

## Socialpædagogernes Midtsjælland generalforsamling 2023

### Mundtlig beretning

Kære Alle sammen

Et år er gået og det er **igen** tid til den mundtlige beretning

Det føles som om der kun er gået et kort øjeblik - og samtidigt er der sket uendeligt meget.

Udfordringerne er til at få øje på –

Det er dem vi skal gribe fat om.

Dem vi skal på barrikaderne for.

Dem vi skal bidrage med løsninger til.

I mangler uddannede kollegaer, jeres arbejdsmiljø og vilkår er under hårdt pres - og prioriteringen og anerkendelsen af jeres arbejde synes til tider langt væk.

Der er ikke noget kvikfix der løser problemerne, ikke mange lavthængende frugter at plukke. Det er det lange seje træk, hvor vi skridt for skridt, med sag efter sag opnår resultater og arbejder for langsigtede mål.

Vi er derfor også glade for, at vi har fået projektmidler til at ansætte en politisk konsulent, som skal hjælpe os, med at styrke vores politiske interessevaretagelse og synlighed.

I har alle sammen hilst på vores nye kollega – Hanne – tidligere i dag.

Vi kan allerede nu konstatere, at vi er hurtigere ude med høringssvar, debatindlæg og pressemeddelelser. Fremadrettet skal Hanne og også hjælpe med vores nyhedsbreve og de sociale medier. Vi har store forventninger til den politiske understøttelse og vi glæder os til at se, hvilke resultater vi kan skabe sammen.

I fagbevægelsen er vi udfordret af et faldende medlemstal. Også hos Socialpædagogerne og her i kredsen er vi også begyndt at mærke det.

Noget kan forklares med lukninger af tilbud, organisering ind i andre overenskomstråder og afgang fra arbejdsmarkedet. Men der er stadig et stort potentiale blandt dem, der lige nu har valgt fagforeningen fra og dem der endnu ikke har taget stilling.

Hvis fællesskabets styrke skal bestå, skal mange vælge det til.

Vi har derfor en stor og vigtig organiseringsopgave. Vi skal lykkes med at udbrede kendskabet **til** hvad fællesskabet kan og vi skal udvikle vores fagforening så den giver mening og opleves relevant i fremtiden.

Jeres faglighed forandrer liv, og der er brug for mange flere af jer.

Det er et afgørende og langsigtet mål at øge andelen af uddannede på de socialpædagogiske tilbud. Nok faglært personale er forudsætningen for at løfte kvaliteten – og dermed give mennesker muligheder, og øge deres livschancer og livskvalitet.

Det er **også** afgørende fordi vi **ved**, at stærke faglige fællesskaber tiltrækker faglærte og gavner trivsel og arbejdsglæde.

Som I har læst i den skriftlige beretning, arbejder vi i mange sammenhænge for at øge andelen af uddannede kollegaer.

På den lange bane har vi fokus på de helt unge, - dem som med tiden skal vælge uddannelse. I år har vi deltaget på uddannelsesmesser i Slagelse og i Køge og senere på året går turen til Roskilde.

På pædagoguddannelsen er kredsen til stede ved studiestart, før praktikkerne og ved dimensionen - Og derimellem holder vi både etik og professionsoplæg for de studerende. Vi er rigtig glade for, at det nu er lykket at etablere et mere forpligtende samarbejde med uddannelsesstederne.

De studerende får mulighed for at møde deres fagforening tidligt i arbejdslivet. De får øje på den klassiske fagforening og på alle de studierelevante tilbud de kan få hos Socialpædagogerne – ny faglig viden, podcast, deltagelse i kredsens temaaftener og meget mere.

En stor del af uddannelsen sker i praktikkerne. Tillidsrepræsentanterne og praktikvejlederne løfter **her** en stor opgave.

Tillidsrepræsentanterne er de studerendes fagforening på arbejdspladsen og det er dem der kan give tryghed i forhold til løn og ansættelse.

Praktikvejlederne sikrer uddannelsesperspektivet og vejleder ind i det socialpædagogiske arbejde.

**Sammen** kan de have fokus på inklusion af den studerende, formidling af arbejdspladskultur, faglighed og meget mere.

Det gode praktikforløb er med til at forebygge frafald på uddannelsen og senere praksischock.

