

Mundtlig beretning Generalforsamling 2021

Kære alle sammen

Tillykke til **os**.

Vi er Socialpædagogerne
og **vores** fagforening fylder 40 i år

I forbundet har vi valgt at markere det ved, at skabe noget sammen. Vi har svaret på spørgsmålet - hvad er **det**, der gør **os** til **os**? Det har vi gjort sammen med Kunstneren Linus Nyström. Mere end 9000 medlemmer har været med til at designe jubilæumsplakaten.

Lidt pudsigt. For 40 år siden, ved sammenlægningen fik forbundet ca. 9000 medlemmer.

Måske har I været med til at skabe plakaten, I har i hvert fald set den og nu har I også fået den. Både som plakate og på det krus der står på bordet.

I Midtjylland fejrer vi jubilæet i dag. 75 medlemmer har været med hele vejen. - Ja flere har været med - fra længe før - vi blev Socialpædagogerne.

Det er noget **ganske** særligt.

Kredsbestyrelsen her derfor sendt en hilsen til alle 75 og inviteret dem - jer - til at være her i aften. Samtidig har vi spurgt om, om vi må sættes jeres navn på **kredsens** udgave af et jubilæumsværk. Det har mange takket ja til.

Til dem af jer der er kommet, vil jeg gerne sige en særlig tak – en tak fordi I er her og tak fordi I, igennem så mange år, har været med til at forme vores fagforening og udvikle det det socialpædagogiske felt.

Der er mange som har skrevet en hilsen tilbage, med små vidnesbyrd om fagforeningen og arbejdslivet. Dem vil jeg også gerne sige tak for. De har rørt mig meget.

Tiden er desværre for knap til at læse dem alle op, men jeg vil gerne have lov til at dele bare en enkel med jer.

"Tak for det fine brev, det kommer nu i min samling for særlige minder i livet. Det er da en ære at blive nævnt i værket, så ja, jeg vil glæde mig til at se det hængt op på Kredskontoret.

*Tænk lidt tilbage, det er lige godt 60-år siden jeg blev medlem i Funktionærforeningen, senere blev navnet Åndssvageforsorgens Personaleforbund og så 40-år med Socialpædagogerne, det er noget af et liv der er lagt, i alle de år, men syntes det har været et godt arbejdsliv på **godt og ondt**".*

Socialpædagogerne er noget særligt.

Over 40 år har Socialpædagogernes landsforbund udviklet sig fra at være en fagforening med en ensidig stærk lønarbejderprofil, til en fagforening der i 90`erne begyndte at gå på to ben – et løn og ansættelsesben og et social og fagpolitisk ben. Samtidig er vi blevet mere og mere optaget af fagets udvikling.

Vi har bevæget os fra central styring - over decentralisering til kredse og tillidsrepræsentanter - til at være et forbund der står på, at Socialpædagogerne **er** medlemmerne.

Vi tror på, -at det er tæt på medlemmernes arbejdsliv vi finder svarene på - hvordan vi også i fremtiden - kan være en stærk fagforening - der udgør et værdifuldt fællesskab.

Det er derfor pinsomt, - at Corona også det seneste år - har sat en stopper for, at Karsten, Rasmus og jeg har kunnet besøge jer.

Det er så vigtigt at komme ud og mærke jeres hverdag og få mere viden om hvad der glæder og udfordrer, - kun sådan, kan vi blive bedre til repræsentere **jer** og vores område.

Vi er Socialpædagogerne

og vi bliver flere og flere

Vi har gennem en årrække arbejdet målrettet med organisering.

Vi har holdt kurser og TR møder hvor tillidsrepræsentanterne har fået viden og værktøjer til at arbejde med organisering og fastholdelse.

Vi har arbejdet ud fra tre grundlæggende værdier: synlighed, nærvær og relevans.

Om det er hjælpen medlemmerne får i personsager og andre faglige spørgsmål, medlemstilbuddene eller den øvrige interessevaretagelse, der er forklaringen på, at vi bliver flere og flere, det har jeg ikke noget entydigt svar på. - Jeg håber det findes i lidt af det hele.

Men **et** er sikkert, og det **er**, at vi er stole over, at **vi** i året hvor **vi** runder de 40 har rundet 40.000 medlemmer i forbundet og **4000** her i Kreds Midtsjælland

Stort tillykke til os

Skal vi ikke rejse os op og hædre vores fagforening med en kæmpe klapsalve.

Tak for det.

Inden jeg går videre i beretningen, vil jeg gerne vise jer en kort film.

Filmens budskab skal spredes. **Budskabet** skal bruges til at **sætte** og **flytte** dagsordener.

Filmen ligger på kredsens facebookside, og I må meget gerne hjælpe med at dele den.

