

SOCIAL PÆDAGOGERNE



Dagens program

8.30-12.30

- Nyt fra kredskontoret
- MEDstruktur, Organiseringsgrad, Medlemmer det skal på pension? (Fast)
- Efteruddannelse (FAST)
- Generalforsamlingen
- 24 september – Praktisk
- Ca 10:00 Pause ☺
- TR vidensdeling
- Lønforhandlinger
- 11:30 Pause – vi sætter frokost frem
- Ansættelsessamtaler
- OK 26 hvad så nu!
- Næste møde (Fast)

Nyt fra kredskontoret

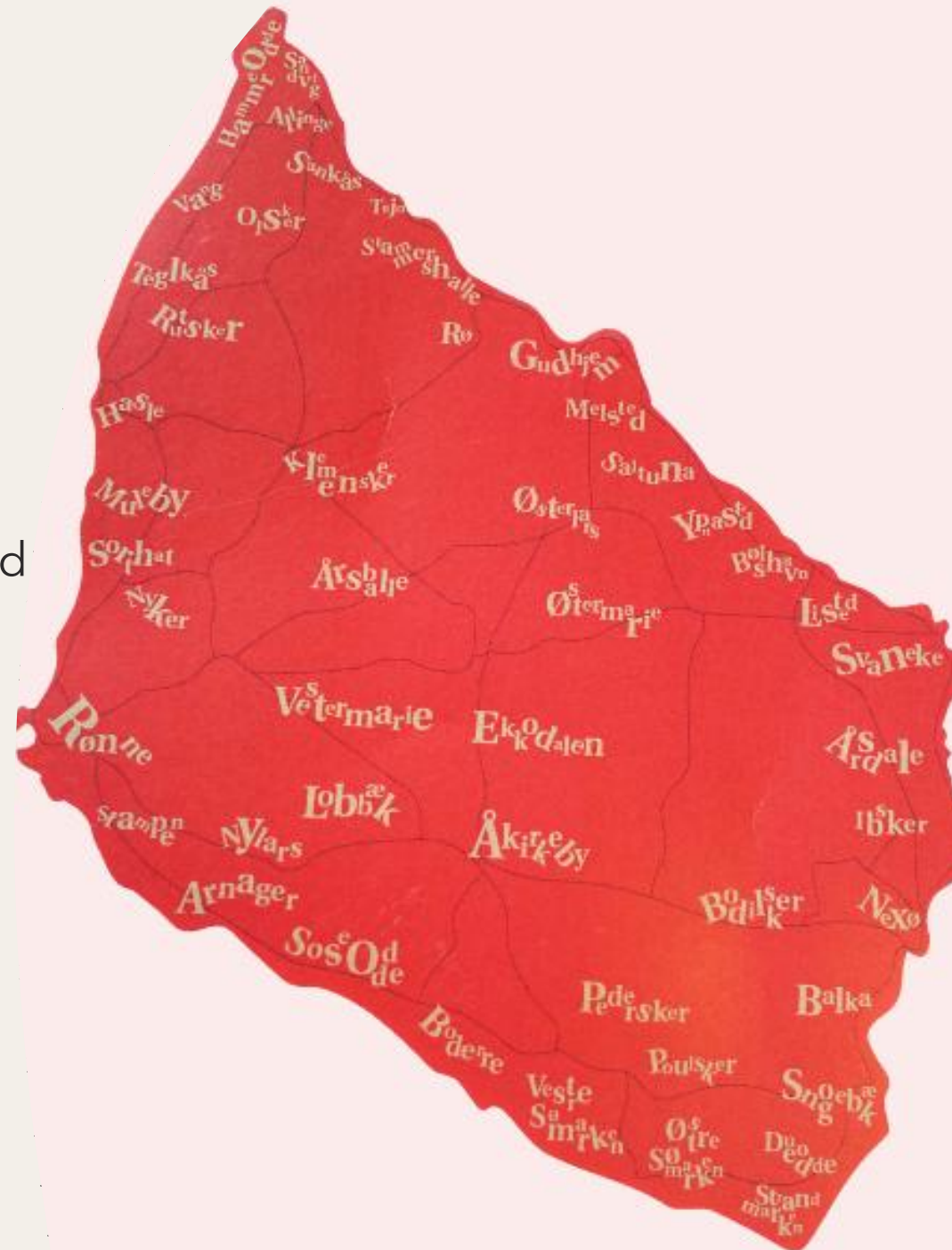
Vi har et lidt travlt efterår på kontoret - undervisning bl.a. i forhold til nye pc redskaber og undervisning der kræver vi tager til KBH.