Med det formål at styrke praktikken og samarbejdet, har vi som noget nyt afholdt en temadag for netop praktikvejledere og tillidsrepræsentanter.

Her blev vi klogere på, hvad de studerende er motiveret af og på deres ønsker og behov både under og efter uddannelsen.

Tre temaer blev gennemgående.

Tryghed – hvordan skaber vi tryghed for den studerende?

Plads – hvordan skaber vi åbenhed og plads til de studerendes forslag og ideer?

Positivitet – hvordan kan vi bidrage til at skabe en positiv fortælling om arbejdet som socialpædagog?

Et andet nyt tiltag er, at tillidsrepræsentanterne fremover har mulighed for at byde de studerende velkommen med en gave fra socialpædagerne. Den består af det her net fyldt med relevant oplysningsmateriale og andre gode sager. Det håber vi, at mange vil benytte sig af. (viser nettet og indhold frem)

Desværre ser vi et markant fald i antallet der søger pædagoguddannelsen. **Samtidigt** er der et relativt stort frafald blandt de optagne.

Adspurgt så fortæller de unge, at det i høj grad handler om den faglige kvalitet på uddannelsen og om løn og arbejdsvilkår.

Det er klar tale - og når vi ved det, - kan vi også gøre noget ved det.

I Socialpædagogerne har vi længe været klar til at trække i arbejdstøjet og få lavet en ny forbedret pædagoguddannelse. Vi arbejder blandt andet for, at der gives en specialiseringsgaranti, at specialiseringen styrkes og at der gøres op med modulstrukturen til fordel for semester og fagstruktur.

Merituddannelsen er også en vej at gå. På sidste generalforsamling fortalte jeg, at vi sammen med Absalon arbejdede på at få oprettet en merituddannelse med en særlig socialpædagogisk toning. At vi havde afholdt et lovende møde med region Sjælland og mange kommuner derom. Jeg sagde også, at jeg næsten ikke turde sige det højt, men at vi håbede på at starte et hold op i august 23.

Det skulle jeg aldrig have sagt.

Der er nemlig sket det, at KL har udsendt en instruks om, at kommunerne ikke må lave aftaler om løn under uddannelse. Det har sat en kæmpe kæp i hjulet for os. Kommunerne holder igen og de mange dygtige medhjælpere der gerne vil uddannes, er blevet ramt hårdt på forsørgelsesgrundlaget.

Men vi giver ikke op – i hvert fald ikke endnu. Mens vi venter svar på, om der kan findes en national løsning, må vi op på hesten igen. Vi må sammen med kommunerne og andre faglige organisationer afsøge om der kan findes veje – laves alternative aftaler – der giver flere mulighed for at gå fra ufaglært til faglært.

Rekruttering og fastholdelse er en af tidens helt store udfordringer. Ikke nok med at det er svært at tiltrække nye, - så er det også svært at holde fast, på de kollegaer der er.

Og her står vi med et vaskeægte dilemma. Vi skal tydeliggøre problemerne, så der kan gøres noget ved dem - samtidig skal vi - få flere til at blive, - komme tilbage - eller få øje på, at socialpædagogisk arbejde er noget af det mest givende og vigtige man bruge sit arbejdsliv på.

Rekruttering handler ikke kun om at skaffe arbejdskraft. Det handler om at sikre, at der er den rette faglighed til opgaven.

Desværre oplever vi ofte at fagligheden bliver tilsidesat, at man ønsker at dispensere for uddannelseskraevet og at der i stillingsopslag ikke er taget stilling til, hvilken faglighed der er brug for, og derfor søger man bredt.

I bedste fald betyder det en stor stak ansøgninger, med kvalificerede indimellem, i værste fald søger de rette kandidater ikke stillingen.

Om det handler om manglende vilje eller manglende viden eller noget helt tredje skal jeg ikke gøre mig klog på i dag.

Men **et** er sikkert og det er, - at det skal **gøres** soleklart for arbejdsgiverne og beslutningstagerne, at jeres faglighed forandrer liv, - at den er til gavn for den enkelte og for samfundet.

Og hvem er bedst til at fortælle det? – det er I. (medlemmerne)

Det glæder mig derfor, at så mange tager ordet. Jeg vil blot nævne nogle få eksempler her.

