagen, så skal det honoreres bedre end i dag. Når vi siger bedre betaling, så må det aldrig blive





”Det er vores mål, at pædagoguddannelsen skal have flere undervisningstimer og større fokus på det socialpædagogiske arbejde.”



kompensation for dårlige arbejdsvilkår, men for de kompetente faglige indsatser der ydes, så det må ikke ske på bekostning af kvaliteten i tilbuddene. Så kommer socialpædagogerne selv til at betale i sidste ende med dårligt arbejdsmiljø og manglende faglighed tilstede.

#### **PÆDAGOGUDDANNELSEN**

Et væsentligt afsæt for vores fag er uddannelsen til pædagog. Vi ser aktuelt et dalende antal ansøgere, hvilket hænger sammen

med små ungdomsårgange, men sandelig også et billede på, om unge oplever, at det er en attraktiv vej at gå med sit arbejdsliv.

Uddannelsen er blevet evalueret, og der er gode og dårlige sider af uddannelsen, men på et par punkter står det tydeligt, at uddannelsen ikke lever op til behovene. For det første så er der for få timer til de studerende med decideret undervisning, alt for meget skal de selv afsøge og arbejde med. Den anden del er manglende viden og ind-

sigt i forhold til det specialiserede sociale område, som vi og arbejdsgiverne har sagt igennem lang tid.

Hvordan resultatet bliver, når evalueringen behandles politisk, ved vi ikke, men vi kan frygte, at der ikke bliver økonomi til flere lektioner eller en prioritering af det specialiserede sociale område ud fra de signaler, som vi hører. Men vi skal som en del af aftagerleddet arbejde ihærdigt på, at begge vores mål med flere timer og større fokus



på specialiseringen til det socialpædagogiske arbejdsområde opfyldes.

En helt anden udfordring er at tiltrække studerende. I Nordjylland er vi indtil videre rimelig med i forhold til at få ansøgere nok til uddannelsen, selvom ansøgstallet daler. Det er lykkedes at sætte antallet af studiepladser op med 20% i 2022-23. Men på sigt dækker det ikke det store behov, der er for uddannede, så det er vigtigt hele tiden at have en dagsorden som også sigter på fastholdelse, også af socialpædagoger i den sidste del af arbejdslivet. Og det kan kun gøres ved at have fokus på attraktive vilkår.

### **HVEM HAR BOLDEN? GRUNDLAG FOR FREMTIDIGT ARBEJDE**

Som skrevet handler rigtig meget om det renommé, som den socialpædagogiske indsats har, og på den måde, som vi er i stand til at italesætte alt det positive arbejde, som laves, og de resultater arbejdspladserne opnår. Det er et væsentligt fundament for vores arbejde.

Noget andet er den måde, som vi selv og omgivelserne omtaler vores fag på. Reducerer vi snakken til at fokusere på de praktiske og plejemæssige opgaver, så er det den historie omgivelserne får, så det er vigtigt at vi altid fokuserer på den socialpædagogiske indsats - kerneopgaven for den socialpædagogiske indsats.

Endelig så er der løn- og ansættelsesvilkår, som er ultimativt vigtige, ikke mindst med de udfordringer fremtiden vil bringe.

Skal vi løse de omtalte udfordringer, er det vigtigt, at vi er tydelige på, hvem der har hvilke opgaver.

### **Fremme anseelsen af det socialpædagogiske arbejde:**

- Alle medlemmer af Socialpædagogerne bør være forpligtigede til at fokusere på at italesætte den socialpædagogiske indsats, som de laver, og hvilke resultater de opnår. En del af det arbejde er også at påpege de forhindringer, der er for, at borgerne får de muligheder og rettigheder opfyldt, som de har krav på. Som rettesnor for dette arbejde har vi Socialpædagogernes etiske værdigrundlag, der er vores fælles afsæt for udøvelsen af faget.

