

Kongres 2026: Hovedbestyrelsens skriftlige beretning 2024-2026



Indholdsfortegnelse

Fælles om Socialpædagogerne.....	3
Vilkår og arbejdsmarked.....	5
Arbejdspladser og arbejdsliv	7
Faglighed og uddannelse	10
Organisationsudvikling og strategisk økonomistyring.....	12
Ledere, beredskab, valg og AIEJI	13

Fælles om Socialpædagogerne

Vi er Danmarks største og mest indflydelsesrige fagforening for socialpædagoger. Som faglig organisation arbejder vi ambitiøst, løsningsorienteret og konstruktivt med at skabe resultater, der giver vores medlemmer bedre betingelser for at udføre deres vigtige arbejde. Vi vil skabe resultater, der kan mærkes af medlemmerne. Og vi ved, at de resultater ikke kommer af sig selv. De kræver hårdt, målrettet og vedholdende politisk arbejde. Det har vi udført.

Vi har gjort os politisk spilbare, og vi har grebet de muligheder for indflydelse, der er opstået i kongresperioden. Vi er en organisation, der tager ansvar, og vi tør være i de rum, hvor store beslutninger træffes. Og det har givet pote. Rigtige fagforeninger skaber rigtige resultater til medlemmerne.

Samtidig gør vi noget ved de udfordringer, vi har hos os selv. Vi har haft dalende medlemstal og en deraf udfordret økonomi. Det har vi taget ansvar for – og det fortsætter vi med, så medlemmerne oplever os som værdifulde, tilgængelige og som det helt naturlige valg.

Arbejdet med en ny strategi

Vores arbejde med at udforme en 10-årig strategi blev vedtaget på kongressen i 2024. Det er et fælles ansvar for hele vores organisation. Vi har sat ambitiøse mål for inddragelse af medlemmerne i strategiprocessen, herunder at alle medlemmer skal have mulighed for at deltage, at vi vil nå mindst 25 procent af de medlemmer, der ikke er tæt knyttet til organisationen – og at vi lytter til dem, der også udgør fremtidens fagforening: de unge og dem, der endnu ikke er medlemmer.

Under overskriften 'FællesOm' – og ved hjælp af et digitalt svarmodul og SoMe-quizzet – har mere end 8.000 svaret på, hvad der er vigtigt for dem i arbejdslivet. Langt over 1.000 har skrevet kommentarer, og mange har sagt, at vi må vende tilbage og spørge dem igen.

De input – sammen med kravsindsamling, medlemskald, medlemsundersøgelser, og alle de andre tiltag vi gør for at lytte til medlemmer – har givet en masse spændende perspektiver.

De mange svar har samtidig bekræftet os i, at arbejdsmiljø, faglighed og løn- og ansættelsesvilkår fylder for socialpædagoger. Og at god socialpædagogisk ledelse kan mærkes.

Organiseringsstrategi og fokus på unge

Medlemsorganisering er fortsat et helt centralt fokus for Socialpædagogerne. Og selvom kongresperioden har været præget af en mindre medlemstilbagegang end årene forinden, er det helt afgørende, at vi styrker samarbejdet om organisering og tilknytning af medlemmer. Derfor har Hovedbestyrelsen i 2025 besluttet organiseringsstrategien 'Sammen om Fagforeningen'. Strategien fastsætter mål for organiseringsgrader for de store overenskomster samt for dimittender og unge under 35, som der løbende følges op på i Hovedbestyrelsen. Som led i at nå disse mål, er det besluttet, at den enkelte kreds skal udvikle egne organiseringsplaner og samarbejde med fællestillidsrepræsentanterne og tillidsrepræsentanterne om at realisere dem.

Tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanterne spiller en helt central rolle i organiseringsarbejdet. Derfor er der kommet et styrket fokus på at klæde TR på til opgaven i den opdaterede basisuddannelse, som alle nyvalgte tillidsrepræsentanter kommer igennem. Her opnår TR blandt andet viden og kompetencer til at udregne organiseringsgraden på arbejdspladsen, byde studerende og kollegaer velkomne samt være en synlig og opsøgende tillidsrepræsentant.

Organiseringsgraden hos de yngre medlemmer er lavere end hos de ældre medlemsgrupper. Vi oplever desværre en tendens til at flere unge dropper deres medlemskab inden for det første halve til hele år af deres medlemskab.

Socialpædagogerne har derfor en stor opgave med at styrke rekrutteringen og tilknytningen af unge – både studerende og unge færdiguddannede medlemmer. Derfor er der som led i organiseringsstrategien besluttet en række indsatser, som skal styrke vores viden om, hvordan vi forbedrer vores kontakt og relevans hos de yngre målgrupper. Dette vidensgrundlag har resulteret i en ny ungestrategi.

En organisation i forandring – kredssammenlægninger mv

Under overskriften 'langsigtet budgetholdbarhed' har Hovedbestyrelsen og kongressen truffet store og vigtige ændringer for vores organisation, som er blevet implementeret i kongresperioden, og det har skabt forandringer på mange niveauer fx nye hovedbestyrelses-udvalg og andre måder at repræsentere medlemmerne på.

Og vi har fået en ny kredsstruktur, hvor vi er gået fra 10 til 6 lokale kredse. Kredssammenlægningerne har betydet nye

større arbejdspladser, nye fællesskaber og nye måder at arbejde på. Det har krævet en stor indsats ikke mindst lokalt at etablere nye kredse. Det er vi lykkedes med sådan, at vi har et godt fundament for at udvikle Socialpædagerne både som én samlet organisation og lokalt.

Vi har som en samlet organisation optimeret vores service og administrative processer og samarbejde i hele organisationen. Samtidig har vi styrket de faglige tilbud, og nye digitale muligheder har styrket sagsbehandlingen og inddragelse i medlemsorganisationen.

