

Medlemmernes aften

Generalforsamling 2026

Kære medlem af Socialpædagogerne Nordjylland

Når vi mødes til generalforsamling, er det dig og dine kolleger, der sætter kursen for kredsens arbejde. Du får overblik over året, der er gået, indflydelse på de indsatser, vi prioriterer fremover – og oplæg om den danske model og sammenhænge til arbejdsmarkedet.

Vi ser frem til en inspirerende eftermiddag og aften med engagement, dialog og fællesskab.

Cirka tider:

Kl. 16.00 Formalia og beretning

Kl. 17.30 Godkendelse af fremtidigt arbejde, regnskab 2025, indkomne forslag og budget 2027

Kl. 18.00 Spisning

Kl. 19.00 Oplæg med Laust Høgedahl
Se mere på næste side

Kl. 21.00 Afslutning

Inden afslutningen er der overrækkelse af Fagets Pris.

På vegne af kredsbestyrelsen:

Peter H. S. Kristensen
Kredsformand

Praktisk information

STED: A2, Riimækivej 6, 9200 Aalborg SV

HVORNÅR: Onsdag den 23. september kl. 16 til 21.00

INDSKRIVNING: Fra kl. 15.00

DAGSORDEN

1. Formalia
2. Kredsbestyrelsens beretning
3. Fremtidigt arbejde
4. Regnskab 2025
5. Indkomne forslag
6. Budget 2027

TILMELD DIG HER

Af hensyn til forplejning, vil vi gerne have din tilmelding senest den 8. september.

Oplæg med Laust Høgedahl

Den danske model og organisering

Den danske arbejdsmarkedsmodel har en række påviselige fordele for lønmodtagere, arbejdsgivere og samfundet generelt.

Men modellen hviler på stærke parter på arbejdsmarkedet, som kan udvikle og vedligeholde modellen. I dette oplæg skal vi se på, hvordan organisationsgraden dvs. andelen af lønmodtagere, der er medlem af en fagforening, har udviklet sig.

Vi skal også se på, hvorfor man bliver medlem af Socialpædagogerne, og hvad Socialpædagogerne kan gøre for at få nye medlemmer og fastholde de nuværende.



Laust Høgedahl, lektor på Aalborg Universitet, uddannet cand.scient.adm., ph.d. Født i Skagen.

Bestyrelsens skriftlige beretning

Du får en forholdsvis kort skriftlig beretning, som suppleres med en mundtlig beretning ved Generalforsamlingen. Der sker rigtig meget, så Kredsbestyrelsen vil prioritere at fokusere på nogle få områder, men har du emner, som du mener skal have plads, er du meget velkommen til at tage dem op på Generalforsamlingen.

Det seneste år har været præget af store forandringer og mange vigtige arbejdsopgaver – både internt i kredsen og eksternt i vores faglige arbejde. Det har været et år, hvor vi har skullet finde nye veje, træffe svære beslutninger og samtidig holde fast i det, der er kernen i vores fællesskab: at sikre ordentlige vilkår for socialpædagogerne og dermed relevante tilbud til de mennesker, vi arbejder for og med.

En af de store forandringer har været flytningen af kredskontoret fra Nørresundby til Aalborg Øst, hvor vi nu deler hus med BUPL Nordjylland. Det er vi glade for, og vi oplever allerede mange gode muligheder i de nye rammer og i samarbejdet. Men vi skal også være ærlige og sige, at det kræver tilvænning. Når man flytter arbejdsplads og bliver en del af nye fællesskaber, følger der også et arbejde med at skabe kultur, relationer og nye arbejds gange.

Samtidig har vi arbejdet målrettet med at tilpasse økonomien, så vi over de kommende år sikrer en bedre balance mellem indtægter og udgifter. Det er nødvendigt for at skabe et bæredygtigt fundament for kredsens arbejde fremadrettet. Det vil du se når budget 2027 bliver præsenteret. Desværre har det også betydet, at vi har måttet sige farvel til en medarbejder. Det er aldrig en let beslutning.

Når vi bliver færre medarbejdere, betyder det også, at vi må prioritere anderledes i opgaveløsningen. Det kender I alt for godt ude fra arbejdspladserne. Vi tror ikke på fortællingen om, at man kan det samme med færre ressourcer. Når ressourcerne bliver mindre, må der nødvendigvis prioriteres hårdere. Og det har krævet tid og omhu i kredskontorets dagligdag.