- Lederne, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, har som samarbejdsudvalg en helt særlig forpligtigelse

til at have fokus på attraktive vilkår og trivsel på arbejdspladserne, som grundlag for rekruttering og fastholdelse, ud over at det skaber det bedste afsæt for at skabe gode tilbud for borgerne.

- Kredsen skal i samarbejde med medlemmer, ledere, TR og AMR arbejde med at sikre arbejdspladsernes indsats og resultater formidles til politikere, embedsfolk og offentligheden. Kredsen skal ligeledes være med til at forme socialpolitiske dagsordner lokalt og centralt i forhold til prioritering af området.

### **Løn- og ansættelsesvilkår:**

- Alle medlemmer af Socialpædagogerne skal være opmærksomme på de rettigheder, som de har som ansatte, og at arbejdspladserne lever op til dem.

- Tillidsrepræsentanterne er forpligtiget til at være med til at sikre aftaler og overenskomster overholdes, men også at være opmærksomme på forhold, som kan være med til at forbedre trivsel og vilkår.

- Kredsen er forpligtiget til at sikre, at overenskomster og aftaler overholdes, og skal samtidig være i dialog med arbejdsgiverne om, hvordan trivsel og vilkår kan forbedres og gerne komme med konkrete løsningsforslag hertil. Kredsen har en særlig forpligtigelse til at arbejde for, at overenskomster og aftaler i højere grad sikrer, at det socialpædagogiske fag er attraktivt både hvad angår løn- og ansættelsesvilkår.

## Erklæring fra Socialpædagogerne Nordjyllands kritiske revisor

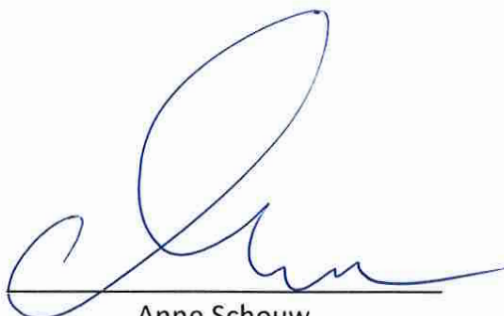
Som generalforsamlingsvalgt kritisk revisor i kreds Nordjylland har jeg foretaget en gennemgang af årsregnskabet for året 2021.

Den kritiske revision af årsregnskabet er foretaget i overensstemmelse med "Internt organisationscirkulære nr. 5" og har omfattet en budgetkontrol af årsregnskabet. Væsentlige budgetafvigelser er drøftet med kredskontoret. Det er påset, at kredsbestyrelsen har behandlet budgetafvigelserne.

Ved gennemgangen af årsregnskabet har jeg endvidere kontrolleret, at kredsen efter min opfattelse anvender de økonomiske midler i overensstemmelse med Socialpædagogerne Landsforbunds formålsparagraf.

Den kritiske revision har ikke givet anledning til bemærkninger.

Dato:



Anne Schouw  
Kritisk revisor



# REGNSKAB 2021

## SOCIALPÆDAGOGERNE NORDJYLLAND

### INDTÆGTER OG TILSKUD

	Regnskab 2021	Budget rev. 2021	Budget opr. 2021	Regnskab 2020
Kredstilskud	-9.376.750	-9.418.000	-9.618.000	-9.487.000
Grundtilskud	-653.000	-653.000	-653.000	-648.000
Særligt tilskud	-580.000	-580.000	-377.000	-582.000
Akutmidler	-1.301.000	-1.255.000	-1.255.000	-1.262.100
Renteindtægt netto	0	0	0	0
<b>Indtægter i alt</b>	<b>-11.930.750</b>	<b>-11.906.000</b>	<b>-11.903.000</b>	<b>-11.979.100</b>