Socialpædagoger italesættelse i forhold til synlighed

Kendskabs kampagner SLC – men også vores kreds.

Undersøgelsen i forhold til de 25% - se næste slide

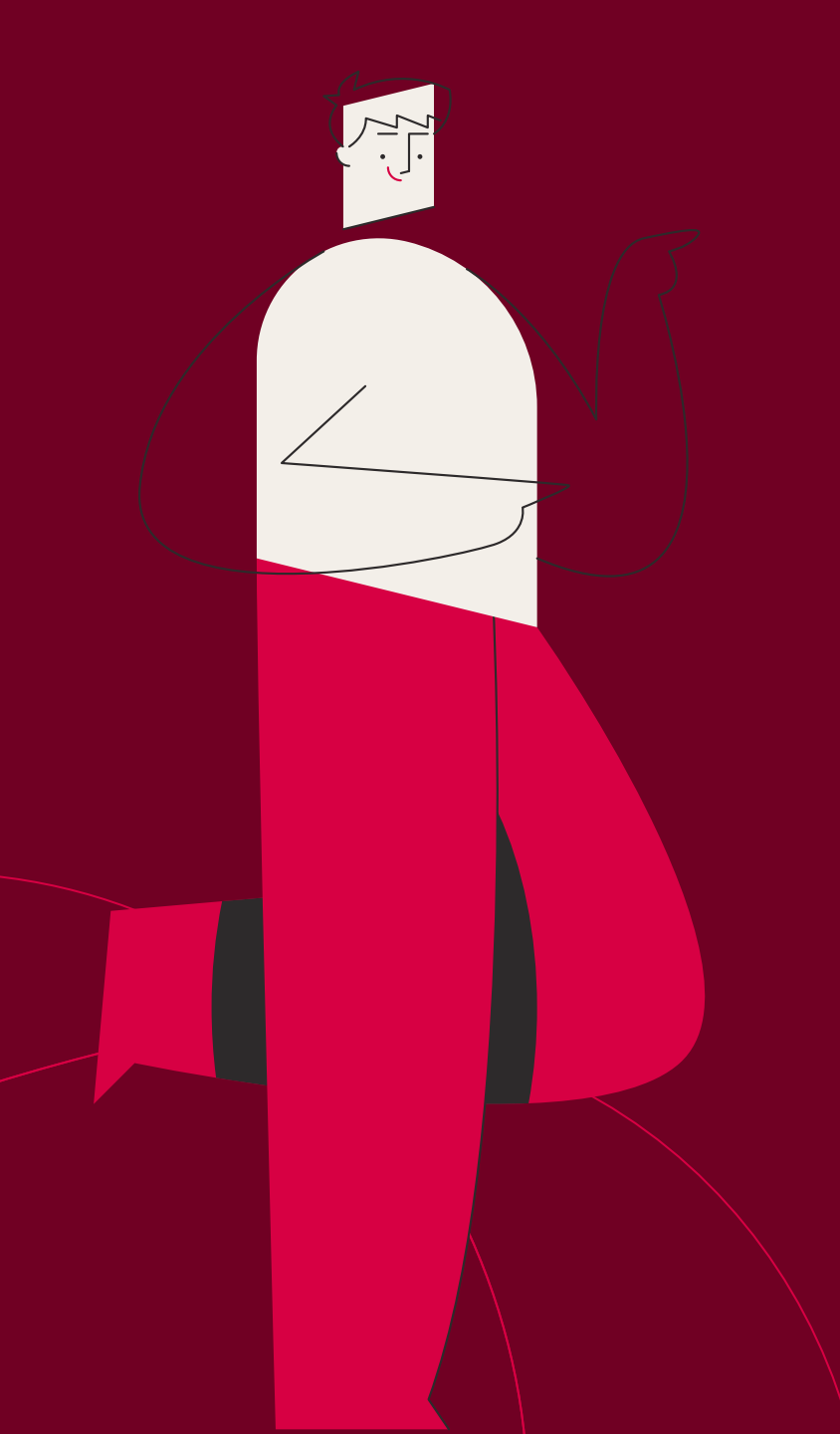
Efteruddannelse af tillidsfolk.



