

# Indsigt

OKTOBER 2013

SOCIALPÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND



*Hygge, dans og musik på Møllegården, et aktivitets- og samværstilbud i Brønderslev.*

**SOCIALPÆDAGOGERNE  
NORDJYLLAND**

HOLDER GENERALFORSAMLING DEN 23. OKTOBER 2013

# PRAKTISKE OPLYSNINGER

## VEJGAARD-HALLEN, AALBORG

Generalforsamlingen bliver holdt i Vejgaard-hallen, Vejgaard Torv, Aalborg - den 23. oktober 2013 kl. 15.00 til kl. 21.30, hvor vi den først time fra kl. 15-16 skal opleve forfatter og debattør Gitte Hornshøj i et humørfyldt og særdeles underholdende foredrag i *"takt og tone – med plads til unoder"*.

## HUSK AT TILMELDE DIG!

Socialpædagogerne er vært ved en middagsbuffet. Vi vil derfor bede dig om at tilmelde dig - senest den 13. oktober – hvis du ønsker denne forplejning.

Du kan tilmelde dig skriftligt med oplysning om cpr.nr og navn til kreds-kontoret, Skansevej 90b, 9400 Nørresundby eller på mail til nordjylland@sl.dk.

## INDSKRIVNING

Indskrivningen er åben fra kl. 14.00.

## INDKOMNE FORSLAG

Har du forslag, du ønsker behandlet på generalforsamlingen skal disse jf. Socialpædagogernes vedtægter, være kreds-kontoret i hænde senest den 13. oktober. Forslag skal være forsynet med medlemsnummer og underskrift.

## FÆLLESTRANSPORT

Vi tilbyder fælles transport eller hjælp med samkørsel til generalforsamlingen fra

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

Ønsker du at benytte dig af fælles transport, skal du – senest den 13. oktober – skriftligt tilmelde dig til kreds-kontoret Nordjylland med oplysning om hvilken fællestransport du ønsker.

Du vil så umiddelbart efter tilslutningen, få oplyst opsamlingssteder og tidspunkt, samt hvornår fællestransporten køre tilbage.

## MATERIALE TIL GENERALFORSAMLINGEN

Her i generalforsamlingsbladet finder du bl.a. bestyrelsens beretning, bud på fremtidig arbejde, regnskab 2012 og budgetforslag 2014. Materialet vil ligeledes blive udleveret på generalforsamlingen.

## VALG

Kredsens ledelse for de næste to år skal vælges

- Kredsformand
- Hovedbestyrelsesmedlemmer (HB)
- Faglige sekretærer
- Kredskasserer
- Øvrige bestyrelsesmedlemmer
- Kongresdelegerede og suppleanter
- Kritisk revisor og suppleant

Ønsker du at kandidere til en eller flere af valgposterne, kan du få publiceret 1/4 sides præsentationstekst + evt. foto på kredsens hjemmeside. Teksterne vil blive publiceret løbende og frem til generalforsamlingen. Send teksten til nordjylland@sl.dk att. Joan Jørgensen

# TIDSPLAN

## GENERALFORSAMLING 2013

Indskrivning fra kl. 14 og frem til ca. kl. 17.

### DAGSORDEN:

- |               |   |
|---------------|---|
| 15.00 – 16.00 | Oplæg ved forfatter og debattør, Gitte Hornshøj   |
| 16.00 – 18.00 | Generalforsamling: <ul style="list-style-type: none"><li>- Formalia</li><li>- Kredsbestyrelsens beretning</li><li>- Regnskab 2012</li><li>- Indkomne forslag</li><li>- Fremtidigt arbejde</li><li>- Fastsættelse af kredsbestyrelsens størrelse og antallet af frikøbte</li><li>- Budget 2014</li></ul> |
| 18.00 – 19.00 | Buffet  |
| 19.00 – 21.30 | Generalforsamlingen fortsætter: <ul style="list-style-type: none"><li>- Valg</li><li>- Afslutning</li></ul>   |

## TAKT & TONE – MED PLADS TIL UNODER

Socialpædagogerne Nordjyllands generalforsamling får i år besøg af foredragsholderen Gitte Hornshøj. Hun er også debattør og forfatter til bøgerne, *"Respekt! – Takt og tone og kunsten at omgås andre mennesker"* fra 2006 og *"Børn, børn, børn"* skrevet med tidligere statsministerfrue Anne Mette Rasmussen i 2009.

Gitte Hornshøj vil holde et humørfyldt foredrag om takt & tone med plads til unoder. Hun har gjort god opførelse til sit speciale – med rødder til bl.a. Emma Gad. Gitte Hornshøj mener, at de der både nu og i fremtiden forstår sig på de synlige og usynlige spilleregler i samvær med andre, opnår større succes, og derudover frem for alt større livskvalitet.



# BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING

Socialpædagogisk arbejde er en vigtig del af det danske velfærdssamfund. Det er et område, som kræver mange menneskelige ressourcer, og derfor er det også et område, der kan ses på økonomien i kommuner og region.

Der vil altid være fokus på, hvordan ressourcerne bliver brugt, og vi skal altid være parate til at blive udfordret. Derfor er det vigtigt, at vi er meget tydelige omkring vores fag og den rolle, vi som socialpædagoger har.

Socialpædagoger har altid fokus på, at de mennesker, vi arbejder med, skal have så høj grad af selvbestemmelse over eget liv som muligt, og at den enkelte skal kunne håndtere sit eget liv bedst muligt. Det kræver mange etiske overvejelser, når vi i støtten til den enkelte borger skal kompensere mindst muligt. Samtidig er det vores udgangspunkt, at de menneskelige relationer er en forudsætning for udvikling.

Når vi som socialpædagoger har denne tilgang til vores arbejde, er det en udfordring for os, når rammerne for vores arbejde bliver udsat for et økonomisk pres. Et pres, der ofte fører til ressourcemæssige besparelser. Kunsten bliver at fastholde fagligheden, samtidig med at rammerne for arbejdet sætter grænser for, hvor godt vi kan udføre det.

Uanset om vi skal forholde os til overenskomster, arbejdsmiljø, socialpolitik, uddannelse og meget andet, så er det socialpolitikken og de økonomiske rammer, der fastsætter vilkårene for socialpædagogernes arbejde.

Derfor er det vigtigt, at vi i vores fagpolitiske arbejde har fokus på den socialpolitik, der bliver ført. Vi skal tænke på medlemmernes vilkår, når vi drøfter socialpolitik, for det er ikke nok kun at have fokus på vilkårene for de borgere, der er omfattet af den offentlige service.

I de seneste år har vi set de økonomiske og dermed ressourcemæssige rammer blive indsnævret. Det er blevet kaldt effektivisering, omstrukturering, prioritering, om-

lægning af indsatsen og det helt ubegribeligt tåbelige begreb "Work smarter – not harder". Men lige meget, hvad man kalder det, så ender det i bund og grund med, at der er færre ressourcer til at løse den samme opgave.

## BUDGETTER I KOMMUNERNE OG REGION NORDJYLLAND

Budgetterne for 2013 havde som udgangspunkt en række besparelser på det socialpædagogiske arbejdsområde. Særligt de tilbud, som ikke er lovbundne, var trueede. Det gjaldt især aktivitets- og samværstilbud samt væresteder af forskellig art, men lykkeligvis blev en del af de værste besparelser afværget ved fælles indsats.

Det betød ikke, at man slap for besparelser. Rigtig mange steder skete der reduktioner i budgetterne, og dermed en nedgang i den service man kan levere til borgerne.

Det er i sig selv bekymrende, for enhver ved, at der er nogle basale ydelser, som skal leveres til borgeren i dagligdagen. Det betyder, at der reelt ikke er tid til at have fokus på borgerens udvikling, og udviklings-aspektet i tilbuddet forsvinder nemt. Det medfører ikke, at det socialpædagogiske arbejde forsvinder, da de basale ydelser også har et socialpædagogisk sigte, men borgeren får ikke det, de med rimelig kan forvente.

Der, hvor vi har set den største ændring, er omlægning af tilbud.

Vi har set tanken om helhedstilbud til udviklingshæmmede vinde frem, og der er en opgave i at sikre, at det bliver tilbud med reelt indhold, som etableres. Samtidig er det vigtigt, at det er ud fra individuelle vurderinger, at borgerne visiteres til helhedstilbud. Kun på den måde kan vi sikre, at socialpædagogerne får mulighed for at levere et faglig kvalificeret tilbud.

