

# Indsigt

SOCIALPÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND



# FAGLIGHED forandrer liv

SOCIALPÆDAGOGERNE  
NORDJYLLAND

HOLDER GENERALFORSAMLING DEN 11. OKTOBER 2023

# PRAKTISKE OPLYSNINGER

## VEJGAARD-HALLEN, AALBORG

Generalforsamlingen bliver holdt i Vejgaard-hallen, Vejgaard Torv, Aalborg **den 11. oktober 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 29. 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 29. 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 forslag, som du ønsker behandlet på generalforsamlingen skal disse jf. Socialpædagogernes vedtægter, være kreds-kontoret i hænde **senest den 1. oktober.** 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 2022 og budgetforslag 2024. 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 11. OKT. 2023**  
**INDSKRIVNING FRA KL. 14.30**

## TIDSPLAN:

15.30	Formalia og beretning
17.30	Godkendelse af fremtidigt arbejde, regnskab og indkomne forslag
18.00	Spisning
19.00	Budget og bestyrelsesstørelse
19.20	Valg
21.00	Afslutning

## DAGSORDENS PUNKTER:

- Formalia
- Kredsbestyrelsens beretning
- Fremtidigt arbejde
- Regnskab 2022
- Indkomne forslag
- Budget 2024
- 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
- Kreds-næstformænd
- 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

Dette er kredsbestyrelsens skriftlige beretning, som beskriver den politiske baggrund for vores arbejde, og de handlinger, som vi mener, naturligt følger af de udfordringer, vi ser. Beretningen er derfor delt mellem en politisk tilgang til det socialpædagogiske arbejdsområde, og den anden del, som er den daglige drift af kredsen, og de opgaver, som er en fast del af en fagforenings virke.

Beretningen beskriver hovedtrækkene, da der kunne sættes mange flere ord på, ligesom der er emner, som du måske kunne ønske dig mere om, men denne skriftlige beretning følges op af en mundtlig beretning på generalforsamlingen, hvor du også kan bidrage med dine synspunkter.

Beretningen er skrevet ud fra de tendenser, som vi generelt ser. Vi anerkender, at der er store forskelle mellem arbejdsgivere og arbejdspladser, hvor man nogle steder med rette kan sige, at sådan er det slet ikke hos os, og heldigvis er det sådan, at der er store forskelle.

## VÅGN TIL KAMP

Overskriften henleder måske tankerne på en gammel sang, som handler om, at vi som lønmodtagere skal gøre oprør mod det, som sker. Sangen er fra en anden tid og med et andet perspektiv, end det som gælder i dag, men der er al mulig grund til at tage grundtanken til sig.

Der sker rigtig meget socialpolitisk, som påvirker socialpædagogernes arbejde, for vilkårene for de udsatte grupper er under et pres, som vi ikke har set tidligere. Det er en borgergruppe, som bevidst og uden sidestykke tilsidesættes, når der skal prioriteres. En voldsom påstand, men i økonomiaftale mellem regeringen og KL øges serviceammen ganske vist, men det er til børn og ældre, som det fremgår af nedenstående citat fra aftalen:

”Regeringen og KL er med aftalen enige om at løfte den kommunale serviceammen med 2,4 mia. kr. i 2024 til bl.a. at dække den demografiske udvikling, når der heldigvis kommer flere børn og ældre, og til at understøtte kommunernes mulighed for at prioritere.”

Der afsættes ikke øget økonomi til serviceammen for det specialiserede socialområde, og det sker helt bevidst, selv om man erkender, at det er et område som er under pres. De skriver det sådan i økonomiaftalen vedrørende det specialiserede socialområde:

”Regeringen og KL er i forlængelse heraf enige om at arbejde videre med en række konkrete initiativer, der skal bidrage til at understøtte kommuners styringsmuligheder og sikre en fremadrettet bæredygtig faglig og økonomisk udvikling, jf. boks 3. Samtidig anerkender regeringen, at kommunerne aktuelt oplever et udgiftspres på området.”

Senere har regeringen så valgt at afsætte 1 mia. ekstra til regioner og kommuner, hvilket reelt set er småpenge, hvis man skal løse de økonomiske udfordringer, så det bliver langt hen ad vejen en form for symbolpolitik mere end reelt problemløsning.

Så der er tale om at regering og KL er enige om, at man ikke ønsker at prioritere området, og vi får sangen om, at der jo er begrænsede midler at gøre godt med. En sang som dog klinger noget hult, når fungerende finansminister Morten Bødskov den 19. juni 2023 i forbindelse med indgåelse af forsvarsforliget på 143 mia. kr. og en forøgelse af Ukraine-fonden med 21,9 mia., udtaler:

”Pengene er finansieret ved, at vi får et lidt mindre overskud på statens budget. Det

har vi råd til, og det skal vi have råd til i en tid, hvor der er krig i Europa.”

Vi tager hverken stilling til forsvarsforliget eller Ukraine-fonden, men det giver et billede af, at prioriteringerne ikke er betinget af økonomi, men af en holdning til, at velfærdsydelserne på det specialiserede sociale område skal finansieres indenfor den ramme, der allerede er, selv om man erkender, at udgifterne stiger.

Senere har statsministeren været ude at sige, at der er penge nok, men mangel på arbejdskraft. Det er en underlig udtalelse, når alle regioner og kommuner aktuelt sidder og skal finde uspiselige besparelser. Nogen af de penge, som der er nok af, ville lande et godt sted og kunne som minimum sikre, at serviceniveauet blev fastholdt, selv om der er behov for udvikling på området. Hvis vi virkelig vil fastholde et velfærdssamfund med plads til og respekt for alle, skal der ske noget. Sker der ikke noget, kommer serviceniveauet til at falde.

De seneste år har vi set, at der skæres på ydelserne inden for det specialiserede sociale område, og lige nu er der genåbnet budgetter i nogle kommuner i Nordjylland, og der er varslet yderligere forringelser omkring de kommunale budgetter for 2024.

Vi ved, at besparelserne betyder færre ansatte omkring borgerne i tilbuddene, i nogle tilfælde en nedprioritering af fagligheden hos de ansatte, og det har en voldsom betydning for de tilbud, som borgerne får, men sandelig også for medarbejdernes arbejdsmiljø.

Så er der ganske vist i økonomiaftalen afsat en lånepulje på 1,5 mia. kr. til kommunerne, som de kan anvende til at bygge nye tilbud for. Ironisk kan man sige, at de lander et tørt sted, så der er bedre rammer, jo mere



isolerede mange af borgerne bliver i deres boliger, fordi der ikke er ressourcer til aktiviteter uden for egen bolig.

Det er den virkelighed vi skal stå op imod. Hver eneste dag udvises der kreativitet, parathed til at søge nye veje og metoder i det socialpædagogiske arbejde, fleksibilitet hos medarbejdere og ledelse, og ikke mindst rummelighed overfor borgerne, også når de presses i begrænsede udfoldelsesmuligheder. Men alting har en grænse.

Vi ser og hører fra flere medlemmer, at glæden ved at gå på arbejde er blevet væsentlig mindre. Flere benytter sig af lejligheden til at trække sig fra arbejdsmarkedet, når muligheden byder sig, fordi de oplever, at mulighederne for at udfolde deres faglighed er blevet begrænset.