### UDGIFTER

#### Faglige omkostninger

Løn- ansættelsesforhold & arbejdspladsforhold	286.415	369.335	377.335	187.781
TR møder m.v.	818.307	1.594.500	994.500	128.981
Arbejdsmarkedsforhold/A-kasse	1.475	5.000	5.000	0
Fag & uddannelse, faglig netværk	22.647	21.000	13.000	12.267
Lokalblad og informationsarbejde	319.355	420.500	340.500	354.832
Projekter	356.842	672.000	125.000	29.549
<b>Fagligt område i alt</b>	<b>1.805.041</b>	<b>3.082.335</b>	<b>1.855.335</b>	<b>713.410</b>

#### Organisatorisk område

Generalforsamling og kongresdelegation	145.036	222.000	120.000	89.522
Bestyrelse & lokal politisk ledelse	139.813	269.300	269.300	106.035
Sektioner, faglige netværk og udvalg	37.593	54.000	54.000	18.183
Organisatorisk samarbejde	85.470	151.000	191.000	81.456
Repræsentation, tilskud og bevill.	138.320	158.000	35.000	17.527
Medlemsmøder og arrangementer	174.706	208.500	108.500	1.408
<b>Organisatorisk område i alt</b>	<b>720.936</b>	<b>1.062.800</b>	<b>777.800</b>	<b>314.131</b>

#### Kontordrift og administration

Husleje og lokaleudgifter	607.090	703.000	706.800	645.690
Kontordrift i øvrigt	352.635	398.200	373.200	298.915
Afskrivninger	35.425	117.125		12.000
<b>Kontorhold m.v. i alt</b>	<b>995.149</b>	<b>1.218.325</b>	<b>1.080.000</b>	<b>956.605</b>

#### Lønninger

Lønudgifter	8.129.761	8.201.814	8.141.114	7.926.967
Regulering ferieforpligtelse	174.377	35.000	35.000	261.277
<b>Løn m.v. i alt</b>	<b>8.304.137</b>	<b>8.236.814</b>	<b>8.176.114</b>	<b>8.188.244</b>

#### Udgifter i alt

<b>Udgifter i alt</b>	<b>11.825.263</b>	<b>13.600.274</b>	<b>11.889.249</b>	<b>10.172.390</b>
<b>Årets resultat - overskud</b>	<b>-105.487</b>	<b>1.694.274</b>	<b>-13.751</b>	<b>-1.806.710</b>

#### STATUS

	Ultimo 2021	Budget rev 2021	Budget opr 2021	Ultimo 2020
Overført primo	5.418.521	5.418.521	5.418.521	3.611.812
Årets resultat	105.487	-1.694.274	13.751	1.806.709
<b>Samlet overskud/egenkapital ultimo</b>	<b>5.524.008</b>	<b>3.724.247</b>	<b>5.432.272</b>	<b>5.418.521</b>

Det fulde årsregnskab fra Statsautoriseret Revisor vil ligge til gennemsyn på generalforsamlingen.

# FREMTIDIGT ARBEJDE

Det fremtidige arbejde afspejler sidste afsnit i den skriftlige beretning med opsamlingen på de udfordringer, som vi ser, at det socialpædagogiske fag stå over for.

Det er jo ikke nye udfordringer, så der er allerede aktiviteter i gang, som der skal følges op på, men der er også nye aktiviteter, som skal i gang.

## **FREMME ANSEELSEN AF DET SOCIALPÆDAGOGISKE ARBEJDE**

Vi har gennem det sidste år haft projekt "Fokus på faget". Her er der en del datamateriale, som kan anvendes, omhandlende hvor stor en andel af de ansatte i specialiserede sociale tilbud, som er socialpædagogisk personale hos kommunerne/regionen samt data på den økonomi, der anvendes i den enkelte kommune. Region Nordjylland er ikke glemt i denne sammenhæng, men da de er takstfinansierede, skal vi se på aftalerne i Det Kommunale Kontaktråd (KKR). Vi vil forsat udvikle datamateriale, da vi erfarer, at det har en god virkning som grundlag for dialog med beslutningstagere. Vi vil forsat være i dialog med kommunerne og regionen i forhold til, at de prioriterer uddannet pædagogisk personale, hvordan de kan medvirke til at uddanne flere samt fastholde og rekrutterer medarbejdere.

