GENERALFORSAMLING 2015

Socialpædagogerne Nordsjælland

Dagsorden

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

Vedr. valg af dirigent:
Bestyrelsen foreslår Kjeld Sandahl Skov som dirigent
Vedr. valg af referent:
Bestyrelsen foreslår Anne Mette Scheel som referent.

Opstillede kandidater til bestyrelsen

Karen Holte	Kredsformand og HB	Genopstiller
Thomas Svendsen	Faglig sekretær, HB og Kasserer	Genopstiller
Benny Nielsen (TR) Trekløveret, Halsnæs Kommune	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller
Birgit Larsen Socialpsykiatrien, Hillerød Kommune	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller
Ingrid Lund Sørensen Nordsjællands Misbrugscenter, Region Hovedstaden	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller
Kate Jensen (TR) Slotsvænget, Lyngby-Taarbæk Kommune	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller
Katrine Rygård (TR) Julemærkehjemmet	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller
Majken Bolesen Strandberg, Lyngby-Taarbæk Kommune	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller
Martin Jeppesen (TR) Granbohus, Fredensborg Kommune	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller
Pernille Wilson Sølager, Region Hovedstaden	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller
Pia Saltoft (TR) Allerød Bo– og Støtte, Allerød Kommune	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller
Christina Hoffstetter-Jørgensen (TR) Midgården, Halsnæs Kommune	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller
Hanne Brygger	Bestyrelsesmedlem	Genopstiller ikke
Lene Ek Christensen (TR) Langkjærgård, Furesø Kommune		Opstiller

Udover bestyrelsen

Morten Fjordbo	Kritisk revisor	Genopstiller

Skriftlig beretning Kreds Nordsjælland 2013-2015

Socialpædagogerne i fremtiden

På kongressen i efteråret 2012 besluttede organisationen ”Socialpædagogerne i fremtiden" som en overordnet strategi, der gennem 10 konkrete pejlemærker skulle udvikle den socialpædagogiske faglighed og rammerne for arbejdet. Men en strategi bliver først til virkelighed i det øjeblik den er kendt og organisationen/ medlemmerne forholder sig til den.
Kreds Nordsjælland har primært arbejdet med 4 af de 10 pejlemærker i perioden. Og det har kredsen gjort på følgende måde i den beskrevne periode!
I forlængelse af kommunalvalget november 2013, skrev kredsen til alle nyvalgte socialudvalgsformænd og ønskede tillykke med valget. Brevet indeholdt samtidig Socialpædagogernes pjece ”Socialpædagogerne i fremtiden” og en invitation til at mødes med kredsformanden. Dette tilbud tog regionformanden og 9 ud af 12 kommunale socialudvalgsmedlemmer positivt imod. Socialpædagogernes bud på fremtiden har vakt politikernes interesse og for flere af kommunernes vedkommende, har der været tale om flere kontakter i perioden og en enkelt at været med rundt på arbejdspladsbesøg.

De 10 pejlemærker:

Pejlemærke 1
Et menneskeligt netværk
Vi har alle brug for mennesker, der holder af os, og som vi betyder noget for i hverdagen. Alle skal have mulighed for at skabe sig et nært menneskeligt netværk. Det er vores opgave at tilbyde socialpædagogisk støtte, så der er de rette rammer og vilkår til at opbygge menneskelige relationer.

Som en del af aktiviteterne under dette pejlemærke lægges der op til at socialpædagogerne skal arbejde med netværksarbejde – herunder arbejde med frivillighedsområdet.

I forbindelse med kredsens arbejde med *Socialpædagogerne i Fremtiden - faglige mål og handlingsplan for 2013-2015*, rettede Kreds Nordsjælland henvendelse til Sundheds- og velfærdsudvalget i Allerød Kommune. Henvendelsen blev positivt modtaget og resulterede i et møde, hvor Socialpædagogernes visioner og bud på fremtiden blev præsenteret for hele udvalget.

På baggrund af mødet, blev der etableret et samarbejde mellem Kredsen, Allerød Kommune og Allerød Bo og støtte med det formål, at i samarbejde, at udvikle det frivillige arbejde for borgere med nedsatte psykiske og fysiske funktionsevner. Samarbejdet resulterede i et Borger/ Brugerkursus ”Om at være frivillig på en arbejdsplads eller i en forening”.

Projektet/kurset henvendte sig til borgere med nedsatte psykiske og fysiske funktionsevner.
Der er en tendens i samfundet og en politisk bevågenhed, der peger mod mere frivillighedsarbejde indenfor den offentlige servicesektor, i private organisationer og i foreninger.

Med det fokus der er på inklusionsarbejdet af borgere med nedsatte psykiske og fysiske funktionsevner i det omgivende samfunds aktiviteter og arbejdsmarked, vil det være oplagt at skabe muligheder for deltagelse i frivillighedsarbejde.

Formålet med projektet er at skabe en større mulighed for inklusion af borgerne i det omgivende samfund og lokalområdet. Den enkelte borger får således en større berøringsflade med det omgivende samfund og kan herigennem opnå kontakter, som borgeren ikke ville kunne finde i de beskyttede miljøer.

Målet er at give borgerne flere muligheder for skabe sig et liv udenfor det beskyttede miljø, et menneskeligt netværk og at være en betydningsfuld del af lokalsamfundet.

Projektet og erfaringerne er efterfølgende formidlet i lokalavisen, LEV’s medlemsblad og på et møde for tillidsrepræsentanter, hvor et af temaerne var frivilligt arbejde.

Samarbejdet med kommunen, arbejdspladsen og brugergruppen har været en god oplevelse. Tilrettelæggelsen og gennemførelsen af kurset viste positivt, at en koncentreret tematiseret indsats, med et fælles og individuelt mål, er en anvendelig pædagogisk arbejdsmetode.
Kredsen har i perioden temasat "frivilligt arbejde" på møder for tillidsrepræsentanter.

Pejlemærke 2
Hjemmet i centrum
Alle har ret til et hjem, der er deres. Et hjem, hvor de kan lide at være og som de selv har indrettet. Hjemmet må ikke bære præg af at være en institution og der må ikke være arbejdspladser i hjemmet.

Kredsen har ikke lavet særskilte aktiviteter med udgangspunkt i pejlemærket. Det er indgået i dialogen med arbejdspladserne, primært i forbindelse med arbejdspladsbesøg, samt i dialogen med lokale politikere og embedsfolk i forbindelse med for eksempel indretning af arbejdspladser.

Pejlemærke 3
Støtte med ud i livet
Plads til alle – plads til forskelligheder. Alle skal have mulighed for at udvikle deres kompetencer og bidrage til samfundet. Der er så vidt muligt ingen isolerede foranstaltninger. Der gives fleksibel socialpædagogisk støtte med på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet og på boligområdet.

I forbindelse med møderækken med lokalpolitikerne har kredsen præsenteret organisationens tidligere pjece "Plads for os alle - styrket indsats for voksne mennesker med handicap" samt den efterfølgende folder om "En forstærket indsats på voksenhandicapområdet"
Pjecernes temaer var hverdagsliv og boformer, beskæftigelses- og uddannelsestilbud, og inklusion og deltagelse i lokalsamfundet. Alle temaer, som stadig har aktualitet, selv om de er fra 2011.

Pjecen: Plads for os alle

På børne- og ungeområde, herunder familieplejeområdet, har der i dialogen med politikerne været fokus på begrebet efterværn.

Af loven fremgår det, at når en ung anbragt udenfor hjemmet fylder 16 år, skal den anbringende kommune, i samarbejde med den unge, opstille konkrete mål for den unges overgang til voksenlivet. Senest seks måneder før anbringelsens ophør ved det 18. år skal den unges opholdskommune træffe afgørelse om, hvorvidt den unge har brug for efterværn og i givet fald hvilke efterværnstilbud, der skal iværksættes. Til trods for at man ved, at efterværn har en positiv effekt, er der ifølge Ankestyrelsens anbringelsesstatistik kun omkring 20 % af de unge, der har været anbragt, som får bevilget efterværn.

Alle forældre ved, at unge i 18-årsalderen har brug for nogen at støtte sig til, for hjælp og gode råd. Det gælder ikke mindst børn, der har været anbragt uden for eget hjem på døgninstitution, opholdssteder eller i familiepleje.

Mange anbragte børn får ikke den hjælp, det efterværn, de har krav på. Det sker, selv om både de unge, anbringelsesstederne hvor de har boet, samt et utal af projekter fortæller om nytten af et efterværn, der sikrer de unge fortsat støtte og hjælp efter de er fyldt 18 år.

Det er både uanstændigt og økonomisk uansvarligt blot at slippe de unge. Det kan ødelægge deres liv – og den indsats og de store ressourcer, der bliver brugt på anbringelser, kan meget vel være spildt.

Undersøgelsen Efterværn:
Socialpædagogernes Videnbank - efterværn

Pejlemærke 4
Trygge, selvvalgte livsforløb
"Vi skal alle have et trygt og sammenhængende liv. Indsatsen skal tilrettelægges, så den giver kontinuerlige forløb. Den socialpædagogiske støtte og tilbuddene skal tilpasses borgerens behov og valg. Mennesker, der er udsatte og mennesker med handicap skal have mulighed for selv at træffe beslutninger i deres eget liv."

Kredsen har bidraget med blandt andet input til enkelte kommuners handicappolitik. Bidraget har taget udgangspunkt i folderen "10 bud på en god handicappolitik". Mennesker med funktionsnedsættelser har – som kommunens andre borger – ret til et værdigt liv. De har krav på respekt fra deres omgivelser, men også respekt for deres selvbestemmelse samt ret til indflydelse på, hvordan livet skal leves.

Forudsætningen for, at disse borgere reelt kan udøve deres selvbestemmelse og få indflydelse på deres omgivelser er, at de får støtte i at træffe egne valg. Det har derfor været positivt at erfare, at for eksempel Rudersdal Kommune har været med til udvikling og afprøvning af et såkaldt "mestringskursus".
Et mestringskursus er et fem ugers kursus i medborgerskab. Her sættes der fokus på at informere borgeren om hvilke lovmæssige muligheder, rettigheder og pligter, han eller hun har i samfundet. I alt 9 kommuner har deltaget og Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold har støttet forsøgsprojektet.

