

Mundtlig beretning – generalforsamling Storstrøm

3. oktober 2023

Kredsformand Lisbeth Schou:

Kære alle sammen

For mig er det altid forbundet med en vis nervøsitet og spænding, når jeg om efteråret sammen med næstformand Tina Hansen sætter mig ned og begynder at skrive på den skriftlige og mundtlige beretning.

For tænk, hvis vi nu slet ikke har noget at sige ...

Men så går vi i gang – og så er det på ingen måde det, der er problemet – tværtimod 😊

For der er rigtig meget at fortælle, både fra kredskontoret og fra verden omkring os.

Så vi er blevet nødt til at vælge ud og skære lidt til ...

Jeg vil også lige sige, at den skriftlige beretning jo ligger på hjemmesiden, så I kan dykke ned i den, hvis I ikke har nået at læse den.

Men nu gælder det den mundtlige beretning, som Tina og jeg holder sammen – så vi skiftes lidt undervejs.

Vi har delt den op i tre hovedoverskrifter.

Tre overskrifter, som vi synes både binder den og vores opgave som fagforening sammen.

De er:

Fællesskab

Faglighed

Fremtid

Vi ved godt, at en beretning normalt handler om hvad der er sket, men vi tillader os alligevel at kigge lidt frem.

For de beslutninger, der træffes både i SL Centralt, men også lokalt og regionalt og på regeringsplan, har jo betydning for fremtiden for socialpædagogerne – både på arbejdspladserne og internt hos SL.

Derfor taler vi også om fremtiden i aften.

Og alle tre overskrifter er jo en vigtig del af vores fælles F – nemlig fagbevægelsen.

Der kan nok også være nogle skarpe hjerner, der tænker **3F** ... men det har altså ikke noget med dem at gøre her i aften 😊

FÆLLESSKABER

Vi lægger ud med fællesskaberne. For det er jo noget af det, som kendetegner fagbevægelsen.

At vi er fælles om noget. At vi har en fælles sag. At vi står sammen om lønmodtagernes vilkår.

NYT FRA KREDSKONTORET

Derfor vil jeg faktisk starte med at tage jer med en tur ind i vores fællesskab på kreds-kontoret i Nørre Alslev og fortælle lidt om hverdagen på kontoret.

Vi har siden sidste generalforsamling ændret lidt på personalesammensætningen.

Vi har desværre taget afsked med to medarbejdere, vores assistent Majbrit Hansen og vores faglige konsulent Sonja Sørensen.

I foråret ansatte vi Gitte Jensen som ny faglig konsulent. Hun kommer blandt andet med en baggrund som faglig konsulent i 3F. (Her sniger 3F sig ind igen)

Udover Gitte har vi fået et andet nyt ansigt på kontoret.

I forbindelse med sidste års kongres blev det efterfølgende besluttet i Hovedbestyrelsen, at der skulle ansættes politiske konsulenter i alle kredsene for at styrke arbejdet med lokalpolitisk interessevaretagelse og kommunikation, så SL's dagsorden kommer mere ud over rampen.

Derfor har vi sammen med Kreds Midtjylland ansat Hanne Gaard Guldager i en fireårig projektstilling. Hanne er uddannet journalist og har en baggrund både inden for fagbevægelsen og det kommunale område.

Og ellers er vi dem på kreds-kontoret, som mange af jer allerede kender 😊 eller er blevet præsenteret for i min velkomst.

Vi vil også gerne give jer et lille indblik i, hvad det egentlig er der foregår på kreds-kontoret.

Som kredsformand og næstformand er det meget forskelligartede opgaver, vi har ...

Det ene øjeblik kan vi være i gang med strategiske, politiske drøftelser med ledelsen i SL eller med politikere i kommuner og region. Eller vi kan være ved at vejlede medlemmer – særligt ledere – om overenskomst og arbejdspladsforhold.

Og det næste øjeblik gælder det størrelsen på kontorets markiser og mus i køkkenskabene ...

Så det er en temmelig varieret hverdag, kan I høre 😊

Men vores sagsbehandlere og faglige konsulenter kan også skrive under på, at der ikke er to dage, der er ens.

De er både ude på arbejdspladserne og rådgive og støtte medlemmer.

Og de er ved pc'en og telefonen på kontoret – hvor de svarer på rigtig mange ... *meget forskellige* ... spørgsmål i løbet af en dag.

TELEFONER

En af de opgaver, der fylder en hel del, er netop telefonbetjening. Vi får rigtig mange opkald på en dag.