SOCIAL PÆDAGOGERNE

Undersøgelse af
medlemmer der ikke
deltager til arrangementer

Udbytte

A stylized illustration of a person with a white head and torso, wearing a red cape. The person is standing and looking towards the right. The background is a solid dark red color.

Undersøgelsen

- Formål
- Udførsel
- Udbytte
- Fremadrettet brug

//

Deltager ikke grundet for meget i privatlivet

//

Formål



At styrke organiseringsstrategien ved systematisk at kontakte 25 % af de medlemmer, som ikke deltager i vores arrangementer, og dermed opbygge en tættere relation til medlemsgruppen.



At identificere konkrete barrierer for deltagelse, herunder om fravær skyldes indholdets relevans, tidspunktet for afholdelse eller manglende synlighed.



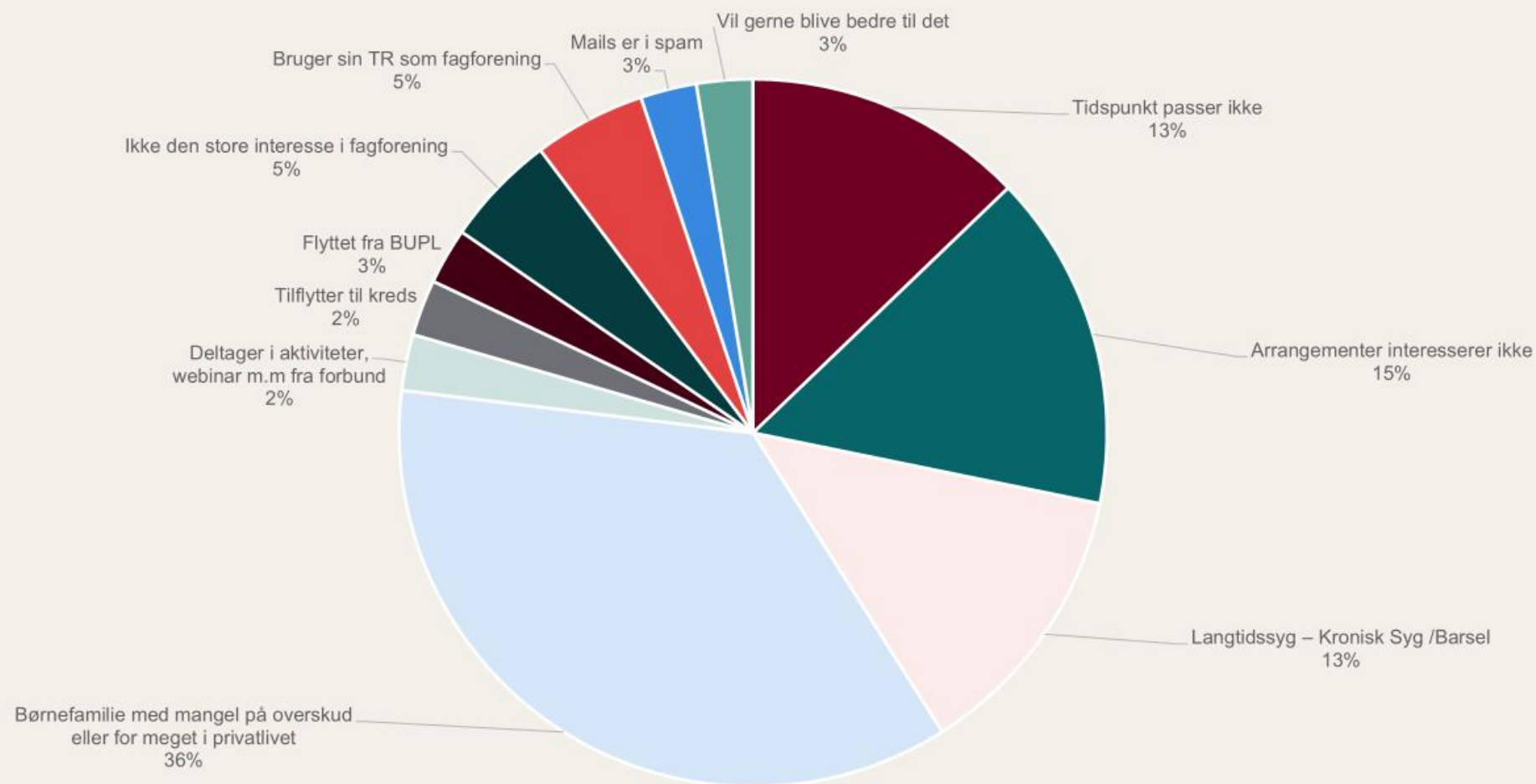
At afdække medlemmernes oplevelse af tilknytning til fagforeningen og identificere eventuelle tidlige tegn på utilfredshed eller udmeldelsesparathed, som kan deles med forbundet.