Pejlemærke 5
Tidlig hjælp og støtte
Indsatsen skal tilrettelægges, så der tages hånd om de sociale problemer, når de opstår. En stærkt funderet socialpædagogisk indsats skal stå for, og være en vigtig del af en forebyggende aktivistisk socialpolitik. Alle borgere skal være med til at spotte sociale problemer, og på den måde være en del af den tidlige indsats.

I forbindelse med KL´s Kommunalpolitiske Topmøde 2013 lancerede de debatoplægget "Investér før det sker" Med debatoplægget ønskede KL et fokusskifte i socialpolitikken, hvor der satses på tidlige indsatser og fremskudt støtte, dér hvor barnet eller den voksne færdes i sin dagligdag. Så det har jo været let at bakke op om, og minde arbejdsgiverne om deres egne idéer – også når de ligefrem henviser til organisationens "Socialpædagogerne i fremtiden"

FÆLLES ANSVAR
NYE LØSNINGER
SOCIALPÆDAGOGERNE
I FREMTIDEN

Pejlemærke 6
Nationale mål og høj kvalitet
Der skal opstilles nationale mål for in-klusion, så der arbejdes efter samme målsætninger, uanset hvor i landet man bor. For at sikre kvalitet i indsatsen, skal der udarbejdes faglige forløb for centrale målgrupper. Forløbene bygger på den bedste viden på området og ud-vikles løbende af faglige eksperter. Der skal være specialiseret socialpædagogisk støtte til mennesker med særlige behov.

Kredsen har været repræsenteret i den centrale arbejdsgruppe vedrørende pejlemærket. Det har været en vanskelig opgave at arbejde med nationale mål og høj kvalitet uden at komme til at fremstå som smagsdommer for, hvad der er god og dårlig kvalitet inden for det brede socialpædagogiske arbejdsområde. Arbejdsgruppen valgte i stedet at forholde sig mere konkret til den tidligere regerings udspil om "Sociale 2020-mål"

Socialpædagogerne har udgivet pjecen
Socialpædagogernes indspil til de sociale 2020-mål

Socialpædagogerne peger på, hvordan socialpædagogiske indsatser helt konkret kan bidrage til, at vi som samfund realiserer de af regeringen opstillede mål. Indspillet til de sociale 2020-mål anvender ens systematik og form for hvert af de formulerede mål. Forsknings- og erfaringsperspektiver i kombination med grunddata om temaet danner grundlag for de specifikke anbefalinger.

Som en anden del af kredsens arbejde med mål og kvalitet, er Socialtilsynet også tænkt ind.
Som organisation var vi med til at få indført landets fem sociale tilsyn. Vi mente, der er brug for krav til kvalitet i indsatsen og krav til hvordan indsatsen udføres. Og vi mente, det er positivt med et ensartet og langt grundigere tilsyn end det, kommunerne selv gennemførte tidligere. De nye årsrapporter fra de sociale tilsyn viser nu tydeligt, at de løfter deres opgave og gør en positiv forskel på det sociale område.

Der har været afholdt oplysende medlemsmøder inden tilsynet trådte i kraft januar 2014 og efterfølgende statusoplæg i forbindelse med den regionale lederkonference. Regodkendelsen, herunder det tidskrævende administrative arbejde, er noget af det, der har fyldt i debatten.
Kredsen har haft en del henvendelser fra arbejdspladserne i forbindelse med tilsynsbesøg og specielt fra de arbejdspladser, der har fået skærpet tilsyn eller som er blevet lukket.

Whistleblowerordningen, hvis man har bekymrende oplysninger om et tilbud eller en plejefamilie, har ligeledes givet anledning til at medlemmer har henvendt sig til kredsen.
Af de i alt 170 henvendelser, som Socialtilsyn Hovedstaden modtog i 2014, var de tre hyppigste årsager til henvendelserne forhold vedrørende ledelse, de socialfaglige kompetencer og pædagogik.
Ifølge Lov om socialtilsyn, skal alle eksisterende sociale tilbud indenfor det specialiserede specialområde regodkendes i perioden 1. januar 2014 - 31. december 2015.

Jævnfør Lov om socialtilsyn, skal Socialtilsyn Hovedstaden udføre en regodkendelse af sociale tilbud. Der laves en samlet vurdering af tilbuddet, og ud fra en kvalitetsmodel med 7 temaer, vurderes det om tilbuddet har den fornødne kvalitet. Indtil regodkendelsen er givet, forsætter tilbuddet videre på sin oprindelige godkendelse.

De 7 temaer i kvalitetsmodellen er:

1. Uddannelse og beskæftigelse
2. Selvstændighed og relationer
3. Målgrupper, metoder og resultater
4. Organisation og ledelse
5. Kompetencer
6. Økonomi
7. Fysiske rammer

Ud over regodkendelsen har socialtilsynet valgt i 2014, at kvalitet i tilbuddene skal belyses ud fra følgende fire fokuspunkter:

- Omsætning af visiterende kommuners indsatsmål i tilbuddenes praksis
- Magtanvendelser, både på børne- og ungeområdet og på voksenområdet
- Særlige forhold på plejefamilieområdet
- Juridisk grundlag

Socialtilsyn Hovedstaden årsrapport 2014

Pejlemærke 7
Socialpædagogik med dokumenteret effekt
Socialpædagogikken skal være en vel-funderet faglighed baseret på et teoretisk grundlag, med fælles begreber, egen uddan-nelse, opdeling i specialiseringer, forsknings-programmer og metoder, der løbende evalueres og udvikles, på baggrund af praksisviden, så socialpædagoger kan give den bedste støtte. Socialpædagoger skal arbejde med kortsigtede og langsigtede mål og sætte ambitiøse succeskriterier.

Man skal kunne sit fag, når man arbejder / samarbejder med de mest udsatte. Det betyder selvfølgelig at man skal "bruge hovedet". Derfor indsamler Socialpædagogerne teori, dokumentation, cases og viden i Socialpædagogernes Vidensbank.
Kredsen anvender og reklamerer for vidensbanken i forbindelse med faglige arrangementer, besøg på uddannelsessteder, samt møder med Ledere, TR og AMR.

Socialpædagogernes Videnbank

Pejlemærke 8
Fagligt stærke miljøer
For at give den bedst kvalificerede socialpædagogiske støtte, er det vigtigt, at det er stærke faglige miljøer, der udvikler indsatsen. En løbende opkvalificering og kompetenceudvikling skal understøtte, at socialpæ-dagogerne kan skabe gode resultater. Socialpædagoger indgår i samarbejder på tværs af professioner.

Kredsen har som en del af indsatsen afholdt møder / arrangementer med faglige aktuelle temaer:
"Når gode mennesker handler ondt – tabuet om forråelse inden for det sociale arbejde". Et medlemsmøde, hvor Dorthe Birkemose holdt langt over 100 medlemmer fanget og engageret i 3 timer af hendes medrivende foredrag. Flere arbejdspladser har efterfølgende gjort brug af oplægsholderen, så hendes tankevækkende budskab om hvordan ondskab, selvbedrag og forsvarsmekanismer viser sig i ubevidste gruppemekanismer, er blevet fælles viden for en stor del af kredsens medlemmer.

”Fra samfundskritik til selvkritik”, var det faglige input på sidste års generalforsamling. Rasmus Willig udtalte i den sammenhæng:
”Flere nulevende sociologer og filosoffer mener at ”dampen er gået af samfundskritikken”, eller den er blevet ”tandløs” eller ligefrem er ”reduceret til nostalgi”. ”Det er ikke længere samfundets skyld, men min egen skyld”. Sådan er der flere som tænker og det betyder at den traditionelle samfundskritik er blevet til selvkritik. Nu er det ikke længere de herskende klasser som anklages for samfundets uretfærdigheder, men de enkelte individer, som ikke er selvansvarlige og som ikke kan forvalte deres talenter, færdigheder eller evner”.
Foredraget satte ord på, hvordan der er sket en U-vending af kritikken og hvilke konsekvenser det får for både samfund, de socialpædagogiske arbejdspladser og det enkelte individ.

Kerneopgaven på de socialpædagogiske arbejdspladser har også været temasat. Her gav Anders Seneca sit bud en ny og konkret tilgang til at arbejde med kerneopgave, innovation og trivsel på arbejdspladsen.

Spørgsmålet Anders Seneca stillede var, har vi fokus på at have det godt – eller på at gøre det godt? Trivsel på arbejdspladsen må ikke være målet i sig selv, men derimod et middel til at lykkes med kerneopgaven. Foredraget gav konkret inspiration til hvordan man som medarbejder og leder kan styrke arbejdet med kerneopgaven, skabe forudsætningerne for innovation - og gøre en endnu større forskel i hverdagen og udfordre ro, regler og regneark effektfuldt - og trives samtidig.

Pejlemærke 9
Et selvstyrende arbejdsliv
Socialpædagoger kommer til at få et endnu større ansvar i hverdagen. For at få de bedste resultater og et godt arbejdsmiljø er det vigtigt, at der er stor indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet og udviklingen af fagligheden. Der skal være en socialpædagogisk ledelse, som kan understøtte den faglige udvikling og give den enkelte socialpædagog mulighed for at træffe faglige beslutninger under ordentlige arbejdsforhold.

Kredsen har tidligere temasat ”Det grænseløse arbejde” på et møde for Ledere, TR og AMR.
Tiden er stadig en nøglefaktor i både privatliv og arbejdsliv. Mange længes efter en hverdag, hvor der er plads til nærvær, koncentration og fordybelse. Men hvordan skaber vi et arbejdsliv med plads til det? Oplevelsen af en flydende grænse mellem arbejdstid og privattid er gældende for en del socialpædagoger, hvilket kan give oplevelsen af altid at være til rådighed!

Socialpædagogiske arbejdspladser kræver fleksibilitet og et stort engagement, som ofte medfører høje følelsesmæssige krav for de ansatte. Samtidig skal mange medarbejdere håndtere løbende omstruktureringer, en kaotisk arbejdsdag, hvor de konstant bliver afbrudt af nye, uforudsete opgaver. Der er ikke altid overensstemmelse mellem arbejdstiden og arbejdsopgaven, hvilket giver oplevelsen af at der ”gives køb på fagligheden”. Det skaber medarbejdere, der hurtigt bliver udbrændte og går ned med stress. Ifølge Arbejdstilsynet tilhører det socialpædagogiske arbejde ”en nedslidningstruet branche”, så derfor kan der ikke være opmærksomhed nok på tilrettelæggelsen af arbejdet og udviklingen af fagligheden.