Et andet område, som naturligt har fyldt meget, er overenskomstforhandlingerne i 2026, som medlemmerne har stemt ja til. Overenskomster er en helt central del af arbejdet i en overenskomstbærende fagforening. Det er vores ansvar at sikre ordentlige løn- og arbejds vilkår på arbejdspladserne, og det ansvar tager vi alvorligt.

Og netop derfor er det også svært ikke at bemærke, at der fortsat er nogle, som gerne vil nyde godt af de ordentlige lønninger og gode arbejdsforhold, men som ikke ønsker at bidrage til fællesskabet. Det er en alvorlig udfordring for den danske model og for den solidaritet, vores fagbevægelse bygger på.

Som socialpædagoger arbejder vi hver dag med mennesker i udsatte positioner, hvor fællesskab, solidaritet og et stærkt velfærdssystem er helt afgørende for, at de tilbud og indsatser, vi er en del af, overhovedet eksisterer. Derfor bliver kontrasten også tydelig, når nogle vælger ikke at bidrage til det fællesskab, de samtidig nyder godt af.

Bestyrelsens skriftlige beretning

Tilstedeværelse på arbejdspladserne og kompetente tillidsrepræsentanter

En opgave, som vi altid har stort fokus på, er at være tæt på arbejdspladserne. Det er her, man ved mest om faget, om vilkårene og om de udfordringer, der præger hverdagen.

Derfor er tillidsrepræsentanterne helt centrale personer. De er Socialpædagogerne Nordjylland ude på arbejdspladserne, og jo bedre opbakning tillidsrepræsentanterne har, jo større mulighed har medarbejderne også for at få reel indflydelse på deres egen arbejdsdag.

Det gælder både i det daglige samarbejde på arbejdspladsen og gennem MED-systemet, hvor medarbejderne har mulighed for reel medindflydelse. Men indflydelse kommer ikke af sig selv. Man skal gribe mulighederne, og det kræver et tæt samarbejde mellem medarbejdere og tillidsrepræsentanter, som sammen kan skabe et konstruktivt samarbejde med ledelsen.

Det er let at sige, at tillidsrepræsentanterne er rygraden i organisationen. Men hvis det skal være mere end ord, kræver det også handling. Det kræver uddannelse og kompetenceudvikling af tillidsrepræsentanterne. Det kræver et tæt samarbejde mellem kredsen og tillidsrepræsentanterne. Og det kræver en fælles forståelse af, at mange udfordringer løses bedst tæt på arbejdspladsen.

Derfor har vi gennem mange år arbejdet for, at tillidsrepræsentanterne har kompetence og mandat til at indgå lokale aftaler på arbejdspladserne, så løsninger tager udgangspunkt i den virkelighed og hverdag, medlemmerne står i.

En vigtig del af tillidsrepræsentanternes arbejde er også at have fokus på den socialpædagogiske indsats ude på arbejdspladserne, og det virker. Fagligheden har i det hele taget haft stor opmærksomhed i den seneste periode, fordi en stærk faglighed er helt afgørende – både for medarbejdernes trivsel og for vilkårene for de borgere socialpædagogerne arbejder med.

Vi mener der er en god og gennemprøvet struktur med tillidsrepræsentanter i Nordjylland, både vedrørende Tillidsrepræsentanter og Fællestillidsrepræsentanter, så vi har et solidt fundament. Men vi arbejder hele tiden på at gøre det endnu bedre, for at sikre den bedst mulige respekt og anvendelse af tillidsrepræsentanterne i dagligdagen.

Stolte af det socialpædagogiske fag

Når vi snakker om den socialpædagogiske faglighed, så er den vigtig at fokusere på for os som faglig organisation, da vi alle har det socialpædagogiske arbejdsområde som omdrejningspunkt. For at følge udviklingen, så vi bygger på viden, har vi lavet medlemsundersøgelse om faglighed og vilkår i 2024, og har lavet den igen her i 2026.

Undersøgelsen viser tydeligt, at medlemmerne er stolte af deres fag og af den indsats, de leverer hver eneste dag. Og det nytter at have fokus på fagligheden. Vi kan se, at der i perioden fra 2024 til 2026 er sket en stigning i tilfredsheden med egen indsats og med mulighederne for at bruge sin faglighed i arbejdet.

