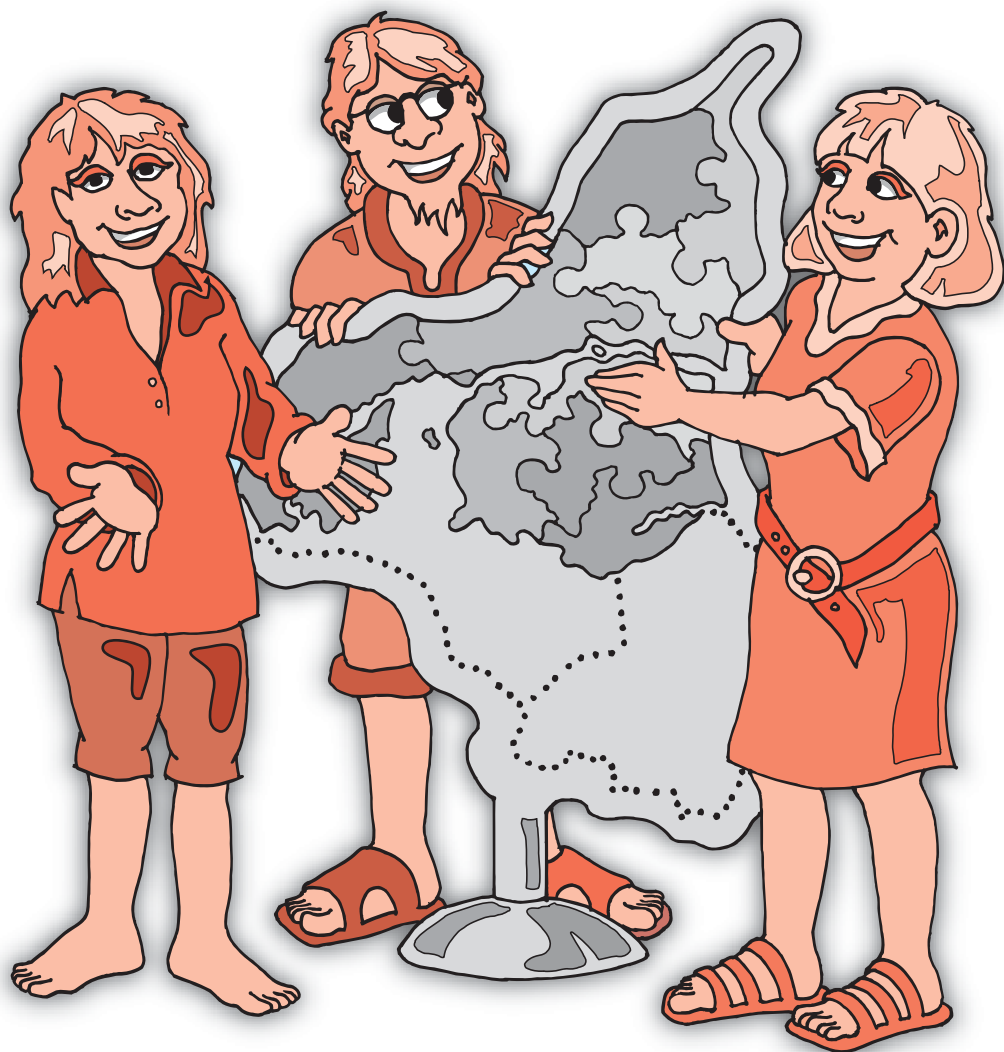


# Nordjylland

Nr. 3 7. årgang September 2006



## Generalforsamling 2006

# Indhold

<b>Generalforsamlingen</b> .....	<b>3</b>
<b>Beretning fra forberedelsesudvalget</b> .....	<b>4</b>
<b>Forslag til struktur for SL Nordjylland</b> .....	<b>8</b>
<b>Kandidater til tillidsposterne i SL Nordjylland</b> .....	<b>20</b>
<b>Budgetforslag 2007</b> .....	<b>21</b>
<b>Noter til budgetforslag 2007</b> .....	<b>22</b>
<b>Praktiske oplysninger</b> .....	<b>24</b>



## SL Nordjylland

### Udgives af

SL Nordjylland, Skansevej 90b, 9400 Nørresundby

### Redaktion

Amtskredsformand Peter Kristensen (ansv.)

Texthuset Aalborg

SL's redaktionsudvalg

**Oplag:** 4.700

### Grafisk Produktion

Solo Grafisk Produktion A/S, Nørresundby

**Forsidetegning:** Henrik Koldby

### Her henvender du dig:

Faglige spørgsmål rettes til din tillidsrepræsentant eller til SL på tlf. 98 12 98 99 eller fax 98 12 91 29

E-mail: nordjylland@sl.dk

Åbningstid:	Mandag	lukket
	Tirsdag	9.00-12.00 & 12.30-15.00
	Onsdag	9.00-12.00 & 12.30-15.00
	Torsdag	12.30-17.00
	Freitag	9.00-12.00 & 12.30-14.00

Spørgsmål vedrørende arbejdsløshed: tlf. 9930 7530.

Spørgsmål vedr. kontingenforhold, medlemskab, adresseændring, arbejdspladsskift m.v. sker til medlemsafd. på tlf. 33 96 28 00.

Husk at holde øje med hjemmesiden:

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

# Tidsplan Generalforsamlingen 2006

15.00 – 15.30	Indskrivning
15.30 – 15.45	Formalia, valg af dirigent, referent og stemmetællere
15.45 – 16.15	Beretning fra Forberedelsesudvalget
16.15 – 16.45	Indkomne forslag
16.45 – 17.00	Pause
17.00 – 18.30	Fremtidigt arbejde
18.30 – 19.20	Fastsættelse af bestyrelsens størrelse, antal frikøbte
	Valg - efter præsentation* af kandidater
	a) Amtskredsformand
	b) Hovedbestyrelsesmedlemmer
	c) Faglige sekretærer
	d) Amtskredskasserer
	e) Øvrige bestyrelsesmedlemmer og suppleanter for disse
	f) Kongresdelegerede og suppleanter for disse
	g) Kritisk revisor og suppleant for denne
19.20 – 19.30	Afslutning
19.30	Spisning

\* præsentation er  
max. 2 minutter  
pr. kandidat

# Beretning fra Forberedelsesudvalget

Dette er ikke en beretning i gængs forstand, da den primært handler om arbejdet med kommunalreformen og SL's interne struktur.

Der er lavet et særskilt materiale, som indeholder både beretning om arbejdet med SL's interne struktur og forslag til fremtidig organisering af SL Nordjylland. Derfor vil denne del af beretningen alene omhandle kommunalreformen.

Selv om meget har handlet om disse emner, så har der også været en dagligdag for SL Nordjylland. En dagligdag, hvor medlemssager, lokal løndannelse, samarbejde med andre organisationer, og interessevaretagelse for medlemmerne forsat har haft en høj prioritet. Derfor vil der på Generalforsamlingen i 2007 blive givet en ordinær beretning om disse emner, hvor den nye bestyrelse afrapporterer for perioden 2005 – 2007.

## Kommunalreformen

Da grundlaget for kommunalreformen blev vedtaget i Folketinget, virkede det som om, der var god tid til forberedelserne. Når man sammenholder det med alle de opgaver, der skal løses, har det imidlertid skabt en presset periode.

Først skulle man blive enige om den overordnede organisation i de nye kommuner. Så skulle man have ansat personer i de forskellige ledelsesniveauer. Det betyder, at det først er her i foråret 2006, at man reelt nærmer sig diskussionerne om strukturen på arbejdspladsniveau.

Det har været for sent, da medarbejderne allerede inden skal have information om deres fremtidige ansættelsessted. Følgen af dette tidspres har nogle steder været forvirring og usikkerhed, da organisationsplaner af og til ikke har været tilstrækkelig gennemarbejdede.

Det er ikke generelt, at man har sjustet lidt med forslag til organisationsplaner for arbejdspladserne. Men de steder, det forekommer, er det et utroligt dårligt signal om, hvordan den fremtidige ledelse vil håndtere deres opgave. Samtidig er det selvfølgelig ikke fremmede for det arbejde, medarbejderne skal udføre, når der hersker usikkerhed. Derfor er der ingen tvivl om, at der enkelte steder forestår et stort arbejde med at genetablere medarbejdernes tillid til deres arbejdsgivere.

Heldigvis har de fleste arbejdsgivere lavet et godt forarbejde. Et arbejde, som er grundigt og baseret på inddragelse og anerkendelse af, at det er nye organisationer, der skal etableres - og at medarbejderne er den væsentligste ressource for, at det skal lykkes. Her har man gjort et stort arbejde for at sikre information og åbenhed om processerne, hvilket har skabt det rigtige grundlag for fremtidigt samarbejde.

