

Indsigt

SOCIALPÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND

RESPEKT
VILKÅR + FAGLIGHED
= KVALITET
NÆRVÆR

RESPEKT

LIGE VÆRD
ARBEJDSMILJØ
SOLIDARITET

LYDHØRHEDE
TILLID

PROFESSIONALISME
ARBEJDSMILJØ

ORDENTLIGHED
LYDHØRHEDE
RESPEKT
UDVIKLING

LIGE VÆRD
RUMMELIGHED

NÆRVÆR

FÆLLESSKAB

GENNEMSIGTIGHED
SAMMENHOLD
TILLID

UDVIKLING

SAMMENHÆNG
TILLID

ORDENTLIGHED

SOLIDARITET
UDVIKLING

LIGE VÆRD
LYDHØRHEDE
SAMMENHOLD

ORDENTLIGHED
LIGE VÆRD
LIGE VÆRD

ARBEJDSMILJØ

NÆRVÆR
RESPEKT
LYDHØRHEDE
ORDENTLIGHED

SOCIALPÆDAGOGERNE
NORDJYLLAND

HOLDER GENERALFORSAMLING DEN 26. OKTOBER 2021

PRAKTISKE OPLYSNINGER

VEJGAARD-HALLEN, AALBORG

Generalforsamlingen bliver holdt i Vejgaard-hallen, Vejgaard Torv, Aalborg – **den 26. oktober 2021 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 11. oktober.**

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 11. oktober vil du modtage en mailkviktering for din tilmelding, som du skal medbringe ved indskrivningen. 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 15. oktober.** Forslag skal være forsynet med medlemsnummer og underskrift.

FOTO

Vi vil gerne tage billeder fra generalforsamlingen, som vi kan bruge

på vores hjemmeside og Facebook side. Ønsker du ikke at blive fotograferet, skal du gøre opmærksom på det.

FÆLLESTRANSPORT

Vi tilbyder fællestransport eller hjælp med samkørsel til generalforsamlingen fra:

- Nykøbing Mors via Thisted
- Mariager via Hobro
- Frederikshavn via Sæby

Ønsker du at benytte dig af fællestransport, skal du – **senest den 11. oktober** – skriftligt tilmelde dig til kreds-kontoret Nordjylland med oplysning om, hvilken fællestransport du ønsker.

Du vil så umiddelbart efter tilmeldingsfristen få oplyst opsamlingssteder og tidspunkt, og hvornår fællestransporten kører tilbage.

MATERIALE TIL GENERALFORSAMLINGEN

I generalforsamlingsbladet her finder du bl.a. bestyrelsens beretning, bud på fremtidigt arbejde, regnskab 2020 og budgetforslag 2022. 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 26. OKT. 2021
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
Kl. 20.45 – 21.00	Afslutning
Kl. 21.00	Cafe "Hygge"

DAGSORDENS PUNKTER:

- Formalia
- Kredsbestyrelsens beretning
- Regnskab 2020
- Indkomne forslag
- Fremtidigt arbejde
- Fastsættelse af kredsbestyrelsens størrelse og antallet af frikøbte
- Budget 2022
- Valg
- Afslutning

VALG

På generalforsamling skal vi i år vælge kredsens politiske ledelse for de næste to år. Der er valg til følgende tillidsposter:

- Kredsformand
- Hovedbestyrelse
- Faglige sekretærer
- Kasserer
- Øvrige bestyrelsesmedlemmer
- Kongresdelegerede og suppleanter
- Kritisk revisor og suppleant

ER DU KANDIDAT?

Ønsker du at stille op til en eller flere af ovenstående tillidsposter, så kan du på kredsens hjemmeside få publiceret ¼ sides præsentationstekst evt. med foto. Navne og teksterne skal indsendes til administrativ koordinator Helle Møll, hem@sl.dk Præsentationsteksterne bliver publiceret løbende på siden og frem til generalforsamlingen. (Kandidater kan også opstille under selve generalforsamlingen).

På kredsens hjemmeside www.sl.dk/nordjylland kan du læse om kredsbestyrelsen vilkår og arbejder.

BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING

Socialpædagogerne er en faggruppe, som altid står i første række, når det handler om udsatte grupper. Det er en opgave, som vi løser med glæde og stor faglig stolthed, men det er ikke ensbetydende med, at det er en taknemmelig opgave eller, at arbejdet værdsættes som det burde.

Det skal være anderledes, for det arbejde, socialpædagogerne yder, kan ikke overtages af andre faggrupper, hvis man fastholder, at sociale tilbud har til formål at skabe gode og ordentlige levevilkår for de borgere, som er afhængige af tilbuddene. Socialpædagogerne er på borgernes side og har fokus på at støtte borgerne i at håndtere deres eget liv, det som i dag benævnes med egen mestring. Borgerne, som socialpædagogerne arbejder med, er ikke syge, de er ikke vanskelige, de er ikke utilpassede, og hvad der ellers kan komme på af benævnelser.

De personer, socialpædagogerne arbejder med, er mennesker, som af forskellige årsager har brug for fællesskabet og de ydelser, der kan gives via lovgivningen, med henblik på at klare mest muligt i deres eget liv på egne præmisser. Støtten kan være midlertidig eller varig, men aldrig uden respekten for, at borgerne først og fremmest er ligeværdige borgere i Danmark.

Man må aldrig blive sit handicap, sin diagnose eller sin adfærd i de tilbud, som velfærdssamfundet stiller op med.

Værdierne i socialpædagogisk arbejde har trange vilkår i en tid, hvor måltal, udredningsmodeller, cost-benefit analyser, diagnoser, medicin håndtering og andre lignende begreber lader til at styre, hvad der gives af tilbud, og hvad tilbuddene skal indeholde. Men vi skal som faggruppe holde fast i, at de mennesker, vi arbejder med, først og fremmest skal leve deres liv, og at de har rettigheder som alle andre i vores samfund, man skal ikke reduceres til at være andet end den person, man er.

Det lyder måske som en utopi i dag, men holder vi som faggruppe ikke fast i det mål, så vender vi historien på hovedet og tager

skridt tilbage til de tilbud, som vi har set i fortiden.

EN PERIODE VI IKKE ØNSKER TILBAGE

På samme måde vil vi heller ikke have perioden fra marts 2020 og frem til i dag tilbage. Corona har sat sit præg på rigtig mange forhold for ansatte og borgerne i de sociale tilbud. Nedlukninger, isolation, særligt tilrettelagte hverdage og manglende muligheder for aktiviteter er blot nogle af konsekvenserne, som Corona har bragt med sig ud over den stadige angst for at blive syg af Corona.