Bestyrelsens skriftlige beretning

Mere end 80 procent oplever i dag tilfredshed med tiden til relationer, med muligheden for at bruge deres faglighed og med tiden til at udfolde den. Mange vil måske blive overraskede over et så positivt resultat. Tilfredsheden var allerede høj i 2024, og siden er den steget yderligere.

Det er et vigtigt udgangspunkt, at socialpædagogerne er stolte af deres fag og den måde, de udøver det på. Men det er ikke det samme som tilfredshed med rammerne omkring arbejdet.

Når vi spørger ind til de strukturelle og organisatoriske rammer, står det klart, at der fortsat er store udfordringer. Mange oplever, at der ikke er tid eller mulighed for at sikre borgerne et tilbud på deres egne præmisser. På mange botilbud lever borgere i praksis et isoleret liv uden reelle muligheder for et aktivt socialt liv uden for tilbuddet.

Netop derfor er det afgørende, at socialpædagogerne står på et stærkt fagligt fundament. Den høje faglige stolthed og tilfredshed er vigtig, når vi som organisation skal insistere på bedre rammer og bedre vilkår.

For hvis rammerne ikke forbedres, er der også en reel risiko for, at det på sigt vil påvirke tilfredsheden med den faglige indsats og mulighederne for at levere det socialpædagogiske arbejde med den kvalitet, som både medarbejdere og borgere fortjener.

Vi har en stor udfordring med hele tiden at sætte faglighed på dagsordenen, så det er vigtigt at hvert enkelt medlem, tillidsrepræsentanterne og Kredsen, hele tiden har fokus på at sætte den socialpædagogiske faglighed, og værdien af den på dagsordenen.

Vi ønsker flere uddannede socialpædagoger på arbejdspladserne

En af de største udfordringer på det socialpædagogiske område er andelen af uddannede socialpædagoger på arbejdspladserne. Andelen er jævnt faldende – og udgangspunktet var i forvejen ikke imponerende.

I de nordjyske kommunale og regionale tilbud ligger andelen af uddannede socialpædagoger gennemsnitligt mellem 35 og 53 procent. Det betyder reelt, at der findes kommuner, hvor kun hver tredje medarbejder er uddannet socialpædagog til at levere de sociale ydelser, som borgerne er visiteret til.

Og det er vigtigt at holde fast i, hvad det er for tilbud, vi taler om. Det er sociale tilbud. Det er ikke plejeboliger, sygehusafdelinger eller andre sundhedsfaglige tilbud. Det er tilbud, hvor den socialpædagogiske indsats er helt afgørende for borgernes trivsel, udvikling og livskvalitet.

Selv de kommuner, der ligger bedst, er kun lige over 50 procent uddannede socialpædagoger. Det bør give anledning til alvorlig eftertanke.

Der er samtidig ikke tvivl om, hvilken forskel en høj andel af socialpædagoger gør. Rambøll har i uvildige undersøgelser tydeligt påvist, at en højere andel af uddannede socialpædagoger i sociale tilbud skaber øget trivsel for beboerne, mindre udadreagerende adfærd samt færre indlæggelser og genindlæggelser.

Derfor er det svært at forstå, hvorfor den viden ikke i højere grad omsættes til konkrete prioriteringer, der sikrer borgerne de bedst mulige tilbud.

Bestyrelsens skriftlige beretning

Indimellem hører vi argumentet om, at der også skal tages hensyn til økonomien. Og ja - selvfølgelig skal der det. Men virkeligheden er også, at den kommune, som har den højeste andel af socialpædagoger, samtidig er blandt de billigste til at drive tilbuddene. Det er også i den kommune, vi ser den højeste tilfredshed blandt medarbejderne i forhold til mulighederne for at bruge deres faglighed, som det fremgår af den tidligere omtalte undersøgelse.

Alt peger derfor i samme retning: Hvis man ønsker ordentlige og bæredygtige sociale tilbud, som faktisk leverer de ydelser, borgerne er visiteret til, så kræver det flere uddannede socialpædagoger.