Men uanset hvordan processen har været, så kommer den 1. januar 2007 til alle kommuner/regionen, og der skal arbejdes under de nye rammer.

I en periode, hvor der sker så meget ude i kommunerne/regionen, har SL Nord-

jylland valgt at prioritere hovedindsatsområder efter, hvornår de væsentlige opgaver har været på dagsordenen. Uden at der har været en slavisk kronologisk rækkefølge har de i hovedtræk været:

Lov-arbejdet med kommunalreformen  
Midlertidige Tværgående HovedSam-  
arbejdsUdvalg (MTHSU)  
Forhandlingsudvalg  
Medlemsmøder  
Individuel interessevaretagelse

### Lov-arbejdet med kommunalreformen

Regeringen nedsatte en strukturkommission, som skulle komme med forslag til en ny kommunal struktur, og de kom også med et værk af sjældent voldsomt omfang. Efterfølgende er kommissionens arbejde stort set ikke blevet brugt til noget som helst. Dybest set var der tale om et arbejde, der blot skulle legalisere regeringens eget projekt.

Set i bakspejlet kom hele høringsfasen til at tegne samme billede. Alle forsøg på at påvirke regeringen prellede af som vand på en gås, og det blev reelt det oprindelige forslag, som blev vedtaget af regeringen sammen med deres støtteparti.

I SL Nordjylland gennemgik vi efterfølgende alle typer af institutioner sammen med SL centralt, så Socialministeriet kunne få det rette billede af, hvilke tilbud der var i både amt og kommuner. På den måde kunne man dog trods alt få en korrekt opdeling af skal- og kan-opgaver i lovgivningen. Vi må erkende, at heller ikke det arbejde fik den store betydning, når vi ser på fordelingen af opgaver. Langt de fleste opgaver skal fremover varetages af kommunerne. Det er helt i orden, fordi det er baseret på lokale aftaler, men i forhold til lovgivningen var al tale og alle indvendinger for døve øre.

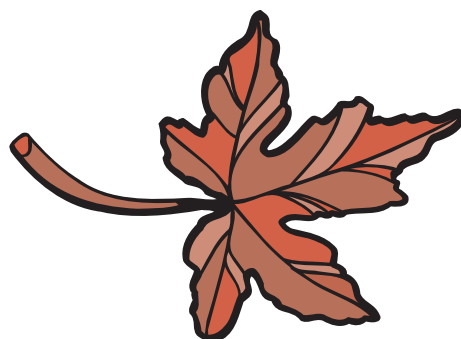
Selv om vi må erkende, at indsatsen ikke har stået mål med udbyttet i forhold til lovgivningsarbejdet, så er arbejdet ikke spildt. Der er blevet synliggjort en række problemstillinger, som der lokalt skal tages hensyn til. Eksempelvis har mange politikere og embedsfolk fået øjnene op for, at der er mange grader af de forskellige handicap. En viden, de ikke nødvendigvis havde på forhånd.

### MTHSU

MTHSU er et ikke særlig mundret navn - men ikke desto mindre er det væsentligt for at sikre medindflydelse på, hvordan de nye arbejdsgivere etablerer de nye kommuner/regionen.

SL Nordjylland har bestræbt sig på at få repræsentanter for SL'erne ind de væsentlige steder. Nogle steder har det været nemt, mens vi som faggruppe andre steder har været for små til at sikre repræsentationen. Men efterfølgende er der - som følge af at mange amtskommunale opgaver overgår til kommunerne - kommet repræsentanter ind i MTHSU'erne på pladser, der skal sikre, at de amtskommunale medarbejdere også inddrages i arbejdet.

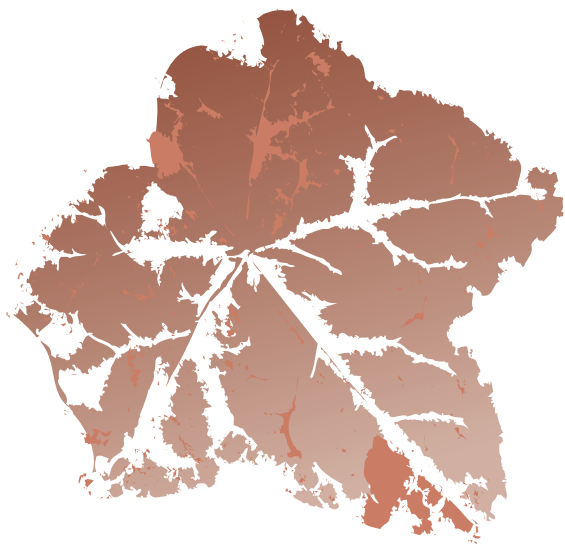
Repræsentanterne, som har deltaget i MTHSU arbejdet, har haft en stor og omfangsrig opgave på deres skuldre. Ikke nok med at de skulle sikre indflydelse; de har også skullet sikre information til medarbejderne. Heldigvis har man de fleste



steder informeret direkte, på den måde at alle har kunnet se referater fra møderne på de nye kommuners og regionens hjemmesider.

Erfaringerne viser dog, at informationsniveauet mange steder kunne forbedres væsentligt. Medarbejderne ude på arbejdspladserne oplever stadig mangelfuld information om de forhold, der vedrører dem. Derfor skal arbejdsgiverne fastholdes på deres pligt til at sikre, at informationerne kommer ud til de yderste led af organisationen.

Vi har set, at arbejdet i MTHSU'erne har været vigtigt, da mange ændringer er lavet til forslag/udspil fra arbejdsgiverne, mens andre er blevet rettet til og kvalificeret, efter behandlingen i MTHSU. Så vi vurderer, at prioriteringen af dette område har haft den ønskede effekt.



De politisk valgte på kreds-kontoret har haft jævnlig kontakt med SLC's repræsentanter, ligesom der har været møder for dem i SL centralt. Om de så har fået den fornødne opbakning, vil vi evaluere, når arbejdet i MTHSU'erne er færdigt. Det er afgørende, at vi som organisation giver de medlemmer, der repræsenterer SL's medlemmer i samarbejdsorganerne, solid opbakning - også fremover.

### **Forhandlingsudvalg**

I forbindelse med at der etableres nye arbejdsgiverparter, er det også nødvendigt med nye aftaler om medarbejderindflydelse - enten i form af aftaler om Samarbejdsudvalg (SU) eller Medindflydelsesudvalg (MED).

Til at forestå dette arbejde skal der i hver enkelt kommune/regionen nedsættes et Forhandlingsudvalg, som skal indgå en central aftale om, hvordan medarbejderne sikres indflydelse og medbestemmelse.

SL Nordjylland har prioriteret deltagelsen i dette arbejde meget højt ud fra to betragtninger. Den ene er selvfølgelig, at der skal laves gode aftaler om inddragelse og indflydelse på beslutninger, der vedrører medlemmernes arbejde.

Den anden - og lige så væsentlige - er, at vi medlemsmæssigt bliver meget større i hver enkelt kommune. Derfor vil vi komme til at arbejde mere, end vi hidtil har gjort i kommunerne. Ud fra den betragtning at personligt kendskab og personlige relationer til arbejdsgiverne ofte skaber bedre resultater for medlemmerne, bruger vi også Forhandlingsudvalgene meget bevidst til at skabe disse kontakter.

Vi har fået plads i alle de kommunale og det regionale Forhandlingsudvalg, og har besat pladserne med de fire politisk valgte på Kreds-kontoret. Endnu er arbejdet på

begyndelsestrinet de fleste steder, men vi arbejder på at opfylde begge mål via arbejdet, som skal være afsluttet senest 31. december 2006.

### **Medlemsmøder**

I foråret 2006 er der afholdt medlemsmøder i alle kommuner/regionen, som skal være i det nye SL Nordjylland. Baggrunden for disse møder har været et ønske om, at SL's medlemmer skulle møde repræsentanter for den nye arbejdsgiver, høre om, hvor de var i processen samt få information om egne løn- og ansættelsesbetingelser ved overgangen til en ny arbejdsgiver.

Medlemsmøderne har været rigtig godt besøgt alle steder, hvilket vi selvfølgelig er glade for, da der er givet væsentlig information på møderne.

Fra arbejdsgiverside har det været meget forskelligt, hvem der er mødt op. Det har betydet, at kendskabet til SL'ernes arbejdsområde specifikt har været forskelligt - med de gradforskelle i relevansen, som det har betydet. Men generelt har arbejdsgiverne kunnet give en god information om, hvor kommunen/regionen var i processen, samt om hvordan de tænker personalepolitik.