I forhold til vigtigheden af indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden, har kredsen været optaget af begrebet og ordningen ”Selvvalgt arbejdstid”, som praktiseres på blandt andet flere af regionens arbejdspladser. Den lokale ledersektion har haft det som et tema i perioden og diskuteret fordele og ulemper ved systemet.

Kredsen har ikke selv dokumentation for effekten, men i Slagelse Kommune har man for eksempel gennemført og evalueret et projekt, som blev finansieret af Forebyggelsesfonden under Beskæftigelsesministeriet.
Projektet benyttede sig af programmet TimeCare, der er udviklet af den svenske fagbevægelse, og som gør det muligt for medarbejderne at markere, hvornår de gerne vil på arbejde, og hvornår de ønsker at have fri.
Evalueringen viste at:
49 procent af deltagerne tilkendegiver, at TRISA-projektet (Trivsel via selvvalgt arbejdstid) har påvirket deres trivsel ”positivt” eller ”meget positivt”.
53 procent giver udtryk for, at TRISA har påvirket samarbejdet ”positivt” eller ”meget positivt”.
69 procent giver udtryk for, at det ”i nogen grad” eller ”i høj grad” har ført til en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv/familieliv.
76 procent af medarbejdere giver udtryk for, at de har været ”tilfredse” eller ”meget tilfredse” med at blive involveret i at planlægge egen arbejdstid.

På temamøde for ledere, AMR og TR i september måned var et af temaerne ”Sunde arbejdsrytmer”. Sunde arbejdsrytmer handler om arbejdstid, tjenesteplaner, møder, forstyrrelser og pauser, men også om hvordan vi oplever tiden. En time med forstyrrelser og manglende koordinering opleves anderledes end en time, hvor det hele spiller sammen, og vi opnår gode faglige resultater.

Pejlemærke 10
Fleksibilitet og tryghed
Socialpædagoger får nye roller og nyt ansvar. Der skal sikres tryghed og klare rammer gennem overenskom-ster, hvor ansvar er afspejlet i løn- og ansættelses-vilkår. Overenskomst og rammer skal beskytte den enkelte mod at blive ud-brændt og understøtte et godt arbejdsliv, hvor der også er mulighed for at plan-lægge sin fritid, lade op og blive inspi-reret. Der skal være løbende kom-petence-udvikling og adgang til supervision og sparring, og der skal være et godt sik-kerhedsnet ved skiftende opgaver.

Kredsen har haft fokus på indgåelse af nye lokalaftaler der omhandler nedsættelse eller udvidelse af den daglige arbejdstid. Tidligere var indgåelse af disse aftaler udlagt til arbejdspladsens tillidsrepræsentant, nu skal kredsen ind over. Inden en lokalaftale kan accepteres, skal behovet for en længere arbejdsdag afdækkes. Der skal drøftes fordele og ulemper, omfanget skal aftales og fremfor alt skal det gøres frivilligt for den enkelte medarbejder.

Tryghed og sikkerhed er ellers, hvad man i mange år har forbundet med ansættelse på kommunale arbejdspladser. Men flere år med dårlig økonomi i kommunerne og dertilhørende besparelser og afskedigelsesrunder har gjort mange kommunale medarbejdere utrygge.

Derfor var mere tryghed og sikkerhed et af de store krav fra medarbejderorganisationerne ved overenskomstforhandlinger. Pengene fra puljen skal bruges til at hjælpe medarbejdere, der bliver afskediget som følge af besparelser i kommunerne, til at komme videre.

Offentligt Ansattes Organisationer, OAO, fik ved overenskomstforhandlingerne både i 2011 og 2015 forhandlet sig frem til, at kommunerne skal afsætte penge til en tryghedspulje. Pengene skal bruges til efteruddannelse og andre tilbud, der kan hjælpe afskedigede medlemmer videre. Alle OAO-medlemmer – hvilket også gælder socialpædagoger - der er blevet afskediget som følge af besparelser og lignende, kan søge op til 10.000 kr. fra puljen.

Ved nedlæggelse eller større besparelser tilbyder kredsen medlemmerne et fællesmøde med kredsen og A-kassens jobkonsulent og i den forbindelse er vi meget opmærksomme på, at oplyse om muligheden for at søge kompetenceudvikling via tryghedspuljen.

Kredsen har taget initiativ til dialog med kommunerne i forbindelse med omstruktureringer og nedlæggelse af døgninstitutioner for børn og unge. Kredsen har forsøgt at præge og påvirke den faglige udvikling af området og samtidigt at få kommunerne til at omplacere erfarne og fagligt dygtige socialpædagoger.

Kredsen har haft fokus på nye typer job og har for eksempel været i dialog med en konkret kommune om ansættelse at socialpædagoger som mentorer for ledige med sociale/psykiske problemer.

Nationalt forskningsprogram

Socialpædagogerne har gennem flere år og ved mange lejligheder talt for et nationalt forskningsprogram på det socialpædagogiske arbejdsområde - en målrettet forsknings- og dokumentationsplan for det særlige sociale område.
Socialpædagoger er på mange måder stærkt udviklingsorienterede. Forsøgs- og udviklingsarbejde har været og er et særkende ved det socialpædagogiske arbejde. Omvendt har der oftest været tale om fritvoksende og selvgroede forsøg og eksperimenter, der aldrig for alvor er blevet beskrevet og registreret eller kontrolleret og sammenlignet.

Socialpædagogerne har i løbet af 2014 arbejdet med en plan for, hvordan Danmark får et nationalt forskningsprogram på Finansloven for 2015. Engagementet i dagligdagen er hjørnestenen i den socialpædagogiske praksis, men socialpædagogikken skal også være en velfunderet faglighed med et stærkt teoretisk vidensgrundlag – for modsætningen er ikke hjerne og hjerte, den er mellem viden og uvidenhed. Der er brug for en praksisnær forskning, der kommer tæt på praktikernes hvordan-spørgsmål og kan frembringe viden, som socialpædagogerne kan handle på.

Derfor har Socialpædagogerne udarbejdet et forslag til et Nationalt forskningsprogram på det socialpædagogiske arbejdsområde (pdf).

Den 2. oktober 2014 afholdt Socialpædagogerne en høring i Landstingsalen på Christiansborg.
Op til høringen offentliggjorde Socialpædagogerne et magasin, hvor en række praktikere, uddannelses- og organisationsfolk samt forskere i enqueter, interview og artikler giver deres bud på, hvad der for dem og i deres virke er de vigtigste forskningsspørgsmål.
Socialpædagogik: Praksis baseret på viden (pdf)

Psykiatriprojekt

Nu skal det kortlægges, hvilke udfordringer og muligheder socialpædagoger oplever på de socialpsykiatriske arbejdspladser.
Forbundet vil udbygge det nuværende fokus på psykiatrien og give både medarbejdere og brugere en stærkere stemme i udviklingen af den psykiatriske praksis.
Hermed ønsker Socialpædagogerne at medvirke til, at der findes nye og bedre løsninger på psykiatriens stadig større strukturelle og faglige udfordringer samt styrke de metoder og initiativer, der allerede virker i dag.
Socialpædagogers faglighed med metodetilgange og et menneskesyn, der understøtter psykiatriborgerens recovery og styrkelse af det selvstændige værdige liv, skal i høj grad fremhæves som et vigtigt element i den danske psykiatriindsats.
En tværfaglig indsats i psykiatrien er en styrkelse af indsatsen – et samarbejde der p.t. er for usammenhængende og systemopdelt. Den tværfaglige indsats og kvalificeringen af denne, er højt prioriteret hos socialpædagogerne.

Socialpædagogerne har udgivet en pjece med ti bud på socialpædagogisk arbejde med mennesker med sindslidelser.

Pjecen "Socialpædagogik i Psykiatrien" udkom i august måned 2015. Pjecen bliver sendt til sundhedsudvalgene i kredsens 12 kommuner og Region Hovedstaden.

Faglige selskaber for socialpædagoger
Som fagforening ved vi, hvor vigtigt det er for et udviklende arbejdsliv at have adgang til ny faglig viden og inspiration. Med vores nye forsøgstilbud om netværksdannelse i "Fagligt selskab om mennesker med sindslidelse" og "Fagligt selskab for anbragte børn og unge" er der kommet endnu en mulighed for at styrke og vedligeholde det faglige vidensgrundlag blandt andet via dialog med socialpædagoger indenfor feltet.

De nuværende 13 Faglige Netværk skal på sigt erstattes af 7 nye Faglige Selskaber.

Faglige selskaber i Socialpædagogerne skal bygges op om en defineret socialpædagogisk faglighed, som i forhold til vidensgrundlag og metoder giver mening for medlemmerne. De faglige selskaber skal også bidrage til, at Socialpædagoger får en stærk faglighed, som er attraktiv for arbejdsmarkedet.

Alle medlemmer af Socialpædagogerne skal være dækket af et fagligt selskab, og det enkelte medlem skal opfatte, at deres behov for faglig udvikling, information og fælleskab om viden, aktiviteter og udvikling altovervejende kan dækkes ved medlemskab af helst ét og max 2 selskaber.

Antallet af faglige selskaber bør begrænses til det mindst mulige antal, som stadig giver mening. Få selskaber sikrer, at ressourcerne fokuseres mht. at samle faglig viden, at vedligeholde og udvikle aktiviteter og at betjene selskaberne sekretariatsmæssigt.

Hvad er Faglige Selskaber?
Socialpædagogernes Faglige Selskaber er et netværk af socialpædagoger, der arbejder med beslægtede indsatser, metoder og borgere.

Selskabet om mennesker med sindslidelse er en videreudvikling af to netværk for hhv. hospitalspædagoger og pædagoger i socialpsykiatrien. Selskabets formål er at være kilde til viden om socialpædagogiske indsatser med børn, unge og voksne, som har lette eller alvorlige udviklings- og personlighedsforstyrrelser, angst, spiseforstyrrelser og selvskadende adfærd mv.

Selskaber for anbragte børn og unge er en nyskabelse og ikke en sammenlægning af eksisterende faglige netværk. Selskabet opstartes fra august 2015. Selskab henvender sig primært til medlemmer ansat på døgninstitutioner, skolebehandlingshjem, opholdssteder, botilbud og familieplejemedlemmerne.

I selskaberne arrangeres konferencer, møder, webseminarer, debatter og andre aktiviteter, hvor faget sættes i centrum. Formålet er, at styrke rammerne for vidensdeling og erfaringsudveksling, så du kan få mest muligt ud af den socialpædagogiske viden, der findes blandt socialpædagogernes 39.000 medlemmer.