Det er trist, for det er en virkelighed, som ikke burde være nødvendig i et rigt land som Danmark. Men vi er nødt til at erkende de triste facts, for at kunne tilrettelægge en strategi for vores handlinger som faglig organisation for socialpædagogerne.

En strategi som skal rumme både en profilering af det socialpædagogiske fag, og de værdier man opnår ved at prioritere faglighed, men som også skal tydeliggøre de urimeligheder, som en manglende prioritering medfører for både medarbejdere og borgere.

Det arbejde er vi som organisation i fuld gang med, hvilket beskrives i den efterfølgende tekst, som bliver en blanding af, hvad der er sket, og hvilke planer der er fremadrettet.

## **SOCIALPÆDAGOGISK FAGLIGHED FORANDRER LIV**

Vi har i et par år fået data på, hvor stor andelen af uddannede socialpædagoger er i tilbuddene i hver enkelt kommune og i regionen. Der er meget store forskelle i andelen, hvilket viser noget om prioritering, da tallene svinger mellem at 40% og 60% er socialpædagogisk personale samlet set i de kommunale tilbud.

Vi erkender, at der er forskel på sammensætningen af personalet i visse tilbud i

forhold til de opgaver, som skal løses, men så stor en forskel i andelen viser alt andet lige en forskel i prioritering. Det er heller ikke en forskel, som kan forklares med geografisk, og deraf følgende rekrutteringsudfordringer. Så der er behov for, at vi sætter fokus på, hvordan de socialpolitiske prioriteringer laves.

Vi er ikke i tvivl om, at specialiserede sociale tilbud kræver en høj andel af uddannet personale. Det er tilbud, hvor borgerne er visiteret efter Serviceloven, og derfor skal der være fokus på at rådgive og støtte borgerne for at forebygge sociale problemer samt tilgodese de særlige behov, der følger af nedsat fysisk og psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer. Andre ydelser i de visiterede tilbud, som har et andet sigte, må anses som tillægsydelser, som ikke ydes på bekostning af det visiterede formål.

Socialpædagogisk personale har kompetencerne til at leve op til formålet med ydelserne, som Serviceloven beskriver, men at italesætte kompetencerne og beskrive, hvad borgerne får ud af det i sidste ende, er langt vanskeligere. Vi havde i maj måned 2022 en konference med deltagelse af flere arbejdspladser omkring kerneopgaven, og her i 2023 har vi fra kreds-kontoret besøgt de fleste af arbejdspladserne. Erfaringen viser, at jo mere fokus arbejdspladserne sætter på kerneopgaven, jo bedre tilbud og arbejdsmiljø er det med til at skabe.

Men at sætte konkrete ord på det socialpædagogiske arbejde, så det kan forstås og anerkendes af omgivelserne, er uendelig svært, da det er teori, processer og relationer, som skal sammenfattes til at beskrive effekten af arbejdet. På kongressen i 2022 blev det fremtidige arbejde formuleret i dokumentet "Socialpædagogisk faglighed forandrer liv", og efterfølgende er der lagt en ramme ud til kredsen til at opfylde intentioner i kongressens dokument.

At være meget konkret i formuleringen af det socialpædagogiske arbejde og effekten heraf, ved vi er vanskeligt. Derfor har kredsbestyrelsen i Nordjylland sammen med Kreds Bornholm valgt at igangsætte et samarbejde med baggrund i kongresdoku-

mentet, hvor formålet er, at vi som kredse faciliterer en proces, hvor vi i samarbejde med medlemmerne udarbejder konkret materiale, som beskriver essensen i det socialpædagogiske arbejde på en måde, som er tilgængelig og forståelig i en bred sammenhæng. Det er ambitiøst og vanskeligt, det ved vi, men vi tror på, at det er muligt med medlemmernes hjælp, for det er på arbejdspladserne den konkrete viden er, så det er naturligt for os, at det er medarbejdere fra arbejdspladserne som er med til at formulere essensen i det socialpædagogiske arbejde.

Vi dækker samtidig et arbejdsområde, som er meget bredt, og vi vil derfor dele processen op, så vi med hjælp fra en proceskonsulent og journalistisk bistand indkalder flere grupper af medlemmer ud fra deres arbejdsområde. Det er et konkret arbejde, som vi påbegynder med første møde her i september 2023, og vi kan præsentere mere om effekten af arbejdet, når vi kommer til generalforsamlingen i oktober. Det er et samarbejde, som vi tror meget på, for som fag skal vi være skarpe til at formulere det arbejde, som vi laver.

Det skal være sådan, at enhver politiker og embedsmand ved, hvad det er, de takker nej til, hvis de fravælger den socialpædagogiske indsats, og ikke mindst hvad de får af kvalitet og effekt, når de vælger at prioritere faglighed. Det skal også være en viden, som vi kan bruge i forhold til offentligheden i erkendelse af, at det er os som faggruppe, der i høj grad skal tale de udsattes borgeres sag, da der ofte ikke er stærke netværk, som sikrer opmærksomheden i offentligheden.

Det er proces, som I kommer til at høre meget mere om i løbet af i år og i 2024, for det skal være med til at sætte den socialpædagogiske faglighed i fokus, når vi drøfter økonomi og de følgende prioriteringer med arbejdsgiverne og beslutningstagerne. Uanset hvilken vej de vælger, så må vi holde dem op på deres beslutninger og konsekvenserne heraf, for uagtet økonomiaftale, så har kommunernes egen organisation været med til at lave aftalen, så der er ingen undskyldninger for ikke at tage ansvaret på sig.



Michael Wedel Kristensen er socialpædagog på Trækbanen i Aalborg - et specialplejehjem for mennesker med et aktivt alkohol- eller hashmisbrug.

Vi skal blot sikre, at der er tydelighed omkring konsekvenserne af beslutningerne.

#### HAR VI ET ALTERNATIV TIL DET NUVÆRENDE?

Ja, det har vi. Vi ved, at udgifterne til det specialiserede sociale område stiger, men at udgifterne stiger, er ikke ensbetydende med højere kvalitet til de borgere, som modtager tilbuddene. Rigtig mange penge går til administration, dokumentation, beskrivelser og planlægning, som ikke nødvendigvis er rodfæstet i de konkrete tilbud, hvor medarbejdere og borgere sammen skal løse de daglige opgaver. At ressourcerne, som bærer udgiftsstigningerne, ikke målrettes det konkrete arbejde med borgerne, kan vi se i en medlemsundersøgelse, som vi er ved at bearbejde her i august. Her er det 70% af medlemmerne, som oplever, at der er blevet mindre tid til arbejdet med borgerne i løbet af de seneste år. Det er en voldsom udvikling, som kræver, at man stopper op og ser på, om ikke noget kan gøres anderledes.

Vi tror på, at mest muligt skal besluttes der, hvor den største viden og erfaring er,

nemlig i de specialiserede sociale tilbud. Ledelse og medarbejdere i tilbuddene vil kunne tilrettelægge og udvikle tilbuddene bedre end ved central planlægning, hvis blot de får den nødvendige opbakning, tillid og frihed til at gøre det. Det betyder ikke, at vi siger nej til fælles retningslinjer, en vis styring skal der være, men det skal tage udgangspunkt i det, som giver mening for borgerne i tilbuddene. Alt for megen administration og dokumentation er baseret på at sikre sine egne systemer.