Et andet område, hvor der sker store omlægninger, er på børne- og ungeområdet. Det bliver mere og mere tydeligt, at man i kommunerne går langt for at minimere udgifterne til dette område. Vi ser tilbud opstå, hvor vi kan være bekymrede for, om det vil være tilstrækkeligt for børnene og de unge.

## ARBEJDSMILJØ

Arbejdsglæde og trivsel på arbejdspladsen er vigtig for, at man kan bruge sine faglige ressourcer på den bedste måde.

Vi ser desværre medlemmer, som slides for meget på arbejdspladserne, og det kan der være mange årsager til. Det kan være, at man ikke kan yde den faglige indsats, man gerne vil. Det kan være fysiske belastninger, eller det kan være et dårligt klima mellem kolleger. Uanset baggrunden, så er det et problem, og vi ser desværre flere blive sygemeldte på grund af, at de ikke klarer belastningerne mere.

Det kan være vanskeligt at pege på et forhold, som den primære årsag til, at flere føler sig pressede eller bliver sygemeldt. Det varierer fra arbejdsplads til arbejdsplads. Vi har sat fokus på trivsel, men indsatsen kræver, at vi alle er særligt opmærksomme på, at det skal være muligt at have et helt arbejdsliv på arbejdspladsen.

Arbejdstiden kan være en faktor, og med mulighed for at lave decentrale arbejdstider skal der være en skærpet opmærksomhed på, at det ikke bliver borgernes behov, som alene kommer til at forme arbejdstiden. Der skal også tages de nødvendige hensyn til den enkelte medarbejder. Det skal være legalt, at man ikke nødvendigvis kan tage lange vagter, mange arbejdsdage uden fridøgn osv. Vi har derfor haft stor opmærksomhed på netop arbejdstid.

Generelt oplever vi et større pres på medarbejderne, og det er et område, hvor vi vil have et helt specielt fokus de næste år - gerne med konkrete projekter, som handler om at udvikle trivsel på arbejdspladserne samt nedbringe sygefravær.

Der vil i 2014 blandt andet blive igangsat et projekt i hele landet, som skal sætte fokus på udfordringer og løsninger på arbejdsmiljøområdet inden for psykiatrien.

## LEDERARBEJDET

I arbejdet med at sikre et godt arbejdsmiljø, er lederen en meget central person. Lederne skal danne grundlaget for en kultur, hvor man tør tale om de vanskeligheder,





Billedet er fra Møllegården i Brønderslev.

der er ved at udføre arbejdet under betingelser, som til stadighed ændrer sig.

Samtidig er lederne selv pressede af deres ledelse, som forlanger budgetter og servicemål overholdt, samtidig med at ressourcerne mindskes.

Derfor er det vigtigt at forsætte samarbejdet med lederne på en måde, hvor vi sikrer deres vilkår som medarbejdere, men samtidig anerkender, at de også er ledere. Det kan vi kun gøre på en fornuftig måde via samarbejde, og ledersektionen har brugt en del tid på at drøfte servicedeklaration for lederne, så der er spilleregler mellem lederne og Socialpædagogerne Nordjylland.

Som medarbejdere er det vigtigt, at vi bækker lederne op i, at de får tydelige og klare rammer at udøve deres ledelse under. Der skal være tydelige kompetenceforhold, hvilket ikke altid er tilfældet, der skal være tryghed i ansættelsen, og der skal være kompetenceudvikling.

#### OVERENSKOMST 2013

Allerede inden overenskomstforhand-

lingerne havde mange stået i kø for at fortælle, at der ikke var mange penge at gøre godt med. Resultatet blev da også en meget lille lønstigning, som betyder at real-lønnen ikke kan sikres. Det er ikke en ønskelig situation, da socialpædagoger i forvejen ikke hører til de højtlønnede. Men set i lyset af at alle er enige om krise og tilbageholdenhed, så blev overenskomsten stemt hjem med et stort flertal også støttet af Nordjylland, da der ikke var anden vej at gå.

Da ingen regnede med de store penge, kom andre emner i fokus i overenskomstforhandlingerne – blandt andet kompetenceudvikling. I Nordjylland ønskede vi ikke, at overenskomstkrone skulle gå til at uddanne medarbejdere, da vi mener, det er en arbejdsgiverforpligtigelse. Resultatet blev dog, at der er sat en ramme af, hvor vi selv betaler for uddannelse. Vi er ikke vilde med det, men vi skal naturligvis finde ud af at bruge midlerne, nu hvor de er betalt.

Et enkelt af vores arbejdsområder blev dog sendt i konflikt – nemlig lærerne i Socialpædagogerne samt lærerne på SOSU skolerne. Deres arbejdstid blev et konfliktområde, og vi måtte med skam se regerin-

gen gribe ind i arbejdsgivernes lock out, før parterne havde haft mulighed for at bruge alle de faglige midler.

Det sender nogle uheldige signaler, som vi skal være meget opmærksomme på i fremtidige forhandlinger. Vi skal sikre os, at vi er godt rustet til uenigheder.

#### TILLIDSREPRÆSENTANTERNE

Når arbejdspladserne presses, skal tillidsrepræsentanter på alle niveauer kunne handle konstruktivt for at håndtere uenighederne. Det bruger vi ressourcer på at uddanne dem til, ligesom vi til stadighed skal have en dialog om, hvor man som tillidsvalgt skal have sit fokus. Vi skal hele tiden være opmærksomme på at sikre, at tillidsrepræsentanterne er uddannede til opgaven.

Dialogen om fokus for tillidsrepræsentanterne er vigtig, for når man samarbejder bredt med ledere på mange niveauer, er det let at anskue verden fra en ledelsesmæssig vinkel, hvis man ikke er opmærksom på sit mandat. Som tillidsvalgt er det nødvendigt at have fokus på medarbejdernes vilkår, så man kan være et reelt modspil til ledelsen.

Tillidsfolkene er Socialpædagogerne Nordjylland på arbejdspladserne i dagligdagen, og vi skal sikre, at man både kan fungere som samarbejdspartner, men også som beskytter af rettigheder og vilkår for medarbejderne. Så dialog og uddannelse af tillidsfolkene vægter vi højt i det daglige arbejde i kredsen.

### **DET DAGLIGE ARBEJDE PÅ KREDSKONTORET**

På kredskontoret varetager vi mange forskellige opgaver i dagligdagen. Vi sikrer medlemmerne en objektiv og grundig sagsbehandling, når det er påkrævet. Vi følger med i, hvad der sker i kommunerne og regionen, så vi i videst muligt omfang kan være forberedte på forhold, der skal tages fat i, så vi får størst mulig indflydelse. Vi følger med i, hvad der sker af lovændringer på området, så vi kan forberede os på betydningen af nye regler for arbejdspladserne.

En anden væsentlig opgave er at sikre os indflydelse, hvad enten det sker via formelle samarbejder, synliggørelse af socialpædagogernes arbejde eller lobbyisme. Vi har fokus på alle områderne og arbejder bevidst med konstant at blive dygtigere.

Vi arbejder bevidst på at blive mere synlige og bliver ofte citeret i medierne, ligesom vi også selv sender historier til medierne for at få sat fokus på bestemte emner. Det er et arbejde, som kræver stadig opmærksomhed, hvis vi skal fastholde og udvikle nuværende niveau.

Det samme gælder formelle samarbejder, hvor vi indgår i sammen med arbejds-givere, andre faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner m.v. Uanset hvem vi samarbejder med, er det fokus på udvikling af faget og medlemmernes vilkår, som er omdrejningspunktet og grunden til, vi deltager.

Som hjælp til at udvikle vores arbejdsområde bruger vi også vores internationale kontakter, da vi kan lære rigtig meget af dem. I foråret 2013 deltog repræsentanter for nogle nordjyske arbejdspladser samt kredsrepræsentanter i AIEJI's kongres, hvor mange erfaringer og ideer blev udvekslet. Socialpædagogerne Nordjylland bruger også meget tid på at følge udviklingen via vores kendskab til arbejdspladserne – gennem ledere, tillidsfolk og andre, og det arbejde ser vi som vigtigt, da det er her arbejdspladserne eller det modsatte udvikler sig.

