

# SOCIALPÆDAGOGERNE PÅ TOPPEN

NR. 3 SEP. 2010

SOCIALPÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND



**MØD** ERIK CLAUSEN PÅ GENERALFORSAMLINGEN  
DEN 21. SEPTEMBER



## PRAKTISKE OPLYSNINGER

### VEJGAARD HALLEN, AALBORG

Generalforsamlingen bliver holdt i Vejgaard Hallen, Vejgaard Torv 3, Aalborg - den 21. september 2010 kl. 16.00 til kl. 21.00.

I år holder vi den ordinære Generalforsamling fra kl. 16 – 18, hvor der er de vedtægtsbestemte punkter på dagsordenen. Herefter byder vi på lidt mad, og kl. 19.00 vil skuespiller og gøgler, Erik Clausen, gi' et talkshow om emnet "Fra den ene hjernehalvdel til den anden."

### HUSK AT TILMELDE DIG!

Ønsker du mad og at deltage i talkshowet, er det nødvendigt, at du tilmelder dig - senest den 10. september.

Du kan tilmelde dig skriftligt med oplysning om cpr. nr og navn til kredskontoret, Skansevej 90b, 9400 Nørresundby eller på mail til [nordjylland@sl.dk](mailto:nordjylland@sl.dk).

### INDSKRIVNING

Indskrivningen er åben fra kl. 15.00. Medbring dit Generalforsamlingsblad som indeholder en stor del af generalforsamlingsmaterialet.

### INDKOMNE FORSLAG

Har du forslag, du ønsker behandlet på generalforsamlingen skal disse j.v.f. Socialpædagogernes vedtægter, være kredskontoret i hænde senest den 10. september. 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 10. september – skriftligt tilmelde dig til kredskontoret Nordjylland med oplysning om, hvilken fællestransport du ønsker.

Du vil så umiddelbart efter 10. September få oplyst opsamlingssted og tidspunkt samt, hvornår fællestransporten kører tilbage.

### BØRNEPASNING

Der vil som tidligere blive arrangeret børnepasning, hvis du har problemer med at få passet dine børn under generalforsamling. Kontakt kredskontoret senest den 10. September og tilmeld dine børn til børnepasning. Husk at opgive alder.

# MØD ERIK CLAUSEN PÅ GENERALFORSAMLINGEN

Erik Clausen er mest kendt for at lave film, men han har også et rablende talkshow som han rejser rundt med, hvor han øser ud af en masse mentalt overskud, og af tanker og synspunkter, set med en gøglers øjne. På Socialpædagogerne Nordjyllands generalforsamling den 21. september gæster Erik Clausen os med sit talkshow.

Det er lidt i voksenudgave af barnet i kejserens nye klæder. Erik Clausen kalder sit foredrag for "Fra den ene hjernehalvdel til den anden". Det handler om mange ting bl.a. børn og pædagogik, forskellen på mænd og kvinder, manglende sammenhængskraft mellem det rationelle og det kreative i vores kultur. Ja, det er på højeste plan, men absolut utilsigtet humor bivirkninger.

Hvorfor er vi så frygtsomme? Kunne vi ikke nyde livet lidt mere? Hvordan er det systemet kontrollerer vores tankegang? Hvornår er du selv med i billedet - med i demokratiet - hovedpersonen i din egen fortælling? Som Erik Clausen spørger: Hvis dit liv var en film, gad du så selv se den? Og ville du med stor fornøjelse vise dine børn den - evt. dine børnebørn? Ja, Erik Clausen spørger bare.

Erik Clausen har tænkt sig at komme med røde kinder og vand i håret og gi' et bidrag til den ukontrollerede livsglæde.

## BUDGET 2011

Forslag til budget 2011 vil blive udleveret på generalforsamlingen. Ønsker du at gennemgå budgettet inden, kan du hente det på kredsens hjemmeside [www.sl.dk/nordjylland](http://www.sl.dk/nordjylland) eller få budgetforslaget tilsendt ved at henvende dig til Joan Jørgensen på kredskontoret.

# TIDSPLAN GENERALFORSAMLING 2010

15.00 – 16.00 Indskrivning

### DAGSORDEN:

16.00 – 18.00

Generalforsamling

- Formalia

- Kredsbestyrelsens beretning

- Regnskab 2009

- Indkomne forslag

- Fremtidigt arbejde

- Budget 2011

18.00 – 19.00

Spisning

19.00 – 21.00

Talkshow med skuespiller og gøgler Erik Clausen

Afslutning



# BESTYRELSENS SKRIFTLIGE BERETNING

## BERETNING MED ET VIST FORBEHOLD

Socialpædagogisk arbejde udføres i en tid, hvor de socialpolitiske strømninger stort set skifter fra dag til dag. Derfor er det også nødvendigt, at du læser denne skriftlige beretning ud fra den virkelighed, der tegnede sig i starten af juni måned, hvor den er lavet af hensyn til deadlines for trykkeri med videre. På Generalforsamlingen vil den blive suppleret med en mundtlig beretning, som kort opsummerer, hvad der er sket siden da.