Socialpædagogerne har løst opgaven rigtig flot, men at tro det ikke har haft omkostninger vil være naivt. Man kan yde en særlig indsats i en periode, når det kræves, men hvis ikke man er påpasselig med at få samlet op efterfølgende, så kan vi frygte, at mange medarbejdere mærker konsekvenser, når hverdagen bliver mere normal. Vi ser medlemmer med stresssymptomer, der er desværre også medlemmer, som oplever senfølger af at have haft Corona, men også blot en generel højere nedslidning, fordi der har været alt for travlt.

Det bliver en opgave, som vi skal følge op på i løbet af efteråret, ikke kun i forhold til følgerne af Corona, men i lige så høj grad, at systemerne ikke kommer til at stresser arbejdspladserne med de ideer og tiltag, der har været lidt på pause, som man måske gerne vil folde ud. Det er vigtigt, at alle får arbejdsro til at finde tilbage til en mere normal hverdag. Coronatiden har også bragt nye ideer og tanker med, som forhåbentlig kan bidrage til, at man kan nytænke på en lang række områder både omkring ledelse og drift af tilbuddene, men også dagligdagens forløb i tilbuddene.

Hos Socialpædagogerne Nordjylland er der også meget, som har været aflyst, udsat eller afholdt på en særlig måde. Sidste Generalforsamling måtte vi holde digitalt, noget som absolut ikke er hverken ønskeligt eller særlig befordrende i en organisation. Flere medlemsmøder er blevet aflyst eller flyttet frem i tiden, og kontoret har været delvist lukket i forhold til medlemmers personlige

fremmøde. På samme måde har vi skullet klare samarbejdet med tillidsrepræsentanterne, ledere og arbejdsgivere via digitale møder, ligesom rigtig mange forhandlinger vedrørende medlemmernes vilkår er foregået ved digitale forhandlinger.

Det har på ingen måde været optimal. Det meste af det, vi som fagforening skal løse, er bedst gjort med det fysiske møde, hvor der altid vil være flere nuancer i mødet end, der er ved det virtuelle møde.

På trods af, at det ikke er en periode, vi ønsker tilbage, så er der dog også positive erfaringer fra tiden med Corona. Vi lavede en medlemsundersøgelse under den første nedlukning i 2020, og vi fik et overraskende svar på, hvordan man oplevede det på arbejdspladserne.

Fra næsten halvdelen af medlemmerne var der en oplevelse af, at man havde meget bedre eller bedre tid til det borgerrettede arbejde, som betød et positivt syn på nedlukningsfølgerne. Lederne var helt oppe på 80 %, som havde en positiv oplevelse, da de havde tid til det, de egentlig helst vil - nemlig den daglige personaleledelse.

Det er en viden og nogle erfaringer, som vi har taget med videre, og som langt hen ad vejen skaber grundlaget for vores nye projekt omkring "Fokus på Faget", som præsenteres lidt mere i et følgende afsnit. Det viser jo på alle måder, at det, som skaber arbejds glæde og trivsel, er, når man får lov at lave det arbejde, som man er ansat til - nemlig det borgernære arbejde eller som for lederne direkte personaleledelse.

HVEM SIDDER DER BAG SKÆRMEN

Med de erfaringer, som er gjort med digitalisering af møder med hinanden, så er der ganske få områder, hvor man med rette kan sige, der er potentiale for fremtidig anvendelse. Det er områder, hvor man skal udveksle praktiske oplysninger, afklare konkrete forhold, ligesom man pædagogisk kan bruge det som supplement til det personlige møde.

Men erstatte fysiske møder kan det ikke, og



det kan være en af de udfordringer, som vi skal arbejde med. Vi skal ikke acceptere, at møder mellem socialpædagog og borger erstattes af virtuel kontakt, medmindre det af alle parter kan forklares og begrundes som en god løsning. På samme måde må vi som fagforening ikke forfalde til at lave forhandlinger via digitale medier ud fra begrundelser om, at det kan gøres hurtigere, eller man sparer transporttid, eller hvad der kan dukke op af begrundelser. Hvis ikke det kan begrundes kvalitativt, så skal vi lade være.

FOKUS PÅ FAGLIGHED OG KERNEOPGAVE

I indledningen skriver vi om den tilgang, som socialpædagogisk personale har til arbejdet, og det skal følges op af, at vi bliver bedre til at beskrive og tydeliggøre vores faglighed samt sætte ord på kerneopgaverne i det tilbud, borgerne skal have, når de får socialpædagogisk støtte.

Det konkrete er altid nemmere at beskrive, og vi møder mange steder, hvor der er fokus på hygiejne og medicin håndtering. Det er rimelig konkrete forhold, som kan beskrives. Vi møder også sammenligninger på takster, som igen er konkrete og enkle at forholde sig til. Det er langt vanskeligere, når man skal beskrive det gode liv for borgerne. Det kan aldrig blive helt så konkret som de to øvrige eksempler.

Vi ser desværre en tendens til, at jo mere konkret man kan være, jo mere får det lov at sætte dagsordenen, men det betyder ikke, at det hverken er i orden eller rigtigt. Omvendt så er vi nødt til at tage ansvar for, at det socialpædagogiske arbejde bliver mere konkret, hvis vi vil sikre, at det skal være omdrejningspunktet for specialiserede sociale tilbud og være det fokus, der er for tilrettelæggelse og planlægning af tilbud.

Det kan vi ved at kræve, at kerneopgaven i tilbuddene beskrives rimelig præcist. Det er et arbejde, hvor både medarbejdere, tillidsfolk og ikke mindst lederne har et særligt ansvar, men det kræver også, at man i forvaltningerne rundt omkring prioriterer beskrivelsen af kerneopgaven som et væsentligt fundament. Man kan sige, at det burde være en selvfølgelighed, men vi ser, at beskrivelserne af kerneopgaverne i tilbuddene er meget overordnede og ikke særlig specifikke på den enkelte arbejdsplads.

Et eksempel: På det overordnede plan er

målet: *"Målet er at forbedre borgerens livskvalitet." Som underpunkt hertil beskrives målet videre med: "Formålet med støtten er at fremme borgerens mulighed for at leve en selvstændig tilværelse. Det gør vi sammen med borgeren og dennes netværk."*

Det er fine og nødvendige mål, som er beskrevet i eksemplet, som har fokus på det essentielle i tilbuddet, men det kræver rigtig meget konkretisering, hvis man skal drøfte det med personer, som ikke er en del af tilbuddet. Der er masser af muligheder for tolkning og forskellig forståelse af, hvad målene betyder alt afhængig af den forståelse og indsigt, hver enkelt har. Derfor skal vi som socialpædagoger kunne nuancere drøftelserne mere uden, at vi bliver alt for forklarende. Det er en svær balance, men vi skal finde løsninger på at dagsordensætte vores faglighed, hvis vi skal stå op imod en sundhedsdagsorden eller en cost-benefit analyse.