Det er en dagsorden vi i alle relevante sammenhænge bringer frem i dialogen med kommunerne og regionen, og det kan ikke siges for tit. Især ikke med den viden vi har, om hvordan hele området kan kvalificeres med socialpædagogisk indsats.

Udfordringer med tilstrækkelig antal uddannede pædagoger

For at kunne opfylde kravet om flere uddannede socialpædagoger, så er vi udfordret i forhold til at der generelt uddannes færre end der er brug for, samtidig med at for mange forlader faget inden for forholdsvis få år. Vi har et godt samarbejde med UCN om pædagoguddannelsen, og har en god kontakt til de studerende gennem deres uddannelse, og nyuddannede bliver meget hurtigt ansat på arbejdspladserne, men der er kamp om dem.

Et redskab kan være at man intensiverer merituddannelse og sporskifte, hvor medarbejdere som allerede er på arbejdspladserne som omsorgs- og pædagogmedhjælpere, kan få uddannelse. Det er en dagsorden vi hele tiden forfølger, for det er reelt her man kan tilføre flere uddannede, da der desværre er ledige uddannelsespladser på pædagoguddannelsen.

Mange socialpædagoger arbejder i private tilbud

Når vi taler om faglighed og økonomi, er de kommunale og regionale tilbud dog kun en del af billedet. I Nordjylland findes der også et meget stort antal private sociale tilbud. Ifølge den Nordjyske Socialaftale er der samlet 6.938 pladser i de offentlige tilbud, mens de private tilbud rummer 3.232 pladser. Det betyder, at næsten en tredjedel af pladserne findes i private tilbud.

De private tilbud er derfor en væsentlig aktør på det socialpædagogiske område, og det er vigtigt, at vi forholder os nuanceret til den del af sektoren.

Det er også et område, som ofte er genstand for kritik - og noget af kritikken er berettiget. Der findes tilbud, som ikke burde eksistere, fordi fokus tilsyneladende ligger andre steder end på at levere de ydelser, borgerne er visiteret til. Det skal vi turde sige klart.

Men det må ikke føre til, at vi tegner et ensidigt eller unuanceret billede af alle private tilbud. For der findes også private tilbud, som fagligt overgår mange offentlige tilbud - både når det gælder andelen af uddannede socialpædagoger og den måde, man arbejder med borgernes trivsel, udvikling og hverdagsliv på.

Bestyrelsens skriftlige beretning

Derfor skal vores kritiske blik først og fremmest rette sig mod kvaliteten i tilbuddene. Det afgørende er ikke, om et tilbud er offentligt eller privat. Det afgørende er, om der er en fornuftig andel af uddannede socialpædagoger, og om medarbejderne har ordentlige vilkår og rammer for at bruge deres faglighed til gavn for borgerne.

Det er en dialog vi i Kreds Nordjylland har med mange af de private tilbud, og vi vil gerne brede indsatsen ud, også fordi private tilbud er arbejdspladser for mange socialpædagoger. Men det er også et område hvor organiseringen kunne være en del bedre.

Organisering en forudsætning

I Nordjylland er der en solid og god holdning om nødvendigheden af at være en del af fællesskabet, så vi har en organiseringsprocent på lidt over 80%, som er landets bedste organisering. Og som en lille tilføjelse, så gider vi ikke høre om de unge ikke organiserer sig, for de er faktisk blandt de bedst organiserede aldersmæssigt i Nordjylland. Men der er generelt forsat en del som fravælger fællesskabet.

Som vi også beskrev tidligere i beretningen, er der kolleger, som bevidst vælger fællesskabet fra - det fællesskab, der skal bære løn- og ansættelsesvilkår på arbejdspladserne - samtidig med at de gerne nyder godt af de resultater, fællesskabet skaber.

Det er et problem, både etisk og fagligt.

For når man stiller sig udenfor fællesskabet, stiller man sig også udenfor det arbejde, der handler om medindflydelse, udvikling af fagligheden, sikring af de rette kompetencer til indsatserne, udvikling af rammerne for arbejdet og kampen for en ordentlig lønudvikling.

Det er kun gennem fællesskabet i en overenskomstbærende organisation, at vi kan skabe og fastholde det arbejdsmarked, vi har i Danmark. Overenskomster, arbejdsmiljø, rettigheder og medbestemmelse kommer ikke af sig selv. Det er noget, generationer før os har opbygget gennem organisering og solidaritet, og det udfordres forsat, så det er en indsats som hele tiden skal tages alvorligt.