Da dette er en politisk beretning fra kredsbestyrelsen, omhandler den primært politiske strømninger og tendenser inden for vores arbejdsområde og medlemskreds. Der kan dog sagtens være en del spørgsmål til konkrete tiltag i perioden siden sidste Generalforsamling, du gerne vil have belyst, hvilket der bliver lejlighed til på Generalforsamlingen.

## DEN POLITISKE VIRKELIGHED

Uanset politisk tilhørsforhold så kan der ikke være tvivl om, at velfærdsydelse i Danmark er under pres. Nogle giver den internationale krise skylden, og lidt af den skal krisen dog også bære, men den nuværende regering må bære sin del på deres kappe. For få år siden var vi efter regeringens udsagn så rige, at vi kunne købe hele verden, men den rigdom er formøblet til bl.a. skattelettelser og penge, som er sendt for at redde en grådig bankverden og samfundsøkonomien.

Da økonomien i kommunerne begyndte at blive anstrengt, startede der også et angreb på specialområdet, som vi ikke har set tidligere. Det er et råt, unanceret og menneskefjendsk billede, der bliver tegnet. Den forrige formand for Kommunernes Landsforening kaldte specialområdet for en gøgeunge, som åd det hele fra normalområdet. En lokal udvalgsformand mener, at specialområdet kannibalerer normalområdet, og når kommunalpolitikere mødes, bliver der talt meget om dyre enkeltsager. Når der så spørges ind til hvilke dyre enkeltsager, så ved de fleste intet herom, men retorikken er sådan, at alle tror, der er mange af dem i kommunerne.

Retorikken er forsat hård, men der begynder

at komme flere nuancer ind i debatten. I den politiske verden må man nu erkende, at udgifterne faktisk vokser hurtigst på specialundervisningsområdet. Anbringelsesområdet vokser slet ikke i samme takt i forhold til antallet af anbragte børn og unge, men prismæssigt sker der en mærkbar stigning, hvilket der kan være mange grunde til.

Fremadrettet er det nu en voldsom udfordring for kommunerne at få både de vedtagne budgetter for 2010, men sandelig også budgetterne for 2011 til at gå i balance. Nogle har allerede åbnet budget 2010 i erkendelse af, at de nok var smukkere for meget i et år med kommunalvalg, men alle er så småt ved at arbejde på budget 2011. Allerede nu ved vi, at der i 2010 og 2011 skal spares rigtig meget i mange kommuner.

Vi fulgte arbejdet tæt med budget 2010 og var en del i medierne, hvor vi ytrede os om spareforslag, som vi fandt ikke var rimelige over for de mennesker socialpædagogerne arbejder med. Der blev lyttet til os, endda så meget, at da P4 Nordjylland lavede en undersøgelse af, hvad nordjyderne fandt vigtigt i valgkampen, så kom det specialiserede område ind på en klar 2. plads her i Nordjylland. Det skete kun, fordi medlemmerne og organisationen i samarbejde fik sat fokus på vort arbejdsområde i budgetprocessen.

Op til de endelige forhandlinger om kommunernes budgetter for 2010 var der i flere kommuner spareforslag, som var rettet mod socialpædagogernes arbejdsområde. Forslag som vi kommenterede i medierne, såvel i avis, radio og TV, og i forbindelse med byrådsmøderne blev der lavet forskellige aktiviteter. Vi tror på, at denne indsats fik politikerne til at tænke sig om en ekstra gang, inden de endelige budgetter blev vedtaget, for der blev ændret i en del af forslagene, og nogle blev taget af bordet. Denne erfaring skal vi tage med os videre, for det nytter at komme frem med seriøse argumenter.

I forhandlingerne om budget 2010 var der et område, som viste sig at være en fejlslagen konstruktion. Kommunernes Kontakt Råd

(KKR), som er sammensat af alle borgmestre, lokalpolitikere fra kommunerne og politikere fra Regionerne, er ansvarlig for at lave rammeaftaler hvert år om de områder, som er regionens ansvar, men som kommunerne løser. Den omfatter aftale om økonomi og pladser på stort set alle de tidligere amtskommunale dag- og døgntilbud for udviklingshæmmede, misbrugere og psykiatriske klienter. KKR vedtog stort set ud i det blå, at der skulle spares 5 % på alle takster på disse områder, og KKR forholdte sig ikke til, hvilke konsekvenser det ville indebære. Større politisk makværk har vi sjældent set, og man har da også forholdt sig noget forskelligt til aftalen i kommunerne efterfølgende. Beslutningen om at spare 5 % er også problematisk, da der reelt ikke er adgang til at sætte tvivl ved den, da det efterfølgende er de enkelte kommuner og regionen, der skal føre beslutningen ud i livet. Det kommer til at være sammenlignelig med en administrativ vedtagelse, hvilket ikke klæder et politisk forum.