Kendskabsindsats

Der mangler kendskab til det socialpædagogiske område, og til hvor socialpædager arbejder. Derfor har vi iværksat en kendskabsindsats, der skal udvide kendskabet til, hvor socialpædager arbejder – og hvilke målgrupper vi arbejder med.

Vi vil synliggøre, at socialpædager arbejder på tværs af sektorer – privat, kommunal, regional og statslig – og på mange forskellige arbejdspladser: botilbud, børne- og ungehjem, forsorgshjem og krisecentre, i aktivitetstilbud, som plejefamilier, med bostøtte og familiebehandling i borgernes egne hjem, etc. Vi arbejder døgnet rundt hele året rundt og i mange forskellige roller og med mange forskellige målgrupper: udsatte børn og unge, mennesker med handicap eller psykiske lidelser, mennesker med demens, osv.

Det virker måske indlysende for os selv, men det er det ikke for andre, som ikke har et særligt kendskab til det socialpædagogiske arbejdsområde. Og derfor er det vores opgave at gøre vores omverden opmærksom på to ting: Dels at der er brug for socialpædager for at sikre kvaliteten på socialområdet, og dels at socialområdet er et kæmpe arbejdsområde med mange karrieremuligheder.

Kendskabsindsatsen kommer til at løbe på tværs af kampagner og aktiviteter over de næste tre år internt og eksternt, og både digitalt og fysisk. Vi er i fuld gang – blandt andet i forbindelse med optaget på uddannelsen i sommeren 2027.

Uddannelse af tillidsvalgte

Den opdaterede TR-basisuddannelse

Den opdaterede TR-basisuddannelse trådte i kraft per 1. januar 2025. Opdateringen har haft fokus på at styrke deltagernes læringsudbytte gennem justerede læringsmål og inddragende metoder. Samtidig er uddannelsens struktur blevet gentænkt, hvor fysisk undervisning i og på tværs af kredse, e-læring, online-moduler og hjemmearbejde bindes sammen i et samlet læringsforløb.

Særligt er TR's tilknytning til kredsen blevet styrket og synliggjort, idet uddannelsen både starter og slutter i kredsen.

Erfaringerne fra det første halvandet år viser en generelt høj tilfredshed med den opdaterede uddannelse. Som et led i den fortsatte udvikling er der i marts 2026 taget hul på implementeringen af den digitale læringsportal 'Min Læring', hvor materialer, kommunikation og indhold fra uddannelsen samles ét sted.

Fremtidens TR-efteruddannelse

I juni 2025 besluttede Hovedbestyrelsen en ny ramme for vores efteruddannelse af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter. 'Fremtidens TR-efteruddannelse' har til formål at nå flere tillidsrepræsentanter med relevante og målrettede tilbud og forankre TR's læring i kredsene.

Kurser i organisering, arbejdstid og arbejdsmiljø afholdes fra efteråret 2026 i kredsene, hvor kendskabet til TR's behov, erfaringer og lokale vilkår kan bringes bedre i spil. Kurserne kan derfor målrettes de tillidsvalgte med størst behov.

Der vil fortsat være landsdækkende kurser, og som noget nyt er det besluttet, at der fremover skal være et obligatorisk efteruddannelseskursus i organisering, som skal gennemføres inden for de første 5 år efter endt basisuddannelse.

FTR-strategi

FTR spiller en stadig vigtigere rolle som bindeled mellem TR og kreds – og som strategisk aktør på en række områder. Der arbejdes desuden på at tydeliggøre FTR's opgaver, kompetencer og tilhørsforhold i kredsen samt generelt at styrke FTR og indtænke FTR's ressourcer og kompetencer i organisationen.

Derfor har Hovedbestyrelsen besluttet en strategi for udbredelse af FTR-funktionen, hvor det giver mening, samt for at sikre, at opgaver, vilkår og kompetencer er tydeligt aftalt og understøttet.

På den baggrund er det samlede antal FTR de sidste par år steget fra 55 til 73.

10 FTR om året vil i en treårig forsøgsperiode få mulighed for at tage et modul på diplomuddannelsen i ledelse, som styrker deres faglige og personlige lederskab. Dette sker som led i at udvikle og styrke tilknytningen til vores FTR.

Vilkår og arbejdsmarked

Overenskomstresultater

I kongresperioden har der været overenskomstforhandlinger på både det private område (OK25) og det offentlige område (OK26). Forhandlingerne blev gennemført i forlængelse af det historiske lønloft ved OK24, hvor vi sikrede de største lønstigninger nogensinde til socialpædagoger. Dermed har vi også fået gjort et væsentligt indhug i det lønefterslæb, som det socialpædagogiske arbejdsområde har haft sammen med andre traditionelle kvinde-fag. Som vi plejer at sige: Rigtige fagforeninger skaber rigtige resultater for medlemmerne – og overenskomsterne fra både OK25 og OK26 er resultater, som vi godt kan være virkelig stolte af.

OK25-resultater på det private område

I foråret 2025 havde vi overenskomstforhandlinger på det private område, hvor vi indgik en ny overenskomst med Dansk Erhverv. Vi landede en stærk aftale, som gør, at det fortsat er attraktivt at være socialpædagog på det private område. Blandt andet fik vi en højere pensions-sats og øgede tillæg for at arbejde på skæve tidspunkter. Samtidig blev overenskomsten et gennembrud for bedre frihedsrettigheder i forhold til barsel, barns sygdom, omsorgsdage og ledsagelse af familiemedlemmer ved sygdom og lignende. Hermed er der skabt bedre rammer for en balance mellem familie- og arbejdsliv for vores privatansatte medlemmer.