FAGLIGHED TIL LØSNING AF KERNEOPGAVEN

Det er en opgave, som vi tager på os. Vi ved, at fagligheden er der på arbejdspladserne, vi ved også, at man kan beskrive den indsats, der ydes, men vi mangler i flere tilfælde at kunne være mere præcise og specifikke i vores kommunikation om fagligheden. Det har vi brug for, når vi skal argumentere for at fastholde fokus på den sociale indsats, som det primære i mange af de tilbud, hvor socialpædagoger arbejder, men også i tilbud som ikke er defineret som sociale tilbud, men hvor der er socialpædagogisk indsats.

Kredsbestyrelsen har derfor besluttet et projekt, hvor målet i projektbeskrivelsen er defineret med:

"At kreds Nordjylland lykkedes 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."

En del af målet er også at vi får formidlet fagligheden til embedsfolk og politikere, som er med til at sætte rammerne for socialpædagogiske ydelser.

Medlemmerne skal være med til at sætte flere ord og handlinger på. Vi vil frikøbe medlemmer til at være med til at forme det arbejde, som skal laves, og til Generalfor-

samlingen vil vi kunne fortælle mere om, hvordan arbejdet er kommet i gang, da der er aftalt møder med medlemmer i løbet af sensommeren.

Til at komme i mål med projektet har kredsbestyrelsen ansat en projektleder, som skal sikre, at vi kommer gennem alle processerne, men også at vi hurtigt kommer i gang med at formidle fagligheden til omverdenen.

MEDLEMSINDDRAGELSE

Et vigtigt omdrejningspunkt hos Socialpædagogerne Nordjylland er inddragelse af medlemmerne i arbejdet, så vi får den viden, som medlemmerne har, ind i det faglige arbejde. Når vi taler om medlemsinddragelse, så handler det om, at medlemmerne skal være med til at definere opgaverne, der arbejdes med, og at det har direkte betydning for medlemmernes daglige arbejde.

Det er nemt at sige, men det kræver også, at Socialpædagogerne Nordjylland er loyale overfor det, som medlemmerne beder os om, og det vil kreds Nordjylland være! Vi har gennem flere år brugt medlemspanelet til at sætte fokus på særlige problemstillinger, og i enkelte tilfælde spurgt samtlige medlemmer. Det har eksempelvis været om ytringsfrihed/ytringspligt, arbejdsmiljø, deltidsansættelse og erfaringer i arbejdet under coronanedlukning.

I alle tilfælde er der blevet lavet handleplaner i kredsbestyrelsen med henblik på at følge op på de problemstillinger og den viden, som medlemmerne har givet os, så vi går med den viden, vi har fået. Vi har brugt den viden i vores samarbejde med forvaltninger og politikere med henblik på at dagsordensætte temaer og emner, som har betydning for socialpædagogernes faglighed og trivsel på arbejdspladserne.

Den anden del af medlemsinddragelse er det direkte samarbejde, hvor vi inviterer medlemmer til at udforme konkrete handleplaner eller dokumenter, som der kan arbejdes videre med. Det har vi eksempelvis gjort med "Fang Faget", materiale om ytringsfrihed, datamateriale om det sociale område og inden vi holder Generalforsamlingen inddragelse af medlemmer i projektarbejdet beskrevet i det forrige afsnit.

Det er konkrete eksempler, men vi skal tænke inddragelse ind på langt flere områder, og det skal kredsbestyrelsen arbejde med, så det bliver en fast del af det



faglige arbejde, at vi ikke kun tænker inddragelse af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere, men favner mere bredt. Der er så megen viden og erfaring, som vi kan bruge bedre, end vi gør i dag. Blot for at tage et enkelt eksempel, så kunne det være at flere socialpædagoger blev brugt i pædagoguddannelsen på forskellig vis, som undervisere, medbedømmere på opgaver eller i samarbejdsprojekter med UCN.

UDFORDRINGER MED REKRUTTERING

Der er en generel høj faglighed blandt socialpædagogisk personale, men vi ser også, at der er udfordringer med hensyn til at sikre de rigtige kompetencer til opgaverne. Flere steder oplever man vanskeligheder med at rekruttere uddannet personale, hvilket kan være både geografisk bestemt samt til forskellige arbejdsområder, og det er en oplevelse, som er i hele region Nordjylland. Det kan kun løses ved, at der bliver uddannet et tilstrækkeligt antal pædagoger, for alting tyder på, at det er udfordringer, som vil være der de næste mange år.

Når ledigheden samtidig er så lav, at man nærmer sig det, som man kan kalde fuld beskæftigelse, er der ikke hjælp at hente

her. Det er lykkeligt, at der er så lav ledighed, men vi ved også, at det giver udfordringer med at få kvalificeret afløsning på arbejdspladserne, når det er nødvendigt.

En af løsningerne til denne problemstilling kan være udvidelse af adgang til merituddannelse, og der er vi i gang med et samarbejde med UCN om, hvordan vi får skabt synlighed for mulighederne ved merituddannelsen.

En anden udfordring er, at mange arbejdsgivere forsat ansætter alt for mange på deltid. Vi ser arbejdsgivere, som næsten udelukkende opslår stillinger på deltid, mens vi heldigvis også oplever arbejdsgivere, som prioriterer, at ledige stillinger opslås med fuldtid. Det virker underligt, at man på den ene side klager over, at det er vanskeligt at rekruttere uddannet personale, samtidig med at man har masser af frie ressourcer ved alle de deltidsansatte. Det er fair, at man har muligheden for at være på deltid, men i vores perspektiv bør det være ud fra ansattes eget ønske, og ikke fordi en arbejdsgiver dyrker en kultur baseret på deltidsansatte.

Lige før Corona lavede vi en undersøgelse om deltid blandt de nordjyske medlem-

mer, og vi kan se at 2/3 er fuldtidsansatte, mens 1/3 er deltidsansatte samlet set i Nordjylland, men det dækker over store lokale forskelle. På samme måde er der også et forskelligt billede, når vi taler køn. Hos kvinder er det 65%, som er fuldtidsansatte, mens det hos mænd er 80%. Det kan der være flere grunde til, men vigtigst er det, at vi fastholder, at man skal tilsige fuldtidsstillinger som det primære på det socialpædagogiske arbejdsmarked, og at deltidsstillinger primært etableres ud fra ønske og behov hos medarbejderne.

Vi arbejder fokuseret på hele tiden at være i dialog med arbejdsgiverne om denne problematik, og vi oplever, at flere anerkender, at de har haft en adfærd, som ikke står mål med de intentioner, der generelt er med, at man jævnfør aftale, skal tilbyde deltidsansatte flere timer eller fuld tid, når der er ledige timer. Det er faktisk 66% af de deltidsansatte, som ikke er blevet tilbudt flere timer, selv om det er en aftale, der blev lavet for flere år siden.

Og vi gider ikke høre om mangel på uddannet arbejdskraft, hvis man ikke bruger de frie ressourcer, der er hos deltidsansatte ved at tilbyde flere timer til enhver deltidsansat, som måtte ønske det.