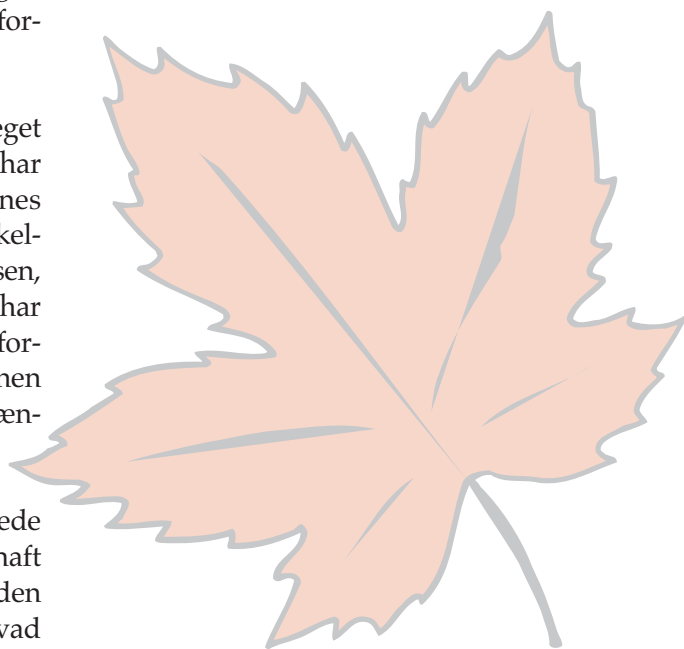
Arbejdsgiverne har også udtrykt glæde ved arrangementerne, da de også har haft behov for at møde medarbejderne i den nye kommune/regionen, og høre hvad der rører sig.

### **Individuel interessevaretagelse**

Når alle får besked om deres fremtidige funktion og ansættelsessted inden sommeren 2006, vil der være individuelle interesser for medlemmerne, som skal varetages. Især for lederne kan der være ændringer i deres job, som der skal forhandles om. Men også for andre med-

lemsgrupper kan der være ændringer, selv om det sandsynligvis bliver få.

Et andet område af den individuelle interessevaretagelse, som vil komme til at betyde meget arbejde for både TR'erne samt Kredskontoret, er harmoniseringen af aftalerne om lokal løndannelse. Der er opsagte forhåndsaftaler, der skal genforhandles, ligesom der kan forekomme ændrede funktioner og dermed genforhandling af funktionsløn.



# Forslag til struktur for SL Nordjylland

## Indledende bemærkninger

Dette forslag til struktur for SL Nordjylland er udarbejdet af Forberedelsesudvalget til den nye Kreds. Forberedelsesudvalget består af de nuværende formænd for SL Nordjylland, SL Århus og SL Viborg.

Da det fremtidige SL Nordjylland hovedsageligt består af medlemmer fra det nuværende SL Nordjylland, har Forberedelsesudvalget i praksis primært ladet det være en opgave for Amtskrebsbestyrelsen her at udarbejde forslaget til en ny struktur.

Målene for den nye kreds tager udgangspunkt i SL Nordjyllands Værdigrundlag samt SL's vedtægter. Forslag til antal frikøbte og ansatte har også sit udgangspunkt i nuværende SL Nordjylland.

Men da der er tale om etableringen af en ny kreds med en større medlemskreds, er

det nødvendigt, at der også tænkes i nye baner for at leve op til de foreslåede mål. I det nuværende SL Nordjylland ændrede vi på den interne struktur allerede pr. 1. januar 2006. Det gjorde vi dels ud fra, at meget tydede på, at kredsen skulle dække et større geografisk område - og dels ud fra det faktum, at der ville blive nye arbejdsgiverparter, uanset hvor medlemmerne var ansat. En struktur, som aktuelt gør det nemmere at agere i disse forandringsstider, hvor vi skal etablere relationer til en række nye arbejdsgivere og senere til en større medlemsgruppe.

Forslaget, du sidder med nu, vil derfor kort beskrive fremtidige mål for SL Nordjylland. Desuden vil forslag om antal frikøbte og ansatte samt deres opgaver være forholdsvis kort beskrevet. Det er ikke fordi, alt skal være ved det kendte, men ud fra en prioritering af, at de øgede økonomiske midler det ny SL Nordjylland får tilført sammenlignet med det nuværende SL Nordjylland, primært skal anvendes på følgende tre områder:

- Prioritering af frikøb af Tillidsrepræsentanterne (TR)
- Opprioritering af arbejds-miljøarbejdet og større synlighed i lokalområderne og på
- Arbejdspladserne.

Disse områder vil derfor blive beskrevet mere detaljeret med forslag til, hvordan SL Nordjylland kan organisere dette arbejde.

Når vi som nu stiller forslag, om hvordan vi sammen skaber den mest dynamiske og





handlekraftige organisation, skal det gerne skabe debat frem til - og på - Generalforsamlingen. Formålet er, at vi i fællesskab får det SL Nordjylland, vi gerne vil have.

Selv om forslaget om en ny struktur i SL Nordjylland er et sammenhængende forslag, vil de enkelte punkter blive behandlet som særskilte forslag på Generalforsamlingen - og ikke som en samlet pakkeløsning. Det sker for at sikre, at kreds-kontoret kan fungere, selv om ikke alle elementer i forslaget bliver vedtaget. Efterfølgende må den valgte bestyrelse så indbygge de nødvendige konsekvensrettelser i øvrige forslag, som må fremlægges på efterfølgende Generalforsamling, eller der må tages stilling til en ekstraordinær Generalforsamling. Frem til da vil den struktur, som fungerer i det nuværende SL Nordjylland, gælde for området.

Vel vidende at det er en større mundfuld, du skal i gang med, håber vi, du vil tage dig tid til at arbejde dig grundigt igennem forslagene. Vi har forsøgt at gøre det så kort som muligt, men det er jo hele organisationen SL Nordjylland, der skal etableres.

Med det ønsker vi dig god læselyst, debat med dine kolleger - og ikke mindst ser vi frem til en god debat på den stiftende Generalforsamling, hvor det nye SL Nordjylland skal etableres.

### Forslag 1:

#### **Mål for SL Nordjylland**

SL Nordjylland skal være en moderne organisation, hvis mål er at være serviceorganisation for medlemmerne, samt at udbrede kendskab til, anerkendelse af og forståelse for socialpædagogisk arbejde.

Det indebærer at:

- Medlemmerne skal sikres en objektiv og grundig sagsbehandling
- Overenskomster og aftaler skal være tilpasset arbejdspladsernes og medlemmernes behov
- Medlemmerne har medindflydelse på deres arbejdsliv
- Der skal på arbejdspladserne skabes et sundt arbejdsmiljø, hvor man kan have et helt arbejdsliv
- Medlemmerne skal sikres uddannelse og kompetenceudvikling
- SL Nordjylland har klare holdninger til socialpolitikken på det socialpædagogiske arbejdsområde
- SL Nordjylland er synlig på arbejdspladserne
- Den politiske ledelse er politikskabende

Ovennævnte mål er ikke i prioriteret rækkefølge, da SL Nordjylland hele tiden skal have de enkelte mål i fokus gennem det daglige arbejde - uanset om de udøves af politisk valgte, ansatte, valgte tillidsfolk, eller af det enkelte medlem.

Den foreslåede organisationsstruktur skal vurderes i forhold til disse mål, så det sikres, at både menneskelige og økonomiske ressourcer anvendes på den bedst mulige måde.

### Forslag 2:

#### **Den politiske ledelse**

#### **Generalforsamling og bestyrelse**

SL Nordjyllands politiske organer arbejder under beslutninger, som træffes af Kongressen samt Hovedbestyrelsen, samt under de til enhver tid gældende vedtægter for SL.

Generalforsamlingen er den øverste myn-

dighed i SL Nordjylland. Her besluttes indsatsområder samt anvendelsen af kredsens midler.

Generalforsamlingen vælger en bestyrelse bestående af 15 medlemmer, inklusiv kredsformand, faglige sekretærer, kasserer samt hovedbestyrelsesmedlemmer, jævnfør vedtægterne.

Der skal sigtes efter, at medlemmerne af bestyrelsen dækker de forskellige arbejdsområder, medlemsgrupper og geografiske områder af SL Nordjylland.

Bestyrelsen er den overordnede politiske ledelse af SL Nordjylland, som skal sikre, at SL Nordjyllands mål og Generalforsamlingsbeslutninger føres ud i livet. Bestyrelsen afholder 10 møder årligt. Bestyrelsen aftaler selv sin Forretningsorden.