Familieplejeområdet

Siden generalforsamlingen 2014 har der været et stigende antal deltagere på cafémøderne. Vi holder 10 cafémøder om året.
Kredsen har en fast repræsentant i Landsudvalget for familieplejere, som selv er familieplejer, og formand for den lokale bestyrelse.

For familieplejerne er der generelt problemstillinger i forhold til løn- og arbejdsforhold, idet der ikke er overenskomst på området. I 2015 har der været særligt fokus på kost- og logi beløbet. Dette beløb skulle tidligere primært bruges til kost- og logi, men er nu et beløb, der skal bruges til cykler, computere, opsparing til konfirmation osv. Kredsen har bidraget med oplysninger om de forskellige kommuners forventninger til dette beløb. Oplysningerne samles i landsudvalget, som arbejder videre med problematikken.
I perioden har Kreds Nordsjælland haft et samarbejde med Kreds Storkøbenhavn. Samarbejdet har resulteret i to fælles temamøder.
Det første møde blev holdt i Kreds Nordsjælland. Formanden for familieplejeafdelingen i Socialtilsynet, Pia Eriksen fortalte om erfaringerne fra re-godkendelserne af familieplejerne. Derefter var der et oplæg om sensitive børn ved Anja Sigvard Nielsen.
Det andet møde foregik på familieplejernes dag, 1. september. Programmet indeholdt et oplæg af Lotus Turell om en opvækst med alkoholmisbrug i familien og et oplæg fra KLAP, *Kreativ Langsigtet ArbejdsPlanlægning*. Et projekt der har lavet aftaler med virksomheder og organisationer, så mennesker med kognitive vanskeligheder kan få et skånejob på det ordinære arbejdsmarked.
Kredsen holdt et cafémøde inden folketingsvalget, hvor vi inviterede forskellige politikere til at komme og debattere med familieplejerne – også et velbesøgt møde.
KL har lavet en regnefejl på 43 øre pr. vederlag, kredsen rejste problematikken i samarbejde med forbundet, hvilket betød at flere familieplejer fik efterbetalt penge.
På baggrund af, at Esbjerg Kommune har indgået en kontrakt med kommunale familieplejere, har Forbundet kontaktet alle landets kommuner, med henblik på at indgå lignede kontrakter med bl.a. 3 måneders opsigelse og pension.

Arbejdsmiljøområdet

”Arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd” var hovedtemaet på Socialpædagogernes Kongres i efteråret 2014.

Men holder det vand? Er faglighed og arbejdsmiljø to sider af samme sag? Ja, det var nogle af diskussionerne på kongressen. Kongressen endte med at beslutte en arbejdsmiljøstrategi, som en del af den overordnede strategi frem til 2020 ”Socialpædagogerne i fremtiden”

Målet med strategien:
Faglighed og godt arbejdsmiljø er hinandens forudsætninger.
Et godt arbejdsmiljø giver mulighed for øget faglig udvikling, høj kvalitet i løsningen af kerneopgaven, trivsel og arbejdsglæde og et lavere sygefravær.

Et godt arbejdsmiljø bidrager til, at færre medlemmer ufrivilligt må forlade arbejdsmarkedet. Derfor arbejder Socialpædagogerne for, at faglighed, kompetenceudvikling, kvalitet i løsning af kerneopgaven samt gode rammer og vilkår for at udføre arbejdet, er til stede på alle socialpædagogiske arbejdspladser.

Et godt arbejdsmiljø er forudsætningen for, at fagligheden kan udfolde sig til gavn for mennesker med behov for hjælp og støtte.

Den socialpædagogiske praksis og udvikling af fagligheden er uadskillelig fra arbejdsmiljøindsatsen.
Arbejdsmiljøstrategi

Socialpædagogerne varetager udviklings-, lærings - og omsorgsopgaver inden for et bredt arbejdsfelt. Det er i mødet med brugerne, at socialpædagogen skaber udvikling, og det er også her, arbejdsmiljøproblemerne opstår.

Kredsen har i samarbejde med Kreds Storkøbenhavn fået udgivet publikation ”Arbejdsmiljø og Tillid”.

Høje emotionelle krav er en del af den pædagogiske opgave, som skal håndteres med vores faglighed og arbejdspladsens øvrige resurser. Det skal vi blive bedre til. Socialpædagoger arbejder i, hvad Arbejdstilsynet kalder: ”En særligt nedslidningstruet branche”, med høj forekomst af førtidspensionering og sygefravær.

Den rolle skal vi ud af. Derfor denne publikation: ”Arbejdsmiljø og Tillid” som fokuserer på vores handlemuligheder:

• Forebyggelse ved anvendelse af arbejdsmiljøloven og samarbejde med Arbejdstilsynet
• Kompetenceudvikling og øget social kapital i samarbejde med Socialtilsyn Hovedstaden
• Kvalificering af dokumentationen og begrænsning af den dokumentation, der kan give stress

”Arbejdsmiljø og Tillid” henvender sig til medarbejdere, som på arbejdspladsen har ansvar for forbedring af arbejdsmiljøet. Med publikationen angiver vi handle- og udviklingsmuligheder overfor aktuelle arbejdsmiljøproblemer. Vi håber samtidig, at vi hermed kan inspirere arbejdspladsernes arbejdsmiljøorganisation og MED-udvalg.

Arbejdsmiljø og tillid

Kredsens arbejde med Arbejdsmiljøet
Kredsen har gennem de sidste år haft fokus på arbejdsmiljøet. Formålet har været at understøtte AMR’ernes arbejde på arbejdspladsen. Kredsen har indtil videre registreret 64 AMR’er. Et tal som sikkert kunne være større, hvis arbejdspladserne orienterer kredskontoret ved nyvalg. Det er jo ikke et krav, at AMR’eren er socialpædagog, de kan også repræsentere en anden faggruppe. Kredsen har derfor i perioden afsat ressourcer til en større afdækning af området, bl.a. har vi kontaktet TR og Leder, på de kommunale/regionale arbejdspladser.

Arbejdsmiljørepræsentanter i Kreds Nordsjælland

Aktuelt:
Antal: 64

Antal kvinder: 41
Antal mænd: 23

I perioden siden generalforsamlingen 2013 har udviklingen på AMR-dækningen været:
Antal nye AMR: 29
Antal fratrådte: 38

På det private område er det mere usikkert hvordan arbejdsmiljøet er organiseret.
Der har været afholdt kommunale AMR-netværksmøder samt et regionalt, med henblik på at styrke AMR´s arbejde på arbejdspladsen. Der har været stor forskel på antallet af deltagere til møderne. De fremmødte har givet positive tilbagemeldinger og var enige i vigtigheden af initiativet. Kredsen har løbende opfordret til et lokalt samarbejde med trioen (AMR, TR og Leder).
Der afholdes to møder årligt for AMR, og to møder årligt for trioen, hvor temaerne på fællesmøderne har været følgende:

- Socialpædagogernes arbejdsmiljøstrategi
- Kend din kerneopgave
- Tillidsreformen
- Magtanvendelse
- Psykosocialt arbejdsmiljø i socialpædagogisk arbejde
- Moralske rettigheder og forpligtelser på arbejdspladsen

Status på arbejdet med ”Socialpædagogerne i fremtiden”

Hvis indsatserne og aktiviteterne i forbindelse med ”Socialpædagogerne i fremtiden” skal give konkrete resultater til gavn for vores medlemmer, kan forbundet kun drive det et stykke af vejen. Men skal sociale 2020-mål, bedre arbejdsmiljø, netværksarbejde osv. blive til virkelighed på den enkelte arbejdsplads og i den enkelte kommune, kræver det, at indsatsen lægges i kredsene og at forbundet i højere grad får funktion af at koordinere, sikre erfaringsudveksling og yde support til kredsene.

Hvis dette lykkes vil der være gode muligheder for dels at sætte dagsordener, der aktiverer og inspirerer medlemmerne og rykker beslutningstagerne i kommunerne. For det er her der kan gøres en konkret forskel, der for eksempel kan vise sig ved en lokal fire-parts-aftale om realisering af de sociale 2020-mål, en aftale om en satsning på at øge livskvaliteten for borgere med funktionsnedsættelse gennem netværksarbejde eller systematiske tjek af arbejdsmiljøet på arbejdspladser. Potentialet for at Socialpædagogerne kan skabe resultater gennem en offensiv løsningsorienteret indsats er enormt, men det kræver tilstedeværelse og en systematisk indsats lokalt.

I erkendelsen af at meget af arbejdet skal foregå i kredsene, besluttede Hovedbestyrelsen i udgangen af 2014, at kredsene skulle tilføres ekstra økonomiske ressourcer i 2015 og 2016.

Det økonomiske tilskud blev taget godt imod, men det handlede ligeså meget om personaleressourcer til at løfte opgaven. Kredsbestyrelsen valgte derfor at deltidsfrikøbe et bestyrelsesmedlem, som kunne indgå i arbejdet.

Ny (social)pædagogisk uddannelse

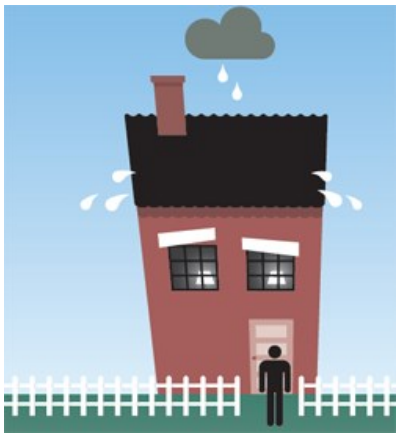
Den kommende uddannelse er en stor sejr for fagligheden, udtalte forbundsformanden. Han slog endvidere fast at de socialpædagoger, der kommer ud med den nye uddannelse, vil være godt rustet til arbejdet med at bryde den negative sociale arv og skabe gode livsmuligheder for de børn og voksne, der har særlige behov.
Den kommende uddannelse er med andre ord en anerkendelse af det socialpædagogiske arbejde, og betyder en væsentlig opkvalificering af kommende ansattes videns- og handlegrundlag.