Tilgængeligheden er vigtig for os. I og alle vores andre medlemmer skal kunne få fat i os.

Derfor bestræber vi os på altid at have mindst to medarbejdere til at svare på opkald.

Og hvad ringer medlemmerne så om?

Rigtig mange af kaldene handler naturligvis om arbejdstid, om vagtplanlægning og om lønforhold. Hvad siger reglerne, hvad må vi – og hvad skal vi? Og hvad skal vi ikke?

Men vi kan også mærke på de spørgsmål, vi får, at der er pres på ude på arbejdspladserne.

Medarbejderne løber stærkt. Alt for stærkt.

I er færre til at løse opgaverne og der er mindre fleksibilitet i hverdagen - for der er kun lige det antal medarbejdere, der absolut skal være for at opretholde driften.

Så vi har mange medlemmer i røret, der fortæller at hverdagen er blevet sværere at håndtere. Ikke mindst det psykiske arbejdsmiljø er udfordret.

De elsker stadig jobbet som socialpædagog, men det er blevet sværere at få tid til at løfte kerneopgaven. Og det frustrerer.

Det er selvfølgelig et generelt billede, jeg tegner her. Men vi kan desværre mærke, at der er skåret ind til benet mange steder. Det er bekymrende.

Det var lidt om det lille fællesskab på kontoret.

Men som SL er vi også en del af flere større fællesskaber.

Fællesskaber, som handler om vores fag, men også om fagbevægelsen som helhed.

FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation)

Et af dem er FH Storstrøm.

FH har vist sig at være et tidskrævende, men også meningsfuldt bekendtskab.

Vi har pladser i bestyrelsen i FH Storstrøm og i kommunegrupperne i Lolland, Guldborgsund, Næstved, Vordingborg, Faxe og i Region Sjælland.

Kommunegrupperne består af repræsentanter fra de faglige organisationer i hver enkelt kommune.

I alle grupper drøfter vi de helt lokale politiske dagsordner, og vi afholder arrangementer og møder, der peger ind i netop den kommunes kontekst.

Nogen kommunegrupper holder jævnlige møde med lokale politikere og beslutningstagere, og FH Storstrøm mødes også med lokalt valgte folketingsmedlemmer.

Her har afskaffelsen af Store Bededag helt naturligt fyldt en del i drøftelserne ...

Det giver stor værdi, at vi er flere forbund, der kan mødes om fælles dagsordner. Den gensidige udveksling af holdninger, ideer og indsatsområder er til stor inspiration.

Men på trods af gode intentioner kan vi også se, at det er vanskeligt for os at nå rundt om alle kommunegrupper. Det er en udfordring, som går igen i alle forbund og noget, vi drøfter.

Vi deltager fra SL's side så ofte det er muligt. I år har vi prioriteret aktiviteter som Folkemøde Møn og Foreningernes dag i Næstved, hvor vi har stået sammen i FH - regi.

Jeg tror, at vi kan få endnu mere værdi af det fælles samarbejde i FH, hvis vi vil løfte nogle dagsordener. Men det kræver, at det bliver prioriteret og at vi arbejder sammen.

Der er ingen tvivl om, at vi som fagbevægelse – både som SL, men også som en fælles fagbevægelse – skal ud at markere os.

Vores medlemmer må ikke være i tvivl om, at vi arbejder for dem. For det gør vi!

Vi er bare ikke altid så gode til at gøre opmærksom på det.

MEDLEMSTAL

Når vi taler om fællesskaber er det desværre heller ingen hemmelighed, at vi er blevet færre i vores fællesskab.

I Kreds Storstrøm har vi i mange år haft et ret stabilt medlemstal. Men vi har desværre - som mange forbund - også oplevet frafald de seneste år. Særligt mens inflationen har buldret derudaf.

Mange har været så hårdt spændt for økonomisk, at de har valgt os fra. Og vi ved fra undersøgelser, at det er økonomien, der har spillet ind.

Det er trist og bekymrende, for det er i de svære tider, man har særligt brug for sikkerhedsnettet.

Derfor er det også oprørende, når vi fra nogle medlemmer hører, at det er deres bankrådgivere der har foreslået at spare på fagforeningskontingentet ... ja, det har vi desværre eksempler på.

Men vi fortsætter ufortrødent – både med at fastholde og rekruttere nye medlemmer. Vi forsøger os med særlige indsatser både på kredskontoret, og sammen med vores tillidsrepræsentanter.