Her i sommeren 2013 er der blevet lavet en medlemsundersøgelse om, hvad medlemmerne synes er vigtigt hos Socialpædagogernes Landsforbund. Det er for eksempel forhold omkring forventninger, information, tilfredshed med ydelserne og så videre. Vi kender ikke resultaterne i skrivende stund, men det er informationer, vi skal bruge i tilrettelæggelsen af det fremtidige arbejde, da det er et godt redskab til at skabe den fagforening, medlemmerne ønsker.

Den fremtidige strategi skal laves i respekt for det forhold, at vi ganske vist bliver flere medlemmer, men der er færre, som er erhvervsaktive. Det skyldes, at der er flere, som trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, end der kommer nye til. Budgetmæssigt giver det udfordringer, da opgaverne skal løses med færre midler, og der har vi været igennem en proces på kredskontoret, så der sikres balance mellem indtægter og udgifter.

Konkret betyder det, at der bliver en konsulent mindre, at der forsvinder lidt HK timer, samt at der reduceres i forhold til rengøring.

I dagligdagen fylder den individuelle sagsbehandling selvfølgelig en del, og det er umuligt at give en oversigt over alle de former for sager, vi ser. Nogle handler om goder for medlemmerne, så som løn, ansættelse, uddannelse, varetagelse af særlige funktioner med videre, mens andre er sager, alle helst ville undvære.

Vi ser desværre mange sygdomssager, afskedigelser og andre sanktioner mod ansatte -samarbejdssager, arbejdsskader, sager om manglende løn og en masse andre sager, som ikke kan listes op som et generelt sagsområde. Det er både offentlige og private tilbud, som sagerne kommer fra. Det er en kerneydelse at yde den bedste medlemsservice på medlemsagerne, hvor vi som faglig organisation forholder os objektivt til sagerne.

Det kan være en udfordring at være objektiv, for desværre ser vi eksempler på sager, hvor medlemmerne ikke behandles på et fagligt og fair grundlag. Det giver mange konflikter med arbejdsgiverne, men de håndteres professionelt af ansatte og valgte, så uenigheder håndteres isoleret omkring den enkelte sag med mindre det er generelle forhold, sager omhandler.

De sager, hvor medlemmerne er kommet i

klemme, vil vi gerne undgå, så vi skal alle være opmærksomme på at lære af sagerne. På kredskontoret forsøger vi hele tiden at have overblik over, hvilke sager vi har hvor, så vi kan handle aktivt, hvis der tegner sig et billede af en uheldig udvikling på et område. Det tror vi, at vi kan blive bedre til ud fra et ønske om at forebygge mest muligt.

### **DET SOCIALE TILSYN**

Den tidligere socialminister Karen Hækkerup har også haft et ønske om at forebygge, efter vi hørte om flere graverende historier fra sociale tilbud, hvor borgere ikke fik de tilbud, de skulle have. Hun fandt, at der i mange tilfælde var svigt i den måde tilsynet blev ført på ikke kun i private tilbud, men også i de kommunale og regionale tilbud.

Derfor bliver der nu etableret fem tilsynsmyndigheder i Danmark, hvor den nordjyske placeres i Hjørring Kommune. Vi har arbejdet en del med indholdet i tilsynsreformen, som vi tror, vil få stor betydning for både de private og offentlige arbejdspladser, da de nu bliver underlagt de samme tilsynsregler.

I første omgang handler det om at få de af vores medlemmer, som er ansat i kommunerne til at føre tilsyn, overdraget til den nye enhed, så deres erfaringer kommer tilsynet til gode. Vi har derfor været i kontakt med medlemmer, som er ansat til at føre tilsyn, ligesom der har været dialog med Hjørring Kommune om virksomhedsoverdragelsen.

Næste skridt bliver at være med til at præge, hvad der skal indgå i et tilsyn. Der bliver centrale krav, som vi endnu ikke kender, men der vil også blive sat lokale krav. Vores krav skal være med til at sikre, at tilsynene kommer til at foregå på en måde, hvor der er fokus på tilbuddenes indhold, de faglige kompetencer samt sikring af borgernes rettigheder.

Dette arbejde skal foregå i samarbejde med medarbejdere og ledere på arbejdspladserne, så der bliver den størst mulige synlighed og anerkendelse af, hvad et tilsyn skal afdække.

### **FRIVILLIGE I SOCIALT ARBEJDE**

Mens der bliver mere tilsyn med de sociale tilbud, er der et område med udfordringer, som et tilsyn ikke kan gøre meget ved. Der bliver flere og flere frivillige på det sociale arbejdsområde.

Vi har måske ikke set det så meget endnu, men der er ikke tvivl om, at kommunerne





har intentioner om at satse massivt på, at flere frivillige kommer til at løse sociale opgaver.

Vi kan lige så godt være forberedte, og vi har derfor drøftet vores tilgang til frivillige. Grænserne for, hvornår frivillige overtager overenskomstdækket arbejde, kan være vanskelige at trække. Vi har derfor udarbejdet retningslinjer om de krav, vi bør stille omkring frivillighed.

For det første skal frivilligt arbejde organiseres i foreninger, hvilket kan være med til at sikre, at de frivillige ikke bruges til at lave arbejde, som ansatte normalt udfører. Det næste krav er, at frivilligt arbejde ikke kan medregnes i drift af tilbuddene, da det så vil rykke grænserne for, hvornår det skal være ansatte, der løser opgaverne, og hvornår det er frivillige, der gør det.

Vi ved godt, at vi er udfordret, da mange krisecentre er baseret på frivillig arbejdskraft. Det er en gammel tradition, som vi lever med, men vi skal være varsomme i forhold til, at man gerne vil gøre det på andre områder, som vi har set enkelte forsøg på.

Vi har drøftet emnet med TR, FTR og ledere, da de alle er vigtige parter i at sikre, at frivilligt arbejde kommer til at foregå i en sammenhæng, der anerkendes af både de ansatte og de frivillige.

#### LEDIGHED

Med de mange udfordringer, der er nævnt tidligere, kunne man tro, at der var mange ledige socialpædagoger i Nordjylland, men det er ikke tilfældet. Ledigheden er rimelig stabil omkring 2,5 til 3 %, hvilket ikke er højt, men selvfølgelig belastende for de som er ramt af den.

En af grundene til, at ledigheden er så forholdsvis lav, kan være, at mange trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet og går på efterløn eller pension. Det er et mønster, vi vil se de næste mange år, så udfordringen er, om der uddannes nok pædagoger i forhold til tilbagetrækningen. Lige nu tyder det på, der er balance.

På et andet niveau kan ledigheden også bekymre. Antallet af socialpædagoger, der er aktive på arbejdsmarkedet, er faldende i Nordjylland, til trods for at der bliver flere borgere med handicap, der er et stigende antal misbrugere, senhjerneskadede, og flere bekymrende indberetninger på børn i kommunerne. Det skulle tilsige, at der blev behov for flere socialpædagoger, hvilket ikke aktuelt er tilfældet.

Om det skyldes, at borgerne får et ringere tilbud eller slet ingen, om det er personalet, som blot yder mere, eller det er fordi, man ansætter ikke-uddannede til opgaverne, er noget vi skal være meget opmærksomme på. Vi vil gerne have alle i arbejde eller i det mindste have tilknytning til det socialpædagogiske område. Derfor skal vi benytte os af muligheden for at bruge eksempelvis jobrotation, som et redskab til at medlemmerne får uddannelse, samtidig med at ledige tilknyttes arbejdspladserne. Det har der været succes med, men problemet bliver at finde nok ledige til at gå med i jobrotationsordningerne, ligesom det kan være vanskeligt at finde økonomi til rotationsprojekterne på arbejdspladserne.

#### UDFORDRINGER OG VISIONER

Der er berørt mange emner i beretningen, det er umuligt at få alle med, så vi har forsøgt at nævne dem, som fylder mest i hverdagen.

Uanset hvor vi ser hen, er der masser af udfordringer.

Arbejdspladserne er pressede på ressourcerne, der skal indføres nye arbejds-gange og nye metoder, hvis man forsat skal levere et pædagogisk tilbud, ellers bliver resultatet blot, at alle løber hurtigere og der sker forringelser for både medarbejder og borger.

Det er vigtigt, at der er sammenhæng mellem økonomi, ressourcer og de kompetencer, der er til stede i tilbuddene.