At anvende medlemmernes feedback strategisk til at justere aktiviteter og indsatser, så de i højere grad matcher medlemmernes behov og bidrager til øget deltagelse og medlemsfastholdelse.



Udbytte af undersøgelsen - Årsag





Udbytte af undersøgelse - Forbedring

"Der er ikke energi til arbejdsrelateret ting i friheden."

"Arrangementer i forbindelse med SL, er for mig det samme som arbejde og jeg vil gerne holde fri, når jeg holder fri fra job."

"Jeg kan ikke skifte fra BUPL til SL, hvilket påvirker mit engagement til fagforeningen, kan ligeså godt være i en af de gule. (En PFF'er)"

"Emnerne for falder også lidt ved siden af vores fagområde. (Forebyggende børneområde)"

"Foreslår at arrangementer også lægges ud på instagram, da de nogen gange ses mere/bedre end FB. Føler sig ellers informeret."

Udbytte af undersøgelse - Citater



"Jeg er tilmeldt nyhedsbrev, så jeg synes arrangementerne er synlige nok."

"Jeg synes at SL gør det helt fantastisk som fagforening. Jeg får al den information jeg har behov for. Det er en super lokalkreds, og hvis jeg kunne, ville jeg være kommet til nogle af arrangementerne. Så der er ikke noget der kan gøres anderledes, for at få mig på banen. (kronisk syg person, der ikke har overskud til at deltage)"

"Citat: Jeg har dig (TR), som jeg kan bruge. Derfor jeg har ikke behov for, at komme andre steder. "

"Det er rart at følges med nogen hvis jeg tager afsted."

"Der er arrangementer der ser spændende ud."



Fremadrettet brug



Fået viden om, hvorfor nogle medlemmer ikke deltager i arrangementer, herunder om det skyldes indhold, tidspunkt eller manglende synlighed, så fremtidige aktiviteter kan målrettes bedre.



Forhåbentligt en styrket relationen og tilknytningen til fagforeningen ved aktivt at opsøge medlemmer med begrænset kontakt og samtidig identificere eventuelle tegn på utilfredshed eller udmeldelsesparathed.



Bidraget med en konkret medlemsindsigt til forbundet, som kan anvendes i den samlede organiserings- og fastholdelsesindsats.

Hvordan kan vi bruge det ?

Input fra TR

Hvad ønsker / mangler i for jeres arbejde i hvad jeres medlemmer mangler?

Hvordan tænker vi inde fra kredsen af / Bestyrelsen af i forhold til at understøtte den enkelte TR

Nyt fra kredskontoret fortsat

Vi har et lidt travlt efterår på kontoret - undervisning bl.a. i forhold til nye pc redskaber og undervisning der kræver vi tager til KBH.

Socialpædagoger italesættelse i forhold til synlighed

Kendskabs kampagner SLC - men også vores kreds.

Efteruddannelse af tillidsfolk.



Efteruddannelse

Husk, at du på sl.dk kan tilmelde dig TR efteruddannelse: [TR-efteruddannelse](#)

Her i kredsen har vi, som er en del af efteruddannelsesmulighederne.