STORE FORSKELLE MELLEM ARBEJDS- GIVERNE I DERES PRIORITERINGER

Socialpædagogerne har lavet en opgørelse over andelen af uddannet personale i de sociale tilbud fordelt i kommunerne. Regionen er der ikke tal på, men det håber vi, at der kommer.

Når vi ser på tallene, er der store forskelle i, hvor stor en andel som er uddannede pædagoger – svingende mellem 38% og 60%. Det er jo ikke sådan, at målet er 100% socialpædagoger, da der i mange tilbud er behov for andre faggruppers faglighed, men så stor en forskel viser, at man prioriterer den socialpædagogiske indsats meget forskelligt, da sammensætning af tilbud i kommunerne ikke er så forskellig. Og vi må også tilføje, at forskellene på ingen måde kan forklares med geografi, så det er med baggrund i prioritering af personale til indsatsen.

Det er en udfordring eller rettere mange forskellige udfordringer, da der kan være forskellige baggrunde for forskellene fra

kommune til kommune, men uanset så er der kommuner, hvor det er nødvendigt, at de forholder sig til, hvordan man kan tale om højt specialiserede sociale tilbud, hvis ikke man har ansat uddannet personale til netop at varetage det højt specialiserede sociale arbejde sammen med borgerne.

Når vi så klart kan sige det, så hænger det sammen med, at der er ansat flere personer med sundhedsfaglig baggrund, ligesom der er ansat flere uden uddannelse – begge grupper med ca. 15% af stillingerne samlet i de nordjyske kommuner. Men der er meget store forskelle mellem kommunerne, så vi arbejder med handleplaner, som er målrettet den enkelte kommune. Til at illustrere hvorfor, ser vi eksempelvis en kommune med 1/3 socialpædagoger, 1/3 SOSU-personale og 1/3 ikke uddannede, mens der i en anden kommune er næsten 2/3 socialpædagoger og resten fordelt på andre faggrupper. Derfor skal vi handle forskelligt, men det er klart at der er en tydelig udfordring.

Vi skal turde være skarpe og kritiske overfor de kommuner eller arbejdspladser, som på trods af en meget lav andel af uddannet personale, bryster sig af at have eller være højt specialiserede tilbud. Selvfølgelig med respekt for, at der kan være andre uddannelser, som er nødvendige i det enkelte tilbud, som kan forklares og begrundes.

I et tidligere afsnit skrev vi om, at der skal fokus på faglighed, og der er ingen tvivl om, at deltidsansættelser og prioritering af uddannet personale giver en indikator på, hvor udfordringerne er størst, men det er en udfordring, der skal tages op i alle kommunerne og i regionen.

EVALUERING AF PÆDAGOG- UDDANNELSEN

Gennem flere år har der været kritik af pædagoguddannelsen. Kritikken har været rimelig ukonkret, hvilket ikke har været sundt for uddannelsen. Der har været snak om få lektioner på uddannelsen, at de studerende ikke havde nok viden med til prak-



tikkerne, og at de nyuddannede ikke var klar til arbejdsmarkedet. Vores erfaring er, at uddannelsen og de studerende faktisk har klaret det godt under de givne betingelser.

Det er klart, at en uddannelse, som nok er den med den laveste finansiering pr. studerende, ikke kan levere uddannelse som lægestudiet, der prioriteres højt, så der er udfordringer. Det må alle erkende.

Der er nu lavet en evaluering af uddannelsen, som i skrivende stund ikke er offentliggjort, og vi derfor ikke kan forholde os til. Evalueringen er færdiglavet og afventer lige nu ministeriets behandling. Men håbet og ønsket er, at man virkelig får taget fat og opprioriterer det socialpædagogiske aspekt i uddannelsen. Vi vil gøre vores til det. Når vi går aktivt ind i evalueringen med målet om at styrke det socialpædagogiske arbejdsområde, så er det en indsats, som vi også gør i dagligdagen. Der er et rigtig godt samarbejde med UCN, og på alle tre uddannelsessteder i Nordjylland, underviser vi i etisk værdigrundlag og professionsforståelse, ligesom vi introducerer til lønnet praktik og generelt deltager i alle de aktiviteter, som vi kan på uddannelsesstederne. Det gør vi for at påvirke uddannelsen, men også for allerede i studietiden at være i dialog med vores fremtidige kolleger.

Lige nu glæder vi os dog mest til at evaluere uddannelsen og forhåbentlig få den justeret, så den passer til de studerende og fremtidens krav fra arbejdspladserne.

EVALUERING AF DET SPECIALISEREDE SOCIALOMRÅDE

I et stykke tid har der også været gang i at evaluere det specialiserede socialområde på landsplan. En evaluering som gerne skulle være færdig til oktober. Der er ingen tvivl om, i hvilken retning vi gerne ser evalueringen gå, og det er, at man får mere fokus på borgerne og deres behov, når man ser på indhold i tilbuddene fremover. At det daglige socialpædagogiske arbejde sammen med borgerne er det, som sætter dagsordenen, og at det administrative Danmark tilpasser sine procedurer herefter. Men hvor det ender er umuligt at sige. Vi har jo set en økonomiaftale mellem regeringen og Kommunernes Landsforening, som på trods af udsagn om at begge parter prioriterede det specialiserede socialområde, kom ud fra forhandlingslokalet med et stort rundt nul, som reelt betyder en nedprioritering af området. Så det kan være vanskeligt at se, hvem der er venner

i dette system. Der tages ikke hensyn til, at den demografiske udvikling på handicapområdet følger samme frekvens som for alle andre, ligesom man ikke erkender, at de sociale problemer i vores land på ingen måder minimeres.

I oplægget til Finanslov, som vi kender i skrivende stund, er der heller ikke prioriteret midler til det specialiserede sociale område, og det er nok tvivlsomt, om der via forhandlingerne kommer til at ske en prioritering.

På trods af manglende finansiering ser vi frem til evalueringen med stor spænding, da den kan få stor betydning for det specialiserede socialområde i mange år frem, så vi skal være klar til at støtte det gode og bekæmpe de dårlige takter, som måske kommer som følge af evalueringen.

Vi må så tage kampene for, at der sættes penge af til området, og vi behøver ikke at bruge andre begrundelser end den, som KL selv er kommet med, nemlig at der afsættes 5,5 mia. kr. til området til genopretning og udvikling. Dermed har KL erkendt, at genopretning er nødvendig, før man kan snakke om udvikling. Det er da sølle.

LEDERE, TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER I FOKUS

Uanset hvordan evalueringen ender, så er trivsel, høj faglighed og rettigheder for borgerne fortsat det, som skal være omdrejningspunktet på arbejdspladserne. Vi sætter som faggruppe ikke selv niveauet for den service, der skal ydes. Hvis det er virkeligheden, at borgerne bevilliges et lavere niveau, end de dybest set er berettigede til, så er det den virkelighed, som dagligdagen skal fungere med. Vi skal arbejde politisk for andre forhold, men det løser ikke nødvendigvis arbejdspladsens udfordringer.