Næstformand Tina Hansen

FAGLIGHED

Vi kan tale meget længe om fællesskaber. For det er det, der binder os sammen.

Men det gør **faglighed** også.

Den anden af beretningens overskrifter ...

Faglighed er en grundpille for Socialpædagogerne.

På vores seneste kongres i efteråret 2022 besluttede vi at arbejde videre med faglighedsdagsordenen under overskriften – Socialpædagogernes Faglighed Forandrer Liv.

Det handler helt konkret om at sikre, at der er den rette faglighed til opgaven.

Står vi med en socialpædagogisk opgave skal det naturligvis være socialpædagoger, der løser den ...

Det skal ikke være SOSU'er, socialrådgivere eller sygeplejersker, for de har en anden faglighed, som de skal bruge til deres opgaver.

Det er egentlig ret enkelt, synes vi ... Hvad tænker I?

Faglighed er helt afgørende for Socialpædagogerne, for det handler om at give samfundets svageste borgere det bedst mulige liv, med de vilkår, de har. Det handler om værdighed.

Men desværre oplever vi alt for mange steder, at fagligheden bliver tilsidesat.

Vi ser ansættelser af andre fagligheder, selvom der har været socialpædagoger i ansøgerfeltet.

Vi får dispensationsansøgninger, hvor man vil dispensere for uddannelseskrauet.

Vi ser stillingsopslag til socialpædagogiske stillinger, hvor man både opfordrer socialpædagoger, men også alle mulige andre fagligheder til at søge jobbet.

Vi ser, hvordan mange ledige stillinger bliver besat med vikarer i stedet for faste uddannede medarbejdere.

Vi oplever, at der ikke er tid til at lære nye kolleger op.

Vi tror ikke, at det handler om ond vilje hos arbejdsgiverne.

For der er flere årsager til, at det er sådan.

En del af det vidner om, at mange arbejdsgivere faktisk ikke ved, hvad socialpædagogerne egentlig leverer. Hvad det betyder at få den rette faglighed til opgaven.

Det er ikke ligegyldigt, hvilken baggrund man har, når man skal arbejde med nogle af samfundets allersvageste borgere.

Der har vi en opgave i SL. Vi skal gøre det langt mere klart over for arbejdsgivere og politikere, hvad de får, når de ansætter en socialpædagog!

Men det er desværre også udtryk for, at der mangler uddannet arbejdskraft på det socialpædagogiske område.

Det er simpelthen svært at rekruttere nok uddannede socialpædagoger.

Derfor er det rigtig ærgerligt, at KL mere eller mindre har lagt merituddannelsen ned ved at beslutte, at man ikke kan få løn under uddannelsen.

Vi ved, at man centralt fra kæmper for at få merititten i spil igen. Men hvor det lander, ved vi endnu ikke. Vi krydser fingre.

Samtidig er det også symptom på, at mange kommuner står i en særdeles svær økonomisk situation.

De kigger på pengepungen før de kigger på fagligheden.

Lederne vil mange steder gerne have den rette faglighed, men budgetterne hænger ikke sammen.

Det vender vi tilbage lidt senere, når vi desværre er nødt til at vende budgetforhandlingerne i kommuner og regioner.

RAMBØLL

Derfor er det også vigtigt, at vi får fortalt arbejdsgiverne – både de offentlige og de private - at det faktisk er "en bedre forretning" for dem at ansætte uddannet, kvalificeret arbejdskraft på det socialpædagogiske område.

Socialpædagogerne har i 2021 og her i 2023 fået lavet to Rambøll-undersøgelser.

De vigtigste konklusioner i undersøgelserne er, at de specialiserede tilbud med en højere andel af socialpædagoger har mindre personaleudskiftning og lavere sygefravær.

Samtidig er der markant færre indlæggelser og genindlæggelser i psykiatrien på de botilbud, der har en højere andel af socialpædagoger ansat – og samme billede ser man i forhold til somatiske indlæggelser.

Med andre ord; det er både godt for borgerne, medarbejderne og for kommunekassen at sikre, at de ansatte har den rette faglighed – og at der er nok af dem.

Det skal vi blive bedre til at gøre klart over for arbejdsgiverne!

STUDIEINDSATS

Som sagt handler en del af udfordringen om at det er svært at rekruttere nok uddannede socialpædagoger.

Derfor er indsatsen på uddannelsesinstitutionerne og over for potentielle studerende helt afgørende.