Når vi møder begreber som sektoransvar, som begrundelse for, at man ikke kan skabe sammenhæng i de ydelser, som en arbejdsplads skal varetage, så handler det ikke længere om borgernes behov. Giver det mening at man skal sikre en beboers sundhedstilstand, men uanset vedkommendes kommunikationsfærdigheder må man som personale ikke ledsage til lægebesøg, så man kan følge op på det?

På samme måde er det med handleplaner for voksne. Her skal den anbringende kommune tilbyde et udarbejdet handleplan efter serviceloven, men i det sociale tilsyn

er dette blevet et krav, som tilbuddene måles på. Mål er nødvendige, men igen er det vigtigste, at det er baseret på borgerens behov, og ikke som en kravsspecifikation. Det bør være som for vi andre, at vi løbende sætter mål og lader dem være foranderlige ud fra den virkelighed, som omgiver os, så det ikke bliver en avanceret form for social kontrol.

Man kunne også stille sig selv det spørgsmål, om det fælles køkken i et boligtilbud, hvor borgerne har et lejemål i en almennyttig boligforening, kan betragtes som offentlig tilgængelig. Her vælger folketinget i en vejledning at krænke den personlige ejendomsret ved at definere det som: "Køkkener i leve- og bomiljøer er ikke i fødevarerforordningens forstand private hjem, men opfattes i henhold hertil som såkaldte 'fødevareraktiviteter'." Hvordan det hænger sammen med grundlovens bestemmelse om privatlivets fred i egen bolig, kan man sætte tvivl ved.

Det er kun nogle eksempler på forhold, hvor borgere, som er i specialiserede sociale tilbud, forskelsbehandles i forhold til





det, som vi andre ville finde os i. Om det er rigtigt eller ej, er dog værd at diskutere, men vi skal sætte en dagsorden, hvor alle forhold drøftes ud fra et borgerperspektiv. Det er socialpædagogers ret og pligt, når vi er ansat til at leve op til ligebehandling og efterlevelse af de danske love.

Derfor har vi brug for en grundlæggende debat om, hvad vi ønsker af frisætning på det specialiserede sociale område og ikke mindst, hvad der skal erstatte de kontrolsystemer, som vi har etableret, så borgerens retssikkerhed sikres. Vi tror på, at man i langt højere grad skal basere tilbuddene til borgerne på tillid til, at ledelse og medarbejdere, der er tæt på borgerne i dagligdagen, kan løfte opgaven på kompetent vis, samtidig med at retssikkerheden for borgerne også bliver bedre end i dag.

### SUNDE ARBEJDSPLADSER NØDVENDIGE

Som det fremgår, vil vi gerne have, at man på arbejdspladserne får mere indflydelse på egen drift, men det forudsætter, at der er

et godt arbejdsmiljø. Hvis man som medarbejder får lov at bruge sin socialpædagogiske faglighed sammen med fastansatte kolleger og i et klima, hvor det er rart at gå på arbejde, så er det en gevinst for alle. Når medarbejdere trives, så øges kvaliteten i det daglige arbejde i tilbuddene.

Der er udfordringer omkring ressourcer i dagligdagen, som medfører et højt arbejdspress, og det er aldrig sundt. Men er man samtidig udfordret på sin trivsel generelt, så bliver det til belastninger, som ingen skal kunne holde til, så der er en helt særlig forpligtigelse til at være meget opmærksom på arbejdsmiljøet. Vi ved fra medlemsundersøgelsen her i 2023, at under halvdelen oplever både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø som godt, hvilket er et fald på næsten 10% på tre år.

Det er voldsomme tal, som skal tages meget alvorligt. Især er det meget markant, at kun 26% oplever, at der er sammenhæng mellem krav og ressourcer. Det viser, at arbejdspladserne presses for meget, uanset

om det er nedgradering af krav eller reel mangel på ressourcer, som er baggrunden for denne kedelige tendens. Vi undersøgte i 2021 blandt de nordjyske medlemmer, hvordan man oplevede, at ens arbejdstid blev brugt, og her var det lige under halvdelen af tiden, som blev brugt på det direkte arbejde med de borgere, som man er ansat til at arbejde med.

Så der er et misforhold mellem krav og ressourcer, som skaber et dårligt og utilfredsstillende arbejdsmiljø, der igen forudsætter, at vi arbejder på dialog og synlighed om det socialpædagogiske arbejde. Vi hører ofte at blot det at møde ind og møde fastansatte kolleger, som man kender, skaber grundlag for en positiv tilgang til dagen, hvor man kan have fokus på det socialpædagogiske arbejde. Det sker alt for ofte, at det ikke er virkeligheden, og man møder ind med vikarer, som presser fastansatte i deres opgaveløsning på dagen. Det er kun et enkelt forhold, som har betydning. Der er mange andre forhold, som spiller ind, og er arbejdsmiljøet er presset,



Foto: Michael Ibo Rasmussen

Morten Schou har været ansat på Trækbanen i fire år, hvor han også er tillidsrepræsentant for specialplejehjemets fem socialpæagoger.

så der er kun positive gevinster ved at investere i at sikre et godt arbejdsmiljø.

Det er en opgave, som selvfølgelig har sit afsæt på arbejdspladserne, men de kan ikke bære hele ansvaret, for de vilkår som gives, er betinget af beslutninger, som tages politisk og administrativt hos hver enkelt arbejdsgiver. Det gælder økonomiske rammer, regler for administrative procedurer og ikke mindst graden af kompetence, som er givet til hver enkelt leder. Og der er store forskelle i, hvor stor handlefrihed lederne har.

Vi har som organisation, ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter et stort ansvar i at dagsordensætte arbejdsmiljømæssige udfordringer på alle niveauer. Ingen bør blive syge af at gå på arbejde, man skal trives på sin arbejdsplads, med kolleger og ledelse, så fokus kan sættes på kerneopgaven i tilbuddene. Heldigvis oplever 61% af medlemmerne, at der i høj grad er et godt samarbejde på arbejdspladserne, så der er et godt udgangspunkt at arbejde ud fra, men det er ikke ensbetydende med, at der ikke er arbejdsmiljømæssige udfordringer, så det er en fælles opgave for alle at holde arbejdsmiljøet på dagsordenen.

En gruppe på kommunale/regionale arbejdspladser, som ofte glemmes i arbejdsmiljømæssig sammenhæng, er lederne. Her er der helt særlige udfordringer, som der ikke altid er nødvendigt fokus på, så her arbejder vi sammen med lederne på at finde måder for at dagsordensætte lederens arbejdsmiljø, så arbejdsgiverne bliver mere opmærksomme på behovet for at have fokus på denne gruppe af medarbejdere.

## **ORGANISERING VIGTIG**

For at løfte opgaverne er samarbejde vigtig, hvilket kræver, at man organiserer sig, så ens stemme får større indflydelse. Man skal ikke organisere sig for fagforeningen skyld, men fordi det er vigtigt, at man som faggruppe står sammen, og på den måde får legal adgang til indflydelse. En indflydelse som handler om ens egne vilkår i dagligdagen, men også vilkår og rettigheder som ansat. Det er det, som fællesskabet handler om.