- 3. november "Sammen om arbejdsmiljø" kl. 9 -14
- 7. januar 2027 "Organisering"
- Marts 2027 "Arbejdstid"

The image shows a large, bold, red 'TR' logo. The letters are thick and blocky, set against a light blue background that has a subtle circular gradient. The 'T' and 'R' are connected at the top.

EFTERUDDANNELSEN

For erfarne tillidsrepræsentanter

MED beskrivelse

MED-aftalens formål er ikke, at medarbejderrepræsentanternes forslag nødvendigvis skal gennemføres, **men at medarbejdernes viden, erfaringer og perspektiver bidrager til at kvalificere beslutningsgrundlaget.**

Gennem information og drøftelse sikres det, at ledelsen træffer beslutninger på **et oplyst grundlag, hvor konsekvenser, muligheder og udfordringer er belyst fra både ledelses- og medarbejderside**

Derfor er det vigtigt at kan vores tillidsrepræsentanter alle steder giver denne viden videre til de af deres kolleger der sidde i de forskellige MED.

[MED-aftalen - MED samarbejdet](#)

MED - struktur

HovedMED	CenterMED	AfdelingsMED
TR: Michael Tysk Andersen	Center for Familie og voksenindsatser	Vennepunktet - Midtpunktet- Kommendanthøjen
TR :Sup. Flemming Bærnthsen	TR: Michael Tysk Andersen	TR : Marlene Nielsen - Mia Maja Boss
	TR:Sup. Helle Smidemann	Connie Lillelund
		Klintebo
		TR : Phillip Nielsen – Dorthe Holm
		AMR : Anja Thorsen – Monica Urup Rasmussen
		Bo- og Dagtilbud
		Opdateres til næste møde...
	Center for sundhed og omsorg	Distrik2
	TR: Vibe Petersen	Maria Holm (Plejecentret Aabo)syd/øst sup. Rikke Bjørslev
		Distrik 3 her har vi suppleant post men ingen der ønsker den.
		Behandlingssøjlen
		TR: Michael Tysk Andersen – Pernille Bue Bech – Gitte Engell
	CJUUD	ARK
	TR: Flemming Bærnthsen	TR : Dorthe Jensen
	TR: Jonas Lai Holmegaard	AMR: Rie Hansen
	TR: Sup. Dorthe Jensen	

Stedet	TR	Organiseringsgrad (Medlemmer – Potentielle medlemmer)
Stenbanen	Henriette Holm Hjort	(15 -1) 93,3%
Gartnerparken	Helle Smidemann	(13 - 1) 92,8%
Røbo	Evy Poulsen	
Nexøhuset	Charlotte Schjøtt	
Klintebo /Strøby	Philip I. Nielsen	(44 - 4) 90 %
Kommendanhøjen	Mia Maja v. Boss	(13 - 1) 92 %
Vennepunktet	Marlene Nielsen	(37 - 1) 97%
Midtpunktet	Pernille Hjorth	(14 - 2) 85%
Løvstikken	Naja Raymond Hansen	(16 - 19) 46 %
Ungehuset	Flemming Bærnthsen	(24 - 2) 92%
Familiehuset	Michael Tysk	(13 - 0) 100%
Det Gule Team	Sanna Nielsen	(7 – 2) 77%
Familiebehandlerne PFF	Pernille Bue Bech	(14-0) 100 % (4 BUPL)
Det Tværgående Støttekorps PFF	Gitte Engel	(20 - 4) 80%
ARK, STU, Integration	Jonas	(15 - 3) 83%
Sandemandsgården	Dorthe jensen	
Plejecentre området	Vibe Petersen	(8-5SL og 3 BUPL) 100%
Kærbygård	Evan Brown	(13 - 7) 65%
I alt		

Organiseringsgrad

$$\frac{\text{Antal medlemmer}}{\text{Antal kolleger på overenskomsten}} \times 100$$

- Hvordan spørger man?
- Dilemmaer? – Hvad er en barriere?



Har i nogle kolleger, der snart går på pension?

Vi vil rigtig gerne ringe dem
op, enten før eller lige efter
de er gået på pension.