Vi skal have fokus på essensen i det pædagogiske arbejde, og hvilke krav der må være for at føre det ud i livet. Det er ikke den enkelte arbejdsplads eller medarbejder, der skal definere den ramme. Ansvar skal findes i samarbejdet mellem forvaltninger/politikere og arbejdspladserne.

Det har vi en fælles opgave i at sikre.

Vi skal bruge MED til at få afgørende indflydelse. Samarbejdet mellem TR, FTR, AMR og ledere skal styrkes, og kredskontoret skal i samarbejdet med disse arbejde ud fra et fælles mål om at skabe gode, sunde arbejdspladser.

Endelig skal vi altid have som mål at være den bedste mulige fagforening for medlemmerne. Til at sikre det, er der hen over sommeren lavet en medlemsundersøgelse, der skal anvendes som redskab for at leve op til den målsætning. Vi kender aktuelt ikke resultaterne, men kan forhåbentlig præsentere nogle af konklusionerne på Generalforsamlingen.



Botilbuddet Astrupparken i Aalborg.



Billedet er fra Møllegården i Brønderslev.

## ERKLÆRING FRA SOCIALPÆDAGOGERNE LANDSFORBUNDS KRITISKE REVISOR

Som generalforsamlingsvalgt kritisk revisor i Socialpæddagogerne kreds Nordjylland har jeg foretaget en gennemgang af årsregnskabet for året 2012.

Den kritiske revision af årsregnskaber er foretaget i overensstemmelse med "organisationscirkulære nr. 7" og har omfattet en budget kontrol 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 af årsregnskabet har ikke givet anledning til bemærkninger.

  
Annelene Jensen  
Kritisk revisor

# REGNSKAB 2012

## SOCIALPÆDAGOGERNE NORDJYLLAND

### INDTÆGTER OG TILSKUD

	Regnskab 2012	Budget rev. 2012	Budget opr. 2012
Kredstilskud ordinært	-8.782.000	-8.571.000	-8.721.000
Grundtilskud	-596.000	-596.000	-596.000
Akutmidler	-1.040.000	-1.000.000	-1.000.000
Andre indtægter	-	-339.400	-
Renteindtægt netto	-14.100	-10.000	-10.000
<b>Indtægter i alt</b>	<b>-10.432.100</b>	<b>-10.516.400</b>	<b>-10.327.000</b>

### UDGIFTER

#### Faglige omkostninger

Løn og ansættelsesforhold	446.501	313.000	190.000
TR møder m.v.	739.263	780.000	780.000
Arbejdspladsforhold i øvrigt	84.701	77.000	77.000
Socialfagligt/uddannelsesområdet	19.246	23.000	17.000
Lokalblad og informationsarbejde	267.277	308.000	324.000
<b>Fagligt område i alt</b>	<b>1.556.988</b>	<b>1.501.000</b>	<b>1.388.000</b>

#### Organisatorisk område

Generalforsamling og kongresdelegation	270.942	245.000	285.000
Bestyrelse og politisk ledelse	158.400	208.000	268.000
Sektioner, faglige netværk og udvalg	72.383	59.000	54.000
Organisatorisk samarbejde	225.331	228.000	287.000
Repræsentation, tilskud og bevill.	49.157	55.000	20.000
Medlemsmøder og arrangementer	99.866	128.400	107.000
<b>Organisatorisk område i alt</b>	<b>876.079</b>	<b>923.400</b>	<b>1.021.000</b>

#### Kontor drift og administration

Husleje og lokaleudgifter	557.982	639.000	835.000
Kontor drift i øvrigt	366.688	437.000	422.000
Afskrivning anlægsudgifter	37.634	-	-
<b>Kontorhold m.v. i alt</b>	<b>962.304</b>	<b>1.076.000</b>	<b>1.257.000</b>

#### Lønninger

Lønudgifter	6.799.625	7.088.000	7.165.000
Regulering ferieforpligtelse	92.496	100.000	-
<b>Løn m.v. i alt</b>	<b>6.892.121</b>	<b>7.188.000</b>	<b>7.165.000</b>

#### Udgifter i alt

<b>Udgifter i alt</b>	<b>10.287.492</b>	<b>10.688.400</b>	<b>10.831.000</b>
-----------------------	-------------------	-------------------	-------------------

#### Årets resultat - Overskud

<b>Årets resultat - Overskud</b>	<b>144.608</b>	<b>-172.000</b>	<b>504.000</b>
----------------------------------	----------------	-----------------	----------------

### STATUS

	Ultimo 2012	Budget 2012	Ultimo 2011
Overført	1.934.882	1.934.882	2.305.000
Restmidler fra gamle kredse	339.400	-	-
Årets resultat	144.608	-172.000	-370.000
<b>Akkumuleret overskud ultimo</b>	<b>2.418.890</b>	<b>1.762.882</b>	<b>1.935.000</b>

Det fulde årsregnskab fra Forbundets revisor vil ligge til gennemsyn på generalforsamlingen



# INDKOMNE FORSLAG

## FORSLAG TIL FASTSÆTTELSE AF KREDSBESTYRELSENS STØRRELSE.

Kredsbestyrelsens i Socialpædagogerne Nordjylland er på mellem 11 og 15 medlemmer. Er der mellem 11 og 15 kandidater, er disse valgt ved fredsvalg. Kun ved flere end 15 kandidater foretages der kampvalg til 15 bestyrelsesposter.

### BEGRUNDELSE.

Den optimale størrelse på kredsbestyrelsen vurderes til at være på 15 medlemmer. Er der ikke 15 kandidater som er motiverede til at opstille til Kredsbestyrelsen, vil det have som konsekvens at der

skal afholdes ekstraordinær Generalforsamling for at foretage supplerende valg til bestyrelsen. Da en forudsætning for bestyrelsesarbejdet er motivation og lyst hertil, er det ikke optimalt at skulle presse medlemmer til at lade sig vælge til Kredsbestyrelsen, ligesom det ikke forekommer særlig rationelt at skulle afholde ekstraordinær Generalforsamling, alene med dette punkt på dagsordenen.

### FORSLAGSSTILLER.

Kredsbestyrelsen, Socialpædagogerne Nordjylland.

## FORSLAG OM MINIMUMSDAGSORDEN PÅ GENERALFORSAMLINGEN I 2014.

Kredsbestyrelsen foreslår at pkt. 4 og 7 jf. vedtægternes § 11, stk. 5, kan minimeres eller udgå af dagsordenen i 2014. Når det foreslås at de kan minimeres eller udgå, kan punkterne sættes på dagsordenen efter vurdering i bestyrelsen.

### § 11, stk. 5.

I ulige år skal dagsordenen mindst indeholde følgende punkter:

- 1) Valg af dirigent(er)
- 2) Valg af referent(er)
- 3) Valg af stemmetællere
- 4) Kredsbestyrelsens beretning
- 5) Kredsens regnskab
- 6) Indkomne forslag
- 7) Fremtidigt arbejde
- 8) Fastsættelse af kredsbestyrelsens størrelse og antallet af frikøbte
- 9) Kredsens budget
- 10) Valg efter præsentation af kandidater
  - a) Kredsformand
  - b) Hovedbestyrelsesmedlem(mer)
  - c) Faglig(e) sekretær(er)
  - d) Kredskasserer
  - e) Øvrige bestyrelsesmedlemmer og suppleanter for disse
  - f) Kongresdelegerede og suppleanter for disse
  - g) Kritisk revisor og suppleant for denne.

I ulige år kan en generalforsamling jf. dagsordenspunkt 8 undlade at foretage valg af faglig sekretær, såfremt der ikke skal fungere en sådan i perioden frem til næste generalforsamling med valg.

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.

### BEGRUNDELSE.

Ved at have mulighed for en minimumsdagsorden, kan dagsordenen til Generalforsamlingen i 2014, bruges til at temasætte faglige/organisatoriske emner, som Generalforsamlingen kan behandle.

Med minimumsdagsorden er der mere tid til at have eksterne oplægsholdere, arbejde i temagrupper, m.v. andre.

### FORSLAGSSTILLER.

Kredsbestyrelsen

# FREMTIDIGT ARBEJDE

Når vi planlægger det fremtidige arbejde er vores primære fokus naturligvis medlemmernes arbejdsforhold og rammerne for det socialpædagogiske arbejde. Det samme gælder, når vi snakker om socialpolitik. Det handler både om, at man som medarbejder får nogle ordentlige rammer fastsat for sit arbejde, og at man kan arbejde med borgerne på en måde, så de får en værdig behandling.