For os er det vigtigt at vi sikrer os, at der oplyses om betydningen af at være med i fællesskabet, et medlemskab skal give mening. Vælger man på trods af den viden, bevidst at stå udenfor, og nyde godt af de aftaler og rettigheder, som fællesskabet har skabt, uden man selv bidrager til at udvikle eller forsvare dem - hverken for sig selv eller for kollegerne, og så er det i orden at være kritisk overfor adfærden.

Socialpædagogerne Nordjylland står meget fast på betydningen af en stærk organisering. Og det handler ikke om at samle medlemmer for medlemstallenes skyld. Det handler om at sikre ordnede forhold på arbejdspladserne og om at bevare et arbejdsmarked, hvor medarbejdere har reel indflydelse på deres løn- og arbejdsvilkår.

Det kan kun lade sig gøre gennem stærke fællesskaber. Alternativet er et arbejdsmarked, hvor alle kæmper hver for sig for at sikre egne vilkår og rettigheder.

Betydningen af fællesskabet

Historien har vist os betydningen af fællesskabet. Og vi ser fortsat, at hvis vi ikke holder fast i organiseringen og solidariteten, bliver vi hurtigt udfordret på både vilkår, rettigheder og faglighed.

Bestyrelsens skriftlige beretning

Vi bliver udfordret på det offentlige arbejdsområde, hvor vi til stadighed skal arbejde med at fastholde en dialog om at man skal leve op til de overenskomster og aftaler der er indgået. Der er aftaler om rigtig meget, ikke mindst i forhold til tilrettelæggelse af arbejdet, som betyder meget, ikke mindst for arbejdsmiljøet.

Et område hvor vi især savner en bedre organisering, er på det private område, hvor vilkårene i mange tilfælde ikke er så regulerede, men beror på en individuel aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Der findes flere private tilbud uden overenskomst, og plejefamilierne er fortsat også ansat på individuelle vilkår.

Det er ikke nødvendigvis ensbetydende med dårlige løn- og ansættelsesvilkår. Men det betyder ofte, at der er forhold, man skal være særligt opmærksom på. Hvad gælder ved sygdom? Hvordan er man stillet i forbindelse med barsel? Hvilken pension er der indbetalt? Hvilke opsigelsesvarsler gælder? Og hvilke rettigheder har man i øvrigt, hvis der opstår problemer i ansættelsen?

Det er netop den type spørgsmål, som overenskomster normalt skaber klare og fælles rammer for.

Derfor vil vi også fortsat arbejde for at sikre ordentlige aftaler for alle medlemmer – også på områder, hvor der endnu ikke findes egentlige overenskomster.

På plejefamilieområdet er der senest taget et mindre, men vigtigt første skridt. Der er endnu ikke tale om en egentlig aftale, men Kommunernes Landsforening (KL) har åbnet for, at man lokalt kan drøfte blandt andet pension og opsigelsesvilkår, hvis de økonomiske rammer for det falder på plads centralt.

Det er ikke nok i sig selv, men det er en begyndelse.

For os er dialogen med kommunerne om både plejefamilierne og de private tilbud derfor vigtig. Kun gennem dialog og fælles løsninger kan vi arbejde os i retning af mere aftalte, gennemsigtige og ordnede forhold for medarbejderne på området.

Meget andet kunne skrives, vi har ekstrem lav ledighed, vi har et rigtig godt samarbejde med UCN og de andre faglige organisationer i Nordjylland. Vi har en god dialog med arbejdsgiverne. Sådan kunne der nævnes meget andet, men vi vælger at stoppe her, med at udtrykke at der er rigtig god energi i Kredsbestyrelsen, der er fantastisk dygtige ansatte i organisationen, vi har dygtige Tillidsrepræsentanter og Fællestillidsrepræsentanter, så vi forsætter med at udvikle og blive bedre til at være fagforening for dig og dine kolleger.



Fremtidigt arbejde 2026-2027

Arbejds miljø

Vi har haft fokus på betydningen af et godt arbejdsmiljø, for undersøgelser viser at det socialpædagogiske arbejde er meget belastende, når vi snakker om især psykisk arbejdsmiljø. Det betyder ikke at det fysiske arbejdsmiljø skal ignoreres, men det er ofte nemmere at konkretisere.