Vi bruger plads på at beskrive KKR's betydning og udemokratiske status i økonomiprocesen, fordi det regulerer en stor del af socialpædagogernes arbejdsområde. Det, der vedtages her, kan også få afsmittende virkning på alle de andre socialpædagogiske tilbud i kommunerne, da det kan være vanskeligt at drage grænsen mellem tilbud, der er omfattet af rammeaftalen, og de der ikke er. Processen viste i hvert fald med al tydelighed, at der skal være stor opmærksomhed på KKR, selv om det kan være vanskeligt at være i dialog med et sådant forum.

Aktuelt så står vi her i juni med en ny aftale mellem regeringen og kommunerne, som indebærer nul vækst i den kommunale økonomi i 2011. Med en sådan aftale kommer vi til at se massive kommunale besparelser, hvor man kan frygte, at de grupper, socialpædagogerne arbejder med, bliver hårdt ramt.

Et andet voldsomt problem med forringelser af tilbuddene er, at måske sparer man her og nu, men på længere sigt kan man forudse øgede udgifter. De borgere, som ikke får et tilbud her og nu, får måske brug for et mere







indgribende tilbud senere. Sideløbende med forringelserne af tilbuddene risikerer man også, at der forsvinder væsentlige faglige ressourcer fra tilbuddene, som på sigt indebærer, at man videnskædigt kan få et tab og efterslæb, som så kræver, at der anvendes tid og penge på opkvalificering af personale.

### **SOCIALPÆDAGOGERNES ARBEJDE**

Med et faktum om dårlig økonomi i det offentlige og snak om, hvordan man skal spare på området, kunne vi frygte, at fokus vil blive fjernet fra det grundlæggende i vores arbejde. Det er ikke tilfældet, og selv om der anvendes en utrolig hård og nedladende retorik i nogle politiske sammenhænge, er der stor respekt for arbejdet, som socialpædagogerne udfører. I kommunerne og regionen er de fleste meget opmærksomme på, at det er vanskelige og specielle opgaver, der løses.

I forbindelse med kommunalreformen var der bekymring for, om kommunerne var parate til at overtage de tidligere amtskommunale tilbud, som i mange tilfælde var nye områder for dem. Billedet i dag er tvetydigt, da vi ser, at man i en del kommuner ikke havde gjort sig klart, hvad det reelt indebar, både fagligt og økonomisk. De fleste kommuner har efterhånden lært at håndtere det på en fornuftig måde ved at være i dialog med medarbejderne, mens der dog forsat også er enkelte kommuner, hvor man forsat ikke har fattet, at der er forskel på at arbejde med udviklingshæmmede og ældre. Generelt er det dog et positivt billede, der tegner sig.

Når de socialpædagogiske tilbud er blevet så vel modtaget, skyldes det, at det er engagerede og velkvalificerede medarbejdere, der løser opgaverne med et fælles mål om, at de borgere, vi arbejder med, skal have et ordentligt tilbud.

Det er en sund og rigtig tilgang, men det er også et dilemma for socialpædagogerne som faggruppe. I tider, hvor der sker forringelser af tilbuddene som en følge af besparelser, kan den tilgang til arbejdet meget vel betyde, at det bliver vanskeligt at se, hvor og hvordan forringelserne udfolder sig. I mange tilfælde betyder det, at arbejdspresset blot vokser, fordi vi reelt giver samme ydelse blot med færre hænder til at gøre det.

At det forholder sig sådan, er et indbygget dilemma i faget. Både etisk og fagligt ønsker vi, at de borgere, vi arbejder med, får så op-

timale vilkår som muligt. Denne tilgang ændrer sig ikke, fordi der bliver færre ressourcer til rådighed. Vi kan frygte, at enten må socialpædagogen gå så meget på kompromis med sin etik og faglighed eller arbejde i et tempo, som betyder hurtig nedslidning, at det truer den enkeltes sundhed.

At det er et indbygget dilemma, kan vi ikke ændre på, men der er en grænse for, hvad man som ansat kan tåle, og vi ser allerede tegn på, at man en del steder er ved at nå grænsen for, hvad de ansatte kan yde.