[\(Viser film\)](#)

Faglighed forandrer liv.

Det ved vi.

Det mærker alle de børn, unge og voksne I arbejder med.

Og I ser det hver eneste dag i jeres arbejde.

Det er derfor nedslående og fuldstændigt uacceptabelt, at kun godt halvdelen af personalet på socialpædagogiske arbejdspladser har en pædagogisk uddannelse.

Som I har læst i den skriftlige beretning, så ligger vi i Midtjylland på bare 45 % på voksenområdet. Det spænder fra Sorø kommune der ligger helt i bund med 26% - til Holbæk der ligger på 56%.

På børne og ungeområdet ser det lidt bedre ud. På landsplan er tallet på 61 og i Midtjylland ligger det på 71%.

Ikke desto mindre, så må og skal ske forbedringer.

Som valgtema til det kommende kommune- og regionsvalg har Socialpædagerne lanceret et uddannelseskraft. kravet er, at socialpædagogiske arbejdspladser skal ansætte pædagogisk uddannet personale og skal der ansættes andre, skal det fagligt begrundes.

Budskabet er, at uddannet personale med den rette faglighed er forudsætningen for at løfte kvaliteten på det sociale område – og dermed give mennesker muligheder og øge deres livschancer og livskvalitet.

Vi skal selvfølgelig samarbejde med andre fagligheder. Det giver sig selv. Men der **skal** være den rette balance til stede.

Vi bliver lige lidt i Sorø. Her er andelen af uddannelse som sagt 26%. Andelen af social og sundhedsassistenter er på 39%. Andelen af ikke uddannede er 22%.

Det er ikke den rette balance!

Med den viden, er vi selvfølgelig gået i dialog med Sorø kommune om problemet. Vi har blandt andet taget initiativ til at besøge en tilbudsleder, der nu er helt med på at få rettet op på den skæve fordeling.

Senest har Karsten drøftet problematikken med Socialchefen. Hun blev mildest talt overrasket over at høre, at der på et af kommunens botilbud kun er 3 socialpædagoger ansat ud af 35 personaler. – ja I hørte rigtigt – 3 socialpædagoger ud af 35.

Den gode historie er, at der nu er sat fokus på problemet og at der er skabt grundlag for udvikling.

Når vi møder op med faglighedsdagsordenen i hånden, så møder vi ikke op bare for at kritisere. Vi møder op med et reelt ønske om forbedring og med bidrag til løsninger.

Rekruttering og fastholdelse er en kæmpe udfordring, som langt de fleste arbejdsgivere slås med.

Her byder vi ind.

Eksempelvis sidder Rasmus i Odsherred kommune i en arbejdsgruppe om rekruttering, I Roskilde kommune er jeg i dialog om mulighederne for at få ikkeuddannelse løftet ind i uddannelse og vi har indgået en forhåndsftale for medhjælperne, hvor de nu får et engangstillæg ved afslutningen af første og andet år af pædagoguddannelsen.

Vi kender selvfølgelig ikke alle svarene på rekrutterings - og fastholdelsesudfordringerne, men vi vil mene, vi har nogle gode bud på mulige løsninger, og de er:

At målrette stillingsopslag og rekrutteringsprocesser, så stillingerne bliver attraktive at søge.

At løfte ufaglærte ind i uddannelse. Med fokus på Merrituddannelsen.

At pædagoguddannelsen forbedres og specialiseringen styrkes, så flere søger den.

At tilbyde et godt arbejdsmiljø med mulighed for medindflydelse og faglig udvikling.

At tilbyde en konkurrencedygtig løn.

At udnytte det potentiale - der er i - at tilbyde deltidsansatte - at gå op i tid.

Reelt set ved vi ikke, hvor mange medlemmer der ønsker at gå op i tid. Vi vil derfor lave en undersøgelse blandt kredsens medlemmer, så vi kan handle på viden fremfor formodninger. Samtidig ønsker vi at undersøge årsager. Vil man eksempelvis gerne være på deltid fordi det passer bedst ind i ens liv, er deltid et nødvendigt onde på grund af et presset arbejdsmiljø, eller ville fuld tid være at foretrække, - det har bare aldrig været en mulighed?

I Midtsjælland har vi efterhånden en lang tradition for at understøtte udviklingen af fagligheden med temaaftener. Men med så meget andet, har Corona **også her** begrænset vores muligheder, - eller har den?

Fordi det er **vigtigt** at give jer mulighed for at blive fagligt inspireret, lærte vi hurtigt at afholde temaaftenerne digitalt. Det har haft den betydning, at medlemmer som tidligere ikke har deltaget - deltog. Det har også bevirket, at vi har kunnet invitere andre kredse og at vi selv er blevet inviteret ind.