Socialpædagogerne Nordjylland skal arbejde for at der til stadighed er fokus på at bedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne, med fokus på:

- ✓ Et godt arbejdsmiljø skabes gennem tryghed, respekt og samarbejde.
- ✓ God ledelse, klare forventninger, indflydelse på eget arbejde og en kultur, hvor medarbejderne bliver hørt og værdsat.
- ✓ De fysiske og psykiske rammer være sikre og sunde, så alle kan udføre deres arbejde uden risiko for skader eller unødigt belastning.
- ✓ At der er kendte og anerkendte beredskabsplaner, når medarbejdere udsættes for fysiske og psykiske belastninger.

Når trivsel, sikkerhed og fællesskab prioriteres, styrkes både medarbejdernes arbejdsglæde og arbejdspladsens resultater.

Pædagoguddannelsen

I Socialpædagogerne Nordjylland har vi prioriteret at være til stede på uddannelsesstederne, og har i dag et rigtig godt samarbejde med UCN.

Det er et arbejde som forsat skal prioriteres, så vi hele tiden har som mål at de studerende skal kende vores arbejdsområde bedst muligt, igennem hele deres uddannelse. De skal kende nuancerne i arbejdet, og vide hvad kerneopgaven er når man arbejder med udsatte grupper.

Samtidig skal vi påvirke uddannelsen, så der er fokus på den socialpædagogiske faglighed, både i praksis og i teori. Det gør vi gennem deltagelse i uddannelsesråd, men også i løbende kontakt og samarbejde på alle de områder hvor vi mener det giver værdi for at fastholde den socialpædagogiske profil i uddannelsen.

Praktikken har vi et særligt ansvar for. Derfor arbejder vi målrettet med, at de lokale tillidsrepræsentanter tager godt imod de studerende i praktikken, og er opmærksomme på at praktikken er en del af uddannelsen, så der sikres plads til læring.

Vi vil også afholde praktikvejleder-konference, hvor vi ønsker at komme i tættere dialog med praktikvejlederne. Praktikvejlederne spiller en central rolle i både fastholdelse og rekruttering af de studerende og er vigtige i forhold til at motivere de unge til efter endt uddannelse at søge ansættelse på deres praktiksted, eller inden for det socialpædagogiske område generelt.

Fremtidigt arbejde 2026-2027

Organisering

Vi har arbejdet meget med organisering, og vil forsætte med at have fokus på det i de næste år.

At tiltrække nye medlemmer handler først og fremmest om at vise fagforeningens værdi i praksis. Folk melder sig sjældent ind på grund af organisationen alene, men fordi de kan se, at et medlemskab gør en forskel for dem og deres kolleger.

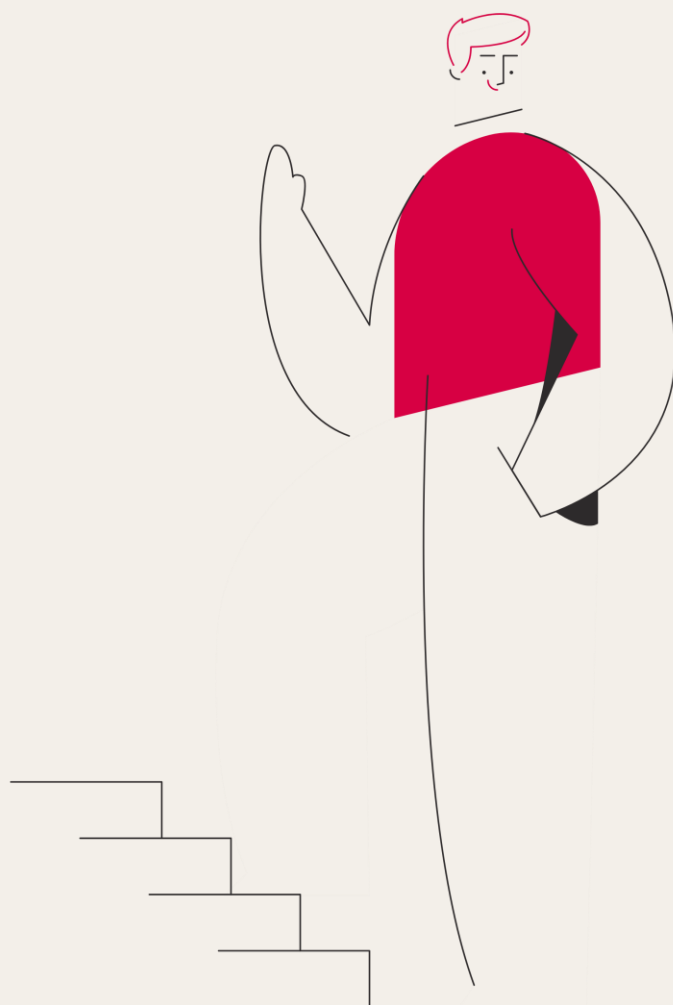
Det mener vi at Socialpædagerne Nordjylland gør, hvilket en ret god organisering viser, men vi skal til stadighed holde fokus på at udvikle og tilpasse organisationen. Det skal være så alle de som allerede er medlemmer til stadighed ser værdien i medlemskab, og at de som ikke er en del af fællesskabet, oplyses om betydningen.