Stærk specialisering

Reformen af pædagoguddannelsen blev indgået med baggrund i et bredt forlig
i Folketinget. Reformen indebærer en stærk specialisering af uddannelsen og et fokus på handlekompetencer, hvor koblingen mellem teori og praksis styrkes og hvor ny praksisnære prøveformer indføres. Ligeledes er der indført en kort praktikperiode i forbindelse med bachelorprojektet.
Uddannelsen blev sat i værk i august 2014 og indebærer en fællesdel på lidt over 2 semestre og en specialiseringsdel på knap 5 semestre. På specialiseringsdelen studerer den studerende på ét af tre spor: Social- og specialpædagogik, dagtilbudspædagogik eller skole- og fritidspædagogik.

Intensivt arbejde

Socialpædagogerne har i indeværende periode arbejdet intensivt for at opnå det politiske resultat som nu foreligger, senest gennem medlemmers deltagelse i nationale kompetencemålsarbejdsgrupper, hvor selve indholdet af uddannelsen er blevet formuleret.
Derudover er der lavet et betydeligt interesse- og argumentationsarbejde hos de respektive ministre, ordførere og embedsværk. Den kontinuerlige kontakt til sidstnævnte medførte blandt andet to arbejdspladsbesøg, hvor embedsfolk fra uddannelsesministeriet deltog.
Andre væsentlige aktører, herunder KL og Rektorkollegiet for professionshøjskolerne, har været målgrupper i forbundets politiske arbejde, og forbundet har allieret sig med en række brugerorganisationer gennem fælles debatindlæg i medierne.



Praktikpladser

Aktuelt målrettes indsatsen mod rekruttering af flere praktikpladser, da den øgede specialisering skaber en efterspørgsel herpå. Ligeledes målrettes indsatsen mod en øget uddannelseskapital på praktikvejlederområdet, hvilket blandt andet skal ses i lyset af at praktikvejledere på den nye uddannelse skal være med til at bedømme den studerende i afsluttende prøver i praktikken.

Temadag om den nye uddannelse

Kredsen afholdt i foråret 2015 sammen med kreds Storkøbenhavn og UCC, en temadag for praktikvejledere og ledere.
Formålet med dagen var, at give de 100 fremmødte en indsigt i "2014-pædagoguddannelsen", med et særligt fokus på specialiseringen social/specialpædagogik. Herunder i særlig grad, at sætte fokus på arbejdspladsens opgaver i tilknytning til praktikdelen, samt at give UCC indsigt i, hvilke kompetencer, der især er relevante og efterspørges af de social/specialpædagogiske tilbud inden for den ramme som er sat af Bekendtgørelsen/ studieordning og studieplan, således at disse tilbagemeldinger kan indgå i den konkrete tilrettelæggelse af modulerne på specialiseringen.
UCC efterlyste på temadagen et tættere samarbejde med de socialpædagogiske arbejdspladser og opfordrede dem til at melde sig til "aftagerpanelet".
Derudover har den nye pædagoguddannelse været et punkt på den regionale lederkonference i efteråret 2014.
Studieordning og bekendtgørelse

Organisering

Socialpædagogerne har i 2014 og 2015 afholdt landsdækkende kampagneuger i uge 4 & 5. Formålet med ugerne er dels samlet at sætte fokus på medlemshvervning og dels samtidig at komme ud på arbejdspladserne. I 2014 var kredsen på 8 besøg og i 2015 på 9 besøg. Temaerne har overordnet været arbejdsmiljø og faglighed og også denne gang har debatdugene og vendespillene med arbejdsmiljøspørgsmål været en succes.

Kredsen besøger arbejdspladser løbende hele året 2-4 gange om måneden og sætter meget pris på både at se arbejdspladserne, men også på at tale med de mange medlemmer, som kredsen ikke er i dialog med i forbindelse med konkrete medlemssager.

På kredskontoret indgår organisering i det daglige arbejde både hos de valgte og de ansatte. Alle kontakter benyttes til at sætte fokus på "det gode ved fællesskabet".

Organisering er samtidig et punkt på TR-møderne i kredsen, og her høres der gerne om idéer og gode erfaringer fra andre organisationer. Socialpædagogerne har formået at bevare den for et LO-forbund høje organiseringsgrad på 68 % - med variationer fra få kommuner med tal nede omkring de 40 % - til de relativt mange kommuner med en organiseringsprocent over 80.
Organiseringsprocent i Kreds Nordsjælland er 68%.

Synlige på uddannelsesstederne UCC (University College Capital)
Kredsen har fortsat et samarbejde med PLS om en øget synlighed på UCC Nordsjælland. Konkret betyder det, at vi en gang om måneden har lavet en "stand" på uddannelsesstedet, hvor vi kommer i kontakt med de studerende og underviserne på pædagoguddannelsen. Det er et tilbud, som er blevet taget godt imod af de studerende. PLS har i perioden øget deres medlemmes tilgang på studiet.

Er du OK?

OK Kampagnen

Du er OK, hvis du er dækket af en overenskomst og er med i et fagligt fællesskab. Det sikrer de rigtige OK fagforeninger i LO og FTF. Når vi stiller spørgsmålet – Er Du OK? – er det for at få dig til at tænke over, hvor de gode forhold på arbejdsmarkedet kommer fra. De kommer fra din overenskomst og dit faglige fællesskab, eller i daglig tale din OK.

Det er vi i de rigtige OK fagforeninger stolte af, og det håber vi også, at du er. Hvis vi fortsat skal have et stærkt arbejdsmarked med ordnede forhold, er det vigtigt, at du og dine kollegaer kender jeres rettigheder og bakker op om overenskomsterne.

På OK-hjemmesiden kan du læse mere om de vigtigste ting, OK fagforeninger sikrer dig gennem overenskomsterne. Den handler om din løn, din barsel, din pension, ekstra ferie, uddannelse og faglige fællesskaber.
OK kampagnen: http://www.erduok.dk/
Kredsen har løbende brugt materialet i forbindelse med møder og arbejdspladsbesøg.

Overenskomstfornyelse

OK- 2014 - Det private område
Også denne gang lykkedes det at indgå forlig med Dansk Erhverv Arbejdsgiver om fornyelse af de to overenskomster vi har på det private område. Det drejer sig om Landsoverenskomsten for opholdssteder og den pædagogiske vikaroverenskomst.
Landsoverenskomsten for opholdssteder blev indgået inden for de rammer, der var aftalt i industriforliget og på HK`s minimallønsområde. Som noget nyt blev overenskomstperioden aftalt til 3 år.

Af andre elementer skal her nævnes, at der blev aftalt forhøjelse af pensionsbidrag under barsel, forlængelse af den lønnede del af forældreorloven, frihed med løn til vejledning fra A-kasse eller fagforening i forbindelse med afskedigelse, bedre muligheder for kompetenceudvikling og procentuelle forhøjelser af ulempeydelser.
På vikarområdet, der læner sig op af de forlig der blev indgået på normallønsområdet - hvor der normalt gives lønforbedringer som krone beløb - lykkedes det at få aftalt procentuelle lønstigninger.

Kredsen afholdte forud for forhandlingerne medlemsmøde for at høre hvilke ellementer, der skulle viderebringes til forbundet. Der var desværre ikke det store fremmøde til dette arrangement, så her har kredsen en opgave til næste overenskomst.

OK – 2015 det offentlige område
Kravudtagelse og Debatoplæg

Tradition tro blev kredsens krav til OK 2015 vedtaget på generalforsamlingen. Her var der et stort fremmøde og en god debat. Hovedparten af kredsens prioriterede krav blev medtaget i den endelige overenskomst.

Efter behandling i både Overenskomstudvalget og Hovedbestyrelsen blev debatoplægget udsendt sammen med Socialpædagogen i august. Debatoplægget var bygget om de temaer Overenskomstudvalget havde peget på, og som var prioriteret af Hovedbestyrelsen.

Da forhandlingerne var overstået, blev der afholdt et møde, hvor medlemmerne kunne komme og diskuterede resultatet med Verne Petersen fra Socialpædagogernes forretningsudvalg. Også dette møde var velbesøgt.

"Baggrundstæppet" for overenskomstfornyelsen i 2015 var vævet i nogle lidt lysere farver end baggrundstæpperne for forhandlingerne i 2011 og 2013. Den økonomiske krise er på retur, selv om opsvinget endnu ikke helt har bidt sig fast. Resultatet af overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked i 2014 gav i modsætning til resultaterne fra 2010 og 2012 reallønsforbedringer.

På den baggrund var målet klart: *Resultatet skulle sikre generelle lønstigninger af en sådan størrelse, at der var udsigt til reallønsfremgang for alle.*

Den anden del af baggrundstæppet var designet af arbejdsgiverne. På det kommunale område blev det fra KL's side gjort klart, at en harmonisering af arbejdstidsreglerne på de døgndækkede områder var højt prioriteret, og at en del af finansieringen skulle betragtes som et fælles anliggende. Arbejdsgiverne havde også fokus på afskaffelse af pensionskarens. Det skal dog bemærkes, at arbejdsgiverne var mere afdæmpede i deres krav og retorik, end de var op til forhandlingerne i 2013.

Den tredje del af baggrundstæppet er de indbyggede interessemodsætninger mellem organisationerne, eksempelvis:

- procentuelle lønstigninger contra lønstigninger i kronebeløb
- afsættelse af midler til organisationsforhandlingerne
- afsættelse af midler til puljer til særlige formål

Den fjerde del i baggrundstæppet i 2015 var efterdønningerne af lærerkonflikten i 2013.

De 4 elementer i baggrundstæppet var på hver sin måde med til at påvirke og forme det endelige resultat.

Forhandlingsfællesskabet
De generelle forhandlinger skulle håndteres i en ny politisk og organisatorisk ramme: Forhandlingsfællesskabet.

Forhandlingsfællesskabet blev formelt etableret i efteråret 2014. Med etableringen af Forhandlingsfællesskabet var alle organisationer på lønmodtagersiden igen samlet under en hat.

Etableringen af Forhandlingsfællesskabet må umiddelbart vurderes som en styrkelse af positionerne på lønmodtagersiden. Omvendt giver etablering af et nyt stort forhandlingsfællesskab, kort før overenskomstforhandlingerne går i gang, også nye og store udfordringer. Der skal tages hensyn til (endnu) flere særinteresser. Samtidigt har det kunnet konstateres, at den måde man tidligere har arbejdet på i KTO og i Sundhedskartellet har været meget forskellige. I visse tilfælde har vi måttet konstatere, at Forhandlingsfællesskabet ikke altid har kunnet agere så hurtigt, som det egentligt var ønskeligt, da repræsentanterne fra Sundhedskartellet havde behov for at få bekræftet deres mandat.