Derfor er det beskæmmende, at der er en del, som ikke organiserer sig i fællesskabet. Ofte hører vi udtrykket "hvorfor skulle jeg det, jeg får jo det samme?", som dybest set er at sige til sine kolleger, at det med et fællesskab, som kæmper for rettigheder og vilkår, for et ordentligt arbejdsmiljø, for at sikre fokus på ens faglighed og meget andet, er en service, som ens kolleger må bære for en. Vi er et fag, som hele tiden arbejder ud fra inkluderende tankegang med en tro på, at vores faglighed forandrer livet for de mennesker, som vi arbejder med, og hvor fællesskabet er nødvendigt for at kunne lykkes med det. Vi står derfor gerne ved at en holdning om, at det ikke er i orden, hvis man alene meler sin egen kage.

At have denne holdning er ikke det samme som at skamme nogen ude, men hvis ikke vi tør drøfte betydningen af et fællesskab i det åbne rum, så bliver det vanskeligt at få omgivelserne til at anerkende socialpædagogerne som en betydningsfuld og væsentlig faggruppe, som tør stå ved sit fag og sine holdninger. Og med det som sker socialpolitisk og prioriteringsmæssigt lige nu, så er der mere brug for fællesskaber, end der længe har været.

Vi har derfor haft fokus på organisering sammen med tillidsrepræsentanterne, og har haft forsøg med en særlig indsats på arbejdspladser med forholdsvis lav organiseringsring. Forsøg som vi har haft gode erfaringer med, og som viser, at det er vigtigt at gå i dialog om værdien af fællesskabet, men også kunne fortælle, hvad man rent faktisk også får som individuelt medlem af Socialpædagogerne. Ofte får myter lov at leve, medmindre man tør tage dialogen, for man får ikke det samme, om man er medlem eller ej, og det skal vi være i stand til at konkretisere, for et medlemskab skal give mening.

## **LOKAL INDFLYDELSE VÆSENTLIG**

Noget af det man får, men som vi også skal blive bedre til hele tiden, er dialogen med de lokale beslutningstagere. Socialpædagogerne Nordjylland har fokus på, at der er mange aktører som skal kunne tage dialogen. Derfor er vi i gang med projekt "Socialpædagogisk faglighed forandrer liv", men også i den måde vi har opbygget tillidsrepræsentantstrukturen på.

I projektet skal vi have lavet et grundlag, som alle medlemmer kan bruge direkte i dialogen lokalt omkring værdien i deres arbejde både til beslutningstagere, men også til offentligheden. Medlemmerne som er i det daglige socialpædagogiske arbejde, ved vi, kan præsentere det arbejde, som de laver, på en måde, hvor enhver som lytter bliver berørt af og anerkender værdien i indsatsen, når de får fortællingerne om daglig praksis. Vi skal blot hjælpe med redskaber, som skaber sikkerhed i dialogen.

Tillidsrepræsentantstrukturen er bygget op på en måde, som sikrer adgang til beslutningstagerne på alle niveauer. Vi har fællestillidsrepræsentanter som er placeret i centrale MED udvalg, som sikrer adgang til den øverste administrative ledelse i kommunen/regionen, og ofte også til relevante politikere. Lokale tillidsrepræsentanter er i dialog med den lokale leder, men ofte også med forvaltningsmedarbejdere, som er ansvarlige for at føre de politiske/administrative rammer ud i praksis.

På kreds-kontoret er der fire politisk valgte, som i samarbejde med tillidsrepræsentanterne skaber samarbejdsrelationer med politikere og embedsfolk. Relationer som skal kunne bære de faglige uenigheder der er, men af respekt for at vi har det samme mål, nemlig sunde arbejdspladser, med høj faglig kvalitet i det arbejde, som udføres, som en forudsætning for at medarbejdere og borgere trives.

Ud over det har vi valgt at have tre udvalg, som sætter fokus på særlige problemstillinger indenfor et mere afgrænset område. Vi har et familieplejeudvalg, et lederudvalg og et seniorudvalg. De tre udvalg arbejder med de særlige udfordringer, der er for de medlemsgrupper, som hører under de tre kategorier, og som ikke er direkte dækket af tillidsrepræsentanter. Udvalgene rådgiver kredsbestyrelsen, men har også råderum til at lave egne aktiviteter for de medlemmer, som er omfattet af udvalget.

Uanset hvilken rolle man har i dette arbejde, så er opbakningen fra medarbejderne og lederne på arbejdspladserne essentiel, det betyder noget, at man reelt repræsenterer den gruppe, som man agerer på vegne af.



Socialpædagog Thor Petersen har været bostøtte for Sabrina Boelsmand i otte år.  
"Jeg er slet ikke sikker på, at jeg havde levet i dag, hvis jeg ikke havde haft Thor," fortæller hun.



Foto: Michael Bø Raamussen

### TJENESTEMANDSREFORM OG OK 24

Et andet område, som skal prioriteres højt, er forhandlinger om medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår. Lokalt skal vi forhandle udmøntningen af de centrale aftaler, da der altid er mange forhold, der kan tolkes på samt forskel i den måde, som arbejdsgiverne effektuerer aftalerne på. Der er også områder, hvor der kan laves lokale aftaler, og her kan der være forskellige interesser fra medarbejdere og ledelse, som skal håndteres. Det er en opgave, hvor ansvaret er hos tillidsrepræsentanterne og kredskontoret, men et skal være sikkert, og det er, at der er minimumsbestemmelser i overenskomster og aftaler, som ikke kan forringes.

Løn har været heftigt diskuteret og ikke mindst Tjenestemandsreformens betydning for løndannelsen for offentlig ansatte.

Ved sidste overenskomst blev der nedsat en komite, som skulle gennemgå lønudviklingen for de enkelte faggrupper ud fra principper, som de også skulle fastsætte. Deres betænkning kom her lige inden sommeren, og uanset om man regner på fast løn, eller man tager arbejdstidsbestemte ydelser med, så er socialpædagogerne for lavt lønnet.

Det skal der gøres noget ved, og regeringen har afsat økonomi, som over en årække kan afhjælpe noget af forskellen, men slet ikke tilstrækkeligt til en opretning af skævhederne. Det er penge, som skal forhandles mellem arbejdsmarkedets parter i det, som benævnes trepartsaftale, og vi er spændte på, hvordan man i denne sammenhæng lykkes med at få et fælles grundlag for udmøntningen af den økonomi, som er til rådighed. Vi frygter, at der er

for mange forskellige interesser til, at man kan lykkes, men omvendt vil det være en falliterklæring, hvis ikke man evner det. Det kommer vi til at høre meget mere om i løbet af efteråret.

Forløbet omkring Tjenestemandsreformen, kan også få betydning for forhandlingerne om Overenskomst 24. Hos Socialpædagogerne Nordjylland har vi planlagt forløbet, hvor vi får forslag fra medlemmerne via tillidsrepræsentanterne på arbejdspladserne, som samles på en arbejdsdag med tillidsrepræsentanterne. For at sikre at alle har mulighed for at aflevere forslag, holder vi også et medlemsmøde via Teams, så også medlemmer uden tillidsrepræsentant kan komme med forslag.