I løbet af processen har vi været på flere arbejdspladsbesøg, vi har intensiveret indsatsen på UCN og været i dialog med politikere og embedsfolk op til og efter valget. I maj holdt vi konference om kerneopgaven med deltagelse fra en række arbejdspladser. Vi vil besøge arbejdspladserne for at følge op på arbejdet med kerneopgaven og gerne have gode fortællinger med tilbage. I alle tilfælde vil vi bruge de fortællinger, som vi får med tilbage

som grundlag i det videre arbejde med at udbrede viden om det socialpædagogiske arbejde.

Som redskab til at få fortællingerne bredt ud, så mange får viden om indhold, samt effekten af den socialpædagogiske indsats, er vi sammen med Kreds Bornholm i gang med at lave en kommunikationsplan, hvor vi har fået midler til at få en journalist til at formidle budskaberne til forskellige interessenter. Det er i sin spæde start, så der kommer mere orientering om det på generalforsamlingen. Det vil kræve involvering af mange medlemmer.

Til kongressen er der fra Hovedbestyrelsen fremlagt et forslag til fremtidigt arbejde, med titlen "Socialpædagogernes faglighed forandrer liv". Formålet er, at vi som forbund sætter et fælles fokus på vores fag, så det er i rigtig fin tråd med det arbejde, som vi allerede er i fuld gang med. Hvordan det konkret udmøntes, ved vi først efter kongressen, men så vil vi informere om det til den tid. Men det hænger uden tvivl godt sammen med de aktiviteter, som vi allerede er i gang med.

Vi vil forsat også prioritere samarbejdet med UCN i forhold til undervisning i vores etiske værdigrundlag og professionsforståelse, men også gerne arbejde på, at UCN involverer flere af medlemmerne i Socialpædagogerne direkte i den daglige undervisning. Og generelt samarbejde bredest muligt med UCN.

## **ORGANISERING**

Alle faglige aktiviteter, uanset om det drejer sig om anseelse eller løn- og ansættelsesvilkår, er afhængige af en god organisering på arbejdspladserne. Det gør en stor forskel, at man er en samlet



# WHAT'S NEXT



gruppe, der kan stå frem med sin faglighed og stille krav til de vilkår, som arbejdet udføres under. Det er det lokalt på arbejdspladsen, men ikke mindst når tillidsrepræsentanter og kredskontoret skal forhandle med arbejdsgiverne.

Og vi ser desværre alt for mange, som vælger ikke at være en del af fællesskabet, men som gerne tager imod goderne, som fællesskabet leverer. Det er en holdning, som vi skal gøre op med, for på sigt er det destruerende for den indflydelse, som man som arbejdstager har tilkæmpet sig, og som er båret af fælles aftaler mellem arbejdsgiverpart og de faglige organisationer. Organiseringen er ikke for fagforeningernes skyld, men for fællesskabet.

Vi vil derfor have fokus på organisering og er allerede i gang med et organiseringsprojekt med tillidsrepræsentanterne.

## **LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR**

Trivsel og vilkår på arbejdspladserne skal i fokus. Alt for mange socialpædagoger slides ned, mister fokus på kerneopgaverne og oplever, at der ikke er en prioritering, der gør, at arbejdstiden anvendes sammen med borgerne. Noget af dette skyldes, at ressourcerne er blevet færre, men meget af det skyldes også, at der går mere tid med andre opgaver, end der reelt går til det direkte arbejde med borgerne. Det er en problemstilling, som alle skal arbejde med: den enkelte medarbejder, Leder/TR/AMR i trioen samt kredsen. Vi skal facilitere en handleplan sammen med tillidsfolkene, som gør, at det bliver en del af dagsordenen både på arbejdspladserne, i forvaltningerne og på det politiske niveau.