Vores primære fokus er, hvad de socialpolitiske rammer betyder for medarbejderne. Vi ser på socialpolitikken med en fagpolitisk vinkel. Det er et vigtigt udgangspunkt for alle i organisationen, så vi ikke bliver taget for at være en socialpolitisk forening.

Kommunernes Landsforening (KL) har i 2013 præsenteret et oplæg om fremtidens socialpolitik: "Invester før det sker".

Det er et oplæg, som indeholder visioner, men det kan også tolkes derhen, at det grundlæggende handler om at forringe den service borgerne får. Vi vælger at tage udgangspunkt i visionerne som grundlag for vores fremtidige arbejde, så vi kan være med til at forme fremtidens socialpolitik og på den måde skabe rammer for et solidt socialpædagogisk arbejde.

På socialpædagogerne kongres i 2013 blev "Socialpædagogerne i fremtiden" vedtaget. Det er et dokument, som indeholder ti pejlemærker for fagforeningens fremtidige virke. Ud af disse ti pejlemærker har vi valgt at sætte et særligt fokus på vores faglige arbejdsområde.

Der er udvalgt række områder, som vi foreslår får en særlig prioritet. Men alle ti pejlemærker vil være et væsentligt redskab i den måde, vi skal løse opgaverne på.

*Socialpædagogerne i fremtiden, pejlemærkerne:*

- Et menneskeligt netværk
- Hjemmet i centrum
- Støtte med ud i livet
- Trykke, selvvalgte livsforløb
- Tidlig hjælp og støtte
- Nationale mål og høj kvalitet
- Stærk socialpædagogik med dokumenteret effekt
- Fagligt stærke miljøer
- Et selvstyrende arbejdsliv
- Fleksibilitet og tryghed

## INDSATS SVAGE BORGERE

*KL anbefaler:*

- At kommunerne styrker beboerne på botilbuds selvbestemmelse og muligheder for at leve et så inkluderende liv som muligt.
- At der i højre grad arbejdes med resultatbaseret styring af botilbudsområdet.
- Sikre faglig udvikling, så tilbuddene i kommunerne og på tværs af kommuner/regioner forsat er af høj kvalitet.
- Fokus på sundhedsindsatser rettet mod borgere med ned-sat funktionsevne på botilbud.

Igennem flere år har vi set tilbuddene til mennesker i forskellige boformer blive forringet, så borgernes muligheder for at føre et "normalt" live er blevet begrænset.

Med KL's ord skal vi bruge en faglig indsats på, at borgerne får lov at leve et så inkluderende liv som muligt.

Det kan vi gøre ved selv at definere, hvad vi forstår med at leve så inkluderende som muligt samt beskrive, hvordan socialpædagoger kan arbejde i denne proces. Dermed kan vi sikre, at socialpædagogerne får faglige mål at arbejde ud fra og ikke blot en økonomisk ramme.

Det kan vi gøre ved:

- At samle ressourcepersoner fra arbejdspladserne til at definere, hvad vi forstår ved inkluderende liv, og hvordan vi som socialpædagoger kan arbejde med det. Det gælder både det forhold at få et almindeligt dagligt liv med det indhold, der skal være, samt arbejde og fritid.
- At præsentere arbejdet for medlemmerne, så det kan kvalificeres.
- At præsentere dette arbejde for kommunerne og gerne etablere et samarbejde med en eller flere kommuner omkring at udvikle tilbud på området.
- At fastholde et kraftigt fokus på de økonomiske rammer, der er for tilbuddene, så der ikke siges et, men gøres noget andet.

## BEHANDLING BØRN OG UNGE

*KL anbefaler:*

- Kommunerne forsætter med at udbrede familieorienterede forebyggelsesindsatser
- Centralt initiativ til mere forskning i metoder til opsporing af risikofaktorer hos børn og voksne.
- At der insisteres på, at en kvalificeret og specialiseret indsats i familiens nærmiljø er vejen frem.
- At der udarbejdes strategier for, hvordan man omlægger indsatsen på anbringelsesområdet til øget brug af familielignende anbringelser

Der er ingen tvivl om, at KL's mål er, at alle børn skal blive i deres nærmiljø, samt at anbringelser skal ske i familiepleje. Det har vi set med nedlæggelse af mange døgntilbud.

Vi har en opgave i at nuancere dette billede, for vi er absolut enige i, at den forebyggende indsats skal prioriteres, så mere indgribende foranstaltninger undgås. Men når forebyggelsen ikke rækker, skal tilbuddene gives ud fra barnets behov og ikke et princip om, hvad en kommune helst vil.

Vores udfordring vil være at skabe udvikling og synlighed omkring de muligheder, vi ser som socialpædagoger.

Det kan vi gøre ved:

- At samle repræsentanter fra det forebyggende område og repræsentanter fra døgntilbud i kommunerne. I denne gruppe skal vi arbejde med ideer til udvikling af området, som blandt andet bygger på allerede gjorte erfaringer.
- At præsentere ideerne til kommunerne, gerne med konkrete projekter som følge.

## SYNLIGHED

Vi har arbejdet meget med synlighed af det socialpædagogiske

arbejde gennem de sidste år, hvilket har haft en god effekt. Dette arbejde skal fortsætte, men det skal bredes ud, så synligheden tager afsæt i det daglige pædagogiske arbejde på arbejdspladserne.

Det kan vi gøre ved:

- At gøre en særlig indsats med at finde de gode historier, som er egnede til at fortælle ude i offentligheden. Vi har set det omkring enkelte arbejdspladser.
- At handle aktivt, når vi oplever medarbejdere eller borgere i tilbuddene, som ikke får en rimelig og fair behandling.
- At støtte medlemmer i at benytte sig af deres ytringspligt.

#### **PÆDAGOGUDDANNELSEN**

I løbet af 2013 bliver der fremsat lovforslag om en ny pædagoguddannelse, som får virkning fra sommeren 2014.

Vi skal være aktive i at præge indholdet i den nye uddannelse – især med fokus på sammenhænge mellem studiested og praktikpladserne.

#### **ARBEJDSMILJØ**

I beretningen er der skrevet om det pres, der er på medarbejderne på socialpædagogiske arbejdspladser.

Vi har en væsentlig opgave i at sætte et særligt fokus på dels de vilkår, medarbejderne arbejder under samt, hvordan udvikling af tilbud kan ske på en måde, så ressourcer og faglighed hænger sammen. Allerede nu er presset stort med de følgevirkninger, det har på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Derfor er det et område, der skal endnu mere på dagsordenen end i dag.

Det skal vi blandt andet gøre ved at følge og indgå i de landsdækkende projekter og bruge erfaringerne herfra på andre områder.

På samme måde kan vi med fordel have fokus på arbejdsmiljørepræsentanterne og inddrage dem mere i det fagpolitiske arbejde.

#### **UDVIKLING AF SOCIALPÆDAGOGERNE NORDJYLLAND**

Resultaterne fra medlemsundersøgelse fra sommeren 2013 skulle gerne være tilgængelige kort tid inden Generalforsamlingen. Vi skal bruge viden herfra til forsæt at udvikle Socialpædagogerne Nordjylland, så organisationen altid matcher medlemmernes behov bedst muligt.

#### **CENTRALE PROJEKTER**

Det præsenterede fremtidige arbejde er udarbejdet under hensyntagen til de indsatsområder og projekter, som det samlede forbund har fokus på i nærmeste fremtid.

Det omhandler 4 ud af de 10 pejlemærker 1. Et menneskeligt netværk 2. Nationale mål og høj kvalitet 3. Fagligt stærke miljøer 4. Flexibilitet og tryghed.

Der er yderligere materiale om disse, som uddeles på Generalforsamlingen.



Tillidsrepræsentant Lars Øberg, Aalborg Kommune.