Som noget nyt blev det også aftalt, at arbejdsmiljørepræsentanter skal have et årligt tillæg på 9.000 kroner. Det omfatter kun arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Socialpædagogerne. Det er vigtigt, fordi det er med til at værne om den danske model. Det er et kontant skulderklap til nogle af de medlemmer, der som en del af den overenskomstbærende fagbevægelse er med til at tage et kæmpe medansvar for arbejdspladsens arbejdsmiljø, og for at vi har et velfungerende og aftalebaseret dansk arbejdsmarked.

Overenskomstresultatet ved OK25 blev stemt hjem med et stort ja og en flot stemmeprocent.

OK26-resultater på det offentlige område

Det strømmede ind med ønsker fra medlemmerne både digitalt og på medlemsmøder, da vi gik i gang med forberedelserne til OK26. Det viser tydeligt, at medlemmerne interesserer sig for overenskomstforhandlingerne, og at den danske model virker. Det gav Hovedbestyrelsen et stærkt afsæt for – på baggrund af medlemsinput og prioriterin-

ger fra Socialpædagogernes lokale kredse – at fastlægge Socialpædagogernes krav til nye overenskomstaftaler for offentligt ansatte socialpædagoger (OK26).

Også her landede vi et stærkt resultat. Aftalen giver pæne reallønsstigninger til alle, et nyt kvalifikationslønstillæg til ansatte på døgnoverenskomsterne med over 15 års anciennitet, en ny fritvalgsordning samt bedre vilkår ved børns sygdom og barsel. Derudover får vi med OK26 bedre rammer for lokale lønforhandlinger, forbedret vores koloniaftale, sat fokus på gode introforløb for nyuddannede og afsat penge til efteruddannelse og kompetenceudvikling via kompetencefondene.

Overenskomstforhandlinger er en holdsport – og de kræver, at hele vores organisation arbejder sammen. Det kan vi, og det gjorde vi. For eksempel samlede vi et rekordstort antal tillidsrepræsentanter til TR-stormøde, hvor vi sammen blev klogere på overenskomstresultaterne, samt hvordan vi formidler resultaterne til medlemmer og engagerer dem til at deltage i urafstemningen.

Vores kollektive indsats gav pote: 93 procent stemte ja til aftalen – og stemmeprocenten var på 56 procent af de stemmeberettigede medlemmer.

Deltidsdommen

I starten af 2026 faldt en klar afgørelse i en faglig voldgift: deltidsansatte og fuldtidsansatte skal i udgangspunktet have samme betaling for timer, der ligger ud over deres normale arbejdstid. Den faglige voldgift var anlagt af Socialpædagogerne sammen med en række andre faglige organisationer – og med afgørelsen fik vi fuldt medhold.

Dommen får stor betydning for os, da vi har rigtig mange medlemmer på deltid, og rigtig mange medlemmer der har merarbejdstimer – ligesom den er vigtig i et ligestillingsperspektiv. De fremadrettede konsekvenser er blevet indarbejdet i OK26, hvor vi fik tilpasset vores overenskomster til afgørelsen. De bagudrettede konsekvenser, hvor socialpædagoger der har været deltidsansat og haft merarbejde har krav på efterbetaling, er vi i skrivende stund i gang med at afklare. Vi vil selvfølgelig gøre vores yderste for at hjælpe vores medlemmer med at få de penge, de har krav på.

Stået vagt om den danske model

I kongresperioden har vi også skullet stå vagt om den danske model. Vi har set både politikere og enkelte faglige

organisationer fremsætte ønsker om, at der bliver indført en lovsikret ret til fravær på børns sygedage.

Vi kan ikke stiltiende se til, når nogen ønsker politisk indblanding i den danske model. Den tilgang er både kortsigtet og uholdbar. I Danmark starter og slutter vores arbejdsmarked ved vores aftalemodel: At det er løn- modtagerne og arbejdsgiverne selv, som aftaler løn- og arbejdsvilkår. Det må vi ikke sætte over styr. Heller ikke selvom det denne gang handler om en sympatisk sag om frihed ved børns sygdom. For det er den danske model, der giver os et sammenhængende og stabilt arbejdsmarked, som både arbejdsgivere og arbejdstagere i resten af verden misunder os. Det er også vores klare overbevisning, at det er gennem den danske aftalemodel, at vi sikrer vigtige resultater i forhold til ligestilling, ligeløn og arbejdsforhold generelt. Derfor har vi også sagt venligt, men meget bestemt til Christiansborg: Hold fingrene væk fra vores aftalestof.

Beskæftigelsespolitik

Regeringen og en række partier indgik en aftale om en beskæftigelsesreform, som vi sammen med resten af FH har været både skuffede og ærgerlige over. Blandt andet fordi vores dygtige a-kasser ikke får tildelt en stærkere rolle i beskæftigelsesindsatsen fremadrettet. Derudover er vi meget kritiske over for besparelserne på ungeindsatsen og over for, at 98 kommuner groft sagt kan opfinde hver sit beskæftigelsessystem. Alt i alt en reform, der trækker i den gale retning, og som ikke gavner den stærke danske arbejdsmarkedsmodel.

Pension og spørgsmålet om værdig tilbagetrækning har også fyldt meget i den politiske debat i kongresperioden. For Socialpædagogerne har det brede perspektiv været det vigtigste: At pensionsalderen ikke bare kan blive ved med at stige, men at der er flere dimensioner i et godt og holdbart arbejdsliv, nemlig både et rimeligt forhold mellem pensionsalder og levetid, gode tilbagetrækningsmuligheder for dem, der ikke kan holde til pensionsalderen, solid prioritering af forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning samt fokus på fastholdelse via blandt andet seniorordninger, efter- og videreuddannelse, mv.

Arbejdspladser og arbejdsliv

Socialpædagogisk faglighed på handicapområdet

Handicapområdet er det største arbejdsområde for vores medlemmer – og vi har derfor altid massivt og målrettet fokus på betydningen af socialpædagogisk faglighed og behovet for forbedring af rammer og vilkår for arbejdet.