De forslag, som kommer fra medlemmerne, sender vi loyalt videre til forbundet, så de



kan indgå i udtagelse af krav fra Socialpædagogerne til overenskomstforhandlingerne. At det bliver vanskelige forhandlinger, er vi ikke i tvivl om, og vi forbereder os på alle tænkelige scenarier i kredsbestyrelsen.

### **DET BREDE SAMARBEJDE**

Ud over direkte at varetage medlemmernes interesser er der opgaver for Socialpædagogerne Nordjylland, som indirekte er med til at styrke den socialpædagogiske profil. Det er et nært og tæt samarbejde med andre faglige organisationer, for fællesskabet mellem os er bærende for at sikre en samlet indflydelse for medarbejderne, men vi kan også bruge fællesskabet som støtte til at tjene egne interesser, ligesom vi kan støtte andre organisationer i at opnå deres mål. I Nordjylland er der et godt samarbejde mellem de faglige organisationer med plads til uenigheder i samarbejdet, men der er en sund grundlæggende respekt organisationerne imellem. Det samarbejde udfolder sig primært i Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), som samlet set repræsenterer mere end 100.000 nordjyder.

Vi samarbejder også med interesseorganisationer, hvor vi har fået etableret et rigtig godt samarbejde med LEV, hvor vi taler åbent om, hvordan vi kan støtte hinanden ud fra hver vores udgangspunkt. Senest er vi gået sammen med en lang række organisationer som kaldes "Samarbejde mod besparelser i Aalborg", hvor der er en meget bred sammensætning af organisationer, som samarbejder mod aktuelle besparelser.

Og så prioriterer vi tilstedeværelse på pædagoguddannelsen for at møde vores fremtidige kolleger. Vi bidrager på alle tre undervisningssteder med undervisning i professionsforståelse og professionsetik, en undervisning, hvor vi i videst muligt omfang inddrager medlemmer fra praksis i den konkrete undervisning. Ud over det er vi ude med praktikforberedende oplæg og med oplæg, når de nye pædagoger dimitterer, og hvad der ellers byder sig af muligheder for at møde de studerende. Vi samarbejder også med ledelsen på både pædagoguddannelsen og efter- og videreuddannelsen, hvor der bredt kan drøftes, hvordan vi støtter hinanden, og hvor vi ser udviklingsmuligheder.

### **OG SÅ...**

Det var en del om det politiske arbejde i kreds Nordjylland, som er højt prioriteret af kredsbestyrelsen, der hele tiden er opmærksomme på, at der er grundlæggende værdier, som skal danne grundlag for det fagpolitiske arbejde.

Først og fremmest skal vi altid spørge os selv, om det, vi sætter i værk, er til gavn for medlemmerne, dernæst om aktiviteterne inddrager medlemmerne mest muligt, og om de som repræsenterer Socialpædagogerne har mandat til at tale på organisationens vegne. Det lyder enkelt, men kræver megen omtanke og kontinuerlig opmærksomhed på, at vi lever op til det.

Ud over det beskrevne er der masser af andre opgaver, som skal løses i det daglige arbejde for Socialpædagogerne Nordjylland. Den individuelle medlemservice er en kerneopgave for Socialpædagogerne, hvor det handler om at opfylde de rettigheder og krav, man har som ansat. Det gælder i forhold til løn, ansættelsesvilkår, medindflydelse, arbejdsmiljø og ikke mindst der, hvor det enkelte medlem har behov for støtte i forbindelse med sygdom, afskedigelse eller andet. Vi har velkvalificerede medarbejdere, som kan bistå i disse sager, og vi skal hele tiden sikre, at medarbejderne i Socialpædagogerne besidder de rigtige kompetencer til opgaveløsningen.

Der er mange typer af individuelle medlemsager. Aktuelt har vi cirka 500 åbne sager, og alene i juli måned, som skulle være en stille måned, er der kommet 31 nye individuelle medlemsager. Det kan lyde voldsomt, men det dækker over sager, hvor nogle kan løses med få arbejdstimer, mens andre bliver sager, hvis forløb kan strække sig over flere år, hvis de er komplicerede. For det enkelte medlem er det vigtigt, at de under hele forløbet er sikret en kompetent sagsbehandling, men også at de til stadighed er orienteret om, hvad der sker i deres sag.

Og desværre ser vi en tendens til, at tålmodigheden fra arbejdsgivernes side er blevet kortere, f.eks. når en sygemelding især skyldes arbejdsrelaterede forhold. Vi ser også en tendens til, at det bliver mere

juristeri end holdninger og personalepolitik, som styrer arbejdsgiveres ageren i individuelle medlemsager. Det er en trist udvikling, som ikke skaber større sikkerhed og tryghed i ansættelsen for medarbejdere, men vi skal sikre, at vi fagligt kan matche denne måde at agere på.

### **TAK**

Som afslutning på beretningen om væsentlige opgaver, som kredsbestyrelsen har arbejdet med, vil vi gerne rette en tak til alle medlemmerne for den indsats, som de hver dag yder. På trods af udfordringerne holdes der fast i, at man vil sit fag og sin faglighed, hvilket vi kan se af tal fra en medlemsundersøgelse, som lige er kommet her først i august. Her udtrykker 82% af medlemmerne, at man har rimelig til gode muligheder for at udfolde sin faglighed på arbejdspladserne, og det er en indstilling og en oplevelse, som er værd at bemærke, men sandelig også passe på.

Vi er i en tid, hvor fag og mulighederne for at holde fast i sit fag tales rigtig meget ned, og så er det glædeligt, at socialpædagogerne fastholder, at de udfolder deres fag hver dag og er stolte af den indsats, som de yder. Det er et godt fundament at bygge på, hvor der insisteres på at arbejde kvalificeret med sit fag, hvilket også er det vi fra kredskontoret oplever, når vi kommer på arbejdspladserne.

Så de fremtidige indsatser skal bygge og værne om det fundament og sikre, at flere end 82% får oplevelsen, og at alle oplever, at deres faglighed prioriteres endnu højere end i dag.

## Erklæring fra Socialpædagogerne Nordjyllands kritiske revisor

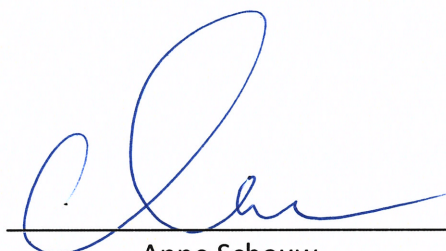
Som generalforsamlingsvalgt kritisk revisor i kreds Nordjylland har jeg gennemgået årsregnskabet for året 2022.