Som faggruppe må vi derfor såvel på arbejdsplads som i organisationen drøfte, hvordan vi håndterer dette dilemma samt medvirke til at frembringe konkrete redskaber, der kan anvendes til såvel synliggørelse som håndtering af problemstillingen. Umiddelbart kan vi bede arbejdsgiverne, som fastsætter rammerne, om at definere, hvilke serviceydelser der skal gives, og hvilke der ikke længere skal gives. Lykkes det, er det forsat en stor opgave at afklare internt, hvordan man som ansatte håndterer serviceforringelser, samtidig med at man ikke skal plages af dårlig samvittighed og fornemmelse af svigt over for borgerne og manglende kvalitet i arbejdet. Det er en gordisk knude, men vi må i fællesskab forholde os til det, for meget tyder på, at der ikke tildeles flere ressourcer i nær fremtid.

Vi skal alle søge politisk indflydelse i kommuner og region for at undgå forringelserne og have fokus på vores arbejdsområder, og vi skal offensivt bruge vores indflydelse i samarbejdsudvalg (SU) og MED udvalg samt anvende de rammeaftaler, der er aftalt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Hvis vi i fællesskab formår at bruge de redskaber, der er aftalt, gør vi løsningerne på dilemmaet mellem det vi gerne vil, og det der er muligt til et fælles anliggende frem for et individuelt problem. Det kræver, at vi på medarbejdersiden bliver mere styrende i forhold til dagsordner i SU og MED udvalgene på alle niveauer.

### **SYNLIGGØRELSE AF**

#### **SOCIALPÆDAGOGISK ARBEJDE**

Vi skal som beskrevet søge indflydelse både politisk og i den konkrete dagligdag. Det er dog ikke altid, at det rækker til at nå de mål, vi sætter os. Vi skal derfor også være i stand til at bruge offentligheden som redskab til at nå vores mål, for der er få ting, der flytter så

meget i politik, som bestemte vinkler på en sag i medierne.

I efteråret 2009 igangsatte vi derfor et projekt omhandlende synlighed, hvor vi indgik en aftale med en journalist om løbende støtte til at få budskaber ud i medierne. Denne aftale indebærer, at journalisten følger med i, hvad der sker på det socialpædagogiske arbejdsområde. Der er ugentlig kontakt mellem journalisten og kredskontoret, og der udarbejdes 1 – 2 pressemeddelelser om måneden med fokus på os som faggruppe, og det arbejde vi udfører. Antal af pressemeddelelser, vi satte som mål, var begrundet i, at der er masser af gode historier, der kan fortælles. Kunsten består mere i at vælge de rigtige på de rigtige tidspunkter.

Resultaterne af projektet har været en stor succes, da Socialpædagogerne Nordjylland aldrig har været så meget i medierne, som siden projektets start. I efteråret var det selvfølgelig meget om konsekvenser af budgetforslag - hen over vinteren og foråret om vilkår for socialpædagogerne, og det arbejde vi udfører. Alle pressemeddelelser, som er udsendt, har været anvendt i medierne, nogle lokalt andre landsdelsdækkende, ligesom de har bredt sig over radio, TV og aviser. Det fortæller, at de historier, vi har ønsket at udbrede, har ramt rigtigt på de tidspunkter, hvor de er udsendt, og at de er blevet fortalt på den rigtige måde.

Det er lykkedes, fordi der har været et godt samspil mellem journalist, kredskontor og de arbejdspladser, som har medvirket i historierne.

Sideløbende med at vi selv har fået fortalt vigtige historier til offentligheden, har der også været den effekt, at medierne i langt højere grad kontakter os af egen drift, når der sker noget inden for vort arbejdsområde.

Kredsbestyrelsen har på den baggrund derfor besluttet, at vi fremover vil forsætte med at bruge journalistisk bistand til at få vores budskaber ud, da vi må erkende, at en journalist er bedre til det, end vi selv er.

Forudsætningen er, at vi alle er opmærksomme på de historier, som er nødvendige at få fortalt, både fra arbejdspladserne og på kredskontoret.

### **TRE CENTRALE PARTER**

Som socialpædagog har vi både professionelt

og som borger et ansvar for at blande os i den socialpolitiske debat, som den væsentlige socialpolitiske aktør vi er. Oplever vi som enkeltperson eller som personalegruppe regler eller vilkår, som er i strid med eller på kant med den danske lovgivning, er der en særlig forpligtigelse til at reagere.

Det er en generel forpligtigelse, men det er nødvendigt, at vi som faglig organisation også strukturerer et samarbejde om socialpolitik samt omkring vilkår for socialpædagogerne som medarbejdere.

Kredsbestyrelsen og kredskontoret skal følge de generelle og overordnede forhold, som har betydning for det socialpædagogiske arbejde, men det giver kun mening at forholde sig til overordnede forhold, hvis der er nogle, som bærer det videre ud på arbejdspladserne.

Det er ude på arbejdspladserne effekten af den førte socialpolitik udfolder sig i forhold til de borgere, som har brug for støtte samt for de medarbejdere, der skal udføre opgaverne.