Her har vi brugt både den politiske rammeaftale på handicapområdet og samarbejdsforummet Sammen om Handicap til at løfte vores dagsordener om behovet for et uddannelseskurs, en specialeplan og ordnede forhold for medarbejderne. Her har vi blandt andet også fået stærke faglige input fra vores advisory board for ledere om implementering af rammeaftalen – et nyt initiativ, der udsprang af vores organisatoriske projekt Langsigtet Budgetholdbarhed, og hvor vi har fået gode erfaringer med at inddrage lederne og deres perspektiver direkte i arbejdet med at kvalificere og styrke vidensgrundlaget for Socialpædagogerne politiske arbejde.

Rammeaftalen slår klart og tydeligt fast, at den socialpædagogiske faglighed er kernefagligheden på sociale tilbud, og der skal indføres et uddannelseskurs, der sikrer høj socialpædagogisk faglighed på de sikrede institutioner. Det arbejde udestår desværre stadig, og det har vi været kritiske overfor. For vi kan med vores Rambøll-undersøgelser se, at fagligheden er rystende lav på de sikrede tilbud, som rummer nogle af de allermost udsatte og udfordrede borgere.

Og så er der spørgsmålet om en specialeplan.

I regeringsgrundlaget fra juni 2026 fremgår det, at den nye regering vil arbejde videre med en specialeplan på socialområdet og flytte nogle af de mest specialiserede tilbud til regionerne.

Vi har arbejdet for en specialeplan i mange år. For os handler en specialeplan om, at mennesker med eksempelvis komplekse handicap eller svære psykiske lidelser skal have den rigtige faglige støtte – en støtte, der kan skabe både livskvalitet og muligheder i livet.

Men diskussionen må aldrig kun handle om struktur og om, hvem der driver hvilke tilbud. Den skal først og fremmest handle om kvalitet og faglighed.

For kvaliteten er desværre under massivt pres på alt for mange sociale tilbud i dag – også på de regionale tilbud. Alt for mange steder er der simpelthen for mange ufaglærte medarbejdere.

Derfor har vi også sagt det meget klart: Der skal sættes tydelige mål for kvaliteten. Og der skal laves en ambitiøs plan for at rekruttere flere uddannede medarbejdere til socialområdet. Det bliver vi ved med at gøre politikerne opmærksomme på.

Vi har fra 2026 fået tildelt midler fra den såkaldte SSA-pulje til et fireårigt projekt, der skal styrke inddragelsen af brugere og pårørende på botilbud på handicapområdet. Vi kalder projektet Hverdagsliv i fællesskab. Pengene skal bruges til at udvikle og udbrede aktiviteter og materialer, der gør det lettere at inddrage beboere og pårørende i hverdagen. Og så er projektet samtidig en god mulighed for at vise, hvad socialpædagogisk faglighed kan – og for at skabe endnu stærkere samarbejder lokalt.

Socialpædagogisk faglighed i social- og behandlingspsykiatrien

Der landede en stor og bred aftale om en samlet 10-årsplan for psykiatrien med stærke socialpædagogiske fin-geraftryk. Noget af det vigtigste for os i den er, at behovet for et uddannelsesløft i socialpsykiatrien er prioriteret meget højt med 171 millioner kroner om året. Her har det været vores opgave at kæmpe for, at de penge kommer til at gå til merituddannelse af ufaglærte – og det bliver det fortsat. Vi har med vores Rambøll-undersøgelser dokumenteret, at socialpædagogisk faglighed er nødvendig for at forebygge indlæggelser og genindlæggelser og vil bidrage til at sikre livskvalitet og livsmuligheder for mennesker med psykiske lidelser. Derudover har vi været meget tilfredse med, at politikerne har lyttet til, at der er behov for også at sætte fokus på det vigtige arbejdsmiljøperspektiv i aftalen, så man kan sikre, at sygehus- og socialpsykiatrien er attraktive og trygge arbejdspladser.

Implementeringen af psykiatriplanen sker gradvist over en årrække, og der er nedsat et centralt psykiatriråd, som skal følge implementeringen. Her har vi sikret os en vigtig plads via Psykiatrialliancen.

Socialpædagogisk faglighed på ældre- og demensområdet

Ældre- og demensområdet er et af de steder, hvor socialpædagoger bliver stadig mere attraktive og værdsatte, fordi den socialpædagogiske faglighed kan gøre en afgørende forskel. Vi har arbejdet med området i to spor:

Det ene handler om fortsat at fremme socialpædagogisk faglighed på det brede ældre- og demensområde. Her

anbefaler Sundhedsstyrelsen for eksempel, at der anvendes socialpædagogiske indsatser, når man skal nedbringe forbruget af antipsykotisk medicin hos mennesker med demens.

Det andet spor handler om at sætte fokus på behovene for den rette faglighed i støtte til socialt udsatte, der bliver ældre. Her har vi det budskab, at man er udsat først, og derefter ældre. Udsatte ældre mangler i dag kvalificerede tilbud. Her er socialplejehjem oprettet som socialpædagogiske botilbud en væsentlig del af løsningen.

Socialpædagogisk faglighed på anbringelsesområdet

I kongresperioden landede vi en politisk aftale med KL om plejefamilieområdet. Det er første gang, vi har en politisk aftale, som kan være med til at sikre mere stabilitet og forudsigelighed om plejefamiliers løn- og arbejdsvilkår. Det er dermed et stort skridt fremad for plejefamilieområdet og for os som organisation.

Aftalen indebærer fælles anbefalinger om mere stabile og forudsigelige lønvilkår for plejefamilier via gennemsnitsmodellen, om indbetaling af pension og om bedre opsigelsesvarsler. Samtidig har vi med aftalen fået etableret et helt nyt fælles politisk samarbejde mellem KL og Socialpædagogerne, hvor vi kan drøfte plejefamilieområdet, følge op på om der sker forbedringer, mv.