I Socialpædagogen har Pernille Beck Nielsen fortalt om, hvordan de på hendes arbejdsplads arbejder med fagligt fokus på borgernes ønsker, håb og drømme.

Martin Starup, som er leder, har fortalt om hvordan de arbejder med pauser og rotation, som sikrer de nødvendige pusterum i dagligdagen. Det har betydning for medarbejdernes arbejdsmiljø og for kvaliteten i deres arbejde.

Christina Andersen har skrevet en artikel om den udviklingsproces de er i gang med på hendes arbejdsplads. De arbejder med udvikling af faglig ledelse og fælles fagligt fundament. Christina blev motiveret til at skrive artiklen, fordi hun blev bekendt med, at omgivelserne kendte hendes arbejdsplads som et dårligt sted, med et dårligt omdømme.

Tak til Christina.

Det er ikke bare modigt, men også vigtigt, at vi tør fortælle om de problemer vi står i og om hvordan vi arbejder os hen mod et bedre sted.

Sidst – men ikke mindst så har vi deltagerne på Socialpædagogernes fagpolitiske uddannelse.

Her har familieplejer Gitte Jensen produceret en film om hvorfor socialpædagogerne er familieplejernes fagforening og om at familieplejeområdet **er** socialpædagogisk arbejde.

Hvis I ikke allerede har set filmen, så kan I finde den via linket på side 11 i den skriftlige beretning.

Signe Nørskov Poss arbejder i disse dage med sit projekt om formidling af socialpædagogisk faglighed gennem billeder og samtaler med en borger. Vi glæder os til at se resultatet.

På sidste års generalforsamling lå der også en dækkeserviet på bordet Her skrev flere af jer eksempler på hvornår faglighed forandrer liv.

Resultatet af det, har I kunne se på kredsens facebookside. Det vil vi gerne gøre meget mere af.

Det vil derfor være helt fantastisk, hvis I vælger at skrive en masse på dækkeservietten og går hjem og opfordrer jeres kollegaer til at være med.

Årets stormøder for tillidsrepræsentanterne i kredsen, har også handlet om rekruttering og fastholdelse.

Med det håber vi, at tillidsrepræsentanterne har fået ny viden, flere redskaber og større gåpåmod til at påvirke ansættelsesprocesserne på deres arbejdsplads.

Hvis I vil, - vil vi i den kommende periode have særligt fokus på **det** der sker efter ansættelsen.

Og måske – skal vi starte med at lytte til kultursociolog Emile van Hauen der taler om tilknytning fremfor fastholdelse.

Fastholdelse kan lede tankerne hen mod magtanvendelse og ufrivillighed.

Tilknytning derimod - siger mere noget om at høre til, om fællesskab og andet godt.

Vores plan er, at være opsøgende på hvordan nye kollegaer bydes velkommen. På hvilke former for introforløb der findes. På hvad der virker og ikke virker.

Målet er at etablere et forpligtende samarbejde, gerne med flere arbejdspladser, om at udvikle og afprøve gode intro og mentor forløb.

Det vil vi, fordi vi tror på – at en god start betyder alverden for om man lander godt i sit nye job, får greb om opgaven, samarbejdet og arbejdspladskulturen. At man oplever tilknytning og bliver længere i jobbet.

Anerkendelse, vilkår og arbejdsmiljøet er naturligvis fgørende for trivsel i arbejdslivet og for balancen mellem arbejde og fritid.

Løn er anerkendelse.

Løn ligger i medlemmernes top tre, når det handler **om**, hvad der har betydning for dem.

Løn er også øverst på listen når OK forhandlingerne på det offentlige område går i gang.

I kredsen har vi indsamlet krav til OK 24 gennem elektroniske postkort, medlemsmøder og tillidsrepræsentanter. Forslagene er sendt til Socialpædagogernes hovedbestyrelsen der udtager organisationens krav.

Løn og øgende særydelser, udvikling af anciennitetsforløb, bedre vilkår for efteruddannelse og et fleksibelt arbejdsliv og frit valgordninger er absolutte højdespringere.