Her skal socialpolitikken udfoldes konkret i det tilbud, der gives borgeren, her skal personalets vilkår aftales og effektueres i et samarbejde, som inkluderer tre centrale personer på arbejdspladsen, nemlig leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Som organisation er det vigtigt, at vi har fokus på alle tre parter, men også med respekt for de forskellige roller, de varetager i arbejdet.

#### TILLIDSREPRÆSENTANTERNE

I en faglig organisation er tillidsrepræsentanterne omdrejningspunkt for de fleste af de opgaver, der skal varetages. I kreds Nordjylland har vi valgt en struktur med fællestillidsrepræsentanter (FTR), som dækker hele kommunen/regionen og lokale tillidsrepræsentanter (TR) på de enkelte arbejdspladser. En struktur, som er valgt, fordi tillidsrepræsentanterne bliver mere og mere centrale i løsning af faglige opgaver, da flere aftaler skal laves lokalt på den enkelte arbejdsplads.

Uanset om vi taler om de traditionelle fagforeningsopgaver som løn og arbejdstid eller medindflydelse og pædagogisk indsats, så er det tillidsrepræsentanterne, der skal være garanter for, at aftalerne, der udstikker ram-

merne for arbejdet, er i orden. Med så central en rolle, er det vigtigt, at arbejdspladserne sikrer, at det er kolleger, som kan løfte opgaven, der vælges.

Listen over arbejdet, som tillidsrepræsentanterne skal løfte, er lang, så her vil vi alene komme omkring nogle centrale punkter:

- Lokal løndannelse er efterhånden decentraliseret til forhandling på den enkelte arbejdsplads alle steder. Ledelsen og TR skal aftale, hvordan man udmønter de midler, der er til rådighed. I 2009 har der været et aftalesystem, som har gjort forhandlingernes ramme lidt enklere, hvilket også har vist sig ved, at man de fleste steder har oplevet konstruktive forhandlinger. Der er dog forsat problemer omkring tilbagefaldsmidler, som næsten er umulige at gennemskue og beregne, ligesom hjælperedskaberne hertil er få.

- Arbejdstiden er også blevet et anliggende for den enkelte arbejdsplads, hvor man kan vælge at indgå en aftale mellem ledelse og medarbejdere om, hvordan arbejdstiden skal tilrettelægges. I Nordjylland er der på rigtig mange arbejdspladser lavet decentrale arbejdstidsaftaler, som tilgodeser både medarbejder og opgaveløsning. Tillidsrepræsentanten er en central part i denne proces, og sammen med fællestillidsrepræsentanten, der er aftalepart, skal de sikre, at medarbejdernes vilkår er fornuftige, inden aftalen underskrives.

- Omkring medindflydelse er tillidsrepræsentanterne helt centrale, da de er den faglige organisations repræsentanter, og dermed også parter i de aftaler, der regulerer, hvordan man samarbejder, og hvad man arbejder med i samarbejdsudvalg og medindflydelsesudvalg.

- Et andet område er den pædagogiske indsats, som vi traditionelt ikke ser som en opgave for tillidsrepræsentanterne, men det synspunkt bør vi nok ændre. Uanset om vi taler om løn, arbejdstid, medindflydelse eller andet, så tager det alt sammen udgangspunkt i en sammenhæng mellem det at være medarbejder og opgaveløsningen. Så tillidsrepræsentanterne bør være pædagogisk godt klædt på fra arbejdspladsen, så man får den sammenhæng.

- Individuelle medlemssager er en kerneydelse, som tillidsrepræsentanterne skal varetage med en saglig og objektiv tilgang, hvor man drager den fornødne omsorg for det enkelte medlem.

Det er mange krav, der skal leves op til, og ud-

dannelse af tillidsrepræsentanterne er altid en udfordring for Socialpædagogerne Nordjylland. Som tillidsrepræsentant er man, uanset om det er som FTR eller TR, repræsentant for Socialpædagogernes Landsforbund, og den opgaveløsning, man præsterer, er på organisationens vegne. Vi har derfor et tæt samarbejde mellem kredskontor, FTR og TR for at sikre kvaliteten af arbejdet, men på enkelte arbejdspladser er der for lidt kontakt til TR, eller der er steder, som ikke har valgt TR, hvilket udgør et stort problem i takt med, at mere og mere aftales lokalt. Dette problem skal vi gerne have løst, da vi vil, at alle medlemmer har samme adgang til indflydelse på egne vilkår.

Kredsbestyrelsen har derfor i perioden diskuteret strukturen og opgaveløsning for FTR og TR, og vi vil i den kommende periode lave evaluering af nuværende struktur for hele tiden at optimere den måde, vi samarbejder på mellem kredskontor og tillidsrepræsentanterne.