Det er både en politisk sejr og et nybrud, der styrker kvaliteten for anbragte børn og forbedrer vilkårene for vores plejefamilier, der løfter en af de vigtigste opgaver i vores velfærdssamfund.

Nu begynder næste skridt: Vi skal ud i alle kommuner og sikre, at aftalen bliver ført ud i livet.

Der er etableret et advisory board for plejefamilier, som mødtes første gang i april 2026. Formålet er at inddrage plejefamilierne på nye måder og få deres perspektiver direkte i arbejdet med at kvalificere og styrke vidensgrundlaget for Socialpædagogernes arbejde på en række konkrete områder.

Socialpædagogisk faglighed på udsatteområdet

SVM-regeringen kom i kongresperioden med et udspil til en værdighedsreform for de mest udsatte. Et udspil med mange gode takter for eksempel med Gadens Huse, der dog ikke nåede helt i mål inden valgudskrivelsen. Den nye regering har ifølge regeringsgrundlaget ambitioner om at styrke SVM-regeringens udspil. Derfor følger vi arbejdet tæt. Det handler om en relativt lille målgruppe af ekstremt udsatte borgere. Vigtigst for os er, at de udsatte ikke bliver glemt eller overladt til sig selv, når der fornuftigt nok bliver foreslået at skrue ned for kravene til dem. Der skal i stedet skrues op for den rette faglige støtte, der kan hjælpe dem ud af deres udsathed.

Snyd og svigt på socialområdet

I kongresperioden har sager om både profit og dårlig faglig kvalitet på en række private sociale tilbud fyldt meget i medierne og i den offentlige debat. Derudover kom også en rapport fra politiets Nationale Enhed for Særlig Kriminalitet, der beskriver, at sociale tilbud bliver brugt af organiserede kriminelle til skattesvindel og banderekruttering. Det har vi selv sagt været stærkt kritiske overfor.

Vores vigtigste løsningsforslag, som vi har spillet ind politisk, er at sætte grænser for profit og stille klare uddannelseskrav til personale og ledere, fordi faglighed er det bedste værn mod svigt og forræelse. Og så skal der selvfølgelig være krav om ordnede forhold, det vil sige overenskomster for de ansatte.

Nogle kommuner har taget skridt i retning af at indføre sociale klausuler, hvor der stilles krav om overenskomst og faglighed, når kommuner vælger at bruge private tilbud. Vi har presset på for, at flere kommuner følger trop. Derudover har vi bakket stærkt op om de politiske initiativer, der har været i forhold til blandt andet at udbygge den kommunale botilbudskapacitet og sætte takstloft på krisecentre og herberger. Det har vi gjort, fordi vi simpelt hen ikke mener, at vi kan blive ved med at se til, mens alt for mange private plattenslagere spinder guld på udsatte og sårbare mennesker, og mens alt for mange mennesker med handicap og anbragte børn ikke får den støtte, som kommunerne betaler for.

Et bredt flertal indgik før folketingsvalget en politisk aftale om at begrænse snyd og svigt samt afskaffe kommunernes brug af ikke-godkendte tilbud. Vi har bakket op om indholdet af aftalen, ikke mindst afskaffelsen af de ikke-godkendte tilbud. Men vi har også sagt højt, at det ikke er nok. Der er brug for flere initiativer for at komme de store problemer til livs.

Arbejdsmiljø og arbejdsskadeområdet

Arbejdsmiljøet på det socialpædagogiske område er konstant på Hovedbestyrelsens netinde. For tallene er nedslående: Socialpædagogers arbejdsmiljø er simpelthen for hårdt mange steder. Socialpædagogerne er den faggruppe i hele landet, der føler sig mest psykisk nedslidt, og alt for mange udsættes for vold og trusler. Det har vi også selv dokumenteret via vores arbejdsmiljøundersøgelser. Som en konsekvens af de alvorlige tilfælde af vold og trusler i blandt andet psykiatrien, har vi via FH presset på for at få et særligt fokus på social- og behandlingspsykiatrien. Ekspertgruppen for Arbejdsulykker retter i 2026 fokus mod voldsulykker i social- og behandlingspsykiatrien. Vi følger indsatsen tæt.

I vores OK-partssamarbejder har vi i kongresperioden arbejdet for, at forebyggelse af vold og trusler får mere volumen og kommer højere på prioriteringslisten hos kommuner og regioner. Der har været stor opbakning fra blandt andet lokale kommunale arbejdsgivere, og arbejdet videreføres derfor i OK26.

I vores politiske arbejde på arbejdsmiljøområdet har vi tre fokusområder: 1) Vold og trusler, 2) faglighed og nok af den samt 3) de fysiske rammer. Socialpædagogerne har i kongresperioden nedsat et advisory board for arbejdsmiljørepræsentanter, som også har bidraget til at udfolde arbejdsmiljøarbejdet i forhold til de tre fokusområder – både konkrete indsatser og det politiske udviklingsarbejde. Dialogen med advisory boardet har også været med til at tydeliggøre, at der ikke findes nemme, hurtige løsninger, men kun det lange, seje træk og den konstante opmærksomhed.

Vi har dokumenteret, at vi har alt for mange medlemmer, der slet ikke bliver hjulpet godt nok af hverken arbejdsgivere eller offentlige myndigheder, når de er blevet ramt af en arbejdsskade, der risikerer at sende dem helt ud af arbejdsmarkedet. Den lange sagsbehandlingstid er medvirkende årsag, og det har vi gentagne gange gjort opmærksom på.

Den 1. januar 2025 trådte den obligatoriske voldsskadeforsikring i kraft, som blandt andet omfatter socialpædagogiske arbejdspladser, og som giver nemmere adgang til erstatning for medlemmer, som har været udsat for vold, trusler eller voldsomme hændelser under arbejdet. Det er en af de ting, som vi har arbejdet benhårdt politisk for i årevis. Det er med andre ord en kæmpe sejr for os, og vi følger implementeringen meget tæt.