For Socialpædagogerne var det meget vigtigt, at forbundet fastholdt en central placering i den nye organisation. Det lykkedes for forbundet at sikre sig plads i forhandlingsudvalgene på både KL-området og RLTN-området. Denne placering var i sidste ende afgørende for forbundets samlede resultat.

De generelle forhandlinger
Forhandlingsfællesskabets krav overfor KL og RLTN, samt forløbet af forhandlingerne var naturligvis præget af baggrundstæppet, som er beskrevet i afsnit "Socialpædagogernes egne forhandlinger". Der blev indgået kompromisser, og der var krav, der ikke blev medtaget.

På trods af modstand fra bl.a. AC (Akademikerne) og LC blev der også opnået enighed om at gå efter, at der blev afsat en pulje til organisationsforhandlingerne på 0,3%.
Derimod kunne der ikke opnås enighed om at foreslå afsættelse af midler til andre "skævdelingspuljer". Det betød, at Socialpædagogernes forslag om krav om afsættelse af midler til døgnarbejdstid, pensionskarens og et ligelønsprojekt blev afvist. Afvisningen kom reelt allerede ved 1. behandlingen i OAO (LO-gruppen i Forhandlingsfællesskabet, dog minus FOA).

Staten

Resultatet af forhandlingerne blev generelle lønstigninger, der sikrer reallønsfremgang, men med til billedet hører, at en væsentlig del af de samlede lønstigninger (op til 0,7% pr. år) forudsættes at fremkomme ved de lokale lønforhandlinger. Det er ingen hemmelighed, at det på nogle arbejdspladser er lettere at få gang i de lokale lønforhandlinger end på andre.

Socialpædagogernes egne forhandlinger / Arbejdstid KL

Det store projekt ved forbundets egne overenskomstforhandlinger var indgåelse af en ny arbejdstidsaftale. Målet med projektet var at harmonisere arbejdstidsaftalerne på de døgndækkede områder i kommunerne.

Efter flere års forarbejde lykkedes det at nå frem til et godt resultat. Der var tale om et kompliceret forhandlingsforløb. Dels var der tale om teknisk vanskelige forhandlinger. Dels var der mange parter om bordet. Udover Socialpædagogerne, 3F og Pædagogisk sektor i FOA var Sundhedskartellet og SOSU-sektoren i FOA parter i forhandlingerne.

Resultatet blev opnået, fordi både KL og organisationerne udviste stor forhandlingsvilje. I forhandlingsforløbet frafaldt KL en lang række krav om konkrete forringelser i de eksisterende aftaler. Samtidigt viste organisationerne forståelse for, at der skulle gives køb på enkelte rettigheder, hvis de 3 forskellige aftaler skulle harmoniseres.

Kompetencefond

I forhold til Kompetencefonden på KL-området var målet at vedligeholde og styrke fonden. På det regionale område var målet at få etableret en egentlig kompetencefond. Begge dele lykkedes. Hovedbestyrelsen skal i efteråret evaluere kompetencefonden, herunder kriterierne for tildeling af midler fra fonden.

Øvrige elementer i forbundets egne forhandlinger

Forbundets egne forhandlinger på områder, der ikke bliver omfattet den nye arbejdstidsaftale, havde et særligt fokus på pensionsforbedringer, dog blev arbejdstid også prioriteret i regionerne. Ikke i form af en ny aftale, men gennem forbedring af rettigheder juleaftensdag, samt ved at gøre 17-06-tillægget pensionsgivende.

Til slut skal lærerområdet nævnes. Der var stor usikkerhed om, der kunne landes en aftale på lærerområdet efter konflikten i 2013. Det lykkedes at nå et resultat, der indebar en hensigtserklæring om tilrettelæggelsen af arbejdstiden samt et økonomisk resultat, der både blandt forbundets lærere og blandt lærerne i Danmarks Lærerforening blev stemt igennem med et stort flertal.

Urafstemningen

Denne gang blev afstemningen alene gennemført elektronisk. Det betød også, at der ikke blev udarbejdet et samlet skriftligt afstemningsmateriale. I stedet blev der udarbejdet 3 små foldere med henblik på, at tillidsrepræsentanterne kunne uddele dem til medlemmerne på arbejdspladsen.

Overgangen til elektronisk afstemning forløb tilfredsstillende, selv om der plads til forbedringer.
Det var et stort ønske at få stemmeprocenten hævet i forhold til tidligere. Dels er der sendt mail ud til medlemmerne, og tillidsrepræsentanterne er også blevet opfordret til at få medlemmerne på arbejdspladserne til at stemme.
Hvilket også kunne konstateres, da stemmeprocenten fik et pænt løft. I 2013 var stemmeprocenten på landsplan på godt 26 %, i år nåede vi op på godt 31 %. I kredsen steg stemmeprocenten fra i 2013 24,7 til 2015 34,4. Et resultat vi i kredsen godt kan være tilfredse med.

Endelig er der afstemningsresultatet. Med en JA-procent på mere 93 % var det den hidtil største opbakning til et overenskomstresultat i forbundets historie.

Så alt i alt i mere end en forstand, et godkendt overenskomstresultat.

Socialpædagogernes overenskomster

Lederområdet

Ledersektionen består af kredsens ca. 150 ledere og mellemledere.
Ledersektionens bestyrelse består af 5 ledere samt kredsformanden. Sektionens primære formål er at samle ledergruppen i Nordsjælland og varetage ledernes interesse indenfor såvel faglige som ansættelses- og uddannelsesmæssige områder.

Der har i perioden været lokale aktiviteter, og som noget nyt har der været afholdt en regional lederkonference, hvor 70 ledere var samlet en hel dag. Følgende emner har været på dagsorden:

- Ledernes trivsel og arbejdsmiljø – hvordan skabes det gode arbejdsliv?
- Tillidsreformen
- Socialtilsynet
- Den nye pædagoguddannelse
- Fra samfundskritik til selvkritik
- Moralske rettigheder og forpligtelser på arbejdspladsen
- Kerneopgaven
- Den svære samtale
- Lederen som lønforhandler

Referat fra ledersektionens generalforsamling

Tillidsrepræsentantområdet - TR

Der er ca. 70 tillidsrepræsentanter i kredsen.

Kredsen afholder dagsmøder for tillidsrepræsentanterne 5-6 gange årligt. Møderne er sammensat, så der både er orienteringspunkter om kredsens /organisationens arbejde og undervisningspunkter i forhold til varetagelse af opgaven og rollen. Samtidig har tillidsrepræsentanter i regionen og i de fleste af kredsens kommuner et lokalt netværk, der mødes kvartalsvis.
Basis- og efteruddannelse forgår på landsplan, mens det er kredsens opgave at afholde introkursus og udviklingssamtaler med kredsens tillidsrepræsentanter.

TR Portalen

I perioden har der været forsøgt indført fællestillidsrepræsentanter (FTR) i 3 af kredsens "store" kommuner, Hillerød, Frederikssund og Helsingør. En FTR vælges af og blandt de lokale tillidsrepræsentanter i kommunen og er organisatorisk placeret som bindeled mellem kredskontoret og de lokale tillidsrepræsentanter. Samtidig fungerer FTR som tillidsrepræsentant for de arbejdspladser i kommunen, som ikke selv har en tillidsrepræsentant.

Det lykkedes i første omgang af få valgt 3 kvalificerede fællestillidsrepræsentanter. Men da ingen af de 3 kommuner ville indgå en aftale om timer til opgaven, valgte alle 3 at trække sig igen efter anbefaling fra kredsen.

Kredsen har skrevet til kommunaldirektørerne og H-MED i de 3 kommuner og givet udtryk for opfattelsen af manglende vilje til samarbejde og understøttelse af TR- og MED-strukturen.

Hvorfor processen endte som det gjorde, er der mange bud på, men timingen – hvor KL i oplægget til overenskomstforhandlingerne, plæderede for færre tillidsrepræsentanter, sammenlægning af opgaven som arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant, minimering af MED-strukturen m.m. har sikkert spillet ind på kommunernes afvisning af timer.
Men sikkert var, at de 3 kommuner havde aftalt at have samme tilgang til kredsens henvendelse om oplæg til forhandling.

Tillidsrepræsentanter i Kreds Nordsjælland

Aktuelt:
Antal: 71

Antal kvinder: 45
Antal mænd: 26

I perioden siden generalforsamlingen 2013 har udviklingen på tr-dækningen været:
Antal nye TR: 32
Antal ophørte: 44

31 tillidsrepræsentanter har deltaget i Intromøder på kredskontoret.

24 tillidsrepræsentanter har gennemført Basisuddannelsen.

47 tillidsrepræsentanter har været til individuelle udviklingssamtaler i perioden 2013-2015.

Kommune- og Regionalvalget 2013

Kommunal- og regionalvalgene var en god mulighed for Socialpædagogerne til at stille spørgsmål, konfrontere og afprøve gode ideer på de politikere, der skulle prioritere vores område i forhold til de øvrige velfærdsområder.

Socialpædagogernes vigtigste temaer i valgkampen var "Den tidlige indsats i forhold til især de små børn" og "Udviklingen på området for hjerneskadede".
Kommunernes indsats i forhold til efterværn
Inden valget holdt kredsen et TR-møde, hvor kandidater som er medlem af Socialpædagogerne, blev inviteret til at holde oplæg med udgangspunkt i det sociale område.
Efter valget valgte kredsen at skrive til alle socialudvalgsformænd og børne/ungeudvalgsformænd, som nævnt i indledningen af beretningen.

Folketingsvalg 2015

Som en del af Socialpædagogernes mediestrategi op til folketingsvalget i juni 2015, havde organisationen udarbejdet "Den Socialpolitiske kandidattest"
Hvad mener politikerne?

Skal den kriminelle lavalder sættes ned? Skal tandlægebesøg være gratis for socialt udsatte? Skal forældre kunne straffes økonomisk, hvis deres børn roder sig ud i kriminalitet?
Sådan lød nogle af de 16 udsagn, Socialpædagogerne stillede politikerne op til folketingsvalget.

Formålet med dette tiltag var at sætte en socialpædagogisk dagsorden og sætte fokus på det socialpædagogiske arbejdsområde. Formålet med testen var også at finde ud af hvilken folketingspolitiker, man var mest enig med.
440 kandidater deltog, og op til valgdatoen den 18. juni 2015 havde mere en 52.000 personer taget testen!
Op til selve valget havde kredsen små annoncer i lokalavisen.