#### LEDERNE

Ledelse ændrer sig meget inden for det socialpædagogiske område, både i forhold til størrelse af de tilbud, man er leder for, samt de opgaver, der skal varetages af lederen.

Gennem de seneste år er arbejdspladserne samlet i større enheder, hvilket giver nogle helt specifikke udfordringer for lederne. Med flere medarbejdere, større antal borgere i tilbuddene samt en større økonomisk ramme, bliver ledelse mere en overordnet opgave, end det var tidligere. Lederskabet skal udfoldes på en ny måde.

Sideløbende med at tilbuddene bliver større, bliver der mange steder også lagt mere kompetence ud til lederne. Der er områder, hvor man har oplevet kompetencen blive indsnævret, men generelt vil vi nok se en større grad af kompetence placeret hos lederne af arbejdspladserne.

Til overenskomstmæssigt at imødekomme den nye virkelighed fik vi en ny lederoverenskomst, som trådte i kraft 2.april 2009. Desværre er den kun gældende for ledere i kommunerne, da regionerne ikke ville lave en lignende overenskomst. Den er noget anderledes end andre overenskomster, da den ikke indeholder aftalte grundlønstrin eller tillæg, men forudsætter, at det fastsættes ved lokal





aftale mellem arbejdsgiver og faglige organisation. Siden overenskomsten trådte i kraft, har kreds Nordjylland arbejdet med at få lederes grundlønninger hævet, da grundlønnen gerne skal afspejle den nye type af arbejdspladser, der skal ledes.

Den største ulempe ved overenskomsten er, at der ikke er afsat økonomi til at løfte lederlønningerne ved overgangen, så i første omgang bliver det en ret teknisk opgave. Ledersektionens bestyrelse har diskuteret, hvordan vi skal håndtere det, og der er enighed om, at vi i alle kommuner skal forsøge at få hævet grundlønningerne, da vi tror på det giver mulighed for en bedre fremtidig lønudvikling. I en del kommuner er det lykkedes, nogle steder også med økonomisk fordel, mens andre kommuner ikke har været parate hertil.

Samtidig med at ledelsesfelterne bliver større, har det været en forudsætning, at mellemlederne fik mere ledelse, og i dag har langt de fleste mellemledere udelukkende ledelse som arbejdsfelt. Det har vi også måttet tage højde for både lønmæssigt samt i forhold til, hvordan vi i kredsens servicerer mellemlederne.

Lønmæssigt er der mulighed for, at mellemlederne efter aftale mellem kommune og faglig organisation kan omfattes af lederoverenskomsten. I ledersektionen behandlede vi spørgsmålet og er enig om at forfølge et mål om, at mellemledere med ren ledelse skal omfattes, men at grundlønnen samtidig ikke må være mindre end løntrin 41.

Det mål er blevet forfulgt, nogle steder er det lykkedes, mens andre steder venter på afklaring. Når det ikke har været forhandlet alle steder, skyldes det alene det forhold, at grundlønnen for ledere skal hæves, før der er plads til at indplacere mellemlederne på en højere grundløn.

Sideløbende hermed har ledersektionen arbejdet med at beskrive, hvordan kreds Nordjylland skal servicere ledere og mellemledere, så habilitet og objektivitet i sagsbehandlingen sikres. Efter et stort arbejde mener vi, det er lykkedes at udforme rammer som skal sikre det, og de kan findes på Nordjyllands hjemmeside, da det vil være for omfattende at beskrive her.

#### ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTERNE

Arbejds miljørepræsentanterne (AMR) har

en anden status i det faglige system, da det er lovbestemt, at der skal være AMR på hver enkelt arbejdsplads. Det giver en anden baggrund, både fordi man vælges blandt de ansatte, og ikke i forhold til organisationsforhold, samt at forpligtigelsen til uddannelse er placeret hos arbejdsgiveren. Når der tales om arbejdstid, medindflydelse eller pædagogisk arbejde, er arbejdsmiljøaspektet en del af betragtningen, som ikke kan undværes.

Især i en tid, hvor man som ansat bliver mere og mere presset i forhold til opgaveløsningen, er det vigtigt, at der er AMR'ere på arbejdspladserne, som har øje for det arbejdsmiljømæssige aspekt. Hvis man ikke har den opmærksomhed, er der reel risiko for, at eksempelvis psykisk og fysisk nedslidning, sygefravær og stress kan få fatale følger for medarbejderne på sigt.

Desværre oplever vi i kredsens, at der kommer medlemmer, hvor der ikke er grebet ind i tide, hvilket kan skyldes mange forhold, som ikke kan tillægges nogen bestemt, da vi har en tro på, at alle vil hinanden det bedste. Men er der ikke en som har særligt fokus på netop dette aspekt af arbejdslivet i dagligdagen, kan det betyde, at man i en travl hverdag ikke ser hinandens trivsel godt nok. Der kan AMR løse en vigtig opgave i samarbejde med såvel leder som tillidsrepræsentant.