Socialpædagogerne har i kongresperioden sat fokus på arbejdet med kunstig intelligens på socialområdet. Fokus har været på, at AI skal designes, udvikles og implementeres med hensyn til socialpædagogers fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt understøtte og supplere den socialpædagogiske faglighed. Arbejdet med AI indtænkes som en del af forbundets øvrige politiske prioriteringer, og vi ser både potentialer og begrænsninger og risici i kunstig intelligens. Derfor har både begejstringen og de kritiske perspektiver plads i vores arbejde.

Socialpædagogerne er som den eneste faglige organisation en del af alliancen Disability Tech Danmark, hvor vi bidrager med socialpædagogisk faglighed og medarbejderperspektiv i udviklingen af digitale løsninger, der styrker inklusion og livskvalitet for mennesker med handicap. Derudover har Socialpædagogerne deltaget i FH's indsats om AI, herunder Lønmodtagernes AI-panel, hvor et medlem blandt andet har repræsenteret forbundet på Folkemødet.

Socialtilsynet

Der blev i kongresperioden indført nye regler og besparelser på socialtilsynet, som vi har været stærkt kritiske overfor. Lovændringerne har ført til fyringsrunder i tilsynene, og vi har haft en vigtig opgave i at støtte de medlemmer, der er blevet afskediget.

Ændringerne betyder også, at der fremover kun føres tilsyn minimum en gang hvert tredje år på tilbud og hvert

andet år i plejefamilier. Vi er bekymrede over, om det vil føre til lavere kvalitet på nogle tilbud, og vi vil følge det tæt.

Vi har i denne proces fået gode input både fra advisory board blandt socialpædagogiske ledere, der oplever tilsynet fra tilbudssiden og fra medlemmer, der arbejder som tilsynskonsulenter. Det er input, der både har vist bredden og nuancerne i de mange perspektiver, der er på tilsynene på det socialpædagogiske arbejdsområde, og som også har været med til at skærpe vores fokus i det politiske arbejde frem mod lovændringerne. Vi har i forbindelse med de nye regler været konstruktive, men også meget tydelige i vores forventninger til, at tilsynene fokuserer på det vigtigste i udvælgelsen af tilbud, der skal have tilsyn. Nemlig, at der er socialpædagogisk uddannet personale og nok af dem til stede på tilbuddene.

Faglighed og uddannelse

Ny uddannelse til socialpædagoger

I marts 2025 fik vi en politisk aftale om en reform af pædagoguddannelsen. Det er en politisk aftale, der har klare ambitioner om at ruste de nyuddannede socialpædagoger bedre til arbejdsmarkedet. Det sker blandt andet ved, at specialiseringen styrkes markant, så fællesdelen af uddannelsen forkortes, og specialiseringsdelen forlænges. Samtidig er det en del af aftalen, at det er en politisk ambition, at der skal oprettes fra 4 til 6 udbudssteder, hvor kun den socialpædagogiske specialisering udbydes. Det skal være med til at gøre uddannelsen og vores fag mere attraktive for flere. De seneste års markante fald i optaget på uddannelsen gør også, at det er helt nødvendigt at få vendt udviklingen.

Den nye uddannelse er noget, vi har knoklet for i årevis. Vi har blandt andet også fået vigtige input til arbejdet fra vores advisory board af ledere om pædagoguddannelsen mv., som vi har kunnet bruge i vores politiske arbejde frem mod aftalen om en reform, men som også har kvalificeret vores arbejde i implementeringsfasen, hvor reformen skal omsættes fra aftaletekst til bekendtgørelse og videre til nationale og lokale studieordninger. Den politiske aftale er en stor politisk sejr – og vi ser det også som et fantastisk og helt nødvendigt skridt på vejen i forhold til at få løftet kvaliteten på det sociale område.

Arbejdet med at implementere den politiske aftale og sikre, at de politiske intentioner bliver til virkelighed, er i fuld gang og har krævet stor indsats og bevågenhed fra hele organisationen. Den nye uddannelse skal træde i kraft fra sommeren 2027.

Uddannelseskrav

Socialpædagogisk arbejde kræver socialpædagogisk faglighed. Det har vi insisteret på og gjort til et centralt omdrejningspunkt for vores politiske arbejde gennem en årrække, og ikke mindst efter kongresbeslutningen fra 2022 om "Socialpædagogisk faglighed forandrer liv". Derfor har vores uddannelseskravsdagsorden selvfølgelig også fyldt meget i vores politiske arbejde i kongresperioden. Anledninger har blandt andet været Sammen om Handicap, den nye uddannelse til socialpædagoger, specialeplanlægning på socialområdet, 10-årsplanen for psykiatrien, Socialpolitisk Topmøde, finanslov og økonomiforhandlinger samt alle andre sammenhænge, hvor vi har haft lejlighed til at løfte behovet for at få uddannet flere socialpædagoger.

I kongresperioden har vi arbejdet videre med at dokumentere betydningen af socialpædagogisk uddannelse og faglighed, blandt andet via Rambøll-undersøgelse nummer 3. Denne undersøgelse viser, at på bosteder med en højere andel socialpædagoger er der mindre sandsynlighed for, at borgerne begår kriminalitet, der er mindre brug af psykofarmaka hos borgerne og færre arbejdsskader for medarbejderne. Samtidig er der større sandsynlighed for, at anbragte børn og unge er i uddannelse eller beskæftigelse.

Vi har også lanceret en samlet rekrutteringsplan. For der findes ikke én hurtig løsning, der kan afhjælpe de store rekrutterings- og kvalitetsudfordringer på vores område. Der er brug for mange forskellige greb – både nationalt, i kommuner, regioner og ude på den enkelte arbejdsplads.