Et medlem har skrevet følgende til os:

"Jeg har gjort god brug af virtuelle temaaftener under Corona. Tidligere kunne jeg have svært ved at nå til Ringsted og nogle gange kom jeg også på venteliste, da alle pladser desværre var booket.

Så jeg tænker at Corona også har lært os, at SL s temaaftener kan streames, og det skal vi for alt i verden blive ved med at gøre, da vi er mange flere medlemmer, der har mulighed for at deltage.

Og der vil aldrig være et loft for antal tilmeldte. Tak for nogle super udbytterige streamede temaaftener under Corona”

Det skal vi tage med os. - På den anden side, kender vi også værdien af at mødes.

Derfor vil vi, om muligt, afholde temaaftenerne både digitalt og med fysisk fremmøde. I kan således vælge at komme til Ringsted, sidde hjemme i jeres stue eller sammen med nogle kollegaer på arbejdspladsen. Det bliver ikke et enten eller, men et både og.

Kort sagt – flere får mere.

Med Initiativpuljen kan medlemmer søge midler til initiativer der gavner arbejdsfællesskabet.

I 2021 har tre arbejdspladser i Midtjylland fået midler fra initiativpuljen.

I Roskilde har medarbejderne på Københavnsvej 266 beskæftigelse og aktivitet grinet sammen med foredraget ”det lille ekstra”.

I Ringsted har værkstedet Regnbuen afholdt et arrangement med foredrag og fællesspisning med overskriften ” at genfinde fællesskabet, den gode kollega og det gode arbejdsmiljø”.

I Odsherred socialpsykiatri har de haft en dejlig dag med personaleudflugt og teambuilding.

Vores fokus på at styrke medlemmernes faglighed står ikke alene, men går hånd i hånd med vores fokus på at styrke arbejdsmiljøet.

Der er mangt og meget der kan sætte arbejdsmiljøet under pres. - Og arbejdsmiljøet er presset mange steder. Det gælder både ledernes og medarbejdernes arbejdsmiljø.

Ubalance mellem krav og ressourcer og **ubalance** mellem opgave og kompetencer er ofte de store synder.

I yderste konsekvens sker **det** der ikke må ske. En medarbejder mister livet, ved at gå på arbejde. Det skete ved nytårstid på bostedet Ørbækkilde. Det er 6. gang siden 2011. Den sorg der så pludseligt ramte de pårørende, har jeg ingen ord for.

Farlige situationer kan opstå. Men det må aldrig blive en accepteret risiko, at man kan miste livet, ved at passe sit arbejde.

Farlige situationer kan begrænses hvis borgerne får det rette tilbud, på det rette tidspunkt, med den rette faglighed.

Og **ja** de kan begrænses, hvis der tilstrækkeligt med ressourcer og med en målrettet arbejdsmiljøindsats.

Fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter, Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere løfter en stor arbejdsmiljøopgave. I kæmper for forbedringer for kollegaer og for arbejdsfællesskabet.

Det kræver meget af den enkelte. Det kræver viden og kompetencer. Det kræver samarbejde og handling.

Kredsens temamøder med faglige input og ny viden for AMR, TR og TRIO er et væsentlige bidrag i **vores** understøttelse af **deres** arbejde.

I løbet af året, har vi holdt både digitale og fysiske arrangementer. I den skriftlige beretning har I læst, at de har handlet om alt fra bekendtgørelsen om vold og krænkelse over arbejdsskader til stress og trivsel.

På kongressen i 2019 vedtog vi arbejdsrapporten "sammen former vi det gode arbejdsmiljø". Det siger blandt andet, at det gode arbejdsmiljø skabes i tillidsfulde arbejdsfællesskaber, hvor den enkeltes indflydelse og involvering i arbejdsmiljøet har stor betydning for hele arbejdspladsen.

Vi har en enkelt medlemsgruppe som ikke har en traditionel arbejdsplads - familieplejerne. Deres arbejdsmiljø bliver også udfordret. Det kan handle om utrygge kontrakt og anbringelsesforhold,

om manglende faglig sparring og supervision, anspændte samarbejdsrelationer og meget mere. Her skal vi også finde veje til at skabe forbedringer.

Vi har ambitioner på fagets og arbejdsmiljøets vegne. Derfor kan I se i forslaget til det fremtidige arbejde, at vi ønsker at gøre endnu mere og inddrage endnu flere.

Jo flere der er med, jo mere kan vi gøre, - For **sammen former vi det gode arbejdsmiljø**.

Med de ord vil jeg overlade den skriftlige og mundtlige beretning til generalforsamlingens behandling.

Tak for ordet.