### **Daglig ledelse af SL Nordjyllands kredskontor**

Til den daglige politiske ledelse af SL Nordjylland vælger Generalforsamlingen én kredsformand og tre faglige sekretærer.

Kredsformanden er i det daglige overordnet ansvarlig for, at beslutninger truffet af Generalforsamlingen og Bestyrelsen føres ud i livet. Kredsformanden er øverste myndighed for kredskontorets daglige drift, og skal sikre, at al virksomhed på Kredskontoret sker under respekt for SL Nordjyllands mål.

Da der er fire politisk valgt frikøbte i organisationen, som har mandat fra Generalforsamlingen, oprettes der et Daglig Ledelse (DL), som behandler væsentlige spørgsmål vedrørende intern drift af kredskontoret. Den ansatte kontorleder deltager i DL møderne for at sikre sammenhæng til ansatte på kredskontoret. Mellem Kredsformanden og de faglige

sekretærer kan de politiske ansvarsområder eksempelvis fordeles på følgende måder:

Kredsformanden:

- Personale jævnfør organisationscirkulæret
- Organisatorisk ansvarlig
- Socialpolitisk ansvarlig
- Public Relations
- A-kassen

Faglig sekretær:

- Uddannelsesområdet
- Arbejds miljøområdet
- Personalepolitik

Faglig sekretær:

- Overenskomster og aftaler på det offentlige område
- Det private arbejdsmarked
- Pædagogernes Forhandlings Fællesskab (PFF)

Faglig sekretær:

- TR-området
- Lokal løndannelse
- LO
- MED/SU aftaler

Amtskredsformanden og de faglige sekretærer har selvstændig og endelig kompetence til at træffe afgørelser inden for de politiske ansvarsområder, de dækker - naturligvis under hensyn til de rammer og retningslinier, der udstikkes af Generalforsamling og Bestyrelsen. Opstår der efterfølgende tvivl om afgørelserne, drøftes de på fastlagte møder for DL eller i Bestyrelsen.

## Forslag 3:

### **Organisering af kredskontorets arbejde**

#### **Ansatte**

Til at varetage serviceringen af medlemmerne og organisationen er der i det nuværende SL Nordjylland fastansat følgende medarbejdere:

En kontorleder

Tre konsulenter

En kontorassistent på 30 timer, og en

kontorassistent på 25 timer

To A-kasse sagsbehandlere

Ud over disse er der ansat en konsulent midlertidigt til henholdsvis sygdomssager og til vejledning af ledige og rådighedssamtaler med ledige.

Bemandingen til den nye kreds SL Nordjylland foreslås at være på samme niveau. Dog sådan, at den midlertidige konsulent bliver fastansat med samme funktioner som hidtil - med forbehold for ændringer i A-kassen. Med hensyn til A-kassen kan der nemlig være en vis usikkerhed, da ledighedstallet endnu ikke er kendt i SL Nordjylland fremover.

Kredsformanden er ansvarlig for at udarbejde funktionsbeskrivelser for de ansatte i samarbejde med DL og de ansatte.

Generelt er den daglige drift af kontoret samt tilrettelæggelsen af det daglige arbejde ikke et politisk anliggende. Men da organiseringen af sagsbehandlingen hænger sammen med det senere forslag til TR struktur, vil baggrunden og struktur for sagsbehandlende teams kort blive beskrevet.

#### **Sagsbehandlende teams**

Der er tre sagsbehandlende teams i SL Nordjylland, hvert bestående af en faglig

sekretær og en konsulent. Denne sammensætning er lavet, for at hvert team kan dække de geografiske områder i forhold til det daglige politiske arbejde samt behandling af medlemssager. Hvert team dækker et antal arbejdsgivere, som aktuelt er sammensat på følgende måde:

- Region Nordjylland
- Hjørring kommune
- Jammerbugt kommune
- Rebild kommune
- Vesthimmerland kommune

- Aalborg kommunes socialforvaltning
- Brønderslev - Dronninglund kommune
- Mariager Fjord kommune
- Læsø kommune
- Morsø kommune

- Aalborg kommunes ældre - handicapforvaltning
- Frederikshavn kommune
- Thisted kommune

De tre teams varetager alle sagsbehandlende opgaver, dog undtaget arbejdsskadesager, sygdomssager vedrørende ledige medlemmer, konkurssager, indplacering efter PFF overenskomsten samt ledersager. Disse er placeret ved følgende:

- Arbejdsskadesager centralt i SL - for at sikre en ensartet sagsbehandling på dette meget komplicerede område
- Sygdomssager vedrørende ledige medlemmer selvstændigt hos den konsulent, som ikke er med i et team, og som har uddannelse som Socialrådgiver
- Konkurssager hos konsulent i SL Nordjylland, som har juridisk uddannelse
- PFF overenskomsten varetages i samarbejde mellem BUPL Nordjylland og SL Nordjylland
- Ledersager er Kredsformandens ansvar. Forbehandling af sager kan varetages af det team, som dækker gældende område

De enkelte team tilrettelægger selv samarbejdet samt opgavefordeling indbyrdes. Dog vil det være naturligt, at konsulenten er den person, som er ansvarlig sagsbehandler på opgaverne. Dette for at sikre medlemmerne en større tilgang til ansvarlig sagsbehandler i deres sag.

Hensigten med teamdannelsen er at sikre overblik over hvert enkelt område, at etablere personlige kontakter til de i SL valgte tillidsfolk og samarbejdsparter i området samt ikke mindst i forhold til arbejdsgiverne. Erfaringerne viser, at jo bedre relationer der er mellem parterne, jo mere smidig kan politisk arbejde samt sagsbehandlingen af medlemssager foregå. Ofte også med mere tilfredsstillende resultater.

Med teamdannelsen er tilgangen til SL også lettere for SL's medlemmer, da det primært vil være de to personer, der dækker medlemmets arbejdsgiver, medlemmets kontakt omkring sager vil gå til. Almindelige faglige henvendelser fra medlemmer sker til kreds-kontoret, så opdelingen i teams fungerer alene i forhold til konkret politisk og sagsbehandlende arbejde i de geografiske områder.

#### **Forslag 4:**

### **TR struktur i SL Nordjylland**

#### **Struktur**

Med politiske mål - som i mange tilfælde handler om forhold, der direkte vedrører arbejdspladsernes og dermed medlemmernes dagligdag - er det en forudsætning, at TR strukturen tilgodeser dette. Skal SL Nordjylland, som fremover bliver faglig organisation for cirka 4.200 medlemmer i Nordjylland, være synlig på arbejdspladserne, og dermed også hos de

ansvarlige arbejdsgivere, skal vi have TR i et stærkere fokus end i dag.

Skal TR være det lokale omdrejningspunkt for SL Nordjylland kræver det, at de får mere kompetence, samt at vi etablerer en struktur, som matcher ledelsesstrukturen. Mere kompetence til den enkelte TR i forhold til at løse medlems-sager lokalt kræver mere uddannelse samt guidning fra Kredskontoret. Det er en forudsætning for at kunne løse opgaverne med en høj grad af professionalitet.

For at kunne leve op til de politiske mål foreslås det, at SL Nordjylland arbejder med to niveauer for TR. Et niveau er TR på den enkelte arbejdsplads, som efterfølgende benævnes lokal TR. Og et andet niveau, en fælles TR, som dækker hele kommunen/regionen, herefter benævnt FTR.

I praksis vil det betyde, at der i hver organisatorisk enhed, under en forstander/leder med økonomisk og personale-mæssigt ansvar, er én lokal TR. I hver enkelt kommune/regionen vælges der en FTR mellem disse. FTR'en repræsenterer alle SL medlemmerne overfor arbejdsgiveren i forhold til aftaler, der skal indgås om kompetenceforhold mellem SL Nordjylland, lokale TR og FTR.

Da der er store lokale forskelle på, hvordan man har organiseret det socialpædagogiske arbejdsområde rundt i kommunerne og i regionen, er forslaget til TR struktur baseret på en overordnet model. Når der i den enkelte kommune/region skal aftales en endelig TR struktur, baseres denne på både den overordnede model og på de lokale forhold. På den måde sikres det, at TR strukturen matcher ledelsen med hensyn til struktur og kompetence.

## **Kompetenceforhold og opgaver for lokal TR, og FTR**

De kompetenceforhold, som beskrives i det følgende, skal danne udgangspunkt for en konkret aftale om kompetenceforholdene mellem lokale TR'ere og FTR. Denne aftale skal tage hensyn til lokale forhold og aftales mellem kreds-kontoret og TR'erne i området.