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 2022

## SOCIALPÆDAGOGERNE NORDJYLLAND

### INDTÆGTER OG TILSKUD

	Regnskab 2022	Budget rev. 2022	Budget opr. 2022	Regnskab 2021
Kredstilskud	-9.165.000	-9.528.000	-9.618.000	-9.396.750
Grundtilskud	-653.000	-653.000	-653.000	-653.000
Særligt tilskud	-204.000	-204.000	-204.000	-580.000
Akutmidler	-1.279.700	-1.244.000	-1.255.000	-1.301.000
<b>Indtægter i alt</b>	<b>11.301.700</b>	<b>-11.629.000</b>	<b>-11.730.000</b>	<b>-11.930.750</b>

### UDGIFTER

#### Faglige omkostninger

Løn- ansættelsesforhold & arbejdspladsforhold	266.313	364.100	385.500	286.415
TR møder m.v.	798.917	1.115.900	1.094.500	818.307
Arbejdsmarkedsforhold/A-kasse	0	0	5.000	1.475
Fag & uddannelse, faglig netværk	31.795	26.000	26.000	22.647
Lokalblad og informationsarbejde	243.003	370.500	360.500	319.355
Projekter	709.978	1.250.000	1.250.000	356.842
<b>Fagligt område i alt</b>	<b>2.050.006</b>	<b>3.126.500</b>	<b>3.121.500</b>	<b>1.805.041</b>

#### Organisatorisk område

Generalforsamling og kongresdelegation	187.956	200.000	200.000	145.036
Bestyrelse & lokal politisk ledelse	179.585	269.300	269.300	139.813
Sektioner, faglige netværk og udvalg	36.374	54.000	54.000	37.593
Organisatorisk samarbejde	129.804	138.000	138.000	85.470
Repræsentation, tilskud og bevill.	8.277	35.000	35.000	138.320
Medlemsmøder og arrangementer	554.210	730.500	108.500	174.706
<b>Organisatorisk område i alt</b>	<b>1.096.206</b>	<b>1.426.800</b>	<b>804.800</b>	<b>720.936</b>

#### Kontordrift og administration

Husleje og lokaleudgifter	647.631	710.300	696.100	607.090
Kontordrift i øvrigt	368.086	372.690	372.960	352.635
Afskrivninger	35.425	0	0	35.425
<b>Kontorhold m.v. i alt</b>	<b>1.051.142</b>	<b>1.082.990</b>	<b>1.069.060</b>	<b>995.149</b>

#### Lønninger

Lønudgifter	8.129.044	8.407.844	8.347.844	8.129.761
Regulering ferieforpligtelse	36.534	100.000	100.000	174.377
<b>Løn m.v. i alt</b>	<b>8.165.578</b>	<b>8.507.844</b>	<b>8.447.844</b>	<b>8.304.137</b>

#### Udgifter i alt

<b>Udgifter i alt</b>	<b>12.362.932</b>	<b>14.144.134</b>	<b>13.443.204</b>	<b>11.825.263</b>
<b>Årets resultat - overskud</b>	<b>1.061.232</b>	<b>2.515.134</b>	<b>1.713.204</b>	<b>-105.487</b>

### STATUS

	Ultimo 2022	Budget rev 2022	Budget opr 2022	Ultimo 2021 t.kr.
Overført primo	5.524.006	5.524.006	5.524.006	5.419
Årets resultat	-1.061.232	-2.515.134	-1.703.204	105
<b>Samlet overskud/egenkapital ultimo</b>	<b>4.462.774</b>	<b>3.008.872</b>	<b>3.820.802</b>	<b>5.524</b>

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



# FORSLAG OM MINIMUMSDAGSORDEN PÅ GENERALFORSAMLINGEN 2024

## Fra kredsbestyrelsen

Socialpædagogernes vedtægter §11 stk. 5

I lige år udgår punkterne 8 og 10. Desuden kan punkterne 4 "Kredsbestyrelsens beretning", 5 "Kredsens regnskab", 7 "Fremtidigt arbejde" og 9 "Kredsens budget" udgå efter beslutning herom på den forudgående generalforsamling i kredsen.

Punkt 8 er fastsættelse af kredsbestyrelsens størrelse og punkt 10 er valg.

Kredsbestyrelsen foreslår at punkt 4 Kredsbestyrelsens beretning samt punkt 7 Fremtidigt arbejde udgår på generalforsamlingen 2024. Der skal dog præsenteres en status på igangværende aktiviteter for generalforsamlingen fra kredsbestyrelsen.

I stedet bruges generalforsamlingen på primært at sætte fokus på "Socialpædagogisk faglighed forandrer liv", den kongresbeslutning som er igangsat af kongres, hovedbestyrelse, og ikke mindst ved det lokale samarbejde mellem kreds Bornholm og kreds Nordjylland.

# FREMTIDIGT ARBEJDE

## DEN DAGLIGE DRIFT

Vi skal fortsat være en fagforening, som tager vare på alle individuelle medlemssager på en kvalificeret og kompetent måde. Forebyggelse skal være en politisk prioritering, hvor vi har fokus på betingelser og vilkår for arbejdets udførelse.

## LØNSTRUKTUR PÅ DET OFFENTLIGE OMRÅDE

I den kommende periode vil der være stort fokus på lønstrukturkomiteens arbejde og forhandlinger om de økonomiske midler, som er afsat til genopretning af lønskævheder indenfor det offentlige område. Det er på centralt niveau, der arbejdes med aftalen, men vi skal følge processen lokalt og være klare med lokale aktiviteter og arbejde i det tilfælde, at det bliver nødvendigt.

## OVERENSKOMST 2024 PÅ DET OFFENTLIGE OMRÅDE

I forhold til OK 24, så ser vi, at der potentielt kan blive tale om meget vanskelige forhandlinger. Det skal derfor prioriteres, at vi som kreds skal være klar til flere forskellige scenarier. Det skal ske i samarbejde med tillidsrepræsentanterne og i nødvendigt omfang inddragelse af alle medlemmerne. Kredsbestyrelsen foreslår, at man i de tilfælde, at det bliver nødvendigt, kan prioritere aktiviteter ud fra det økonomiske overskud, der er i kredsen.

## FAGLIGT SAMARBEJDE

Helt lokalt sætter vi fokus på faget og betydningen af det arbejde, som socialpædagogerne laver. Det gør vi med et samarbejde mellem kreds Bornholm og kreds Nordjylland.

I samarbejdet skal vi lykkedes med at sætte den socialpædagogiske faglighed i fokus samt skabe plads til, at de sociale tilbud bæres af værdier, som har afsæt i den sociale lovgivning, der visiteres efter. Det kræver, at vi bliver langt mere præcise omkring vores fag, hvad er det arbejdsgiverne/samfundet får, når de ansætter

en socialpædagog, og hvad er den forventelige effekt af den socialpædagogiske faglighed.

Vi har været utydelige i en fælles formulering af det socialpædagogiske fag. Det har vi været overfor arbejdsgiverne, men også overfor andre fag, som socialpædagogerne arbejder sammen med i tilbuddene. Måske endda så langt som helt ind i den pædagogiske uddannelse har vi svigtet med tydeligheden.

Vil vi ændre det, kræver det involvering af de mest faglig kompetente indenfor vores fag, nemlig medlemmerne som er i praksisfeltet. Denne gruppe kan beskrive, hvad socialpædagogernes kompetenceprofil meget præcist indeholder indenfor deres specifikke fagområde. Som politisk organisation skal vi træffe valg om proces samt detaljeringsgrad af kompetenceprofilerne.