Uanset hvilket niveau, som fastlægges, så er leder, tillidsrepræsentant (TR) og arbejdsmiljørepræsentant (AMR) helt centrale personer på arbejdspladsen – det vi ofte kalder den dynamiske trio. De har forskellige forpligtigelser, som skal respekteres i samarbejdet, men fælles er, at de skal sikre en arbejdsplads, hvor sikkerhed og trivsel for medarbejderne er i orden. For at det er muligt, så hænger det sammen med det serviceniveau og den faglighed, der udfoldes på arbejdspladsen, fordi det ene forudsætter det andet.

Så uanset forskellige ansvarsområder, så

har leder, TR og AMR en fælles forpligtigelse i alt, som vedrører arbejdspladsen. Et naturligt sted at udfolde samarbejdet er dialogen i dagligdagen med den forskellige viden og indsigt, hver enkelt har, og Socialpædagogerne har en opgave i at sikre viden og information til alle i trioen – ud over den særlige forpligtigelse vi har til uddannelse af TR.

Nu er et en forpligtigelse noget andet, at vi har et ønske om at støtte samarbejdet i trioen. På den baggrund har Socialpædagogerne Nordjylland for flere år siden besluttet, at TR-stormøderne to gange om året er for både TR, leder og AMR, ligesom megen information gives til alle tre grupper. Yderligere er vi begyndt at tilbyde nyvalgte AMR at de kan deltage i introduktionsmøder for nyvalgte TR, så de sikres et fælles vidensgrundlag omkring samarbejde og hinandens opgaver på arbejdspladsen.

Her i efteråret vil vi også begynde at invitere nyansatte ledere til et møde, hvor vi kan præsentere Socialpædagogerne Nordjylland og snakke om gensidige forventninger – netop ud fra, at den dynamiske trio skal fungere for at skabe et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen, som er forudsætningen for trivsel blandt medarbejderne. Og vi tror på, at det er vigtigt med pædagogisk uddannede ledere med indsigt i pædagogik og konkret faglighed, når man skal sætte retning og have visioner for arbejdspladsens pædagogiske virke.

Fokus på netop arbejdsmiljøet skal styrkes, for vi ser desværre flere medlemmer, som får vanskeligheder med at leve op til de krav, der stilles. Det kan være fysiske gener, som følge af arbejde med borgere, som skal have hjælp og støtte til mange dagligdags funktioner. Det kan være belastningsreaktioner på hårdt arbejdspress, hvor man ikke føler, at man har tid til at gøre sit arbejde ordentligt, eller man udsættes for direkte fysisk overgreb. Det kan nuanceres meget mere, men uanset det, så skal der hele tiden arbejdes med at skabe et arbejdsmiljø, som gør, at man kan holde til et helt arbejdsliv indenfor det socialpædagogiske arbejdsområde. Alt andet er ikke acceptabelt.

Det er så muligt, at man på et tidspunkt skal lave seniorordninger, mulighed for skift i opgaver eller andet for at fastholde medarbejdere, men grundlæggende skal det handle om det daglige arbejdsmiljø, hvor rammerne skal være sådan, at særløsninger alene skal laves i særlige tilfælde.





OPHOLDSSTEDER OG FAMILIEPLEJERE

Der er tilbud, som har helt andre rammer at arbejde under, end de kommunale, regionale og statslige overenskomster, og det kræver en anden form for indsats fra Socialpædagogerne Nordjylland.

Opholdsstederne er styret af den takst, som kommunerne vil betale for tilbuddene, og er meget følsomme overfor ind- og udskrivninger af borgere. Der er private til-

bud, som har organiseret sig i en form for koncern, som selvfølgelig gør dem mindre sårbare på den enkelte arbejdsplads, men langt de fleste har en størrelse, som medfører at man hurtigt skal kunne omstille sig i forhold til antal ansatte og øvrige driftsudgifter, da sikkerheden økonomisk kun rækker en måned frem.

Det er vilkår, som giver særlige udfordringer, når vi skal drøfte overenskomstind-

gåelse, for der er et dilemma mellem at sikre medarbejderne vilkår omkring opsigelse, som er sammenlignelige med det offentlige område, og samtidig sikre den fortsatte drift af et privat tilbud. Vi har været i dialog med flere tilbud om overenskomst, steder med forhold som generelt er i orden for medarbejderne, men hvor vi strandede på netop det beskrevne dilemma.

Vi arbejder på, hvordan det kan løses, men

har i skrivende stund ikke en løsning, hvor vi kan håndtere dette dilemma.

Et andet område som er privat, er familieplejerne. Efterhånden kan man diskutere, hvor private de er, for de er omfattet af en hel del af de bestemmelser, som gælder for offentlig ansatte, men Kommunernes Landsforening holder stædigt fast i, at de er selvstændige erhvervsdrivende, og derfor ikke er berettigede til en overenskomst. Vi vil gøre alt, som er muligt for at få lavet overenskomst på området, men det skal ske i samarbejde med familieplejerne, så vi sikrer, at der forsat er handlefrihed i forhold til, at arbejdet foregår i private hjem.

Et vigtigt redskab i at skabe bedre vilkår er regeringens udspil "Børnene først", som også indeholder en vision for bedre vilkår og rammer for familieplejerne, men det kræver konkret handling, før det får reel værdi, og det skal vi erindre dem om hele tiden.

Et af de områder, hvor kommunerne er forpligtiget overfor familieplejerne, er uddannelse til opgaven samt efteruddannelse. Det er meget forskelligt, hvor godt det løses i kommunerne, men vi kan roligt sige, at vi ikke er imponerede. Så alene på dette område er der en stor opgave at løfte, for løbende uddannelse er nødvendig, når arbejdet er baseret på, at man er alene om det, både for familieplejernes skyld, men sandelig også som sikring af de børn og unge, som er i familieplejerne.

Arbejdet med at skabe bedre vilkår er meget nemmere nu, for vi har gennem to år måttet diskutere retten til at organisere og forhandle for familieplejerne, da Serviceforbundet havde optaget en interesseorganisation som fagforening for familieplejerne, hvilket har skabt tvivl og forvirring hos kommunerne. Der har derfor kørt en grænsesag, som Socialpædagogerne entydigt har vundet, og Serviceforbundet må derfor nedlægge den afdeling hos dem.

NY HOVEDORGANISATION

Der er beskrevet mange udfordringer som Socialpædagogerne Nordjylland står overfor, mange af dem løser vi i samarbejde med medlemmerne, TR, AMR og ledere, men vi har også et fællesskab med de andre organisationer, hvis der er behov for støtte.