Vi skal blandt andet gøre uddannelsen mere attraktiv. Vi skal sætte lokale mål for, hvor mange uddannede socialpædagoger der skal være. Og vi skal give langt flere erfarne omsorgs- og pædagogmedhjælpere mulighed for at uddanne sig til socialpædagog gennem en merituddannelse.

I kongresperioden har Hovedbestyrelsen i tråd med beslutningerne i 'Socialpædagogernes faglighed forandrer liv' fortsat arbejdet med at afdække muligheder i forhold til autorisation eller autorisationslignende ordninger for socialpædagoger. Hovedbestyrelsen har gennemført et grundigt arbejde med at analysere og drøfte muligheder, fordele og ulemper ved forskellige autorisationsmodeller, indhentet viden fra aktører der har været gennem lignende overvejelser og processer og haft en indledende drøftelse, mv.

Forskellige autorisationsmuligheder og de medfølgende økonomiske udgifter, ved eksempelvis en af Socialpædagogernes administreret autorisation har også været fremlagt for Hovedbestyrelsen, som for nuværende stiller sig forbeholdende over for at arbejde videre for en autorisation af socialpædagoger. Socialpædagogerne fortsætter arbejdet for anerkendelse af socialpædagogisk faglighed ind i næste kongresperiode.

Efter- og videreuddannelse på det socialpædagogiske område

Den reform af professionsuddannelserne, som blev vedtaget af en bred kreds af politiske partier, tegner et helt nyt uddannelseslandskab med bedre muligheder for meritud-

dannelse og nye efter- og videreuddannelsesmuligheder. Dels bliver der åbnet op for endnu flere fleksible måder at uddanne sig via merit, dels bliver deltagergebyret på merituddannelserne sløffet fra 2030. Det er vigtige ting, som vi også har arbejdet for, og som kan bidrage til at få løftet andelen af uddannede socialpædagoger på vores arbejdspladser.

Ved efter- og videreuddannelse skal der etableres nye og gratis efteruddannelsesforløb, ligesom der bliver oprettet praksisrettede professionsmasteruddannelser. Den første af dem er en psykologfaglig professionsmaster for lærere og pædagoger, som vi har været med til at udvikle. Professionsmasteruddannelserne kan bidrage til at gøre velfærdsfagene og det socialpædagogiske område mere attraktive i forhold til karriereveje og livslang læring.

Det er generelt Hovedbestyrelsens opfattelse, at efter- og videreuddannelse bør være en fast del af hele arbejdslivet for alle socialpædagoger. Derfor har det også været vigtigt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne at få prioriteret midler til efteruddannelse igennem vores Kompetencefonde på både det offentlige og det private område.

Bidrager til medlemmernes faglige udvikling

Som en del af projektet om langsigtet budgetholdbarhed har vi omlagt og gentænkt en del af vores tilbud om faglig udvikling til medlemmerne. Vi er som faglig organisation meget optaget af at bidrage til vores medlemmers faglige udvikling, faglige identitet og fællesskab. Vi ved, at fagligt relevante tilbud har stor betydning for medlemmernes oplevelse af deres medlemskab af Socialpædagogerne.

Som følge af langsigtet budgetholdbarhed har vi særligt været optaget af at sikre relevant udbud til flest mulige medlemmer. Vi afholder derfor en blanding af fysiske arrangementer (konferencer og temadage) og digitale arrangementer (webinarer, masterclass for ledere mv.). Generelt er der stor medlemstilslutning til vores tilbud, som også får flotte evalueringer.

Organisationsudvikling og strategisk økonomistyring

Styrket strategisk økonomistyring

I forlængelse af arbejdet med en langsigtet budgetholdbarhed i organisationen er der gjort tiltag for at styrke den strategiske økonomistyring. Tilgangen er, at vi arbejder strategisk med vores økonomistyring på den måde, at vi arbejder langsigtet, analytisk og understøttende for politiske beslutninger og med et tydeligt sigte på målet for Socialpædagogerne som fagforening.

De styringsmæssige greb øger gennemsigtigheden, styrker organisationens handlekraft og bidrager til langsigtet økonomisk bæredygtighed. Et af de første resultater sås ved godkendelsen af årsregnskab 2025, hvor der ikke var stillet forslag om disponering af årets overskud til konkrete aktiviteter, da udvikling af organisationen ikke er knyttet til økonomisk overskud i et givent regnskabsår. Et andet resultat sås ved Hovedbestyrelsens behandling af budgetrammer for 2027, hvor beslutningerne om budgetrammer og kontingentfastsættelse blev behandlet på baggrund af en 10-årsprognose for indtægter og udgifter med gennemsigtighed i den samlede organisations økonomiske udvikling.

Nye digitale værktøjer

Kunstig intelligens og nye digitale værktøjer medvirker til, at vi i stigende grad arbejder med at styrke tilknytningen af medlemmer og rekruttere nye med målrettede tilbud og relevant kommunikation.

Vi gør os hele tiden klogere på, hvad medlemmerne har behov for fra deres fagforening. Det gør vi blandt andet ved at vidensindsamle via den personlige medlemsportal "MitSL", målrettede og segmenterede nyhedsbreve og kampagner. Tillidsrepræsentanterne har i 2026 fået adgang til læringsportalen "Min Læring", der understøtter TR'ens læring og udvikling ved et samlet overblik over kursusforløb og undervisningsmaterialer på TR-basisuddannelsen. Læringsportalen indeholder også e-læring, der introducerer til rollen som TR og vigtige emner om løn, arbejdstid, personaleaftaler og organisering, der er centrale i TR-arbejdet.

På hjemmesiden kan både medlemmer og potentielle medlemmer nu få hurtigt svar på spørgsmål gennem en AI-chat. Chatten blev lanceret 30. september 2025 og har været brugt næsten 18.000 gange af besøgende på hjemmesiden. Chatten bistår med vejledning og informations-søgning i alle døgnets timer og indeholder den viden, der allerede er tilgængelig på sl.dk. Brugerne har mulighed for at give feedback om deres tilfredshed med svarene, hvor vi ser et flertal af 4- og 5-stjernede anmeldelser.