I det daglige konkrete arbejde er det vigtigt, at der mellem de lokale TR'ere og FTR kan aftales, at opgaver varetages af en anden end aftalt, hvis der kan sås tvivl om, hvorvidt man kan løse opgaven ud fra et objektive grundlag. Typisk vil denne situation opstå, hvis man selv helt eller delvis er en del af problemstillingen.

Ligeledes kan sager overdrages til Kreds-kontoret, hvis det skønnes mest formåls-tjenstligt, eller hvis såvel de lokale TR'ere som FTR må erklære sig inhabile.

I tilfælde, hvor medlemmet efter dialog med lokal TR/FTR erklærer, at man ikke ønsker disse som part i sagen, overdrager FTR sagen til kreds-kontoret.

### **Lokale TR's kompetencer:**

#### **- Lokale aftaler om arbejdstid jævnfør arbejdstidsaftalen**

*Aftaler om hviletid og fridøgn*

#### **- Fagets udvikling på arbejdspladsen**

*Deltage og præge debatten på arbejdspladsen omkring den pædagogiske praksis, samt hvordan servicelovens bestemmelser implementeres i det daglige arbejde*

#### **- Feriekoloniaftaler**

*Indgåelse af aftaler om den tid, medarbejderne får for deltagelse i feriekoloni*

#### **- Samarbejde på arbejdsmiljøområdet**

*I samarbejde med Sikkerhedsrepræsentanten sikre, at der er et sundt arbejdsmiljø på arbejdspladsen, både fysisk og psykisk*

#### **- Implementering og udarbejdelse af personalepolitikker**

*Sikre at man på arbejdspladsen lever op til de personalepolitikker, der udformes af det centrale SU eller MED organ. Arbejde for at der er udformet personalepolitikker på væsentlige områder, hvor der ikke er udformet centrale politikker*

#### **- Indstilling af medarbejdere til lokal løndannelse**

*Indhente forslag fra SL medlemmer til funktioner, kvalifikationer eller resultatlønsaftaler, der bør honoreres. Og lave forhandlingsoplæg ud fra disse sammen med FTR. Endelig kompetence til at forhandle forslag aftales konkret med Kreds-kontor og FTR.*

#### **- Ansættelser**

*Være TR for den, som er til samtale og sikre, at løn- og ansættelsesforhold oplyses til vedkommende. Sikre at medarbejdernes ønsker om kompetencer til ny medarbejder danner grundlag for ansættelser*

#### **- Repræsentation i samarbejdsudvalg på arbejdspladsen**

#### **- Arbejdsplanlægning og tilrettelæggelse af arbejdstid**

*Sikre at de gældende aftaler vedrørende planlægning og tilrettelæggelse af arbejdstiden overholdes, samt at det sker i overensstemmelse med lokale personalepolitikker*

#### **- Retningslinier og procedurer i øvrigt gældende for den enkelte arbejdsplads**

*Alle øvrige generelle forhold som konkret vedrører den enkelte arbejdsplads, og som ikke er af generel karakter i forhold til arbejdsgiveren*

## **FTR's kompetencer:**

### **- Dispensation for uddannelseskraevne**

*At give eller meddele afslag på dispensationsansøgninger ud fra det politik papir, som SL Nordjylland har vedtaget*

### **- Decentral arbejdstidsaftale**

*Ud fra drøftelser på den enkelte arbejdsplads om behov og ønske for en decentral arbejdstidsaftale indgår FTR i forhandling med arbejdsgiveren med henblik på indgåelse af decentral arbejdstidsaftale*

### **- Ansættelser**

*Ved ansættelse af ledere, hvor kommunen/regionen centralt forestår ansættelsen, indgår FTR som organisationsrepræsentant*

### **- Ansættelse på særlige vilkår**

*Aftale løn- og ansættelsesvilkår for personer, der ansættes i fleksjob eller andre beskyttede stillinger*

### **- KTO's rammeaftaler**

*Arbejde med de rammeaftaler, der har betydning for dagligdagen, i forhold til SU/MED organerne. Af væsentlige aftaler kan nævnes: Ferieaftale, aftale om ansættelsesbeviser/-breve, aftale om tidsbegrænset ansættelse, rammeaftale for seniorpolitik, rammeaftale om deltidsansættelse, aftale om befordringsgodtgørelse, aftale om åremålsansættelse, aftale om beskæftigelsesanciennitet, aftale om fravær af familiemæssige årsager samt aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.*

### **- Lokale TR's vilkår, tid og løn**

*I tilfælde, hvor der ikke opnås enighed på den enkelte arbejdsplads omkring vilkår, tid og løn til den lokale TR, varetager FTR de videre forhandlinger. Ligeledes i forhold til vedtagne retningslinier i centrale samarbejdsorganer*

### **- Aftaler om resultatlø**

*Øverste SU/MED organ lægger rammerne for resultatlø, og i henhold til aftale skal disse*

*ikke nødvendigvis finansieres af midlerne til lokal løndannelse*

### **- Lokal løndannelse**

*Aftales i forhold til gældende kompetenceforhold hos arbejdsgiveren, Se endvidere under samme punkt hos lokale TR's kompetencer. FTR er, i samarbejde med Kredskontoret, ansvarlig for, at der udarbejdes procedureaftaler i den pædagogiske branche*

### **- Aftaler om tjenestefrihed med/uden løn**

*For det enkelte medlem er aftaler om tjenestefrihed, med eller uden løn - ud fra egne behov og ønsker, og ikke ud fra, hvad der tjener arbejdspladsen bedst - bedst varetaget af FTR*

### **- Aftaler om fratrædelsesgodtgørelser**

*Et forhold, som ikke er direkte arbejdspladsrelateret, og derfor naturligt hørende hjemme hos FTR*

### **- SU/MED personalepolitiske aftaler**

*Sikre at centralt aftalte personalepolitiske aftale bliver anvendt på arbejdspladserne i samarbejde med lokal TR*

### **- Oprettelse af faglig klub, netværk eller lignende**

*Som minimum skal der laves et lokalt samarbejdsforum/netværk mellem FTR og lokal TR'ere, hvor alle væsentlige emner af relevans for TR arbejdet debatteres. Endvidere skal der gerne oprettes faglige klubber eller lignende, hvor både fagpolitiske som pædagogfaglige emner kan diskuteres*

### **- Bisidderolle**

*Medarbejderne kan som udgangspunkt altid selv vælge, hvem de vil have som bisidder, men det anbefales, at man anvender FTR. Specielt da der ofte kan opstå faglige sager efterfølgende, når der har været afholdt samtaler med ret til bisidder*

### **Uddannelse til opgaven**

*Lokal TR følger den almene uddannelse*

for TR, som bliver udbudt på landsplan. FTR deltager også i den almene uddannelse for TR - men skal samtidig have mulighed for individuel uddannelse efter ønske og behov. Det kan være uddannelse med fagpolitisk indhold, pædagogfagligt indhold eller med personlige udvikling for øje. Dette aftales med Kredskontorets ansvarlige for TR området.

Begge grupper deltager i TR møder indkaldt af SL Nordjylland.

Hovedreglen er, at det i dagligdagen er FTR, der vejleder og rådgiver de lokale TR'ere, mens Kredskontoret vejleder og rådgiver FTR.

Der oprettes i hver kommune/regionen et TR netværk. FTR og lokal TR'ere aftaler selv mødefrekvens og indhold i møderne, men FTR er ansvarlig for indkaldelse samt udsendelse af dagsorden, eventuelt med bistand fra Kredskontoret.

Kredskontoret aftaler ligeledes fællesmøder med FTR'erne.

SL's Hovedbestyrelse har vedtaget servicedeclarationer for TR'erne, og disse skal gennemarbejdes i SL Nordjylland i løbet af efteråret 2006, så de kan træde i kraft pr. 1. januar 2007. Servicedeclarationerne indeholder en række aspekter, som også relaterer sig til, at hver enkelt TR hele tiden er ajourført med viden, samt at der løbende vurderes på individuelle behov for uddannelse og sparring.

### Vilkår for lokal TR og FTR

Vilkårene for lokal TR aftales på den enkelte arbejdsplads ud fra "Aftale om tilidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg". Hvis der ikke opnås enighed på arbejdspladsen, inddrages FTR i de videre forhandlinger.