Grundlæggende er formålet, at vi gennem en proces udarbejder materiale og skaber en proces, som fører til, at medlemmerne får en stolt socialpædagog attitude, i højere grad end i dag. Medlemsundersøgelserne, som er lavet, viser, at det er vores største udfordring, da det faglige grundlag hos medlemmerne er i orden.

Formålet med samarbejdet er, at vi som kredse faciliterer en proces, hvor vi i samarbejde med medlemmerne udarbejder konkret materiale, som beskriver essensen i det socialpædagogiske arbejde på en måde, som er tilgængelig og forståelig i en bred sammenhæng.

En anden del af formålet er, at vi konkret lykkes med, at der rejses en faglig drøftelse på arbejdspladserne med udgangspunkt i materialet, og at det er medvirkende til, at medlemmerne får en bedre platform til at møde andre dagsordner for området.

# BUDGET FORSLAG 2024

Note	Regnskab 2022	Budget 2023 GF godkendt	Budget 2024
<b>1</b>	<b>INDTÆGTER</b>		
	Kredstilskud ordinært	-9.165.000	-9.371.000
	Grundtilskud	-653.000	-679.000
	Særligt tilskud	-204.000	0
	Akutmidler	-1.279.700	-1.357.600
	Renteindtægt netto	0	
	<i>Indtægter i alt</i>	-11.301.700	-11.407.600
	<b>UDGIFTER</b>		
2	Løn-, ansættelse og arbejdspladsforhold	266.313	369.000
3	TR møder m.v.	798.917	1.356.500
4	Fag og uddannelse, faglig netværk	31.795	5.000
5	Lokalblad og informationsarbejde	243.003	306.000
6	Projekter og kursusvirksomhed	709.978	150.000
	<i>Fagligt område i alt</i>	2.050.006	2.186.500
7	Generalforsamling og kongresdelegation	187.955	210.000
8	Bestyrelse	157.798	272.300
9	Lokal politisk ledelse	21.787	36.000
10	Sektioner, udvalg m.v.	36.374	75.000
11	Organisatorisk samarbejde	129.804	138.000
12	Repræsentation, tilskud og bevill.	8.278	35.000
13	Medlemsmøder og arrangementer	554.210	181.500
	<i>Organisatorisk område i alt</i>	1.096.206	947.800
14	Husleje og lokaleudgifter	647.631	728.100
15	Kontordrift i øvrigt	368.086	401.920
	Afskrivninger/anlægsudgifter	35.425	0
	<i>Kontorhold m.v. i alt</i>	1.051.142	1.130.020
16	Lønudgifter	8.129.044	8.664.657
	Regulering ferieforpligtelse	36.534	50.000
	<i>Løn m.v. i alt</i>	8.165.578	8.714.657
	<i>Udgifter i alt</i>	12.362.932	12.978.977
	<b>RESULTAT (overskud hvis minus)</b>	<b>1.061.232</b>	<b>1.571.377</b>
	Overført fra 2021	5.524.005	
	Årets resultat 2022	-1.061.232	
	Egenkapital pr. 31.12.2022	4.462.774	

# NOTER TIL BUDGET 2024

Note											
1	<p><b>Kredsens indtægter i alt 11.407.600</b></p> <p>Tilskud er beregnet ud fra medlemstal 1. kvartal 2023 (4.180)</p> <p>Indtægten fordeler sig således:</p> <table border="1" data-bbox="212 472 635 667"> <tr> <td>Organisatorisk tilskud</td> <td>9.371.000</td> </tr> <tr> <td>Grundtilskud</td> <td>679.000</td> </tr> <tr> <td>Særlig tilskud</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Akutfondstilskud</td> <td>1.357.600</td> </tr> <tr> <td>I alt i tilskud</td> <td>11.407.600</td> </tr> </table>	Organisatorisk tilskud	9.371.000	Grundtilskud	679.000	Særlig tilskud	0	Akutfondstilskud	1.357.600	I alt i tilskud	11.407.600
Organisatorisk tilskud	9.371.000										
Grundtilskud	679.000										
Særlig tilskud	0										
Akutfondstilskud	1.357.600										
I alt i tilskud	11.407.600										
2	<p><b>Løn-, ansættelse og arbejdspladsforhold – i alt 369.000 kr.</b></p> <p><i>Løn- og ansættelsesforhold – i 255.300 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.)</li> <li>• Bidrag til SL's advokatpulje, 0,4% af org. tilskud: (48.000 kr.).</li> </ul> <p><i>Arbejdspladsforhold – i alt 27.000 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sagsbehandlingen vedr. arbejdspladsforhold generel som f.eks. indenfor MED, personalepolitik, den gode arbejdsplads – transport og forplejning, (10.000 kr.)</li> <li>• Personalepolitiskmesse eller tilsvarende arrangement – deltagelse for tre personer (12.000)</li> <li>• Møder og aktiviteter, der er arbejdsmarkedsrelaterede 5.000</li> </ul> <p><i>AMR-aktiviteter – i alt 114.000 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En årlig intro-dag for 15 nyvalgte AMR'ere inkl. frikøb (54.000 kr.)</li> <li>• To årlige stormøder sammen med TR og ledere. 40 AMR å 550 kr. ophold/forplejning x 2 (44.000 kr.) og 2 x 8.000 til transport (16.000). Øvrige udgifter til ex. oplægsholdere figurerer under TR møder</li> </ul>										
3	<p><b>TR møder og uddannelse i alt 1.356.500 kr.</b></p> <p><i>TR-aktiviteter – i alt 1.092.500 kr.</i></p> <p>TR-møder: frikøb, ophold og forplejning (894.500 kr.) + lederdeltagelse (22.000 kr.)  TR-netværk til forplejning (75.000)  TR-intro. frikøb, ophold og forplejning til ca. 30 nye TR'ere (61.000)  Gruppeudviklingssamtaler for ca. 40 TR (20.000)  Et årlig TR-møde for privatansatte (ikke omfattet af akutfonden) (20.000)</p> <p><i>FTR-aktiviteter – i alt 264.000 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 heldags FTR-møder, frikøb, ophold og forplejning inkl. 1x2 dages seminar med overnatning (264.000 kr.)</li> </ul> <p><i>(Rammen til TR-møde dækker alene udgiften til TR og Lederne. AMR's deltagelse i TR-stormøde er konteret under note 2.)</i></p>										
4	<p><b>Fag og uddannelse, faglige netværk – i alt 5.000 kr.</b></p> <p>Diverse møder og efteruddannelse ift. med andre samarbejdspartner (5.000)</p>										