Da vi som faglig organisation ikke har samme adgang til AMR'erne, er det vigtigt, at vi støtter op omkring dette samarbejde med tillidsrepræsentanter og ledere, og at vi på to årlige møder, hvor AMR'erne deltager, får en dialog om, hvad der rører sig, og om hvordan vi kan intensivere samarbejdet.

#### OMRÅDE MED SÆRLIGE VILKÅR

Som nævnt er der fokus på samarbejdet mellem kredskontor, tillidsrepræsentanter, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, men der er også arbejdspladser, hvor der ikke er samme regler og vilkår for et sådant samarbejde, nemlig hele det private ansættelsesområde.

Der er to primære områder, familieplejere og ansatte på opholdsstederne, som har andre vilkår for den økonomi, de er omfattet af, og dermed også de vilkår, de arbejder under.

Familieplejerne er en faggruppe, som har væsentlig andre vilkår end andre medlemsgrupper. De er ansat på plejeveder-

lag og udfører arbejdet i eget hjem, og mest paradoksalt, så er det vel det eneste fag, hvor der er en reel risiko for at blive sat ned i løn, hvis de udfører arbejdet godt. Socialpædagogerne Nordjylland støtter derfor op om familieplejerne, når der forhandles eller genforhandles kontrakter, da man som familieplejer står meget alene i en forhandling med kommunen.

En væsentlig opgave for os som organisation er også at give rammer for, at familieplejere kan mødes på tværs af ansættende myndighed, så der er mulighed for at give hinanden faglig sparring og gensidig inspiration. Det sker ved, at der med mellemrum afholdes cafemøder på kredskontoret, ligesom familieplejernes dag d. 1. september markeres med fælles aktivitet.

Opholdsstederne har lidt anderledes vilkår, men generelt er de i høj grad underlagt kommunerne, da godkendelse af tilbudene foregår her, ligesom kommunerne også løbende skal godkende budgetterne. Vi har tegnet overenskomst på nogle opholdssteder, men der er mange steder, som ikke er overenskomstdækket endnu, hvilket vi intensiverer arbejdet med fra 2011. Når vi går ud for at tegne overenskomst, er det med en bevidsthed om den ramme opholdsstederne har, da finansiering af eksempelvis løn under barsel og længerevarende sygdom forudsætter, at der er den økonomiske ramme, som gør, at stedet kan leve op til vore krav til en overenskomst.

Et andet forhold omkring opholdsstederne er, at de ligesom mange kommunale tilbud presses på både antal af henvendelser og priserne på de ydelser, man leverer. Som privat organisation er man mere sårbar end et kommunalt tilbud, da indtægt og udgift nødvendigvis skal balancere hele tiden for at få tingene til at hænge sammen. Vi har som faglig organisation en opgave i konstant at arbejde for, at opholdsstederne også på denne front får bedre vilkår, eksempelvis gennem længere opsigelsesvarsler på de anbragte børn/ung/voksne på stedet.

#### ORGANISERING AF ARBEJDET PÅ KREDSKONTORET

Kreds Nordjylland er vokset meget i medlemsantal gennem de seneste år, hvilket også har betydning for kredskontorets organisering af arbejdet. Aktuelt er der en kredsformand og tre faglige sekretærer, en kontorleder, 4 kon-

sulenter, en sagsbehandler, to HK assistenter og en rengøringsassistent.

I perioden har vi ændret opgaveløsningen således, at kredsformanden og de faglige sekretærer primært løser politiske opgaver, mens konsulenterne og sagsbehandleren tager sig af de individuelle medlemssager.

Undtaget er dog individuelle sager vedrørende ledere og mellemledere, som fremover varetages af kredsformand og faglige sekretærer.

#### UDFORDRINGER

Når en beretning skrives, ses der mange udfordringer, ikke alle lige opløftende, men

som faglig organisation tror vi på, at vi sammen kan tage udfordringerne op og afbøde de værste skader der, hvor de vil komme, samt forsæt se på vores arbejdspladser ud fra et progressivt aspekt omkring socialpædagogikken.

## FREMTIDIG ARBEJDE

Det fremtidige arbejde skal ses som et supplement til fremtidig arbejde i 2009.

#### EVALUERING AF TR STRUKTUREN

I løbet af den kommende Generalforsamlingsperiode skal der foretages evaluering af TR strukturen. Den skal danne grundlag for, hvordan vi organiserer TR arbejdet fremover.

#### LEDERVILKÅR

I perioden skal der arbejdes med ledernes vilkår. Der tages udgangspunkt i Kommunernes Landsforenings oplæg til debat

om god ledelse og gerne i et konkret projekt i samarbejde med en kommune eller to.