Aftaler om vilkår for FTR laves mellem Kredskontoret og arbejdsgiveren. Som minimum skal FTR sikres at:

- Der er det nødvendige frikøb til opgaven
- Der er en arbejdsplads, hvor hvervet kan udføres fra. Den bør typisk være placeret centralt i kommunen/regionen
- Der stilles de nødvendige arbejdsredskaber til rådighed, gerne i form af bærbar pc og mobiltelefon, så den største grad af fleksibilitet opnås
- Der skabes mulighed for at etablere faste ugentlige træffetider, hvor lokale TR samt medlemmerne i området kan træffe FTR. Dette fordrer, at arbejdspladsen respekterer dette i den daglige arbejdstidsplanlægning
- Vedkommende har direkte adgang til de politisk valgte og ansatte på kredskontoret (E-mails, direkte telefonnumre)
- Der er mulighed for at bruge enkelte dage på kredskontoret, hvor der skal være adgang til en arbejdsplads
- At kredskontoret efter aftale stiller sekretariatsbistand til rådighed for FTR. Dette aftales med kontorlederen på kredskontoret
- Øvrige forhold jævnfør "Aftale om tilidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg"

Der skal være løbende orientering og dialog mellem FTR og det team på Kredskontoret, som dækker vedkommendes område. Det skal der, fordi de i fællesskab er



ansvarlige for, at al medlemservice foregår ud fra objektive kriterier samt for en grundig sagsbehandling i området.

FTR og teamet aftaler selv indbyrdes arbejdsform.

### **Forslag 5:**

#### **Arbejds miljørepræsentanterne - en del af det faglige arbejde**

Med et arbejdsområde, som dokumenteret er et af de mest fysisk og psykisk belastede, er det nødvendigt, at Arbejds miljørepræsentanterne (AMR) bliver mere integreret i det fagpolitiske arbejde i SL Nordjylland.

Da AMR har et andet valggrundlag end TR'erne, og der er en større forpligtigelse fra arbejdsgiverside overfor disse, blandet andet med hensyn til tid til arbejdet og uddannelse. Herefter er opgaven for SL Nordjylland at integrere dem i det daglige arbejde. Et arbejde, der skal sikre samspillet mellem AMR, TR/FTR og ledelserne på arbejdspladserne, hvilket er essentielt for at skabe gode og sunde arbejdspladser.

SL Nordjylland skal derfor arbejde på at skabe AMR netværk i de enkelte kommuner/regionen, hvor vilkår, uddannelse og arbejdsmiljømæssige emner kan drøftes. AMR netværkene skal også have et tæt dialog med FTR i kommunen/regionen, lige som den enkelte AMR på arbejdspladsen skal være i tæt dialog med lokal TR'eren.

For at sikre dette skal der mellem AMR og TR på de forskellige niveauer indgås aftaler om samarbejde.

For at sikre en generel debat om arbejdsmiljømæssige emner i SL Nordjylland



afholdes der to årlige møde for AMR'erne, hvor der skal være plads til såvel uddannelsesmæssige tiltag relateret til det socialpædagogiske arbejdsområde som erfaringsudveksling.

### **Forslag 6:**

#### **SL lokalområderne og på arbejdspladsen**

Tidligere var overenskomster og aftaler mest noget, der blev aftalt ved forhandlingsbordene i København. Den virkelighed har ændret sig meget i de seneste overenskomstperioder. Nu er det rammer, der aftales - eller aftaler, der kan udbygges lokalt efter ønske og behov. De lokalt base-rede aftaler er ikke kun mellem SL's kreds-kontor og arbejdsgiveren; nej, det er i mange tilfælde helt ude på den enkelte arbejdsplads, aftalerne skal laves.

Hensigten med forslaget om strukturen på TR området er at få mere kompetence lagt ud i lokalområderne. Men også at sikre at det sker på to forskellige niveauer, så de, der skal udføre arbejdet har uddannelsen og de kompetencer, der kan sikre med-



lemmerne en professionel service. Med lokalområder mener SL Nordjylland alle dele af Nordjylland. Hver enkelt kommune/regionen skal i denne sammenhæng være at betragte som et lokalområde.

Men alt er ikke gjort ved, at der ændres på TR strukturen, da det også er vigtigt at både kredsformand og faglige sekretærer er synlige i lokalområderne. Når der skal laves politisk arbejde, som har til formål at sætte emner, der vedrører medlemmerne, deres arbejde, og socialpolitikken på dagsordenen, er det primært med lokale politikere, der skal føres en dialog.

Det er også vigtigt at medlemmerne oplever, at der ind imellem er valgte/ansatte til stede i lokalområderne, som man kan få en personlig aftale med, så det hele ikke kun foregår på Kredskontoret i Nørresundby.

Et er så vigtigheden af at være til stede i lokalområderne. Noget andet hvordan det så lige gøres.

Med den moderne teknologi er der blevet videre rammer for, hvordan det kan gøres. Man kan være langt mere mobil med arbejdspladser end tidligere. Derfor skal der alene være tale om en løsning, som kræver et minimum af planlægning, så ressourcerne bruges til at servicere medlemmerne.

Forslaget er, at SL Nordjylland etablerer et mobilt kontor i en minibus, som kan indrettes med de nødvendige ting til et kontor, såsom bærbar pc, mobiltelefon, kaffemaskine og oliefyr.

Bussen skal kunne fungere som lokalkontor i de forskellige kommuner, ved at en person en gang om måneden er fysisk til stede i hver enkelt kommune med det mobile kontor. Det kan være en faglig

sekretær eller en konsulent. Placeringen skal være på en af arbejdspladserne i kommunen, eller ved forvaltningerne. På den måde er vi ikke blot synlige i lokalområdet men også på den enkelte arbejdsplads. Arbejdspladserne skal skifte fra gang til gang, så man kommer rundt til de fleste større arbejdspladser inden for en overskuelig tid.

Hvis der bliver valgt FTR, vil det være naturligt, at denne er til stede sammen med repræsentanten fra Kredskontoret, så tiden også kan anvendes til gensidig orientering og supervision på sager.

Hvis man prøver dette, skal det være som et projekt i et år. Hvornår der er åbent, skal ikke belaste kontoret med en masse faste tider langt frem, men planlægges en måned ad gangen, som det passer med ansatte og valgte. Tider og steder annonceres via hjemmesiden, via TR'erne, samt i "Socialpædagogen". Efter et år evalueres ordningen, og der træffes beslutning om hvor vidt den skal forsætte, eller der skal arbejdes med alternative ideer.

Bussen skal males med "SL Nordjylland" tydeligt på karosseriet, så den kan være med til at profilere organisationen generelt i gadebilledet rundt om i Nordjylland. Ligeledes kan den anvendes ved arrangementer, så som 1.maj, uddannelsesmesser eller lignende, hvor den kunne parkeres som en del af arrangementet, eller i nærheden af disse.

Forslaget er derfor, at bestyrelsen i SL Nordjylland bemyndiges til at arbejde videre med forslaget i "SL i lokalområderne og på arbejdspladsen", ud fra de bemærkninger, generalforsamlingen fremkommer med.

## Forslag 7:

### **Ledere**

Ledere er i denne sammenhæng personer med kompetence og ansvar for såvel det pædagogiske indhold, økonomi, administration og personaleledelse på arbejdspladserne.

Med hensyn til mellemliderne er der i SL igangsat et landsdækkende projekt vedrørende denne medlemsgruppe. Et projekt, som der skal arbejdes med i SL Nordjylland, i samarbejde med mellemliderne, for at tegne det fremtidige arbejde omkring mellemliderne organisationen.

### **Sagsbehandling af ledersager**

Ledere er en væsentlig del af Den Gode Arbejdsplads, og de har samtidig nogle særlige vilkår som ansatte. Ud over at være ansatte med direkte arbejdsgiver i forvaltningerne har de også en forpligtelse til at udøve ledelse under de rammer, der udstikkes herfra.

Samtidig er de i dagligdagen - med den kompetence som er udlagt de fleste steder - også i et krydsfelt i forhold til SL som organisation. På den ene side er det ofte dem, SL forhandler med omkring medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår. På den anden side skal SL varetage deres interesser.

For at undgå, at man som leder oplever, at man den ene dag kan have en person fra SL som modpart i en sag, for den næste at skulle have varetaget egne interesser af samme person som ansat, er ansvaret for sagsbehandling af personsager af ledere placeret hos kredsformanden. Kredsformanden varetager ikke andre personsager, med mindre særlige hensyn taler herfor.

Ledere kan i øvrigt, efter aftale med kredsformanden, aftale, at SL centralt varetager deres interesser, hvis der skønnes, at der kan være habilitetsproblemer. Dette er jævnfør SL cirkulærer.

Der udarbejdes internt cirkulære i SL Nordjylland vedrørende sagsbehandling af ledersager, som sendes til høring blandt lederne.