Nu er vi jo så heldige at have Forbundsformanden på besøg, og mon ikke han gerne vil svare på et spørgsmål eller to om ok 24 og trepartsforhandlingerne, når vi kommer til beretningsdebatten.

Dirigenterne er i hvert fald med på at give det lidt plads.

Langt den største del af medlemmernes løn bliver aftalt i overenskomsterne.

Og i samtaler med medlemmer er vi blevet opmærksomme på, at mange har den opfattelse, at deres løn ikke er blevet forhandlet, - eller - det er i hvert fald lang tid siden. Vi bruger derfor enhver lejlighed til at fortælle **om** hvornår og hvor meget løn der udmøntes i overenskomstperioden.

Samtidig understøtter vi tillidsrepræsentanterne, når der forhandles ved nyansættelser og ved den årlige lønforhandling. Vi kan godt mærke at riget fattes penge, og der må slides for hvert et løntrin.

Lederlønninger var på dagsordenen på ledernes årsmøde.

Her fik vi en fælles indsigt i hvor forskelligt kommunerne og regionen har organiseret lederområdet - både når det gælder overenskomst, lederniveauer, ledelsesspænd og opgaver.

Det til trods, er vi godt tilfredse med at se, at ledernes løn i Kreds Midtjylland ligger pænt over landsgennemsnittet.

Mange oplever en travl hverdag, hvor det er svært at få enderne til at nå sammen. Forandringer sker i en lind strøm mens mængden af opgaver ikke hænger sammen med resurserne.

Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse fra i år viser, at der kun er 26 % der oplever, at der er balance mellem krav og ressourcer. Hele 72% har oplevet organisatoriske forandringer inden for det sidste år.

Og siden 2016 har godt 14.000 pædagoger forladt området. 2/3 har forladt arbejdsmarkedet og 1/3 har skiftet branche.

En stor del af dem er skiftet til servicefag. Det handler ikke om løn. Det handler om vilkår. Om at det gør ondt i hjertet, når man oplever, ikke at kunne gøre sit arbejde ordentligt. Det gør ikke ondt at sælge tøj.

Samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere er nerven i arbejdsmiljøarbejdet. Derfor har vi igen i år prioriteret at understøtte det lokale arbejde gennem AMR/TR og TRIO møder.

Det har handlet om mulighederne i MED-systemet, om belastningspsykologi, omsorgstræthed og forråelse. D. 9. november holder vi TRIO dag om stress og skam.

Samtidigt er altid hjælp at hente på kredskontoret. Det er i samarbejdet vi rykker mest. Og jeg håber I oplever jer godt hjulpet og at I **ved**, at jeres indsats gør en kæmpe forskel.

Arbejdstid er et vigtigt redskab både i forhold til kerneopgaven, men også i forhold til medarbejderens trivsel og oplevelse af at arbejdslivet og privatlivet balancerer.

Siden sidste generalforsamling har vi arbejdet med arbejdstid som en vej til et mere fleksibelt arbejdsliv. Vi har været i dialog med medlemmer og arbejdsgivere om, hvad der giver mening for dem. Vi har lavet aftaler om at afprøve nye måder at tilrettelægge arbejdstid på.

Aftalerne indeholder primært mulighed for at planlægge med længere tjenester, med færre arbejdsweekender og længere frihedsperioder.

Der er en række forhold der har været vigtige, når vi har indgået aftalerne.

For det første skal medarbejderne kunne tiltræde individuelt. Det har stor betydning for den enkelte.



For det andet, så må der ikke opstå et A og B hold. Forskellighederne skal styrke samarbejdet og kvaliteten i opgaveløsningen.

Og for det tredje så skal aftalerne evalueres grundigt.

Desværre er der stadig mange steder hvor det bøvler med arbejdstiden. Arbejdsplanerne hænger ikke sammen, der sker mange ændringer og honoreringen følger ikke med.

Vi har derfor mange arbejdstidssager, hvor vi henter store og små beløb hjem. Her mærker medlemmerne virkelig deres fagforening.

Jeg skal til at slutte den mundtlige beretning, og jeg håber, at I sammen med den skriftlige beretning har fået et godt indblik i kredsens arbejde.

Jeg håber også, at I sidder tilbage med en fornyet tro på, - at vi kan meget hver for sig, men sammen er vi stærkest.

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