# BUDGET FORSLAG 2014

Note	Regnskab 2012	Budget 2012	Budget 1.kvt. 2013	Regnskab 31.08.2013	Budget forslag 2014
<b>Faglige omkostninger</b>					
1 Løn- og ansættelsesforhol	446.501	205.000	278.000	166.521	302.000
2 TR møder og uddannelse m.v.	739.263	780.000	780.000	315.597	780.000
3 Arbejdspladsforhold i øvrigt	84.701	67.000	67.000	15.420	67.000
4 Socialfagligt/uddannelse & faglige netværk	19.246	17.000	17.000	5.204	17.000
5 Lokalblad og informationsarbejde	267.277	252.000	232.000	182.018	235.500
<b>Fagligt område i alt</b>	<b>1.556.988</b>	<b>1.321.000</b>	<b>1.374.000</b>	<b>684.760</b>	<b>1.401.500</b>
<b>Organisatorisk område</b>					
6 Generalforsamling	190.486	185.000	185.000	99	125.000
7 Kongresdelegation m.v.	80.456	40.000	40.000	90	80.000
8 Kredsbestyrelse	137.300	250.000	250.000	53.802	166.000
9 Lokal politisk ledelse/FU	20.834	28.000	68.000	24.184	68.000
10 Sektioner og udvalg	72.649	52.000	52.000	35.329	52.000
11 Organisatorisk samarbejde	225.331	261.000	261.000	189.221	261.000
12 Repræsentation, tilskud og bevill.	49.157	35.000	35.000	7.626	145.000
13 Medlemsmøder og arrangementer	99.866	97.000	445.500	24.112	164.500
<b>Organisatorisk område i alt</b>	<b>876.079</b>	<b>948.000</b>	<b>1.336.500</b>	<b>334.463</b>	<b>1.061.500</b>
<b>Kontordrift og administration</b>					
14 Adm.ledelse & personaleudgifter	61.635	141.000	68.000	23.433	54.000
15 IT og regnskabsfunktioner	33.375	58.000	58.000	9.858	50.000
16 Lokaleudgifter	557.982	644.000	664.500	458.667	476.000
17 Kontordrift	271.678	422.000	475.000	200.942	397.000
<b>Kontorhold m.v. i alt</b>	<b>924.670</b>	<b>1.265.000</b>	<b>1.265.500</b>	<b>692.900</b>	<b>977.000</b>
<b>Lønninger</b>					
18+19 Lønudgifter	6.799.625	7.440.000	7.340.000	4.785.540	6.891.000
Regulering ferieforpligtelse	92.496	0	100.000	-38.227	34.000
<b>Løn m.v. i alt</b>	<b>6.892.121</b>	<b>7.440.000</b>	<b>7.440.000</b>	<b>4.747.313</b>	<b>6.925.000</b>
20 Afskrivninger	37.634	47.000	47.000		47.000
<b>Udgifter i alt</b>	<b>10.287.492</b>	<b>11.401.000</b>	<b>11.463.000</b>	<b>6.459.436</b>	<b>10.412.000</b>
21 Kredstilskud og andre indtægter	-9.392.100	-9.158.000	-9.158.000	-4.611.000	-9.331.000
Akutmidler	-1.040.000	-1.052.000	-1.052.000	-533.000	-1.081.000
<b>Indtægter i alt</b>	<b>-10.432.100</b>	<b>-10.210.000</b>	<b>-10.210.000</b>	<b>-5.144.000</b>	<b>-10.412.000</b>
<b>Overskud/underskud</b>	<b>-144.608</b>	<b>811.000</b>	<b>1.253.000</b>		<b>0</b>
Egenkapital pr. 31.12.2012:	2.418.890				

# NOTER TIL BUDGET 2014

1

## LØN OG ANSÆTTELSESFORHOLD:

Udgiften dækker:

- 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. Beregning efter de første 8 måneders udgift i 2013. (171.000 kr.)
- Bidrag til SL's advokatpulje, 1,5 % af org. tilskud: 131.000 kr.

I alt budget på 302.000 kr.

---

2

## TR MØDER OG UDDANNELSE

Budgettet omfatter TR/FTR møder & - uddannelse. Udgifterne er fordelt således:

TR:

- Pulje til TR møder: frikøb, ophold og forplejning (500.000 kr.)
- Pulje til TR netværk til forplejning, porto og kuverter (50.000)
- Frikøb, ophold og forplejning til intro af ca. 20 nye TR'ere (30.000)
- Udviklingssamtaler for 60 TR á en ½ dag. (15.000)
- Frikøb, forplejning og ophold til TR som ikke er omfattet af akutfonden (15.000)

FTR:

- 10 heldags FTR møder – frikøb, ophold og forplejning (170.000 kr.)

I alt budget på 780.000 kr.

---

3

## ARBEJDSPLADSFORHOLD I ØVRIGT

Udgifter dækker:

- Sagsbehandlingen vedr. arbejdspladsforhold generel som f.eks. indenfor MED, personalepolitik, den gode arbejdsplads – transport og forplejning, (10.000 kr.)
- AMR aktiviteter og arbejdsmiljøarbejde til afholdelse af en kursusdag (45.000 kr.)
- Personalepolitisk messe/pæd.dage – deltagelse for tre (12.000)

I alt budget på 67.000 kr.

---

4

## SOCIALFAGLIG UDDANNELSE OG FAGLIGE NETVÆRK

Budget dækker:

- Familieplejernes landsmøde – gebyr, ophold og transport til 2 fra kredsens udvalg (7.000 kr.)
- Diverse møder og efteruddannelse ift. med andre samarbejdspartner (10.000)

I alt budget på 17.000 kr.

---

5

## LOKALBLAD OG INFORMATION SARBEJDE

Udgifterne til udgivelse af kredsens net-blad, baseret på fire numre:

- Journalist & layout. Udgift øget med 2% ift. 2013. (131.000 kr. ved 4 numre)
- Fotograf. Udgift øget med 2% ift. 2013. (27.500 kr. ved 4 numre)
- Drift hjemmeside og udsendelse (7.000 kr. årligt)

Pulje til "presse & medie" (70.000).

Der er ikke afsat beløb af til indkøb/supplement af reklame effekter

I alt til lokalblad og informationsarbejde: 235.500

6

**GENERALFORSAMLING:**

Afholdes af generalforsamling (115.000)

Blad. Korrektur og layout (10.000)

I alt budget på 125.000 kr.

---

7

**KONGRESDELEGATION**

Et heldags kongresdelegationsmøde + ophold dagen før kongressen i 2014. Dækker frikøb, forplejning og transport. Et evaluerings- og opfølgingsmøde efter kongressen.

I alt budget 80.000 kr.

---

8

**BESTYRELSESMØDER.**

8 møder hvoraf de 2 dage afvikles som et seminar med overnatning. Beløbet omfatter udgifter til frikøb, ophold, fortæring, transport for 15 bestyrelsesmedlemmer og en kontorleder (166.000)

I alt budget på 166.000 kr.

---

9

**LOKAL POLITISK LEDELSE/FU**

Mødeforplejning og transport til kredsens ledelse

Forretningsudvalg (FU) bestående af 5. personer. (16.000)

2-dags PL møde med overnatning 4 personer (12.000)

Deltagelse i aktuelle og relevante konferencer for FU repræsentanter (40.000)

I alt budget på 68.000 kr.

---

10

**SEKTIONER OG UDVALG**

Budgettet dækker:

- Leder/mellemlider sektionens møder - fortæring og transport (10.000)

- Seniorsektionens møder – fortæring og transport (13.000)

- Seniorsektionens årlige generalforsamling (4.000)

- Familieplejeudvalget – fortæring og transport (11.000)

- Lederlandsmøde – gebyr, ophold og transport til to deltagere (7.000)

- Seniorlandsmøde – gebyr og ophold til to deltagere (7.000kr.)

I alt budget på 52.000 kr.

---

11

**ORGANISATORISK SAMARBEJDET**

LO kontingent (186.000 kr.) til 8 LO afdelinger + (19.000 kr.) til dækning af km-p og frikøb i forbindelse med LO møder. I alt 205.000 kr.

Internationalt arbejde (40.000)

Frikøb, transport og fortæring ved møder med samarbejdspartner andre org. (10.000)

Pulje til diverse møder, konference for udvalgs- og sektionsmedlemmer (6.000).

I alt budget på 261.000 kr.

---

12

#### REPRÆSENTATION OG TILSKUD

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

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

Repræsentation (110.000 ) til medlemmer der har 25 års medlemskab i organisationen. Et sæt George Jensens lystestager. Der indkøbes 250 stk. for 110.000 kr. som dækker ca. 5 år.

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

I alt budget på 145.000 kr.