### **Generel interessevaretagelse**

Som leder er der ikke samme muligheder for at få varetaget generelle interesser gennem TR strukturen, hvorfor SL Nordjylland må organisere lederarbejdet anderledes.

For at sikre ledernes generelle interessevaretagelse indleder SL Nordjylland en dialog med lederne med henblik på at oprette SL Nordjylland ledernetværk. Ud fra ledernes egen oplevelse af behovene kan nedenstående ændres, men det danner grundlag for SL Nordjyllands tilgang til spørgsmålet.

Ledernetværk oprettes med følgende formål:

- At bistå SL i at varetage ledernes interesser inden for såvel faglige som ansættelses- og uddannelsesmæssige områder
- At fungere som høringspart i forhold til SL Nordjyllands ledelse
- At sikre lederne de bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår, arbejdsvilkår, uddannelsesvilkår samt en hensigtsmæssig rådgivning fra SL Nordjylland

Ledernetværkene oprettes i hver enkelt kommune/regionen, dog således at flere ansættelsesområder kan dækkes af et netværk, hvis det forekommer hensigtsmæssigt. I hvert netværk udpeges en leder som kontaktperson til SL Nordjylland.

Kontaktpersonens rolle er, ud over at være kontaktperson mellem netværket og SL Nordjylland, også at:

- Bistå SL Nordjylland i udarbejdelse af forhandlingsoplæg vedrørende lokal løndannelse
- Deltage i forhandlinger med arbejdsgiverpart i sager af generel karakter
- Deltage i individuelle sager vedrørende ledere, hvis den berørte leder samt kontaktpersonen ønsker det
- Sikre SL Nordjylland information af interesse for lederne generelt eller ved den enkelte arbejdsgiver

Når netværkene er oprettet med bistand fra SL Nordjylland, skal de selv tilrettelægge deres mødevirksomhed og indkalde SL Nordjylland, når de oplever behov herfor.

Selv om det er SL Nordjyllands holdning, at ledere skal have pædagogisk uddannelse for at varetage den faglige ledelse, oplever vi, at der på socialpædagogiske arbejdspladser ansættes ledere med anden faglig baggrund, som ikke organiseres i SL. Ved at oprette lokalt baserede netværk skabes der mulighed for, at alle ledere af socialpædagogiske arbejdspladser kan deltage i netværket. Dette bidrager til at fremme ledelse og vilkårene herfor - til gavn for både medarbejdere og brugere.

Selv om netværkene kan indeholde en bredere repræsentation end SL ledere, varetager SL Nordjylland kun specifikt interesserne for medlemmer af SL.

Kontaktpersonerne fra netværkene mødes minimum to gange årligt med kredsformanden for i fællesskab at vurdere, om der er generelle problemstillinger, der skal tages hånd om. Denne kreds udgør formelt bestyrelsen i SL Nordjyllands Ledersektion, som der udarbejdes særskilte vedtægter for, jævnfør krav om lokale Ledersektioner.

En gang årligt indkaldes samtlige ledere til et årsmøde hos SL Nordjylland.



# Kandidater til tillidsposterne i SL Nordjylland

Almindeligvis har der i Generalforsamlingsbladet været en oversigt over kendte kandidater til de forskellige tillidsposter, som skal vælges på Generalforsamlingen. Men da det nye SL Nordjylland er en ny organisation, sammensat af det hidtidige SL Nordjylland, dele af SL Århus og dele af SL Viborg, kan og skal der ikke tages udgangspunkt i kandidater i det nuværende SL Nordjylland i en annoncering af kandidater.

Da det samtidig er rimeligt, at medlemmerne kan se, hvem der opstiller - samt høre hvilke holdninger, de står for, inden Generalforsamlingen - vil kandidaturer blive annonceret på SL Nordjyllands hjemmeside [www.sl.dk/nordjylland](http://www.sl.dk/nordjylland). Hvis du ikke har mulighed for at se listen på hjemmesiden, kan du kontakte SL Nordjylland for at få tilsendt listen pr. brev.

Overnævnte skal kun betragtes som en anbefaling, da der forsat er mulighed for at opstille på Generalforsamlingen, helt frem til valghandlingen, ligesom der vil blive lejlighed til en kort præsentation af sit kandidatur på Generalforsamlingen.

Ønsker du at kandidere til en af posterne, vil vi gerne have, at du hurtigst muligt indsender oplysninger om, til hvilke poster du kandiderer, gerne et billede, samt max. ¼ A4 side med begrundelse for opstillingen. Vi vil så sørge for, at det kommer på hjemmesiden.

Oplysningerne sendes til SL Nordjylland, Skansevej 90 B, 9400 Nørresundby.

Da vi skal have etableret en ny kreds, håber vi at der kommer kandidater fra alle de tre tidligere SL kredse, så den nye ledelse af SL Nordjylland bliver bredt sammensat. Ligeledes en opfordring til, at der opstiller kandidater fra et bredt udsnit af de forskellige stillingskategorier på SL's arbejdsområde.



# Budgetforslag 2007

Aktivitetsområde Note nr.	Regnskab 30.4.06	Budget 2006	Reguleret Budget 2006	Budget 2007	
<b>Faglige omkostninger</b>					
1	Arbejdsmarked og lønforhold	(10.675)	30.000	30.000	41.000
2	TR møder og uddannelse	8.515	890.500	928.500	957.500
3	Arbejdspladsforhold i øvrigt	12.202	40.000	50.000	53.000
4	A-kasse arbejde	2.909	4.000	6.000	6.000
5	Socialfagligt/uddannelsesområdet		35.400	45.400	29.000
6	Lokalblad og informationsarbejde	18.060	216.000	218.000	160.000
7	Faglige projekter (strukturmøder)	39.302		60.000	0
<b>9</b>	<b>Fagligt område i alt</b>	<b>73.313</b>	<b>1.215.900</b>	<b>1.337.900</b>	<b>1.246.500</b>
<b>Organisatorisk område</b>					
10	Generalforsamling		105.000	115.000	118.500
11	Kongresdelegation m.v.	756	55.000	70.000	30.000
12	AK bestyrelse	22.767	155.000	155.000	200.000
13	AKB særlig mødevirksomhed	31.059	15.000	40.000	50.000
14	Lokal politisk ledelse/FU	1.615	8.000	8.000	8.000
16	Sektioner, faglige netværk og udvalg	12.569	83.000	73.000	78.000
17	Organisatorisk samarbejde	96.853	180.000	190.000	240.000
18	Repræsentation, tilskud og bevill.	1.743	25.000	34.000	25.000
19	Diverse organisatoriske udgifter	30.457	136.000	57.000	758.700
<b>20</b>	<b>Organisatorisk område i alt</b>	<b>197.818</b>	<b>762.000</b>	<b>742.000</b>	<b>1.508.200</b>
<b>Kontordrift og administration</b>					
21	Administrativ ledelse og personaleudgifter	4.638	8.000	13.600	10.000
22	IT og regnskabsfunktioner	14.693	48.000	48.000	50.000
23	Lokaleudgifter	1.680	609.000	609.000	628.000
24	Kontordrift	412.904	763.000	953.000	789.000
<b>26</b>	<b>Kontorhold m.v. i alt</b>	<b>433.915</b>	<b>1.428.000</b>	<b>1.623.600</b>	<b>1.477.000</b>
<b>Lønninger</b>					
27	Lønudgifter	2.018.662	5.867.000	6.399.500	6.110.000
<b>29</b>	<b>Løn m.v. i alt</b>	<b>2.018.662</b>	<b>5.867.000</b>	<b>6.399.500</b>	<b>6.110.000</b>
<b>30</b>	<b>Udgifter i alt</b>	<b>2.723.709</b>	<b>9.272.900</b>	<b>10.103.000</b>	<b>10.341.700</b>
31	AK tilskud / budgettramme	(2.926.620)	(8.781.000)	(9.281.000)	(10.341.700)
<b>32</b>	<b>Overskud</b>	<b>-202.911</b>	<b>491.900</b>	<b>822.000</b>	