Det vigtigste er at være synlige på arbejdspladserne, for den vigtigste synliggørelse og rekruttering sker gennem personlige relationer. Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og aktive medlemmer skal være synlige, tilgængelige og i dialog med kollegerne.

Vi skal blive bedre til at synliggøre resultater der opnås, uanset om det er varetagelse af individuelle medlemssager, kamp for ordentlige lønninger, et godt arbejdsmiljø og trygge ansættelsesforhold. Men også i kampen for at sikre rammer, der gør at man som socialpædagog kan udfolde sin høje faglighed i det daglige arbejde.

Og så må vi ikke glemme at organisering også handler om solidaritet.

Medlemmerne bidrager til et fællesskab, hvor man hjælper og støtter hinanden, både i den enkelte sag og i arbejdet for bedre vilkår for alle.



NOTAT

Kontakt:
Helle Struve Møll
hem@sl.dk
Dok.nr.
8110733
Sagsnr.
2024-SL211NJ-24753

23-02-2026

Erklæring fra Socialpædagerne Nordjyllands kritiske revisor

Som generalforsamlingsvalgt kritisk revisor i kreds Nordjylland har jeg gennemgået årsregnskabet for året 2025.

Den kritiske revision af årsregnskabet er foretaget i overensstemmelse med "Internt organisationscirkulære nr. 5" og har omfattet en budgetkontrol af årsregnskabet. Væsentlige budgetafvigelser er drøftet med kredskontoret. Det er påset, at kredsbestyrelsen har behandlet budgetafvigelserne.

Ved gennemgangen af årsregnskabet har jeg desuden kontrolleret, at kredsen efter min opfattelse anvender de økonomiske midler i overensstemmelse med Socialpædagogernes Landsforbunds formålsparagraf.

Den kritiske revision har ikke givet anledning til bemærkninger.

Dato: 26/2-26


Joan Østergaard Kristensen
Kritisk revisor

Socialpædagogernes medlemmer arbejder dagligt for og med børn, unge og voksne med sociale problemer eller funktionsnedsættelser.