#### DET PRIVATE OMRÅDE

Hovedbestyrelsen har vedtaget et projekt med særlig fokus på overenskomstdækning på opholdsstederne, som også får en høj prioritering i kreds Nordjylland.

#### INTERNATIONALT ARBEJDE

Kreds Nordjylland afklarer sig omkring, hvordan vi i forhold til det internationale samfund kan yde en konkret indsats, som

fremlægges på Generalforsamlingen i 2011.

#### DEN KOMMUNALE ØKONOMI

Vi skal have stor opmærksomhed på at give ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter support om den kommunale økonomi, da det er et væsentligt magtinstrument i reguleringen af vort område.

#### OVERENSKOMST 2011

Overenskomstresultatet for 2011 skal implementeres.

Nørresundby den 25. februar 2010

## ERKLÆRING FRA SOCIALPÆDAGOGERNE NORDJYLLANDS KRITISKE REVISOR

Som generalforsamlingsvalgt kritisk revisor i kredsen har jeg foretaget en gennemgang af årsregnskabet for året 2009.

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

Ved gennemgangen af årsregnskabet har jeg endvidere kontrolleret, at kredsen efter min opfattelse anvender de økonomiske midler i overensstemmelse med Socialpædagogerne Landsforbunds vedtægter. Den kritiske revision af årsregnskabet har ikke givet anledning til bemærkninger.

*Anneline Jensen, Generalforsamlingsvalgt kritisk revisor*

**SOCIALPÆDAGOGERNE**

NORDJYLLAND

#### Socialpædagogen på toppen

September 2010

[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  
Redaktionsudvalget

#### Oplag og tryk

4800, Datagraf

#### Design

Heidi Jacobsen

#### Distribution

Indstik i Socialpædagogen  
Socialpædagogerne på toppen udkommer fire gange årligt inklusive generalforsamlingsnummeret.

Idéer til bladet er velkomne!

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

# REGNSKAB 2009

## SOCIALPÆDAGOGERNE NORDJYLLAND

	Regnskab	Budget	Budget 2008
<b>INDTÆGTER &amp; TILSKUD</b>			
Kredstilskud ordinært	-8,475,157	-8,512,000	-8,067
Grundtilskud	-576,000	-577,000	-553
Akutmidler	-1,010,225	-1,009,000	-779
Renteindtægt netto	-29,828	-30,000	-43
<b>Indtægter i alt</b>	<b>-10,091,210</b>	<b>-10,128,000</b>	<b>-9,442</b>
<b>UDGIFTER</b>			
<b>Faglige omkostninger</b>			
Løn og ansættelsesforhold	153,354	105,000	58
TR møder m.v.	826,393	1,345,000	879
Arbejdspladsforhold i øvrigt	78,585	70,000	117
Socialfagligt/uddannelsesområdet	16,503	75,000	19
Lokalblad og informationsarbejde	418,436	454,700	131
<b>Fagligt område i alt</b>	<b>1,493,271</b>	<b>2,049,700</b>	<b>1,204</b>
<b>Organisatorisk område</b>			
Generalforsamling og kongresdelegation	103,841	145,000	117
Bestyrelse og politisk ledelse	184,361	286,000	287
Sektioner, faglige netværk og udvalg	34,214	45,000	31
Organisatorisk samarbejde	358,294	343,000	201
Repræsentation, tilskud og bevill.	15,900	25,000	161
Medlemsmøder og arrangementer	110,161	130,000	35
<b>Organisatorisk område i alt</b>	<b>806,770</b>	<b>974,000</b>	<b>832</b>
<b>Kontordrift og administration</b>			
Husleje og lokaleudgifter	674,488	757,000	619
Kontordrift i øvrigt	581,175	701,500	737
Afskrivning anlægsudgifter	-26,873		56
<b>Kontorhold m.v. i alt</b>	<b>1,228,790</b>	<b>1,458,500</b>	<b>1,412</b>
<b>Lønninger</b>			
Lønudgifter	6,135,884	6,176,628	5,607
Regulering ferieforpligtelse	63,728	61,000	71
<b>Løn m.v. i alt</b>	<b>6,199,612</b>	<b>6,237,628</b>	<b>5,678</b>
<b>Udgifter i alt</b>	<b>9,728,443</b>	<b>10,719,828</b>	<b>9,126</b>
<b>Årets resultat - overskud</b>	<b>-362,767</b>	<b>591,828</b>	<b>316</b>
<b>STATUS:</b>			
	Ultimo 2009	Budget 2009	Ultimo 2008
Overført primo/omstrukturingsmidler	1,629,702	1,629,702	1,314
Årets resultat	362,766	-591,828	316
<b>Akkumuleret overskud ultimo</b>	<b>1,992,468</b>	<b>1,037,874</b>	<b>1,630</b>