På Folkemøde Møn i august havde SL og BUPL en fælles stand om fredagen. Det var primært unge fra de ældste folkeskoleklasser fra Lolland-Falster og Sydsjælland, som var der.

Og de fik - lød det til - indblik i en verden, de ikke rigtig kendte til.

Vi prioriterer den slags indsatser, fordi flere skal kende vores fag, så de går den vej.

Derfor er vi også glade for, at vi sammen med BUPL og SL har fået flere aftaler i hus om oplæg ude på studiestederne. Når de pædagogstuderendes organisation, PLS, er derude, så kommer vi også fra SL og BUPL og fortæller, hvordan de kan bruge os.

På den måde lærer de os at kende helt fra starten.

De finder ud af at vi både er den klassiske fagforening med fokus på løn- og arbejdsvilkår, men at vi også er et fællesskab med fokus på fagligheden i deres kommende job. Det tror jeg er vigtigt.

Vi forsøger på forskellige måder at få dem vist, hvad vi kan tilbyde dem - og at vi meget gerne vil hjælpe dem.

For desværre er der alt for mange, der får et såkaldt praksischock, når de kommer ud på arbejdspladserne. De møder en virkelighed de ikke har været forberedt på.

Faktisk viser en rapport fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd at **hver tredje socialpædagog under 35 år** har forladt socialområdet i løbet af fem år.

Og det er så blandt dem, der når at blive færdige.

Der er desværre også alt for mange, der falder fra uddannelsen undervejs.

Så der skal kigges på uddannelsen.

Der skal kigges praktikforløbene.

Og der skal kigges på introen til nye medarbejdere. Det er simpelthen nødvendigt.

ARBEJDSMILJØ

For når de falder fra, så handler det jo om bristede drømme og forventninger. Om en anden virkelighed end de havde troet.

Som vi fortalte tidligere, får vi mange henvendelser på kredskontoret - mange af dem om pressede arbejdspladser. Og dermed om det psykiske arbejdsmiljø.

I januar i år blev der lavet en arbejdsmiljøundersøgelse i SL. Og den understreger, at der er plads til forbedring.

Kun knapt halvdelen oplever at have et godt eller meget godt psykisk arbejdsmiljø. Knapt halvdelen ...

Og 54 procent mener, at de i høj eller meget høj grad har indflydelse på den socialpædagogiske praksis. I 2020 var det 62 procent.

Kun 26 procent oplever, at der er balance mellem krav og ressourcer i arbejdet.

Og endelig så viser undersøgelsen også, at 72 procent har oplevet organisatoriske forandringer på arbejdspladsen inden for det seneste år.

72 procent! Det lader vi lige stå et øjeblik.

Desværre kunne vi have valgt en række andre tal ud, der havde tegnet samme billede. Det er et udfordret fag.

FARLIGT JOB

Noget af det som ofte fylder meget i medierne er, at det er farligt at være socialpædagog og arbejde med udsatte mennesker.

Og desværre har vi set alt for mange tragiske sager gennem årene.

Derfor må vi også understrege, at de vilkår vores medlemmer arbejder under, har ændret sig.

Der er ikke nok uddannede til at løfte opgaven. Det har konsekvenser. Alvorlige konsekvenser.

Så der er fortsat et massivt behov for at gøre noget for at øge sikkerheden, blandt andet på landets bosteder.

Tallene understreger det.

Indenfor det seneste år har 27 procent af socialpædagogerne været udsat for fysisk vold på jobbet. Og 31 procent for psykisk vold.

Til sammenligning er andelen på det generelle arbejdsmarked henholdsvis 3,5 procent og 6,4 procent.

TR

Den pressede hverdag, som flere af vores socialpædagogiske arbejdspladser oplever, betyder også at vores tillidsrepræsentanter og vores arbejdsmiljørepræsentanter er helt uvurderlige.

Det er derfor en højt prioriteret opgave i Kreds Storstrøm at understøtte og klæde vores tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på til deres opgaver.

På kontoret er vi inddelt i teams, så medarbejderne har et særligt kendskab til de enkelte arbejdspladser og kommuner.

Så ved både nye og erfarne tillidsrepræsentanter hvem de skal tage fat i, hvis de har brug for hjælp.

Vi inviterer både vores nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter til en individuel samtale med en faglig konsulent, hvor de får sparring på opgaven og hører, hvordan de kan bruge SL i deres nye rolle.

Vores tillidsrepræsentanter gennemgår TR - uddannelse, vi holder løbende møder med dem og der bliver holdt både lokale og landsdækkende kurser.