Generalforsamling d. 10 september

- Er der nogle der ikke deltager?
- Kollegaer der kunne tænke det er svært at deltage
- Vi skal vælge suppleanter
- Vi skal vælge en kreds kassere
- Der skal arbejdes med vores fremad rettede kongres papir – altså hvad skal være vores rette snor de næste 2 år i Socialpædagogerne.
- Stemmes om vores kreds holdnings til valgfrie titler

Caféeftermiddag om arbejdspladskendskab

24. september kl. 15.30-17.30.

Formålet er at give interesserede som studerende, politiker vores medlemmer mfl. mulighed for at få indblik i de forskellige arbejdspladser og høre om de særlige faglige og organisatoriske forhold, der kendetegner netop jeres tilbud.

- Planen er uformel caféform
- 1 der har ansvar for den enkelte arbejdsplads – evt. materiale hvis man ikke kan deltage.
- Vi tænker visuelt i lokalet – organisatorisk /på tavlen eller evt. på vores messevæg (vi håber vi har fået)
- Input fra TR i forhold til afvikling andet?

Forplejning: drikke og pizza undervejs



Nyt fra TR gruppen

TR byder ind med, hvad der fylder på arbejdspladserne

- Ny TR
- TR uddannelse
- Organisering



TR & AMR

I DET PÆDAGOGISKE FELT

HVEM GØR HVAD?



TR

Tillidsrepræsentant

Rettigheder & vilkår



Løn og arbejdstid



Personalesager



Overenskomster



Vi samarbejder

Normering,
omorganisering,
konflikter -
vi finder løsninger
sammen

AMR

Arbejds miljørepræsentant

Trivsel & arbejdsmiljø



Stress & arbejdspress



Sikkerhed & sundhed



APV & trivsel



Samarbejde & miljø

Gå til TR hvis...

- ✓ Løn og arbejdstid
- ✓ Opsigelse eller advarsel
- ✓ Problemer med regler

Gå til AMR hvis...

- ✓ Stress eller mistrivsel
- ✓ Vold eller ulykker
- ✓ Dårligt arbejdsmiljø
- ✓ Ergonomi & belastninger



Begge har Tavshedspligt

Vi behandler alt fortroligt

HVEM KONTAKTER JEG?

Løn & vilkår

TR

Stress & trivsel

AMR

Store ændringer

TR + AMR

- ✓ Sammen skaber vi et trygt, sundt og godt arbejdsmiljø

Helle Smidemann videndeler



Lokal lønforhandling

- Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsentanter, herunder en liste af ansatte. (Rammeaftalen om MED, §11, stk. 4)
- Hvad kan alle relevante oplysninger være?
- De lokale lønforhandlinger - Offentligt Ansattes Organisationer
- Socialpædagogernes lønstrategi - husk at have den med i tankerne omkring retningen. Socialpædagogernes lønstrategi

”

Hvad kan du bruge som argumenter

- Fastholdelse.
- Rekruttering.
- Specialiseret socialpædagogisk faglighed.
- Komplexitet i borgeropgaverne.
- Tværfagligt ansvar.
- Oplæring og vejledning af kolleger.
- Kontinuitet og erfaring.

Efterårets lønforhandlinger

OBS -Flexjobber har også krav på lønforhandling men I skal være obs på, om det kan have indflydelse på deres løn - det er, alt efter hvilken ordning de er på kan det være de ikke får noget ud af at der løn forhandles - altså de vil blive reguleret i det de får udbetalt fra kommunen. - de bør kontakte deres sagsbehandler i forhold til betydningen for dem.

Hvad har du krav på som TR af oplysninger



Guide til ansættelsessamtaler

SOCIALPÆDAGOGERNE
Børnsholm

29/01/2026

Nyansættelser på din arbejdsplads

Navn og Arbejdsplads

Er du med til at bestemme hvilken faglig profil der skal ansættes? Eller hvordan foregår processen hos jer?

Bliver du automatisk inviteret med til ansættelsessamtaler? Eller kan du invitere dig selv med?

Får du efterfølgende lønssammensætningen? Og får du mulighed for at tale med den nyansatte inden underskrivelse?

Ved den nyansattes start på arbejdspladsen, får du tid til at introducere dig selv og dit tillidserhverv? Hvordan gør du?