REGNSKAB 2025

FORSLAG TIL BUDGET 2027

	Regnskab 2025	Budget rev. 2025	Budget opr. 2025	Budget 2027
INDTÆGTER OG TILSKUD				
Kredstilskud	-9.021.000	-9.040.000	-9.040.000	-9.329.000
Grundtilskud	-693.000	-693.000	-693.000	-1.217.000
Akutmidler	-1.273.900	-1.273.900	-1.371.000	-1.382.000
Andre indtægter	0	0		-727.200
Renteindtægter netto	-49.000	0		
Indtægter i alt	-11.036.900	-11.006.900	-11.104.000	-12.655.200
UDGIFTER				
Faglige omkostninger				
Løn- ansættelsesforhold & arbejdspladsforhold	124.808	332.100	369.000	310.000
TR møder m.v.	1.266.988	1.284.525	1.427.250	1.300.000
Fag & uddannelse, faglig netværk	1.167	13.500	15.000	134.500
Informationsarbejde	116.845	275.400	306.000	205.000
Projekter	89.383	135.000	150.000	60.000
Fagligt område i alt	1.599.191	2.040.525	2.267.250	2.009.500
Organisatorisk område				
Generalforsamling og kongresdelegation	89.244	127.800	142.000	105.000
Bestyrelse & lokal politisk ledelse	234.157	255.400	259.000	239.000
Sektioner, faglige netværk og udvalg	31.036	54.000	60.000	51.000
Organisatorisk samarbejde	111.330	138.000	138.000	141.000
Repræsentation, tilskud og bevill.	17.655	31.500	35.000	21.000
Medlemsmøder og arrangementer	123.205	185.800	168.500	270.000
Organisatorisk område i alt	606.627	792.500	802.500	827.000
Kontordrift og administration				
Husleje og lokaleudgifter	827.264	790.600	728.100	625.000
Kontordrift i øvrigt	257.648	361.728	401.920	305.000
Afskrivninger	23.425	0	0	0
Kontorhold m.v. i alt	1.108.337	1.152.328	1.130.020	930.000
Lønninger				
Lønudgifter	9.312.259	9.381.828	8.912.224	8.770.000
Regulering ferieforpligtelse	-67.603	50.000	50.000	50.000
Løn m.v. i alt	9.244.656	9.431.828	8.962.224	8.820.000
Udgifter i alt	12.558.811	13.417.181	13.161.994	12.586.500
Årets resultat	1.521.911	2.410.281	2.057.994	-68.700
STATUS				
	Ultimo 2025			
Overført primo	3.221.630			
Årets resultat	-1.521.911			
Samlet overskud/egenkapital ultimo	1.699.719			
Det fulde årsregnskab fra Statsautoriseret Revisor vil ligge til gennemsyn på generalforsamlingen.				

FORSLAG TIL FORRETNINGSORDEN

1. Generalforsamlingen åbnes af formanden, eller i dennes fravær af næstformanden.
2. Formanden leder valg af dirigent. Valget sker ved håndsoprækning.
3. Dirigenten konstaterer generalforsamlingens lovlige indvarsling og beslutningsdygtighed i henhold til Socialpædagogernes vedtægter.
4. Der vælges et stemmeudvalg på mindst 4 medlemmer.
5. Dirigenten oplæser dagsordenen, derfor en ordinær generalforsamling mindst skal indeholde de i Socialpædagogernes vedtægter anførte punkter.
6. Under debatten af dagsordenens punkter, får medlemmerne ordet i den rækkefølge, de indtegner sig hos dirigenten. Denne skal tydeligt annoncere talerens navn.
7. Ingen må tage ordet uden dirigentens tilladelse.
8. Talerne må nøje holde sig til det foreliggende emne, og i øvrigt rette sig efter dirigentens anvisninger.
9. Ethvert medlem har ret til mundtligt at stille forslag om indskrænkninger af taletiden. Et sådan forslag skal straks sættes under afstemning.
10. Dirigenten kan foreslå indskrænkning af taletiden, og foreslå tale rækken lukket.
11. Dirigenten kan bryde de indtegnede talers rækkefølge for en kort bemærkning, hvis et medlem anmoder herom. Denne bemærkning må dog kun være at oplysende eller korrigerende art for selve sagens behandling - og må ikke vare over 1 minut. I modsat fald skal taleren af dirigenten henvises til at få ordet efter tur.
12. Forlanger nogen ordet til forretningsordenen, skal der opgives, til hvilket punkt af denne vedkommende ønsker at tale.
13. Alle afstemninger foregår som skitseret i vedtægternes § 11 stk. 6 og 7.
14. Ændringsforslag til stillede forslag fremsættes skriftligt inden vedtaget afslutning. Ændringsforslag sættes under afstemning forinden det forslag, hvortil det er stillet.
15. Forslagsstilleren kan få ordet som sidste taler.
16. Fraværende kan ikke bringes i forslag, med mindre villighed til at modtage valg foreligger skriftligt.
17. Tvivlsspørgsmål der ikke kan løses af denne forretningsorden, afgøres af dirigenten.
18. Evt. forslag om ny dirigenter sættes straks under afstemning, der ledes af formanden.
19. Der føres protokol over generalforsamlingen, der underskrives af formanden og dirigenten.