Nulvækstdebatten var et andet emne op til valget og et af de emner, som både forbundet og kredsen har lavet debatoplæg om til lokalavisen. Nulvækst ville koste dyrt på det specialiserede sociale område. Det viste nye beregninger, der er baseret på tal fra Finansministeriet, Danmarks Statistisk, KL og regionernes løndatakontor. Tallene viser, at der med indførelse af nulvækst vil være 20.000 færre ansatte i den offentlige sektor. Tallene viser, at der for eksempel vil være op mod 3.000 færre socialpædagoger. I Kreds Nordsjælland ville det handle om 217 stillinger. Det bekymrede Socialpædagogerne, som pegede på, at området allerede har været trængt gennem en længere periode.

Valget endte desværre med en "ren" venstreregering og som faglig organisation bliver opgaven fremover at samarbejde med følgende ministre: Social- og indenrigsminister Karen Ellemann, Uddannelses- og forskningsminister Esben Lunde Larsen og Sundheds- og ældreminister Sophie Løhde.

Sociale aktiviteter

Kredsen har de sidste år haft tradition for også at lave sociale aktiviteter som Slotsstistafetten i Hillerød, hvor hele familien kunne deltage.

Cykelløbet Sjælsø Rundt var i 2014 et fællesarrangement med Kreds Storkøbenhavn, mens arrangementet i 2015 blev aflyst grundet manglende tilmeldinger.

I det omfang tiden og ressourcerne tillader det, forsøger kredsen at støtte op om lokale initiativer ved at være synligt repræsenteret på for eksempel musikarrangementer som Ebberød Festivalen og Det Blå Rocktog.

Kredskontorets valgte/ansatte har, i lighed med tidligere år deltaget som arbejdsplads i DHL stafetten.

Sager behandlet af ansatte i Kreds Nordsjælland siden generalforsamlingen 2013

Lønsager—basispersonale : 297
Alene lønsager for ansatte på arbejdspladser uden tillidsrepræsentant behandles af kredskontoret.
(Ansatte på arbejdspladser med tillidsrepræsentanter får deres lønsager behandlet af tillidsrepræsentanten.)

Lønsager—ledergruppen : 93

Afskedssager : 307

Familieplejersager : 20

Sager vedr. sygdom : 84

Kredskontoret

I forbindelse med faldne medlemstal i kredsen blev antallet af faglige konsulenter reduceret fra 4 til 3 i løbet af 2014. Det har i den forbindelse været vigtigt ikke at minimere tilgængeligheden for kredsens medlemmer og for at tilgodese dette, har det blandt andet været nødvendigt at prioritere de mange arbejdsopgaver uden for kontoret.

FTR-initiativet var også et forsøg på at tilføre ressourcer til kredsens faglige sagsområde, ved at uddelegere nogle af arbejdsopgaverne og samtidig sikre, at de mindre arbejdspladser i kommunen også havde en repræsentant fra fagforeningen i kommunen.

Fremtidigt arbejde 2015 – 2017

Socialpædagogerne i fremtiden

- Socialpædagogerne ønsker et solidarisk samfund, hvor alle mennesker har mulighed for at leve et godt liv og være en del af samfundet.
- Den socialpædagogiske faglighed skal være synlig og anerkendt for sine resultater. Socialpædagogikken skal indgå i mange dele af samfundet, fordi den gør en forskel for den enkelte og betaler sig for samfundet.
- Socialpædagoger skal have et indholdsrigt arbejdsliv, med ordentlige løn- og ansættelsesforhold og opleve høj trivsel på arbejdspladsen.

Det socialpædagogiske arbejde bygger grundlæggende på en treklang mellem viden, færdigheder/erfaring og holdninger. Det er i stor grad holdninger og værdier, der ligger til grund for udøvelsen af faget.

Ingen skal være nødt til at forlade faget på grund af manglende etik, faglighed eller dårlige arbejdsvilkår og manglende trivsel, hvorfor det er vigtigt, at der er fokus på hele området.

Med udgangspunkt i de visioner fortsætter Kreds Nordsjælland arbejdet med pejlemærkerne fra "Socialpædagogerne i fremtiden".

Den nyvalgte kredsbestyrelse samles den 26. og 27. november 2015 for blandt andet at planlægge det videre arbejde.

Den 8. og 9. december 2015 samles alle de 10 nyvalgte kredsbestyrelser sammen med forbundet til status, vidensdeling og udveksling af nye idéer.

Arbejdsmiljøområdet

På kongressen i november 2014 vedtog Socialpædagogerne en ny arbejdsmiljøstrategi som sætter retningen for forbundets fremtidige indsats på arbejdsmiljøområdet.

Faglighed og godt arbejdsmiljø er hinandens forudsætninger. Det er Socialpædagogernes udgangspunkt for indsatsen omkring arbejdsmiljø. Forbundets visioner og målsætninger er formuleret i Socialpædagogernes arbejdsmiljøstrategi. Med afsæt i kongressens arbejde under temaet "arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd", fortsætter arbejdet nu med at lave handlingsplaner, som udmønter arbejdsmiljøstrategien.
Arbejdsmiljø og faglighed

Som en del af arbejdsmiljøstrategien, vil kredsen fremover afholde intromøder for nye arbejdsmiljørepræsentanter 4 gange årligt.

Faglige selskaber

Etableringen af Faglige Selskaber blev i juni 2012 drøftet i hovedbestyrelsen. Her blev det besluttet, at forbundet skulle arbejde videre med ideen om Faglige Selskaber i regi af Socialpædagogerne.

Med udgangspunkt i pilotforsøget er det frem til 2015 projektets overordnede forpligtelse at:

- Beskrive modeller for fremtidens Faglige Selskaber, der skal fremstilles i HB.
- Kortlægge og beskrive selskabets vidensområde, altså selskabets kernefaglighed, identitet og metoder.
- Lave en aktivitetsoversigt for prøveselskabet og beregne ressourcetrækket.

Med udgangspunkt i pilotforsøgets erfaringer, gøres en endelig HB indstilling klar med udgangen af 2015.
Denne skal på dagsordenen primo 2016, hvor det besluttes om Faglige Selskaber skal fortsætte efter den afprøvede model, eventuelle ændringer eller opgives og gentænkes fra start.
Kredsens opgave bliver primært at inddrage medlemmerne i de relevante selskaber og understøtte selskabets aktiviteter i form af lokale aktiviteter.

Tillidsreform

Tillidsambassadøruddannelse

Socialpædagogerne har i samarbejde med Offentligt Ansattes Organisationer - OAO - gennemført et pilotprojekt om en tillidsambassadøruddannelse, der skulle give deltagerne redskaber og metoder til at arbejde med at omdanne principperne i tillidsreformen til praksis.
Baggrunden for projektet er viden om, at tillidsreformens principper først virker, når de virker på arbejdspladserne.

Tillidsreformen skal ideelt i spil på alle styringsniveauer: ministeriet, kommunen, forvaltningen og på arbejdspladsen. Det er en længere proces, hvor store dele ikke ligger direkte indenfor Socialpædagogernes indflydelse. Til gengæld fokuserer dette tiltag alene på arbejdspladsen og sætter dermed spot på de områder, hvor leder og medarbejdere kan agere selv og med det samme.

Ledere og tillidsrepræsentanter fra 10 socialpædagogiske arbejdspladser deltog i Tillidsambassadøruddannelsens pilotforløb – 5 fra kreds Nordjylland og 5 fra kreds Storstrøm. Uddannelsen havde et forløb på 3-4 måneder og bestod af 3 moduler.

Fra hver arbejdsplads har leder og tillidsrepræsentant deltaget som et par og lært metoderne sammen for at få det bedst mulige fælles fundament for at skabe forandring. Hvert deltagerpar har haft til opgave at gennemføre en konkret forandring, der skaber værdi for kerneopgaven, bygger på de syv principper i tillidsreformen, involverer kollegaer og evt. borgere og styrker samarbejdet om at udvikle arbejdet og arbejdspladsen.
Pilotforløbet er nu gennemført, og erfaringerne fra forløbet er positive. Evalueringen viste blandt andet, at forløbet gav anledning til handling og inddragelse af arbejdspladsen, at parløbet mellem leder og tillidsrepræsentant var givtigt og har givet et fælles fundament for forandring, at forløbet har styrket samarbejdet på arbejdspladsen.
Efter pilotprojektet er det besluttet, at alle kredse skal have tilbuddet. Kreds Nordsjælland planlægger derfor at afholde en lokal tillidsambassadøruddannelse for 10 arbejdspladser i foråret 2016.

Organisering

Organisering eller ”organizing” er et omtalt begreb i den danske fagbevægelse, både inden for det private og det offentlige område. Nogen tolker det som udelukkende medlemshvervning. Andre som en strategi og praksis, der lægger vægt på at mobilisere kollegaernes evne til at handle i fællesskab på arbejdspladsen, i fagforeningen og i samfundet. Og det er den sidste fortolkningen kredsen skal arbejde videre med. Skal vi som fagforening bevæge os, er det kun medlemmerne, der kan gøre det. Skal man bevæge sig, skal man have en grund - et motiv for bevægelsen. Man skal indse, at noget er rigtig at gøre og være motiveret for at blive en del af fællesskabet.

I dag er vores store udfordring, at fagbevægelsen i alt for høj grad er blevet tvedelt – på den ene side medlemmerne og på den anden side de valgte og ansatte.
Valgte og ansatte har selvfølgelig til opgave at yde medlemmerne en professionel sagsbehandling, men den anden del, som handler om evnen og viljen til at stå sammen skal også indgå som en del af fællesskabet. Er der ikke fokus på den anden del, så risikerer vi, at medlemmerne fralægger sig ansvaret for fællesskabet.
Kredsen arrangerer en ”kick-off dag” med præsentation af det ny materiale for kredsens tillidsrepræsentanter den 17. december 2015, så materialet kan indgå i kampagneugerne (uge 4 og 5) i 2016.
Værdien af at være med i et fagligt fællesskab og organisering er temaer i al kontakt med nuværende og mulige medlemmer.