---

13

#### MEDLEMSARRANGEMENTER:

Familieplejernes Dag - oplægsholdere og forplejning (12.000)

Den årlige juletræsfest (31.000)

Første maj arrangement (2.000)

Den årlige medlemsudflugt (12.000)

Aktiviteter medlemsgrupper:

Pulje til Seniorsektionens medlemsarrangementer (10.000)

Pulje til Familieplejernes medlemsarrangementer (30.000)

Pulje fremtidigt arbejde:(67.500)

I alt budget på 164.500 kr.

---

14

#### ADMINISTRATIV LEDELSE OG PERSONALEUDGIFTER:

- Supervision kontorlederen (12.000)

- SL Netværk for hhv. kredsformand og kontorledere (10.000)

- Sundhedsfremmende tiltag (20.000)

- Personlearrangementer (12.000)

I alt budget på 54.000

---

15

#### IT OG REGNSKABSFUNKTIONER

Udgift til leasing af 7 stk. pc-udstyr (19.000) kr, 5 bredbånd (21.000) og 12 datakort (10.000)

I alt budget på 50.000 kr.



**LOKALEUDGIFTER**

Er tilpasset ift. udgifter i 2013 (sept.13) – uden ekstra "diverse konto"

Udgiften fordeles således:

Husleje	326.000
Varme	65.000
El	16.000
Øvrige lokaleudgifter - vand/renovation (28.000) - Forsikring (5.500) - GS4 alarm (26.000) - Blomster m.m (5.000) - Serviceaftaler vandkølere (6.000) og opvaskemaskine (5.500)	76.000
Rengøring: - Daglig rengøring (145.000) 10 timer 10 om ugen + hovedrengøring - Vindues polering 12 gange (21.000 ) - Rensning af måtter (1.000) - Rensning/lak af trappeopgang (5.000)	172.000
Vicevært + hjælp til tunge løft	20.000
Vedligehold af lokaler - Glatførebekæmpelse	20.000
<i>I alt udgifter</i>	<i>695.000</i>

Indtægt fra A-kassen

Tilskuddet beregnes efter forholdet mellem antal ansat i hhv. A-kasse (4) og faglig afd.(11) ift. husleje, varme, el, rengøring, vand/renovation.

A-kassetilskuddet er også indholdet et vedligeholdelsestilskud på 15.000 kr.

I alt A-kassetilskud på 219.000 kr.

I alt lokaleudgifter: 476.000 kr.

**KONTORDRIFT :**

Er tilpasset efter forbrug i 2013 (sept.13) uden ekstra "diverse konto"

- Administrationsudgifter dækker telefon (60.000) , kopiering, (40.000) porto (35.000) , kontorartikler (30.000), papir og kuverter (25.000), inventar (40.000), vedligehold/service af inventar (10.000) avis og faglitteratur (30.000), forplejning, engangsartikler, kørsel, m.m (50.000) konsulentbistand (37.000), Kursuspulje 1% af lønbudgettet (66.000)

*Indtægt på 26.000 til kontordrift af A-kassemedarbejder*

I alt budget på 397.000 kr.



## 18+19

Løn til en formand & tre faglige sekretærer (2.810.000).

Løn til ansatte (3.848.000). Den ugentlige arbejdstid for 6 ansat er 37 timer og en på 15 timer . Lønningerne er ift. overenskomst aftalen fremskrevet med 0,75% i 1.kvartal og 0,71% i 4.kvt.

Løn i alt: 3.848.000kr.

Forsikring ift. sygdom (incl. rengørings ansættelse på 10 timer )1,5 % af den samlede lønudgift (110.000)

Seniorpulje 0,7% og kompetencepulje 0,8% (59.000)

AER (64.000)

Regulering af ferieforpligtigelse (34.000)

I alt budget på 6.925.000 kr.

---

## 20

### AFSKRIVNING:

Afsat 47.000 kr. svarende til en 1/5 af møbelindkøb i 2011, som afskrives over 5 år

---

## 21

Kredsens indtægt er beregnet på;

et gennemsnitligt omregnet betalende medlemstal på 4.156.

Org. tilskud pr. omregnende heltidsmedlem pr. måned i 2014 = 174,70 kr.

Indtægten fordeler sig således:

Organisatorisk tilskud	8.713.000
Grundtilskud	608.000
Akutfondstilskud	1.081.000
I alt i tilskud	10.402.000

Øvrige indtægter:

Renter 10.000 kr.

I alt indtægter på: 10.412.000 kr.



## Kredsens budgetterede lønninger for 2014

### Valgt kredsformand og faglige sekretærer

Kredsformanden		755.000
3 Faglige sekretærer á	685.000	2.055.000

---

**Løn til 4 frikøbte** **2.810.000**

---

### Ansatte

1 kontorleder		685.000
4 konsulenter gennemsnit á	615.000	2.460.000
1 fuldmægtig		493.000
1 ansat til kontor- & lokalehold		210.000

---

**Løn til 7 ansatte** **3.848.000**

---

Sygeforsikring		110.000
Senior- og kompetencepulje		59.000
AER		64.000

**Budget i alt** **6.891.000**

Alle lønbudgetter indeholder udover lønnen, arbejdsgiverbidrag (ATP), pension, feriegodtgørelse, barselsfond, HK-uddannelsesfond og Alka gruppelev.

Valgtes løn fastsættes på kongressen og følger forstandernes niveau i SL

HK-assistenten lønnes indenfor skalatrinsforløb 22,24,28 og 31

Fuldmægtige lønnes indenfor skalatrinsforløb 28,30,32,34 og 35

Konsulenter lønnes indenfor skalatrinsforløb 40, 42 og 44

Kontorlederen lønnes med et grundbeløb og funktionsløn efter nyt lønprincippet



Billedet er fra Møllegården i Brønderslev.

# VALG PÅ GENERALFORSAMLINGEN

På Socialpædagogerne Nordjyllands generalforsamling skal vi i år vælge kredsens ledelse for de næste to år. Det betyder, at vi skal vælge:

- Kredsformand
- Hovedbestyrelsesmedlemmer (HB)
- Faglige sekretærer
- Kredskasserer
- Øvrige bestyrelsesmedlemmer
- Kongresdelegerede og suppleanter
- Kritisk revisor og suppleant

## KOMPETENCER SOM GRUNDLAG VED POLITISKE VALG I KREDS NORDJYLLAND

I forbindelse med valg på Generalforsamlingen, er vi ofte blevet spurgt om hvilke kompetencer man skal have for at opstille til de forskellige poster.

Der er ikke nogen formelle krav, da det er et politisk valg, men vi er alle bevidste om at der kræves andet end politiske holdninger, for at kunne varetage et politisk hverv.

Derfor har Kredsbestyrelsen arbejdet med at beskrive hvilke kompetencer, vi finder er grundlæggende for at kunne varetage de forskellige hverv i organisationen. Kompetencerne som er nævnt er en blanding af personlige og faglige kompetencer, som altid kan vurderes afhængig af ens eget udgangspunkt, så det må ikke tages som en form for facitliste, for at stille op til et politisk valg.

Vi har opdelt det i forhold til de forskellige valgte poster, med undtagelse af revisorer. Det skal pointeres at alle de nævnte kompetencer skal ses som retningsvisende, man som kandidat og stemmeberettiget kan forholde sig til.

Vi håber det kan medvirke til at give alle et bedre grundlag for vurderingen af om man ønsker at opstille, samt give et bedre grundlag at stemme ud fra.

Med venlig hilsen  
Kredsbestyrelsen  
Socialpædagogerne Nordjylland

### KREDSFORMAND OG FAGLIGE SEKRETÆRER

Kredsformand og faglige sekretærer er ansvarlige for det daglige arbejde i kredsen, i forhold til politik og sagsbehandling, under de retningslinjer kredsbestyrelsen fastsætter.

For Kredsformand og faglige sekretærer, er der udarbejdet funktionsbeskrivelser, som sætter rammerne for det ansvar der følger



*Peter S. Kristensen, formand SL Nordjylland.*

med valget. Disse er tilgængelige på hjemmesiden, og tegner et billede af hvor hver enkelt har et særligt politisk ansvar, samt hvilke opgaver man skal løse i dagligdagen.

For kredsformanden er der udarbejdet ansvars- og funktionsbeskrivelse, som er gældende for alle formænd i Socialpædagogernes Landsforbund.

For at kunne varetage opgaverne, mener kredsbestyrelsen at man skal besidde en række kompetencer, som herunder nævnes i punktform.