Andre relevante ting ved ansættelsesprocessen på din arbejdsplads

Kortlægning af ansættelsesprocesser

Dialog om ansættelser med TR

OK 26 – lønftaler

- **Ændret praksis i Løn og personale**

Hidtil har proceduren været:

- Lp modtager besked fra leder om, at der skal udarbejdes ny lønftale (fx lønindplacering / løntillæg).
- Lp udarbejder lønftalen og sender til TR (eller faglig organisation) med henblik på en godkendelse.
- Lp afventer en skriftlig tilbagemelding.
- Når den skriftlige godkendelse er modtaget fra TR (eller faglig organisation), sender Lp lønftalen til medarbejderens digitale postkasse.
-

Fremover vil proceduren være:

- Lp modtager besked fra leder om, at der skal udarbejdes ny lønftale.
- Lp udarbejder lønftalen og sender direkte til medarbejderens digitale postkasse.
- Lp sender derefter lønftalen til orientering til TR (eller faglig organisation).
-
-

Hvad skal TR være opmærksom på?

- Når du - som TR - modtager en medarbejders lønaftale:
- Kontakt din nye kollega i forhold til om lønaftalen afspejler den erfaring og det vedkommende er stillet i udsigt da vedkommende accepterede jobbet.
- Hvis der **ikke** ønskes en forhandling af lønaftalen, skal du **ikke** gøre noget. Lønaftalen betragtes som endeligt fastlagt og bindende 4 uger efter modtagelsen.
- Hvis du derimod ønsker en forhandling af lønaftalen, fordi du ønsker ændringer i lønforholdene, skal du meddele dette skriftligt til lederen af den pågældende afdeling, senest 4 uger efter modtagelsen af lønaftalen.
- **HUSK** derfor er du fraværende i længere tid - så få sat autosvar der netop indikere at handler din henvendelse sig om løn aftaler skal mailen videresendes til kredskontoret.

Hej [tillidsrepræsentantens navn]

-
- Vedhæftet sendes udkast til lønaftale vedrørende X, født X, ansat som X ved [afdelingsnavn] i Center for [Centernavn].
-
- Såfremt lønaftalen ikke kan godkendes, skal anmodning om forhandling af lønforholdene fremsættes skriftligt til leder [lederens navn]: [lederens mailadresse] senest 4 uger efter fremsendelse af aftalen.
- Foreligger der ikke en anmodning om forhandling inden fristens udløb, betragtes lønaftalen som endeligt fastlagt og bindende.
-
- Lønforholdene er godkendt af Bornholms Regionskommune.

OK 26 – Hvad så nu

- [Pulje til arbejdsmiljøindsats i regioner og kommuner \(PARK\) | Arbejdstilsynet](#)
- Mulighed for højere timeantal – det ligger i aftale teksten – og den er underskrevet – Det er en mulighed.
- Barn syg – registreringer omkring hvor meget bruges det med de flere sygedage – og gives der muligheder for det
- Hvordan med at nyansatte og studerende
- Tilknytning til arbejdslivet – område
- Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Mellem overenskomsterne

- Fritvalgsordning – 1 januar 2028
- Videreførelse af En fremtid med fuldtid
- Fornyet Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
- Uddannelse og kompetenceudvikling
- [Forlig - Forhandlingsfællesskabet og KL OK26](#)

Tilbud- I kan videreformidle

- Mere ro, når dit barn mistrives | Børn Med Angst

Næste møde 26. oktober

TR og AMR-møder 2026

- 02. Februar: TR-møde (mandag)
- 9. marts: AMR-møde (mandag)
- 23. marts: TR-møde (mandag)
- 18. maj: TRIO-møde (Mandag)
- 31 august : TR-møde (Mandag)
- 21. september : AMR-møde (mandag)
- 3. november AMR og TR Tema formiddag
Fælles om arbejdsmiljøet
- 26. oktober: TR-møde (mandag)
- 7. december: TR og AMR-møde, julefrokost (mandag)

Andre vigtige datoer 2026

28. januar: Unge workshop

16. april: Magt og Etik temadag kursus

5. september: Nyt Socialtur

10. september: Generalforsamling

11 -13. november: Kongres



Frokost

SOCIAL PÆDAGOGERNE