Ledere, beredskab, valg og AIEJI

Socialpædagogiske ledere

Som en udløber af både kongresbeslutningen om "Faglighed forandrer liv" og af "Langsigtet budgetholdbarhed" er lederområdet et særligt indsatsområde. Vores ledermedlemmer efterlyser en tydeligere lederprofil, og lederne er samtidig centrale aktører i udviklingen af det socialpædagogiske arbejdsfelt.

Derfor har vi udviklet på en række af vores medlemstilbud til ledere på baggrund af det, lederne efterspørger. Herunder blandt andet en mere offensiv lederkommunikation, bedre understøttelse af lederlønforhandlinger, tilbud om juridisk bistand, mv. fra forbundssekretariatet i forbindelse med ansættelsesretlige sanktionssager samt etablering af advisory boards for ledere og udvikling af lederkonferencen og øvrige faglige tilbud til ledermedlemmer, for eksempel podcasts og webinarer målrettet ledere.

Omlægningen og udviklingen af tilbud til lederne har haft til formål at sikre, at vi fremstår tydeligt som den stærkeste fagforening for socialpædagogiske ledere, og at vi har en stærk lederstemme og synligt markerer os på de politiske områder, der optager lederne.

Vigtigheden af socialpædagogisk ledelse blev igen understreget i forbindelse med vores store "FællesOm" indsats, der inddrog medlemmerne i strategiprocesen i 2026. Her var "God ledelse" det emne, som flest medlemmer angav som vigtigst i deres arbejdsliv.

Beredskabsområdet

Den forhøjede risiko for kriser og katastrofer har gjort beredskab til et centralt politisk emne i kongresperioden. En krise vil næsten med sikkerhed berøre vores arbejdsområde, da mange socialpædagoger varetager samfunds-kritiske funktioner. Her står vi på to vigtige lektier fra coronaepidemien: Den første er, at det sociale område desværre konstant blev glemt, og at der derfor er et stærkt behov for, at vi bider os fast, og gør opmærksom på vores område. Den anden er, at vores stærke danske arbejdsmarkedsmodel giver os en uvurderlig fordel, når kriser skal håndteres.

Under coronaepidemien så vi, hvordan der på rekordfart blev indgået aftaler med afsæt i stor fleksibilitet hos både arbejdsgivere og lønmodtagere. Som faglig organisation har vi også brugt denne kongresperiode på at sikre, at vi er helt klar til igen at være med til at finde løsninger, hvis der skulle opstå en krisesituation, der kalder på fælles

ansvar og fælles løsninger. Til dette har vi også fået vigtige input fra deltagerne fra vores advisory boards, som også har været samlet for at drøfte, hvordan vi bedst sikrer et beredskab, der skaber tryghed for medarbejdere og borgere i særligt udsatte positioner. Samtidig har advisory boardet leveret vigtige perspektiver på, hvordan vi sikrer, at der bliver passet godt på både de medarbejdere og de ledere, der skal varetage samfundskritiske funktioner i en krisetid.

Derudover deltager vi i et samarbejde i regi af FH mellem de faglige organisationer om beredskab. Samarbejdet understøtter erfaringsudveksling og medvirker til at sikre fokus på det professionelle Danmark, det vil sige alle ansatte, som er en del af det samfundsmæssige beredskab, sammen med det offentlige og civilsamfundet.

Kommunal-, regions- og folketingsvalg

I efteråret 2025 var der kommunal- og regionsrådsvalg i Danmark. Valg, der er vigtige for os, fordi det er her, vi finder vores primære arbejdsgivere. I forlængelse af kommunal- og regionsrådsvalgene har vores vigtigste ambition været at klæde de nyvalgte politikere på med relevant viden om socialpædagogisk arbejde og den forskel, som socialpædagogisk faglighed gør i borgernes liv.

Det går desværre stadig den helt forkerte vej med personalesammensætningen og andelen af uddannede socialpædagoger. Derfor har vi brugt kommunal- og regionsrådsvalgene som anledning til at fortsætte med at få især kommunerne til at lægge en langsigtet strategi for flere uddannede socialpædagoger.

I marts 2026 var der folketingsvalg i Danmark. Vi brugte valgkampen til at vise nuværende og kommende beslutningstagere (kandidater) bredden og betydningen af det socialpædagogiske arbejdsmarked og oplyste samtidig om den store forskel, som socialpædagogisk faglighed gør.

Vores erfaringer viser os, at Socialpædagogernes politiske aftryk især opnås mellem valgene snarere end i valgkampene. Det er igennem det længerevarende, vedholdende arbejde på prioriterede dagsordener med betydning for vores medlemmer, at vi sætter konkrete aftryk på politiske aftaler, opbygger relationer på Christiansborg og i ministerierne og positionerer os som relevant samarbejdspartner, i tæt samarbejde med den lokale indsats.

AIEJI-verdenskongres i København

Den 21. AIEJI-verdenskongres blev afholdt i København i maj 2025 under temaet Social Educators Change Lives. Mere end 600 socialpædagoger fra 32 lande deltog. Programmet bød på inspirerende keynote speakers, 48 workshops afholdt af deltagerne, besøg på socialpædagogiske arbejdspladser med høj faglighed og meget mere. I forbindelse med verdenskongressen blev Benny Andersen genvalgt som præsident for AIEJI frem til 2029.

Verdenskongressen blev en stor succes, og i evalueringen angav hele 99 procent af respondenterne, at de var tilfredse eller meget tilfredse med deres udbytte af verdenskongressen. I foråret 2026 blev verdenskongressen nomineret til årets kongres af Københavns Kommune og Wonderful Copenhagen i København 2025.