LO, som vi var medlem af, er blevet nedlagt, ligesom det tidligere FTF, og sammen har vi skabt Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). Her i Nordjylland er vi samlet mere

end 100.000 medlemmer, så det dækker en bred del af befolkningen og mange faggrupper.

Det har været en lang proces, men det har været fint, for vi har lært hinanden at kende på tværs af alle arbejdsområder. Det er et kendskab, som vi skal bruge, når vi finder det nyttigt i forhold til at opnå bedre betingelser for medlemmerne af Socialpædagogerne. Selvfølgelig stiller vi også op, hvis de andre organisationer beder om vores støtte, sådan som det skal være i et fællesskab.

Konkret er der skabt en forening, som dækker hele Nordjylland, FH Nordjylland, med en bestyrelse som repræsenterer flere forskellige faggrupper. Som en del af FH Nordjylland er der lavet FH Kommuneudvalg i hver enkelt af de nordjyske kommuner samt for Region Nordjylland. Det er udvalg, som skal lave lokale aktiviteter.

Arbejdet er ved at komme i gang, så måske har du ikke hørt så meget til FH, men vi håber, at organisationen kan få betydning for os alle især lokalt i kommunerne og i regionen.

Og så skal det ikke undlades at nævne, at vi fejrer Fagbevægelsens 150 år her i 2021. Der er mange sejre bag fagbevægelsen, men der venter flere i fremtiden, for goder er ikke bestandige, de skal udvikles, plejes og værnes om, og vi ser rigtig mange angreb på det fællesskab, som fagbevægelsen står for. Eksempelvis ser vi, at man i USA bruger milliarder på at holde fagbevægelsen væk fra arbejdspladserne, hvilket vidner om, at det kan betale sig for arbejdsgiverne. I Tyskland ser vi en fremadstormende vækst af virksomheder, der betaler ansatte lønninger, som betyder, at de skal have flere job for at forsørge sig selv og familien. Herhjemme ser vi fagforretninger, som ikke bærer overenskomster, der sikrer vilkår og goder for de ansatte, og firmaer som dyrker social dumping på arbejde, og også købmænd som tjener godt på det sociale område.

Så vi har fortsat en stor opgave som samlet fagbevægelse, hvis vi skal beskytte og udvikle de goder, som er opnået. Første slogan var kamp mod røg, møg og støj, da fagbevægelsen startede, senere kom 8 timers arbejde, 8 timers frihed, 8 timers hvile, godt nok i en 7 dages arbejdsuge. Sådan har der været mange slogans, men alle har handlet om fællesskabet, og ikke kun én selv, og sådan skal det fortsat være, så der er plads til alle.

OVERENSKOMST OG TJENESTEMANDSREFORM

Overenskomst 2021 er forhandlet i skyggen af Corona, og alle har været spændte på betydningen af det, men vi må også erkende, at det ikke havde den store betydning i forhold til de konkrete forhandlinger, som foregik. Der blev aftalt generelle lønstigninger på 5,29%, inklusive reguleringssordningen samt 0,5 % til forhandling i de enkelte organisationer, som er anvendt til blandt andet forhøjelse af tillæg samt forhøjelse af pensionsprocenten.

Samlet set stemte 88% af de 56% af medlemmerne ja til resultatet, som jo er en klar markering af tilfredshed med det opnåede resultat.

Det er ikke ensbetydende med, at medlemmerne ikke er klar over det urimelige i den niveaudeling, der er mellem de traditionelle kvinde- og mandefag, skabt af Tjenestemandsskabet. Så OK resultatet er isoleret i forhold til forhandlingerne i fællesskabet, men vi har en kamp mod Tjenestemandsskabet, som nu skal tages, og den skal tages for fuld kraft, så vi får gjort op med den urimelige forskelsbehandling på løn. Det er en central opgave, men vi skal presse på alt, hvad vi kan fra Socialpædagogerne Nordjylland.

Sygeplejerskerne sagde nej til deres overenskomstresultat og har hen over sommeren haft konflikt, som nu er lukket med et regeringsindgreb. Vi har støttet dem i deres ret til at konflikte hele vejen, og nu skal vi alle kæmpe sammen mod tjenestemandsskabet, som er der, hvor de største hindringer for ligeløn er placeret.

Et opgør som allerede var præsenteret for regeringen inden sygeplejerskernes konflikt, så hele fagbevægelsen har haft samme mål siden foråret. Om det så har været klogt, at man fra fællesskabets side ikke har presset mere på under sygeplejerskernes konflikt, kan man diskutere, og det er der forskellige holdninger til.

Men at især pædagoger, plejepersonale og sygeplejersker trænger til et mærkbart lønløft, det hersker der ingen tvivl om, det sker ikke uden kamp, heller ikke på de indre linjer i fagbevægelsen, men det er en opgave fællesskabet skal håndtere.

Erklæring fra Socialpædagogerne Nordjyllands kritiske revisor

Som generalforsamlingsvalgt kritisk revisor i kreds Nordjylland har jeg foretaget en gennemgang af årsregnskabet for året 2020.

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 Socialpædagogernes Landsforbunds formålsparagraf.

Den kritiske revision har ikke givet anledning til bemærkninger.

Dato:



Helle Møland Mortensen
Kritisk revisor

REGNSKAB 2020

SOCIALPÆDAGOGERNE NORDJYLLAND

INDTÆGTER OG TILSKUD

	Regnskab 2020	Budget 2020	Regnskab 2019
Kredstilskud	-9.487.000	-9.504.000	-9.481.000
Grundtilskud	-648.000	-648.000	-648.000
Særligt tilskud	-582.000	-582.000	-582.000
Akutmidler	-1.262.100	-1.202.000	-1.278.600
Renteindtægt netto	0	0	0
Indtægter i alt	-11.979.100	-11.936.000	-11.989.600

UDGIFTER

Faglige omkostninger

Løn- ansættelsesforhold & arbejdspladsforhold	187.781	302.700	188.593
TR møder m.v.	128.981	683.550	881.627
Arbejdsmarkedsforhold/A-kasse	0	0	0
Fag & uddannelse, faglig netværk	12.267	18.000	17.971
Lokalblad og informationsarbejde	354.832	415.500	321.378
Projekter	29.549	50.000	120.426
Fagligt område i alt	713.410	1.469.750	1.529.995

Organisatorisk område

Generalforsamling og kongresdelegation	89.522	120.000	93.291
Bestyrelse & lokal politisk ledelse	106.035	224.300	210.603
Sektioner, faglige netværk og udvalg	18.183	0	51.740
Organisatorisk samarbejde	81.456	62.000	188.720
Repræsentation, tilskud og bevill.	17.527	34.000	12.335
Medlemsmøder og arrangementer	1.408	214.500	162.207
Organisatorisk område i alt	314.131	654.800	718.896