De kan også altid hente hjælp og sparring hos den tilknyttede faglige konsulent.

Vi prioriterer den tætte kontakt og tilgængelighed på kredskontoret, så de har en "wing man" på kontoret. For det er indimellem nogle svære spørgsmål og komplekse problemer, vores TR'ere står med.

Tak for jeres indsats.

LEDERSEKTION

Som vi desværre har sagt nogle gange i aften, så er der pres på ude i kommunerne.

Det mærker man på arbejdspladserne – på muligheden for at løfte kerneopgaven.

Vi har mange ledere blandt vores medlemmer.

Vi ved, at I kæmper en brav kamp for at styrke fagligheden og få ansat socialpædagoger i de ledige stillinger.

Tak til jer for at løfte den opgave – vi ved godt, at det ikke er nemt.

Det kan vi blandt andet høre, når der er møde i vores ledersektion.

Der bliver arbejdet ... også for meget.

Det er ikke altid helt nemt for lederne at få lov til at holde fri. Det er noget, vi holder et skarpt øje med. For selvom man har titel af leder, så har man altså også noget, der hedder privatliv.

Vores lokale ledersektion her i SL har i den forløbne periode skiftet formand. Helle Riis stoppede og Kim Rydahl trådte til.

Kim har deltaget i landsudvalgets møder, men har desværre også valgt at stoppe i ledersektionen på grund af skift af arbejdsplads.

Stor tak til både Helle og Kim for jeres store arbejde i både den lokale og den landsdækkende ledersektion.

Den nuværende status på ledersektionen er derfor, at vi er uden formand og uden deltagelse i lederlandsudvalget.

Det er ingen hemmelighed, at den største udfordring for ledersektionen er at få skabt interesse blandt vores medlemmer.

Vi er helt klar over, at lederne har travlt og at det kan være svært at afse tid til arrangementer i kredsen.

Så vores fokus i den kommende periode bliver at afdække, hvad I som ledere efterspørger og forsøge at imødekomme det så godt som muligt.

Så vores tilbud matcher jeres behov. For vi tror på værdien af et netværk mellem jer ledere.

FAGLIGE SELSKABER

Nu vi er ved netværk, vil jeg lige lave et lille reklameindslag.

Husk, at I alle er tilknyttet mindst et af vores faglige selskaber som har fokus på – ja, faglighed.

Her kan I hente ny inspiration og viden på jeres eget felt og I kan også vælge at være med i et fagligt selskab yderligere for at blive klogere på et andet område.

Jeg kan kun opfordre til at bruge den mulighed.

FREMTID

Som jeg sagde i begyndelsen, så har vi tilladt os at tage en tredje overskrift med, som hedder FREMTID.

Det er, fordi flere af de beslutninger, lovændringer og budgetaftaler som er indgået, vil få stor betydning for vores medlemmer i de kommende måneder og år.

BARNETS LOV

På det faglige felt ser vi ind i, at Barnets lov træder i kraft 1. januar 2024. Det vil få betydning for flere af vores medlemsgrupper.

Med loven styrker man børnenes rettigheder på en række punkter.

Blandt de nye krav er, at man skal se på hele søskendeflokken, når et barn bliver anbragt på grund af omsorgssvigt. Og så får barnet partsstatus ved det 10. år.

For vores plejefamilier får den nye lov også betydning.

Loven giver plejefamilierne adgang til at anmode om en 'second opinion' hos Ankestyrelsen på vegne af plejebarnet, hvis kommunen imod barnets vilje vil flytte eller hjemgive barnet.

Det kan forhåbentlig være med til at bremse nogle af de triste sager, hvor et plejebarn bliver fjernet på grund af uenighed mellem kommunen og plejefamilien. Ikke på grund af barnets trivsel.

Det er kompliceret lovgivning. Og vi skal følge resultater og konsekvenser af den nye lov tæt.

Både i forhold til betydningen for de medarbejdere og plejefamilier, der skal arbejde med den nye lov – og fordi det handler om anbragte og udsatte børn. Der har samfundet et særligt ansvar.

PSYKIATRI

Et helt særligt ansvar har vi også over for de borgere, som på den ene eller anden måde er tilknyttet psykiatrien og de psykiatriske tilbud.

Desværre er det et område, der både lokalt og på landsplan fortsat er udfordret.

Opgaverne bliver stadig mere komplekse og samtidig mangler der uddannede medarbejdere med de rette kvalifikationer.