I forhold til løn, så skal vi fortsat arbejde med, at lokal løndannelse er en del af lønsystemet, selv om det er vanskeligt at se fordelene ved at anvende det. Det helt grundlæggende er dog det, der

skal aftales ved de centrale borde. Vi vil i Nordjylland have fokus på Lønstrukturkomiteen og resultaterne heraf, og har det mål, at overenskomstforhandlingerne i 2024 skal skabe rammer, hvor man i et fremtidsperspektiv, som ikke er voldsomt langt, skal kunne se en meget mærkbar lønudvikling for socialpædagogernes medlemmer. Vi ved, at det kan blive en kamp både internt mellem organisationerne, men også i forhold til arbejdsgiverne, men det er nu vi skal være parate til at tage den.

# BUDGET 2023

Note	Regnskab 2021	Budget 2022	Budget 2022	Budget 2023
		GF godkendt	Teknisk tilrettet	
<b>1 INDTÆGTER</b>				
Kredstilskud ordinært	-9.396.750	-9.618.000	-9.618.000	-9.518.000
Grundtilskud	-653.000	-653.000	-653.000	-666.000
Særligt tilskud	-580.000	-204.000	-204.000	
Akutmidler	-1.301.000	-1.255.000	-1.255.000	-1.257.000
Renteindtægt netto	0			
<i>Indtægter i alt</i>	<i>-11.930.750</i>	<i>-11.730.000</i>	<i>-11.730.000</i>	<i>-11.441.000</i>
<b>UDGIFTER</b>				
2 Løn-, ansættelse og arbejdspladsforhold	286.415	385.500	364.100	364.100
3 TR møder m.v.	818.307	1.094.500	1.115.900	1.025.900
A-kasse arbejde	1.475	5.000	0	0
4 Fag og uddannelse, faglig netværk	22.647	26.000	26.000	26.000
5 Lokalblad og informationsarbejde	319.355	360.500	360.500	360.500
6 Projekter og kursusvirksomhed	356.842	1.250.000	1.250.000	150.000
<i>Fagligt område i alt</i>	<i>1.805.041</i>	<i>3.121.500</i>	<i>3.116.500</i>	<i>1.926.500</i>
7 Generalforsamling og kongresdelegation	145.036	200.000	200.000	120.000
8 Bestyrelse	127.495	233.300	233.300	233.300
9 Lokal politisk ledelse	12.318	36.000	36.000	36.000
10 Sektioner, udvalg m.v.	37.593	54.000	54.000	54.000
11 Organisatorisk samarbejde	85.470	138.000	138.000	138.000
12 Repræsentation, tilskud og bevill.	138.320	35.000	35.000	35.000
13 Medlemsmøder og arrangementer	174.706	108.500	113.500	181.500
<i>Organisatorisk område i alt</i>	<i>720.936</i>	<i>804.800</i>	<i>809.800</i>	<i>797.800</i>
14 Husleje og lokaleudgifter	607.090	696.100	696.100	696.100
15 Kontordrift i øvrigt	352.635	372.960	372.960	372.960
Afskrivninger/anlægsudgifter	35.425	0	0	0
<i>Kontorhold m.v. i alt</i>	<i>995.149</i>	<i>1.069.060</i>	<i>1.069.060</i>	<i>1.069.060</i>
16 Lønudgifter	8.129.761	8.347.844	8.347.844	8.556.540
Regulering ferieforpligtelse	174.377	100.000	100.000	100.000
<i>Løn m.v. i alt</i>	<i>8.304.137</i>	<i>8.447.844</i>	<i>8.447.844</i>	<i>8.656.540</i>
<i>Udgifter i alt</i>	<i>11.825.263</i>	<i>13.443.204</i>	<i>13.443.204</i>	<i>12.449.900</i>
<b>RESULTAT (overskud hvis minus)</b>	<b>-105.487</b>	<b>1.713.204</b>	<b>1.713.204</b>	<b>1.008.900</b>
Overført fra 2020	-5.418.521			
Årets resultat 2021	-105.487			
Egenkapital pr. 31.12.2021	-5.524.008			