### Personlige kompetencer:

- Relationelle kompetencer. Skal kunne etablere positive relationer, hvor der er rum til såvel enighed som uenighed.
- Fleksibel omkring planlægning af arbejde og fritid
- Interesseret og optaget af det socialpædagogiske arbejde, og de vilkår der regulerer arbejdsområdet.
- Ydmyghed i forhold til at man repræsenterer medlemmerne, og ikke egne interesser.



- Have visioner omkring udviklingen af det socialpædagogiske arbejdsområde
- Høj grad af personlig ansvarsfølelse overfor hvervet
- En vis grad af humor

#### **Faglige kompetencer:**

- Solide skriftlige og mundtlige kommunikative kompetencer
- Høj faglig viden på de ansvarsområder man har, hvilket samtidig fordrer evne til at tilegne sig viden, kunne analysere, og reflektere
- Være en god forhandler -planlægning - udførelse og efterbehandling.
- Teamspiller
- Politisk viden og indsigt på det socialpædagogiske arbejdsområde
- Ansvarsfuld, modig og ærlig

#### **Handlekompetencer:**

- Kunne sikre at medlemmerne er inddragede og aktive i processer som handler om deres forhold. Medlemmernes ejerskab til forhold i deres dagligdag er centralt
- Kunne handle selvstændigt, under aftalte spilleregler
- Planlægge processer
- Skal evne at tage styring i større forsamlinger
- Kunne agere i kaos og forandringer
- Kunne agere som ledelse for kredsens ansatte

#### **KREDSBESTYRELSEN**

Kredsbestyrelsen er øverste politiske myndighed mellem Generalforsamlingerne, og er dermed ansvarlige for kredsens daglige virke.

Det kræver indsigt, holdninger og visioner til det socialpædagogiske arbejdsområde, samtidig med at man er sig bevidst at man repræsenterer alle medlemmer uanset arbejdsområde, uddannelse eller arbejdsgiver.

*Man skal derfor gerne kunne udfylde følgende punkter.*

- Have visioner om det socialpædagogiske arbejdsområde. Ideer til udviklingsmuligheder indenfor uddannelse, faget og det organisationspolitiske
- Have bred teoretisk og praktisk indsigt i socialpædagogisk arbejde. Repræsentation i kredsbestyrelsen er ikke baseret på eget arbejdsområde, men hele det socialpædagogiske arbejdsområde.
- Følge hvad der sker politisk lokalt og centralt, i forhold til socialpolitik og arbejdsmarked især. Som en del af en politisk bestyrelse, er dette én forudsætning for at kunne varetage det politiske valg.
- I mange sammenhænge repræsenterer bestyrelsesmedlemmer Socialpædagogernes Landsforbund. Når man er repræsentant for organisationen, skal man handle i overensstemmelse med organisations politik.
- Organisatorisk og økonomisk indsigt, sådan at rammerne for kreds Nordjyllands daglige virke, er i overensstemmelse med vedtagne politikker.

- Prioritere kontinuerlig aktiv deltagelse i møderne. Prioritering omkring deltagelse i samarbejde med politisk valgte.
- Være forpligtiget til at forberede sig grundigt til kredsbestyrelsesmøderne og de aktuelle dagsordenspunkter, gerne suppleret med indhentning af supplerende viden.
- Teamspiller
- Tage selvstændigt ansvar for opgaver man får af kredsbestyrelsen

#### **HOVEDBESTYRELSESMEDELMER**

Valget til Hovedbestyrelsen foregår direkte på Generalforsamlingen, og er Generalforsamlingens repræsentanter. Det betyder at man alene står til ansvar overfor Generalforsamlingen.

Det kræver at man er i stand til selvstændigt at tage ansvar for det mandat man har fået, ved at involvere sig i arbejdet i Hovedbestyrelsen. For at kunne det, mener kredsbestyrelsen man skal opfylde forudsætningerne som følger.

- Have et bredt kendskab til organisationens virke
- Kunne tilegne sig viden på kort tid
- Bred viden om det socialpædagogiske arbejdsområde
- Bred viden om politikker især indenfor socialpolitik og arbejds markedspolitik
- Have gode mundtlige kommunikative evner
- Være tydelig omkring holdninger overfor kredsbestyrelsen
- Respekt overfor det forhold til at man repræsenterer en bred kreds af medlemmer

#### **KONGRESDELEGEREDE.**

Kongressen er Socialpædagogernes Landsforbunds øverste myndighed. Her fastlægges mål og rammer for det fagpolitiske arbejde i den kommende kongresperiode.

Kongressen er repræsentativt sammensat, via direkte valg på Generalforsamlingerne rundt om i kredsene, hvor de valgte bemyndiges til at træffe beslutninger på medlemmernes vegne.

*På den baggrund mener kredsbestyrelsen at man bør kunne opfylde følgende krav.*

- Have indsigt i teori og praksis som er koblet til det socialpædagogiske arbejdsområde.
- Indgå aktivt i forberedelserne til kongressen, ved at deltage i de lokale forberedelsesaktiviteter
- Sætte sig grundigt ind i organisations virksomhed, ved at gennemgå kongresmaterialet grundigt. Ved tvivl er man forpligtiget til at rette henvendelse til kredsen, for at få nødvendige svar.
- Udtrykke sine holdninger i kongresdelegationen, så kollegerne i delegationen kender ens standpunkter.
- Indgå aktivt i kongressens behandling af de enkelte punkter.

#### **BESTYRELSESMEDELEM SOCIALPÆDAGOGERNE NORDJYLLAND**

For at kunne varetage valget som bestyrelsesmedlem i kreds Nord-

jylland, er der en række betingelser som skal være opfyldt. Disse gælder både vilkår for deltagelse i aktiviteterne, samt i forhold til ens egen tilgang til varetagelse af hvervet.

Da kredsbestyrelsen er det øverste politiske organ mellem Generalforsamlingerne, er det vigtigt at ethvert bestyrelsesmedlem er aktiv og deltagende i behandling af emner. Som bestyrelsesmedlem er den væsentligste kvalifikation derfor, at man har politiske holdninger til arbejdsområdet.

I kredsbestyrelsen anerkender vi at der er forskellige forudsætninger for deltagelse, da nogle kan være helt nye, mens andre har deres daglige arbejde i organisationen. Derfor er det en forudsætning at møderne så vidt muligt tilrettelægges og planlægges således at alle får samme forudsætninger for aktiv deltagelse. Er dette ikke muligt, vil det være kredskontorets opgave at sikre gennemskuelighed omkring beslutninger der skal tages.

Hvis man som bestyrelsesmedlem er i tvivl om betydning af de materialer man modtager, står kredskontoret altid til rådighed for uddybning heraf.

Der afholdes ca. 10 heldagsmøder om året. Til disse er der frikøb, således at arbejdsgiveren får refusion for de arbejdstimer, man skulle have den pågældende

dag. Til hver enkelt møde er der forberedelse, og materiale skal så vidt muligt være modtaget 10 dage før mødet. Med så vidt muligt, skal forstås at der i en politisk organisation ofte kommer materialer og punkter ind efter fristen, men det skal være undtagelsen.

Ud over heldagsmøderne, kan der være deltagelse i forberedelsesmøder, deltagelse i arbejdsgrupper, konferencer o. lign. Vilkårene omkring disse aktiviteter aftales fra gang til gang.

Er du i tvivl om, hvad det vil indebære at være bestyrelsesmedlem i kreds Nordjylland, er du velkommen til at kontakte kredskontoret.



*Margrethe Stenild og Berit Hellesø fra Børnefamiliecenter Kløvergården i Hjørring.*

### **Indsig**

September 2013

[www.sl.dk/nordjylland](http://www.sl.dk/nordjylland)

### **Udgiver**

Socialpædagogerne Nordjylland

Skansevej 90 B

9400 Nørresundby

Tlf.: 72 48 61 00

### **Redaktion**

Peter Kristensen (ansv.), kredsformand

[Hosjournalisterne.dk](http://Hosjournalisterne.dk)

Redaktionsudvalget

[designoggrafik.dk](http://designoggrafik.dk)

Heidi Jacobsen

Idéer til bladet er velkomne!

Skriv til [malene@hosjournalisterne.dk](mailto:malene@hosjournalisterne.dk)

**SOCIALPÆDAGOGERNE**

NORDJYLLAND