Sidste efterår blev et flertal i Folketinget endelig enige om en 10-års plan for psykiatrien.

Den har været længe ventet.

Så nu ser vi frem til at den kommer ud og arbejder. For der er nok at tage fat på.

Et af de dilemmaer vi hører om i vores kreds er, hvem der har ansvaret for misbrugere, der også er diagnosticeret med en psykisk lidelse.

Vores medlemmer i socialpsykiatrien oplever, at borgerne bliver afvist i distriktpspsykiatrien på grund af deres misbrug. Men de er ikke i stand til at tage vare på sig selv på grund af deres psykiske lidelse.

Der er oprettet såkaldt særlige pladser i Region Sjælland, men det er ikke løst med det.

Mange af dem falder fortsat ned i et hul mellem to stole. Men hvem skal hente dem op igen?

Det er nogle af samfundets mest udsatte borgere. De har ikke selv kræfterne til at gribe fat i stolekanten, så de ikke falder igennem.

Der er nødt til at ske en afklaring af hvilke opgaveportefølje, der ligger hos kommunen og hvilken, der ligger i regionen.

Den drøftelse skal tages – hvem har ansvaret, og hvornår?

BUDGETTER OG ØKONOMI

Vi har flere gange i beretningen berørt kommunernes og regionernes pressede økonomi.

I øjeblikket dumper budgetforligene fra kommunerne ind.

Nogle gange sukker vi dybt. Andre gang ånder vi en smule lettet op. Men vi jubler aldrig.

Spareforslagene – for ja, det er ikke ligefrem investeringsoplæg, der er kommet rundt omkring – har set voldsomme ud nogle steder.

Andre steder er socialområdet gået nogenlunde frit. Men det er desværre i en del tilfælde udtryk for, at man allerede har hentet massive besparelser ved tidligere års budgetforhandlinger.

Og selvom man nogle steder faktisk fører mange penge over til socialområdet på næste års budget, så er det udtryk for, at der i flere år har været massiv underbudgettering af et område der vokser og vokser i omfang.

Det er alvorligt. Jeg er ret sikker på, at der ikke er nogen kommunalpolitikere, der synes at det er sjovt. De ønsker ikke at spare på vores velfærd. Men de har ikke pengene.

Derfor tør jeg også godt love, at debatten om de kommunale budgetter fortsætter.

Ikke mindst med regeringens planer om skattelettelse ...

TREPART

Men når vi nu er ved SMV-regeringen, så venter der os et særdeles interessant efterår.

Trepartsforhandlingerne om et lønloft til fire grupper på det offentlige arbejdsmarked. Sygeplejersker, fængselsbetjente, SOSU'er og pædagoger.

Efter en del gætterier og tolkninger på de første meldinger fra Christiansborg, er det nu blevet slået fast, at socialpædagogerne – *jeg skulle lige til at sige, ja, naturligvis* – er omfattet.

Men jeg må da også sige, at jeg bliver mere og mere spændt på, hvad vi står tilbage med, når forhandlingerne er afsluttet.

For jeg synes nu nok, at de penge kommer med en del krav ...

Men vi har, som I ved forbundsformand Benny Andersen i salen her i aften ... Måske kan vi lokke ham til at sige lidt mere om, hvad vi kan forvente os af de 3 milliarder kroner, der skal fordeles ...

OK24

Udover et spændende efterår, så venter der også et særdeles spændende forår.

Som I ved, venter der overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Det kommer jeg meget mere ind på senere. Men jeg kan godt afsløre, at der tegner sig et klart billede af, hvad der er vigtigst for vores medlemmer.

Vi har indsamlet ønsker både ved medlemsmøder og på fysiske og digitale postkort, som vi har samlet sammen.

Det er løn, der står allerøverst på listen over medlemmernes ønsker til overenskomst 2024.

Og med overenskomstaftalen på det private område in mente, så tænker jeg da, at vi også på det offentlige område bør kunne forvente et reelt løft.

Vi glæder os i hvert fald til at komme i gang. Og jeg håber, I er klar til kæmpe sammen med os 🦵

Vi er ved at være nået til slutningen på den mundtlige beretning.

Jeg håber, at I sammen med den skriftlige beretning har fået et godt indblik i kredsens arbejde.

I fællesskabet, i fagligheden og i hvad fremtiden blandt andet byder socialpædagogerne på.

Med de ord vil jeg overlade beretningerne til forsamlingens drøftelse – tak for ordet.