# NOTER TIL BUDGET 2023

## 1. KREDSSENS INDTÆGTER – I ALT 11.441.000 KR.

Såfremt HB går med 13 kr. kontingentstigning

Tilskud er beregnet ud fra kredsens tilskudsgivende medlemstal (4.750 – 1. kv. 2022).

### Indtægten fordeler sig således:

Organisatorisk tilskud	9.518.000
Grundtilskud	666.000
Særlig tilskud	0
Akutfondstilskud	1.257.000
I alt i tilskud	11.441.000

---

## 2. LØN-, ANSÆTTELSE OG ARBEJDSPLADSFORHOLD – I ALT 364.100 KR.

### Løn- og ansættelsesforhold – i 255.300 kr.

- Transport, forplejning og advokatudgifter i forbindelse med sagsbehandling indenfor løn og ansættelsesforhold. F.eks. OK tegning, faglige enkeltsager, sociale sager, leder sager og familiepleje sager. (180.000 kr.)
- Bidrag til SL´s advokatpulje, 0,6%-0,75% af org. tilskud: (75.300 kr.)

### Arbejdspladsforhold – i alt 27.000 kr.

- Sagsbehandlingen vedr. arbejdspladsforhold generel som f.eks. indenfor MED, personalepolitik, den gode arbejdsplads – transport og forplejning, (10.000 kr.)
- Personalepolitisk messe eller tilsvarende arrangement – deltagelse for tre personer (12.000)
- Møder og aktiviteter, der er arbejdsmarkedsrelaterede 5.000

### AMR-aktiviteter – i alt 81.800 kr.

- En årlig intro-dag for 10 nyvalgte AMR´ere inkl. frikøb (23.000 kr.)
- To årlige stormøder sammen med TR og ledere. 40 AMR á 535 kr. ophold/forplejning x 2 (42.800kr.) og 2 x 8.000 til transport (16.000). Øvrige udgifter til ex. oplægsholdere figurerer under TR møder

---

## 3. TR MØDER OG UDDANNELSE I ALT 1.025.900 KR.

TR-aktiviteter – i alt 761.900 kr.

TR-møder: frikøb, ophold og forplejning (639.000 kr.) + lederdeltagelse (21.400 kr.)

TR-netværk til forplejning, porto og kuverter (25.000)

TR-intro. frikøb, ophold og forplejning til ca. 20 nye TR´ere (36.500)

Udviklingssamtaler for 20 TR á en ½ dag. (10.000)

Gruppeudviklingssamtaler erfarne TR 3-6 deltagere 4 gange årligt af 4 timer (10.000)

Et årlig TR- møde for privatansatte (ikke omfattet af akutfonden) (20.000)

FTR-aktiviteter – i alt 264.000 kr.

- 6 heldags FTR møder, frikøb, ophold og forplejning incl. 1x2 dags seminar med overnatning (264.000 kr.)

(Rammen til TR-møde dækker alene udgiften til TR og Lederne. AMR's deltagelse i TR-stormøde er konteret under note 2.)

---

## 4. FAG OG UDDANNELSE, FAGLIGE NETVÆRK – I ALT 26.000 KR.

- Familieplejernes landsmøde – gebyr, ophold og transport til 2 fra kredsens udvalg (21.000 kr.)
- Diverse møder og efteruddannelse ift. med andre samarbejdspartner (5.000)

#### **5. LOKALBLAD OG INFORMATION SARBEJDE I ALT 360.500 KR.**

Udgifterne til udgivelse af elektronisk blad "Indsiget", baseret på 4 numre:

- Journalist. (4 udgivelser: 146.000 kr.)
- Fotograf. (ved 4 udgivelser: 30.500 kr.)
- Drift slnord.dk og udsendelse (9.500 kr. årligt)
- Drift Fangfaget.dk (4.500 kr. årligt)

Pulje til "presse & medie" (120.000) og medlemspanel (50.000).