Kontordrift og administration

Husleje og lokaleudgifter	645.690	942.000	655.496
Kontordrift i øvrigt	298.915	373.200	317.805
Afskrivninger	12.000	0	
Kontorhold m.v. i alt	956.605	1.315.200	973.301

Lønninger

Lønudgifter	7.926.967	7.958.000	7.833.959
Regulering ferieforpligtelse	261.277	35.000	87.721
Løn m.v. i alt	8.188.244	7.993.000	7.921.680

Udgifter i alt

Udgifter i alt	10.172.390	11.432.750	11.143.872
-----------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Årets resultat - overskud

Årets resultat - overskud	-1.806.710	-503.250	-845.728
----------------------------------	-------------------	-----------------	-----------------

STATUS

	Ultimo 2020	Budget 2020	Ultimo 2019
Overført primo	3.611.812	3.611.812	2.766.085
Årets resultat	1.806.709	503.250	845.727
Samlet overskud/egenkapital ultimo	5.418.521	4.115.062	3.611.812

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

FREMTIDIGT ARBEJDE

Det fremtidige arbejde, som kredsbestyrelsen fremlægger her, har sit udspring i erfaringerne fra det arbejde, der er lavet med baggrund i det fremtidige arbejde fra Generalforsamlingen i 2019-2020. Et arbejde, som på ingen måde har fået det forløb, som vi kunne ønske, da mange af aktiviteterne er blevet udsat, da det har krævet fysisk tilstedeværelse af deltagere.

Heldigvis har vi nu fået mulighed for at mødes, og de vedtagne opgaver er alle sat i gang, så vi er klar til at fortsætte arbejdet. Konkret ved, at kredsbestyrelsen har vedtaget et projekt med titlen "Fokus på Faget", som der skal arbejdes med.

Målet med projekt Fokus på Faget

DET ER VORES MÅL MED PROJEKTET:

- At kreds Nordjylland lykkes med at få fokus på faget. Der skal være tydelighed om den socialpædagogiske indsats på arbejdspladsen, som afspejles i en veldefineret kerneopgave, at man har ansatte med veldefinerede kompetencer til opgaveløsningen, og at der til stadighed er en faglig drøftelse af indsatsen på arbejdspladserne med udgangspunkt i borgernes behov og krav til indsats.
- At man får formidlet det grundlæggende i det socialpædagogiske arbejde til politikere og embedsfolk på en måde, som fremmer prioriteringen af indsatsen på specialiserede sociale tilbud generelt.
- At vi lykkes med at inddrage medlemmerne i det faglige arbejde. Medlemsinddragelse er grundlæggende i kredsens arbejde for at nå målet og skal tænkes ind i alle aktiviteterne, ligesom samarbejdet mellem TR, FTR, ledere og kredsen er essentielt for processerne.

GRUNDLAG FOR DET VIDERE ARBEJDE:

Kongressen har vedtaget to dokumenter, som sætter retning for det, som vi skal arbejde med. De hedder "Vi er socialpædagogerne" og "Sammen former vi det gode arbejdsmiljø". De kongresdelegerede i Nordjylland har været på to dages temakonference for at folde ideer ud som forlængelse af dokumenterne, og de ideer er videreført til den bruttoliste af temaer, der foreslås, at der arbejdes videre med. Endvidere har vi haft samlet to grupper af medlemmer. En gruppe til at beskæftige sig med datamateriale, og en anden gruppe til at arbejde med strategi og aktioner til at sætte det socialpædagogiske arbejde i fokus. Deres bud på temaer, der skal arbejdes med, er også med i bruttolisten af ideer.

Når det fremtidige arbejde beskrives som en bruttoliste, så hænger det sammen med den tilgang, som vi har brugt med at inddrage medlemmerne direkte i udfoldelsen af ideerne, og det er tanken, at hvert eneste punkt i bruttolisten skal foldes ud i Socialpædagogerne Nordjylland med afsæt i målet for "Fokus på Faget".

Når du læser bruttolisten, så er det en blanding af opgaver, hvor vi skal tænke i nye løsninger, og opgaver hvor vi skal forfine det, som vi allerede gør, eller ændre i praksis. Det er altså ikke et billede på opgaver, som ikke løses i dag, men områder med udviklingspotentialer.

Bruttoliste. Opgaver defineret af medlemmer ved Socialpædagogerne Nordjylland, som der skal arbejdes med i den kommende generalforsamlingsperiode.

Det er ikke en prioriteret liste. Arbejdet for den nye kredsbestyrelse bliver at prioritere i opgaverne på den måde, at der kan være opgaver, som skal løses på kredskontoret, opgaver som skal løses i samarbejde med en gruppe af medlemmer eller med TR, AMR eller ledere. Der skal tages stilling til alle ideer og ønsker på bruttolisten samt igangsættes aktiviteter, så Generalforsamlingen i 2022 kan præsenteres for, hvordan det fremtidige arbejde er konkretiseret.



Fokus på uddannelse og efter- videreuddannelse samt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne/UCN

- Tættere sammenhæng mellem teori og praksis, hvor man mellem uddannelsesinstitutioner og praksisfeltet bliver bedre til at bruge hinanden
- Øget optag på pædagoguddannelsen, herunder merituddannelse
- Skabe positivt fokus på det socialpædagogiske arbejdsområde
- Samarbejde med efter- og videreuddannelsestilbud om udvikling og profilering af mulige uddannelser og skabe anerkendelse fra arbejdsgiverside om behov og muligheder

Faglige arrangementer for medlemmerne

- Arbejdspladsbesøg – form og indhold
- Temamøder/fyraftensmøder – indhold og hvordan de afholdes, så vi dækker bredt geografisk, fagligt og emnemæssigt
- Dialogmøder om samarbejdet mellem TR/AMR/leder

Synlighed

- Tilstedeværelse på alle arbejdspladser. Det er kredskontoret, TR/FTR og andre, som repræsenterer organisationen
- Rolle i forhold til pædagogstuderende
- Tilgængelighed

Ledere

- Introduktion til nye ledere af socialpædagogiske tilbud
- Samarbejde om håndtering af udfordringer som eksempelvis rekruttering, belægning, uddannelse

Løn og vilkår

- Tjenestemandreformen
- Forberede overenskomstforhandlinger med henblik på løn og vilkår for ansættelsen
- Overenskomstdækning private tilbud

Dialog med politikere og embedsfolk

- Information før kommunal og regionsrådsvalg
- Dialog med de nye politiske udvalg efter valget
- Samarbejde med direktørkredsen i kommuner og regionen om emner med betydning for medarbejdere og ledere

Socialfaglige arrangementer

- Forskellige arrangementer for medlemmerne, hvor der er fagligt indhold, men også rum for socialt samvær.

Undersøgelser

- Kvantitative og kvalitative undersøgelser af forhold omkring det socialpædagogiske arbejde og vilkår for de ansatte.