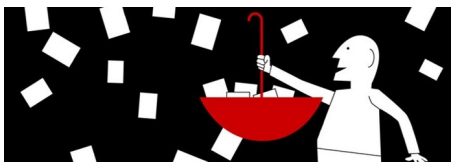
Beskæftigelsesområdet

De første dele af beskæftigelsesreformen er trådt i kraft pr. 1. januar 2015. Det drejer sig blandt andet om afskaffelse af gentagen aktivering, styrket indsats sidst i dagpengeperioden, regional uddannelsespulje og en ny ordning med ret til seks ugers jobrettet uddannelse.
Beskæftigelsesreformen har til formål at give ledige en individuel, meningsfuld og jobrettet indsats, der kan ruste den enkelte til varig beskæftigelse og forebygge langtidsledighed. Samtidig har reformen et klart mål om at forbedre samarbejdet med og styrke servicen til landets virksomheder, så de kan få den arbejdskraft, de har behov for, og så lediges kompetencer matches relevante jobåbninger.

En af de store opgaver for Socialpædagogernes A-kasse, bliver det nye kontaktforløb med de mange samtaler medlemmerne skal deltage i, samt rollefordelingen mellem jobcentre og a-kasser. Herunder særligt nyskabelsen: "Fællessamtaler på jobcentrene mellem den ledige, jobcentret og a-kassen".
A-kassens ambition er, at give de ledige medlemmer en klar oplevelse af, at det er a-kassen, der kan levere effektiv hjælp til at finde det nye job.
A-kassen vil i videst muligt omfang gøre sig gældende i forbindelse med det regionale og lokale samarbejde. En af udfordringerne bliver dog, at undgå, at investere for mange ressourcer i det.
Reformen medfører også en række ændringer på de interne linjer. Både på IT-området og på personaleområdet. For at kunne efterleve de nye tiltag er der blevet ansat 3 nye jobkonsulenter på landsplan.

Traineeforløb for nyuddannede

Som et led i den politiske aftale om beskæftigelsesreformen, blev der i 2015 og 2016 afsat i alt 10,2 mio. kr. til traineeforløb til ledige dimittender på henholdsvis FTF's og AC' områder. FTF fik ansvar for at mindst 1.000 ledige dimittender gennemfører traineeforløb. Formålet er at tilbyde ledige dimittender særlige traineeforløb, som med en kombination af uddannelse og praktik kan rykke ledige dimittender tættere på et varigt job.
Det er efterfølgende lykkedes også at forhandle midler til LO gruppen, så også medlemmer af Socialpædagogerne har mulighed for at deltage.
Det er et samarbejde kredsen har med A-kassen og nogle af vores arbejdspladser i kredsen.



sl.dk/nordsjaelland

Socialpædagogernes hjemmeside får i efteråret 2015 et nyt design, som vil være mere overskueligt at finde rundt i. Samtidig vil det kun være aktuelt og efterspurgt stof, der vil være på hjemmesiden.
Kreds Nordsjællands opgave bliver at udbrede kendskabet til hjemmesiden og opfordre medlemmerne til at finde efterspurgt viden når de skal bruge det.
Brugen af den nye hjemmeside vil fortsat indgå i samarbejdet med kredsens TR'er og AMR'er, således at de bliver fortrolige med at finde svar på egne og kollegers spørgsmål.
Det vil også fortsat være på hjemmesiden man kan finde oplysninger om kredsens arrangementer.

ARBEJDSLIV
ARBEJDSMILJØ OG FAGLIGHED GÅR HÅND I HÅND

Medlemsmøder

Arbejdsmiljø og faglighed er hinandens forudsætninger eller som kongrestemaet i 2014 var *"Arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd".*
Kredsen vil den kommende periode også have ekstra fokus på fagligheden.
Planen er at sammensætte en række medlemsmøder med tonegivende personligheder, der er i stand til at inspirere og medvirke til at fagligheden blandt socialpædagoger får et kvalificeret løft. Tanken er også, med baggrund i medlemsmøderne, at sætte gang i debatten og spørgsmålet om, hvad der kendertegner *Kernefagligheden* i det socialpædagogiske arbejde.

Kredsen vil fortsat have fokus på lokale sociale arrangementer – hvor fællesskabet og selve aktiviteten er det primære.

Socialpædagogernes lønstrategi for perioden 2015-2018

Lønstrategien skal i den kommende overenskomstperiode give nogle klare bud på, hvordan vi fortsat får sikret, at alle medlemsgrupper får deres del af den lokale løndannelse.
Også den fremtidige lønstrategi skal være synlig og handlingsorienteret. Der bør derfor fortsat, udover en overordnet lønstrategi, også udarbejdes en lokal lønpolitik/lønstrategi.
Den lokale lønpolitik skal som minimum indeholde kredsens lønpolitiske mål, forhandlings- og kompetenceforhold.

	Budget 2014 GF	Budget 2014 Reg.	Regnskab 2014	Budget Forslag 2016
Antal medlemmer	**2.161**	***2.161***	**2.295**	***2.254***
Indtægter				
Org tilskud	*-4.530.000*	-4.530.000	*-4.841.200*	-4.961.000
Grundtilskud	*-608.000*	-608.000	*-608.000*	-628.000
Akasse				
Akutfond tilskud	*-562.000*	-562.000	*-611.000*	-602.000
Socialpædagogerne i Fremtiden				-362.000
Renter m.v. (ind/ud)			*-9.600*	
Indtægter i alt	***-5.700.000***	**-5.700.000**	***-6.069.800***	**-6.553.000**
Udgifter				
Fagligt område				
Arbejdsmarked og løn generelt	*100.000*	20.000	*28.636*	20.000
Faglige sager generalt		90.000		60.000
Løn og ansættelsforhold	***100.000***	**110.000**	***28.636***	**80.000**
Arb.pladsområdet ex TR				
Arbejdesmiljøorganisationen	*20.000*	20.000	*12.618*	15.000
Lederaktiviteter		10.000	*12.127*	15.000
Arb.pladsforhold ex TR	***20.000***	**30.000**	***24.745***	**30.000**
TR området				
Lokal introduktion af nye TR	*10.000*	8.000	*5.594*	10.000
Udviklingssamtaler TR	*6.000*	6.000	*3.017*	9.000
TR møder	*200.000*	200.000	*139.421*	350.000
Øvrige lokale TR-aktiviteter	*8.000*	16.000	*14.653*	100.000
TR udvikilingsaktiviteter			*452*	0
TR aktiviteter i alt	***224.000***	**230.000**	***163.137***	**469.000**
Socialpolitik, fag og uddan-				
Fag og uddannelse	*10.000*	10.000	*13.288*	10.000
Lokale faglige netværk og fag-		10.000	*4.155*	15.000
Socialpolitik, fag og uddan-	***10.000***	**20.000**	***17.443***	**25.000**
Informationsvirksomhed				
Hverveaktiviteter, oplysning			*4.968*	
Informationsvirksomhed				
Lokale projekter			*234*	
Socialpædagogerne i fremtiden				360.000
Fagligt område i alt	***354.000***	**390.000**	***239.136***	**964.000**
Organisatorisk område				
Kongresdelegationer	*20.000*	20.000	*14.547*	20.000
Generalforsamlinger	*30.000*	50.000	*21.280*	80.000
Kredsbestyrelse	*75.000*	75.000	*84.234*	100.000
Lokal politisk ledelse	*20.000*	15.000	*7.076*	10.000
Ledersektionen	*20.000*	20.000	*2.352*	15.000
Pensionistsektionen	*8.000*	10.000	*7.897*	10.000
Udvalg	*15.000*	0	*0*	
Organisatorisk samarbejde gene-				
relt/LO	*90.000*	0	*70*	
LO		45.000	*45.723*	50.000
Faglige formål		6.000	*10.187*	10.000
Repræsentation	*6.000*	6.000	*2.654*	6.000
Medlemsmøder m.v.	*60.000*	60.000	*41.717*	10.000
Organisatoriske udgifter i alt	***344.000***	**307.000**	***237.737***	**311.000**

	Budget 2014 GF	Budget 2014 Reg.	Regnskab 2014	Budget Forslag 2016
Kontordrift og fællesudgifter				
Lokaleudgifter				
Husleje	*363.000*	363.000	*292.298*	308.000
El	*25.000*	25.000	*20.184*	20.000
Varme	*30.000*	30.000	*27.751*	30.000
Rengøring	*110.000*	110.000	*102.887*	110.000
Øvrige lokaleudgifter	*20.000*	20.000	*36.505*	20.000
Lokaleudgifter	***548.000***	**548.000**	***479.625***	**488.000**
Reception, omstilling og tele-	***22.000***	**22.000**	***18.124***	**6.000**
Post, fragt og scanning	***25.000***	**20.000**	***12.647***	**13.000**
Kopiering, papir og kontorar-	***20.000***	**40.000**	***-9.178***	**25.000**
Fællesudgifter og generel adm.	***100.000***	**75.000**	***102.133***	**100.000**
Kontordrift m.v. i alt	***715.000***	**705.000**	***603.351***	**632.000**
Løn m.v.				
Løn ikke aktivitetsfordelt	*4.691.000*	4.600.000	*4.664.834*	4.600.000
Dagp refusion, lønindtægt	*-128.000*	-188.000	*-202.706*	-110.000
Ferieforpligtelse, hensættelse/	*47.000*	45.000	*17.457*	20.000
Løn m.v. i alt	***4.610.000***	**4.457.000**	***4.479.585***	**4.510.000**
Projekter				
Driftsudgifter i alt	***6.023.000***	**5.859.000**	***5.559.809***	**6.417.000**
Anlægsudgifter / afskrivninger				
Udgifter drift og anlæg				
Årets resultat	***323.000***	**159.000**	***-509.991***	**-136.000**
Tilført fra akk. overskud				
Resultat efter overførsler				
Status	*Ultimo 2013*	Budget 2014	*Ultimo 2014*	*Budget 2016*
Overført	*1.185.000*	942.178	*942.178*	*1.525.000*
Årets resultat	*-243.000*	-159.000	*509.964*	*136.000*
Akkumuleret overskud ultimo	***942.000***	**783.178**	***1.452.142***	***1.661.000***

Medlemsudvikling i Kreds Nordsjælland

	2011	2012	2013	2014
Heltid	2124	2038	2037	2129
Deltid	15	11	10	18
Passive	23	17	14	15
Pensionister	130	138	135	141
Efterløn	96	96	85	77
Frikontingent	37	60	142	187
Familiepleje	125	125	121	117
Faml.pl.bierhv	20	21	17	16
Gratis PFF	59	52	49	42
I alt	2629	2558	2610	2743

SOCIALPÆDAGOGERNE

NORDSJÆLLAND