Der er ikke afsat en ramme til indkøb af merchandise.

---

#### **6. PROJEKT OG KURSUSVIRKSOMHED I ALT 150.000 KR.**

Faglige temadage 150.000 kr.

---

#### **7. GENERALFORSAMLING – I ALT 120.000 KR.**

- Afholdes af generalforsamling (98.000)
  - Blad. Korrektur og layout (22.000)
- 

#### **8. BESTYRELSESMØDER - I ALT 233.300 KR.**

6 dagmøder og 1x2-dags seminar med overnatning

Beløbet omfatter udgifter til frikøb, ophold, fortæring, transport for 15 bestyrelsesmedlemmer, en PLS-repræsentant og en administrativ koordinator. (221.300)

iPad og Dataforbindelse iPad (12.000)

---

#### **9. LOKAL POLITISK LEDELSE/FU – I ALT 36.000 KR.**

Mødeforplejning og transport til kredsens ledelse

Forretningsudvalg (FU) bestående af 5 personer (16.000)

Deltagelse i aktuelle og relevante konferencer for FU repræsentanter (20.000)

---

#### **10. SEKTIONER OG UDVALG – I ALT 54.000 KR.**

- Leder/mellemlider sektionens møder - fortæring og transport (10.000)
  - Seniorsektionens otte møder – fortæring og transport (13.500)
  - Seniorsektionens årlige generalforsamling (4.500)
  - Familieplejeudvalget – fortæring og transport (10.000)
  - Lederlandsmøde – gebyr, ophold og transport til to deltagere (8.000)
  - Seniorlandsmøde – gebyr og ophold til to deltagere (8.000)
-



## 11. ORGANISATORISK SAMARBEJDE – I ALT 138.000 KR.

FH-kontingent 122.000 kr.

Diverse FH-aktiviteter er afsat en ramme på 10.000 til bl.a. km- penge og frikøb.

Samarbejde med andre organisationer (6.000) til dækning af bl.a. frikøb, transport, fortæring og gebyr ved f.eks. møder og konferencer.

---

## 12. REPRÆSENTATION OG TILSKUD I ALT 35.000 KR.

Repræsentationer ved institutions- og samarbejdspartneres jubilæum, indvielser af nye institutioner mv (15.000)

Repræsentation ved medlemmers 25, 40 og 50-års jubilæum på arbejdspladsen. (15.000)

Solidaritets tilskud hvorfra foreninger, enkeltpersoner kan søge tilskud fra. (5.000)

---

## 13. MEDLEMSARRANGEMENTER – I ALT 181.500 KR.

### Faglige medlemsaktiviteter – i alt 33.500

- Familieplejernes Dag - oplægsholdere og forplejning (16.000)
- Pulje til Seniorsektionens medlemsarrangementer (11.000).
- Pulje til efterløns møder (1.500)
- Intromøde for nye ledere, forplejning og kørsel (5.000)
- Pulje fremtidigt arbejde (0)\*

### Sociale medlemsaktiviteter - i alt 118.000

- Første maj arrangement (5.000)
- Det årlige julearrangement (100.000)
- Den årlige medlemsudflugt (13.000)

Pulje til øvrige medlemsaktiviteter – i alt 30.000, der disponeres af FU

\* Efter generalforsamlingen afsætter kredsbestyrelsen en økonomisk ramme til fremtidigt arbejde i forhold til generalforsamlingens beslutning af fremtidigt arbejde.