5	<p><b>Lokalblad og informationsarbejde i alt 306.000 kr.</b></p> <p>Udgifterne til udgivelse af elektronisk blad "Indsigt":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Journalist. (146.000 kr.)</li> <li>• Fotograf. (30.500 kr.)</li> <li>• Drift slnord.dk og udsendelse (9.500)</li> </ul> <p>Pulje til "presse &amp; medie" inkl. medlemspanel (120.000).</p> <p>Der er ikke afsat en ramme til indkøb af merchandise.</p>
6	<p><b>Projekt og kursusvirksomhed i alt 150.000 kr.</b></p> <p>Faglige temadage 150.000 kr.</p>
7	<p><b>Generalforsamling – i alt 210.000 kr.</b></p> <p><i>Generalforsamling – i alt 120.000 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afholdes af generalforsamling (98.000)</li> <li>• Blad. Korrektur og layout (22.000)</li> </ul> <p><i>Kongres inkl. delegationsmøde (80.000)</i></p>
8	<p><b>Bestyrelsesmøder – i alt 272.300 kr.</b></p> <p>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. (260.300)  iPad og Dataforbindelse iPad (12.000)</p>
9	<p><b>Lokal politisk ledelse/FU – i alt 36.000 kr.</b></p> <p>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)</p>
10	<p><b>Sektioner og udvalg – i alt 75.000 kr.</b></p> <p>Ledersektionen (18.000):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leder/mellemlider sektionens møder - fortæring og transport (10.000)</li> <li>• Lederlandsmøde – gebyr, ophold og transport til to deltagere (8.000)</li> </ul> <p>Seniorsektionen (26.000):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seniorsektionens otte møder – fortæring og transport (13.500)</li> <li>• Seniorsektionens årlige generalforsamling (4.500)</li> <li>• Seniorlandsmøde – gebyr og ophold til to deltagere (8.000)</li> </ul> <p>Familieplejeudvalg (31.000):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Familieplejeudvalget – fortæring og transport (10.000)</li> <li>• Familieplejernes landsmøde – gebyr, ophold og transport til 2 fra kredsens udvalg (21.000 kr.)</li> </ul>
11	<p><b>Organisatorisk samarbejde – i alt 138.000 kr.</b></p> <p>FH-kontingent 122.000 kr.</p> <p>Diverse FH-aktiviteter er afsat en ramme på 10.000 kr.</p> <p>Samarbejde med andre organisationer (6.000) til dækning af bl.a. frikøb, transport, fortæring og gebyr ved f.eks. møder og konferencer.</p>



12	<p><b>Repræsentation og tilskud i alt 35.000 kr.</b></p> <p>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)  Solidaritetstilskud hvorfra foreninger, enkeltpersoner kan søge tilskud fra. (5.000)</p>
13	<p><b>Medlemsarrangementer – i alt 181.500 kr.</b></p> <p><i>Faglige medlemsaktiviteter – i alt 33.500</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Familieplejernes Dag - oplægsholdere og forplejning (16.000)</li> <li>• Pulje til Seniorsektionens medlemsarrangementer (11.000).</li> <li>• Pulje til efterløns møder (1.500)</li> <li>• Intromøde for nye ledere, forplejning og kørsel (5.000)</li> <li>• Pulje fremtidigt arbejde (0)*</li> </ul> <p><i>Sociale medlemsaktiviteter - i alt 118.000</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Første maj arrangement (5.000)</li> <li>• Det årlige julearrangement (100.000)</li> <li>• Den årlige medlemsudflugt (13.000)</li> </ul> <p><i>Pulje til øvrige medlemsaktiviteter – i alt 30.000, der disponeres af FU</i></p> <p><i>* Efter generalforsamlingen afsætter kredsbestyrelsen en økonomisk ramme til fremtidigt arbejde i forhold til generalforsamlingens beslutning af fremtidigt arbejde.</i></p>
14	<p><b>Husleje og lokale udgifter – i alt 728.100 kr.</b></p> <p><i>Husleje, varme og el - i alt 436.500 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Husleje (336.000)</li> <li>• Varme (75.000)</li> <li>• El (25.500)</li> </ul> <p><i>Øvrige lokaleudgifter – i alt 137.100 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vand/renovation (22.000)</li> <li>• Forsikring (5.600)</li> <li>• G4S alarm (41.000)</li> <li>• Blomster m.m. (10.000)</li> <li>• Serviceaftale vandkøler (3.000), opvaskemaskine (5.500)</li> <li>• Inventar (50.000)</li> </ul> <p><i>Rengøring og vicevært – i alt 208.500 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daglig rengøring (158.000) 10 timer om ugen + diverse midler og papirvarer</li> <li>• Vindues polering 12 gange (5.000)</li> <li>• Rensning af måtter (5.500)</li> <li>• Diverse reparationer og vedligehold (10.000)</li> <li>• Vicevært/flyttehjælp (20.000)</li> <li>• Glatførebekæmpelse (10.000)</li> </ul> <p><i>Indtægt fra A-kassen</i>  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>I alt A-kassetilskud for 1 lønnede (jobkonsulenten) på 54.000 kr.</i></p>

15	<p><b>Kontordrift – i alt 401.920 kr.</b></p> <p><i>Administrativ ledelse og personaleudgifter - i alt 159.000 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervision konsulenter der håndterer sociale sager (14.000)</li> <li>• SL Netværk for kredsformand (4.000)</li> <li>• Sundhedsfremmende tiltag (16.000)</li> <li>• Personlearrangementer (12.000)</li> <li>• Fælles personaledag for ansatte og valgte (35.000)</li> <li>• Kursuspulje 1% af lønbudgettet (78.000)</li> </ul> <p><i>IT og regnskabsfunktioner – i alt 18.000 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bredbånd &amp; datakort (15.000)</li> <li>• Licenser til software bl.a. Norton (3.000)</li> </ul> <p><i>Øvrig administration – i alt 228.000 kr.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Telefon (20.000)</li> <li>• Kopiering (20.000)</li> <li>• Porto (13.000)</li> <li>• Kontorartikler (36.000)</li> <li>• Papir og kuverter (6.000)</li> <li>• Vedligehold/service af inventar (13.000)</li> <li>• Avis og faglitteratur (30.000)</li> <li>• Forplejning, engangsartikler, kørsel, m.m. (60.000)</li> <li>• Konsulentbistand (30.000)</li> </ul> <p><i>Indtægt fra A-kassen</i>  Godtgørelse/tilskud til diverse personaleudgifter for 1 ansatte i A-kassen.  <i>I alt A-kassetilskud på 3.080 kr.</i></p>
16	<p><b>Lønudgifter i alt 8.714.657</b></p> <p><i>Løn til frikøb af valgte i alt 3.141.100 + forventet stigning på 3,5% (109.938) = 3.251.038</i>  En formand og tre faglige sekretærer</p> <p><i>Løn til ansatte i alt 4.529.125 kr. + forventet stigning på 3,5% (158.519) = 4.687.644</i>  6 ansatte 37 timer/ugen og 1 ansat 32 timer/ugen</p> <p><i>Senior- og kompetencepulje, AER – i alt 115.000 kr.</i>  Senior og kompetencepuljen (36.000)  AER (79.000)</p> <p><i>Forsikring ift. sygdom – i alt 122.382 kr.</i>  Afsat 2% af den samlede lønudgift</p> <p><i>Lønsumsafgift i alt 488.593 kr.</i></p> <p><i>Regulering feriepengeforpligtigelse 50.000 kr.</i></p>

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

Valgtes løn fastsættes på kongressen og følger forstandernes niveau i SL

Ansattes løn følger gældende overenskomst med HK.



**Indsigt**  
Oktober 2023  
[www.sl.dk/nordjylland](http://www.sl.dk/nordjylland)

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

**SOCIALPÆDAGOGERNE**  
NORDJYLLAND