# Noter til budgetforslag 2007:

Note 1	<p>Udgifter til advokat, km-p., fortæring o.lign. ift. sagsbehandling, der vedrører arbejdsmarked og løn generelt (- overenskomster, lokal løndannelse, PFE, sociale sager m.m.)</p> <p>Budgettet er øget med 11.000 kr. ift. revideret budget 2006, da vi i 2007 har flere medlemmer og et større geografisk område at servicere medlemsmæssigt</p> <p>I alt budget på 41.000 kr.</p>
Note 2	<p>Budget omfatter TR møder &amp; - uddannelse (942.000) som er beløbet, som kredsen modtager i akutfondsmidler, TR - der ikke er omfattet af akutfonden (15.000), SL klub (500) samt intro - &amp; udviklingssamtaler TR (0).</p> <p>I alt budget på 957.500 kr.</p>
Note 3	<p>Udgifter til advokat, km-p. fortæring o.lign. ift. sagsbehandling der vedrører arbejdspladsforhold generelt (- MED, HSU, personalepolitik, Den gode arbejdsplads, m.m) (41.000), samt kredsens SR og SIG aktiviteter (12.000).</p> <p>Budgettet er øget med 11.000 kr. ift. revideret budget 2006, da vi i 2007 har flere medlemmer og et større geografisk område at servicere medlemsmæssigt</p> <p>I alt budget på 53.000 kr.</p>
Note 4	<p>Km-p. ift. A-kassens besøg på seminarerne to gange årligt, samt lediges transport ved indkald til lovpligtige samtaler i SL</p> <p>I alt budget på 6.000 kr</p>
Note 5	<p>Budget dækker Familieplejernes dag (7.000) og PLF netværk (3.000), CVU netværk for seminariebestyrelser (3.000) og diverse møder og efteruddannelse ift. med andre samarbejdspartner (16.000)</p> <p>I alt budget på 29.000 kr.</p>
Note 6	<p>Udgivelse af tre Net-blade (100.000) til opsætning/layout, journalistik og CD-rom. samt pulje til "presse" – synliggørelse af SLs politisk holdninger (60.000).</p> <p>Netbladet er øget med 3% ift. budget 2006</p> <p>I alt budget på 160.000 kr.</p>
Note 10	<p>Afholdes af generalforsamling og tryk og udsendelse af blad (118.500)</p> <p>Generalforsamlingen er øget med 3% ift. revideret budget 2006.</p> <p>I alt budget på 118.500 kr.</p>
Note 11	<p>I 2007 er der ikke planlagt kongres. Der er afsat 30.000 kr. til afholdes af et heldagsdelegeretmøde med frikøb, forplejning og transport til 10 kongresdel egerede til efterbehandlingsmøde ift. kongressen i november 2006.</p>
Note 12	<p>Udgiften dækker 10 dagmøder + 1 kursus med overnatning - incl. frikøb, fortæring, km-p. og transport til 15 bestyrelsesmedlemmer. (200.000).</p> <p>I alt budget på 200.000 kr.</p>
Note 13	<p>Bestyrelsens øvrige møder dækker særlige opgaver, der besluttes i bestyrelsen, herunder ad-hoc grupper og økonomiudvalg, samt to-tre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i SL's pædagogiske dage.</p> <p>I alt budget på 50.000 kr.</p>
Note 14	<p>Ophold/fortæring og transport i forbindelse med, at SL Nordjyllands ledelse (DL) afholder seks heldagsmøder årligt.</p> <p>I alt budget på 8.000 kr.</p>
Note 16	<p>Fortæring og transport til ledersektionen (5.000) og seniorsektionens møder (13.000). Seniorsektionens årlige generalforsamling (4.000).</p> <p>Udvalgenes budget er hver på 11.000 kr. hhv. til familieplejeudv., uddannelsesudv. og TR-udv.</p> <p>Netbladudvalg (2.000) samt SIG-udvalg (3.000)</p> <p>Pulje (18.000) til diverse møder, konference for udvalgs- og sektionsmedlemmer.</p> <p>Budgettet er øget med 3% ift. budget 2006</p> <p>I alt budget på 78.000 kr.</p>

Note 17	<p>LO – kontingent (230.000), frikøb, transport og fortæring ved møder med samarbejdspartner andre org. herunder seminariebestyrelser og Dansk forening for socialpædagoger og LEV (10.000)</p> <p>LO kontingent er øget med 50.000 kr. ift. budget 2006, da kredsen får ca. 500 nye medlemmer i 2007, samt en fremskrivning på 3%</p> <p>I alt budget på 240.000 kr.</p>
Note 18	<p>Repræsentationer (20.000) ved jubilæum, fødselsdage, indvielser af nye institutioner mv. Solidaritetstilskud (5.000) hvorfra foreninger og enkeltpersoner kan søge tilskud fra.</p> <p>I alt budget på 25.000 kr.</p>
Note 19	<p>Afsat til afvikling af den årlige juletræsfest (29.000), 1. maj arrangement (2.000) og den årlige medlemsudflugt (7.000).</p> <p>Pulje til fremtidigt arbejde, samt udgifter ift. TR servicedeklarationen (- afholdelse af samtaler og kurser for TR) (620.700)</p> <p>Derudover er der afsat et beløb på en konto med 100.000 kr., som bestyrelsen i løbet af år 2007 kan godkende og bevillige aktiviteter fra, uden at bestyrelsen skal finde dækning til kommende aktiviteter blandt de allerede budgetlagte konti.</p> <p>I alt budget på 758.700 kr.</p>
Note 21	<p>Kontoen dækker udgifter til fire møder i netværksgruppen for kontorledere</p> <p>I alt budget på 10.000</p>
Note 22	<p>Budgettet er til fem hjemme-pc'er og ADSL forbindelser er øget med 3% ift. budget 2006</p> <p>I alt budget på 50.000 kr.</p>
Note 23	<p>Lokaludgifter (609.000) dækker husleje, rengøring, inventar, renovation og løn til vicevært.</p> <p>Er øget med 3% ift. budget 2006</p> <p>I alt budget på 628.000 kr.</p>
Note 24	<p>Administrationsudgifter (763.000) dækker telefon, kopiering, leasing af pc og kopimaskiner, forsikringer, porto, kontorartikler, papir og kuverter, inventar, advokat, uddannelse af personale, mv.</p> <p>Budgettet er øget med 3% ift. budget 2006</p> <p>I alt budget på 989.000 kr.</p>
Note 27	<p>Løn til en formand, tre faglige sekretærer, en kontorleder, fire konsulenter, to a-kasse sagsbehandlere, to kontorassistenter samt to måneders løn til koordinator ift. kommunalreformen (65.000) Alle lønninger er fremskrevet med 3% ift. budget 2006.</p> <p>I alt budget på 6.110.000 kr.</p>
Note 31	<p>SL Nordjyllands indtægt er beregnet på;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• et gennemsnitligt medlemstal på 4.369 (kr. 7.466.000),</li> <li>• et grundtilskud (kr. 535.000),</li> <li>• driften af A-kasse, som her er beregnet ud fra et gennemsnitlig ledighedstal på 324 (kr. 1.365.000),</li> <li>• akutfondstilskud (indtægter udmøntet til udgifter ved uddannelse af tillidsrepræsentanter) (kr. 942.000).</li> </ul> <p>Dertil indeholder beløbet 4.000 kr., som kontorfællesskabet SL &amp; DS betaler SL for at administrere fællesskabets budget og regnskab.</p> <p>Renter 30.000 kr.</p> <p>I alt indtægter på 10.341.700 kr.</p>

## Praktiske oplysninger

### Vejggardhallen, Aalborg

Den stiftende generalforsamling afholdes i Vejgaardhallen, Vejgaard Torv 1, Aalborg den 27. september 2006 kl. 15.30 til kl. 19.30 (indskrivning fra kl. 15.00). Herefter er der middag og mulighed for hyggelig samvær.

### Husk at tilmelde dig!

SL er vært ved kaffe og aftensmad. Vi skal derfor bede dig om at tilmelde dig - *senest den 15. september* - hvis du ønsker denne forplejning.

Du kan tilmelde dig skriftligt til SL Nordjylland, Skansevej 90b, 9400 Nørresundby eller på fax. nr. 98 129 129, eller e-mail: nordjylland@sl.dk

### Indskrivning - Husk bladet

Dette blad *skal* du medbringe ved indskrivningen som dokumentation for medlemskab af det nye SL Nordjylland.

### Indkomne forslag

Har du forslag, du ønsker behandlet på generalforsamlingen, skal disse jf. SL's vedtægter, være amtskredskontoret i hænde *senest den 15. september* med morgenposten. Forslag skal være forsynet med medlemsnummer og underskrift.

### Fællestransport

Vi tilbyder fælles transport 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 15. september* - skriftligt tilmelde dig til SL Nordjylland med oplysning om, hvilken fælles transport du ønsker.

Du vil så umiddelbart efter 15. september få oplyst afgangstid, opsamlingssted, samt hvornår fællestransporten kører tilbage.

### Børnepasning

Der vil, som tidligere, blive arrangeret børnepasning, hvis du har problemer med at få passet dine børn under generalforsamlingen. Kontakt SL *senest den 15. september* og tilmeld dine børn til børnepasning. Husk at opgive alder.