---

## 14. HUSLEJE OG LOKALE UDGIFTER – I ALT 696.100 KR.

### Husleje, varme og el - i alt 397.000 kr.

- Husleje (309.000)
- Varme (75.000)
- El (13.000)

### Øvrige lokaleudgifter – i alt 138.600 kr.

- Vand/renovation (31.000)
- Forsikring (5.600)
- GS4 alarm (30.000)
- Blomster m.m (10.000)
- Serviceaftaler vandkølere (3.000), opvaskemaskine (5.500), hjertestarter (3.500)
- Inventar (50.000)

### Rengøring og vicevært – i alt 208.500 kr.

- Daglig rengøring (158.000) 10 timer om ugen + diverse midler og papirvarer
- Vindues polering 12 gange (5.000)
- Rensning af måtter (5.500)
- Diverse reparationer og vedligehold (10.000)
- Vicevært/flyttehjælp (20.000)
- Glatførebekæmpelse (10.000)

### Indtægt fra A-kassen

Tilskuddet beregnes efter forholdet mellem antal ansat i hhv. A-kasse (1 lønnede) og faglig afd. (11 lønnede) ift. husleje, varme, el, rengøring, vand/renovation.

I alt A-kassetilskud for 1 lønnede (jobkonsulenten) på 48.000 kr.

---

## **15. KONTORDRIFT – I ALT 372.960 KR.**

### **Administrativ ledelse og personaleudgifter - i alt 159.000 kr.**

- Supervision konsulenter der håndterer sociale sager (14.000)
- SL Netværk for kredsformand (4.000)
- Sundhedsfremmende tiltag (16.000)
- Personalearrangementer (12.000)
- Fælles personale dag for ansatte og valgte (35.000)
- Kursuspulje 1% af lønbudgettet (78.000)

### **IT og regnskabsfunktioner – i alt 18.000 kr.**

- Bredbånd & datakort til iPad (15.000)
- Licenser til software bl.a. Norton (3.000)

### **Øvrig administration – i alt 199.000 kr.**

- Telefon (19.000)
- Kopiering (20.000)
- Porto (5.000)
- Kontorartikler (36.000)
- Papir og kuverter (6.000)
- Vedligehold/service af inventar (13.000)
- Avis og faglitteratur (20.000)
- Forplejning, engangsartikler, kørsel, m.m. (50.000)
- Konsulentbistand (30.000)

Indtægt fra A-kassen

Godtgørelse/tilskud til diverse personaleudgifter for 1 ansatte i A-kassen.

I alt A-kassetilskud på 3.040 kr.

---

## **16. LØNUDGIFTER – I ALT 8.556.540 KR.**

### **Løn til frikøb af valgte – i alt 3.175.142 kr.**

En formand og tre faglige sekretærer

### **Løn til ansatte i alt 4.588.582 kr.**

7 ansatte 37 timer/ugen

### **Senior- og kompetencepulje, AER – i alt 101.000 kr.**

Senior og kompetencepuljen (34.000)

AER (67.000)

### **Forsikring ift. sygdom – i alt 192.000 kr.**

Afsat 2% af den samlede lønudgift

### **Lønsumsafgift i alt 399.816 kr.**

### **Regulering feriepengeforpligtigelse 100.000 kr.**

Alle lønbudgetter er inkl. arbejdsgiverbidrag (ATP), pension, feriegodtgørelse, barselsfond, HK-uddannelsesfond og Alka gruppelev.

Valgtes løn fastsættes på kongressen og følger forstandernes niveau i SL

Ansattes løn følger gældende overenskomst med HK.

Der er indregnet en lønstigning på 2,5% i forhold til 2022.

---





**Indsig**  
September 2022  
[www.sl.dk/nordjylland](http://www.sl.dk/nordjylland)

**Udgiver**  
Socialpædagogerne Nordjylland  
Skansevej 90 B  
9400 Nørresundby  
Tlf.: 72 48 61 00

**SOCIALPÆDAGOGERNE**  
NORDJYLLAND