Kommunikation af den gode historie

- Medlemsbladet
- Facebook og andre sociale medier
- Pressen

Ringerunde til medlemmerne.

- Form og formål med kontakten.

BUDGET FORSLAG 2022

Note	Regnskab 2020	Budget 2021 <i>GF godkendt</i>	Budgetforslag 2022
1 INDTÆGTER			
Kredstilskud ordinært	-9.487.000	-9.618.000	-9.618.000
Grundtilskud	-648.000	-653.000	-653.000
Særligt tilskud	-582.000	-377.000	-204.000
Akutmidler	-1.262.100	-1.255.000	-1.255.000
Renteindtægt netto	0	0	
<i>Indtægter i alt</i>	<i>-11.979.100</i>	<i>-11.903.000</i>	<i>-11.730.000</i>
UDGIFTER			
2 Løn-, ansættelse og arbejdspladsforhold	187.781	377.335	385.500
3 TR møder m.v.	128.981	994.500	1.094.500
4 A-kasse arbejde	0	5.000	5.000
5 Fag og uddannelse, faglig netværk	12.267	13.000	13.000
6 Lokalblad og informationsarbejde	354.832	340.500	360.500
7 Projekter og kursusvirksomhed	29.550	125.000	1.250.000
<i>Fagligt område i alt</i>	<i>713.411</i>	<i>1.855.335</i>	<i>3.108.500</i>
8 Generalforsamling og kongresdelegation	89.522	120.000	200.000
9 Bestyrelse	86.977	233.300	233.300
10 Lokal politisk ledelse	19.058	36.000	36.000
11 Sektioner, udvalg m.v.	18.183	54.000	54.000
12 Organisatorisk samarbejde	81.456	191.000	138.000
13 Repræsentation, tilskud og bevill.	17.527	35.000	35.000
14 Medlemsmøder og arrangementer	1.408	108.500	108.500
<i>Organisatorisk område i alt</i>	<i>314.131</i>	<i>777.800</i>	<i>804.800</i>
15 Husleje og lokaleudgifter	645.690	706.800	696.100
16 Kontordrift i øvrigt	298.915	373.200	372.960
Afskrivninger/anlægsudgifter	12.000	0	0
<i>Kontorhold m.v. i alt</i>	<i>956.605</i>	<i>1.080.000</i>	<i>1.069.060</i>
17 Lønudgifter	7.926.968	8.141.114	8.347.844
Regulering ferieforpligtelse	261.277	35.000	100.000
<i>Løn m.v. i alt</i>	<i>8.188.245</i>	<i>8.176.114</i>	<i>8.447.844</i>
<i>Udgifter i alt</i>	<i>10.172.392</i>	<i>11.889.249</i>	<i>13.430.204</i>
RESULTAT (overskud hvis minus)	-1.806.708	-13.751	1.700.204
<i>Overført fra 2019</i>	<i>-3.611.813</i>		
<i>Årets resultat 2020</i>	<i>-1.806.708</i>		
<i>Egenkapital pr. 31.12.2020</i>	<i>-5.418.521</i>		

NOTER TIL BUDGET 2022

1. KREDSSENS INDTÆGTER – I ALT 11.730.000 KR.

Tilskud er beregnet ud fra kredsens tilskudsgivende medlemstal (4.384 – 1. kv. 2020).

Indtægten fordeler sig således:

Organisatorisk tilskud	9.618.000
Grundtilskud	653.000
Særligt tilskud	204.000
Akutfondstilskud	1.255.000
I alt i tilskud	11.730.000

2. LØN-, ANSÆTTELSE OG ARBEJDSPLADSFORHOLD – I ALT 385.500 KR.

Løn- og ansættelsesforhold – i alt 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 22.000 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)

AMR aktiviteter – i alt 81.800 kr.

- En årlig intro-dag for 10 nyvalgte AMR'ere incl. 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

Leder aktiviteter – i alt 26.400 kr.

- To årlige stormøder sammen med TR og AMR. 20 ledere á 535 kr. ophold/forplejning x 2 (21.400 kr.) Øvrige udgifter til ex. oplægsholdere figurerer under TR møder
- Intromøde for nye ledere, forplejning og kørsel (5.000 kr.)

3. TR MØDER OG UDDANNELSE – I ALT 1.094.500 KR.

TR aktiviteter – i alt 730.500 kr.

TR møder: frikøb, ophold og forplejning (639.000 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)

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

FTR aktiviteter – i alt 364.000 kr.

- 5 heldags FTR møder, frikøb, ophold og forplejning incl. 1x2 dags seminar med overnatning (239.000 kr.)
- FTR studietur, frikøb, ophold, forplejning m.m. (125.000)

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

4. A-KASSE ARBEJDE I ALT 5.000 KR.

Økonomiske ramme til bl.a. transport og forplejning i forbindelse med møder og aktiviteter der er arbejdsmarkedsrelateret

5. FAG OG UDDANNELSE, FAGLIGE NETVÆRK – I ALT 13.000 KR.

- Familieplejernes landsmøde – gebyr, ophold og transport til 2 fra kredsens udvalg (8.000 kr.)
 - Diverse møder og efteruddannelse ift. med andre samarbejdspartner (5.000)
-

6. LOKALBLAD OG INFORMATIONSARBEJDE 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.

7. PROJEKT OG KURSUSVIRKSOMHED I ALT 1.250.000 KR.

Faglige temadage 150.000 kr.

Projekt – Fokus på Faget – Medlemsinddragelse (ans. og akt.) 1.100.000 kr.

8. GENERALFORSAMLING & KONGRESDELEGATION – I ALT 200.000 KR.

Generalforsamling – i alt 120.000 kr.

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

Kongres inkl. heldagskongres delegations- og evalueringsmøde 80.000 kr.

9. 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)

10. 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)

11. 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)
-

12. 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.

13. 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)

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

14. MEDLEMSARRANGEMENTER – I ALT 108.500 KR.

Faglige medlemsaktiviteter – i alt 33.500

- Familieplejernes Dag - oplægsholdere og forplejning (16.000)
- Pulje til Seniorsektionens medlemsarrangementer (11.000).
- Første maj arrangement (5.000)
- Pulje til efterløns møder (1.500)
- Pulje fremtidigt arbejde (0)*

Sociale medlemsaktiviteter - i alt 45.000

- Det årlige julearrangement (32.000)
- 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.

15. 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.

16. 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.

17. LØNUDGIFTER – I ALT 8.447.844 KR.

Løn til frikøb af valgte – i alt 3.097.700 kr.

En formand & tre faglige sekretærer

Løn til ansatte i alt 4.474.777 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 482.367 kr.

Regulering feriepengeforpligtigelse 100.000 kr.

Alle lønbudgetter er inklusiv 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 1,5% i forhold til 2021.

Indsig
Oktober 2021
www.sl.dk/nordjylland

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

SOCIALPÆDAGOGERNE
NORDJYLLAND