

Mundtlig beretning generalforsamling Socialpædagogerne Midtsjælland d. 27. september 2022

Kære Alle sammen

Så er det tid til årets beretning.

Tid til status - med en beretning - der ifølge den store danske ordbog er en gengivelse af virkelige eller opdigtede begivenheder.

Jeg vil holde mig til nogle af de virkelige, - til det vi har lært, det vi har gjort og det vi er påvirket af.

Det har været et år, hvor vi har bevæget os ud af Coronaens skygge. Vores hverdag er tæt på at være som vi kender den. Vi **mødes**, vi giver hånd og speederen er igen trykket helt i bund på vores arbejde og i vores privatliv.

En ny skygge, en ny krise er på brutal og frygtelig vis blevet en del af vores virkelighed. Krigen i Ukraine.

Socialpædagogerne har en lang tradition for solidaritetsarbejde. Og allerede i marts måned lavede vi og Red Barnet en indsamling hvor pengene gik til beskyttelse, mad, vand og lægehjælp til de børn der fortsat var i Ukraine, og som levede i en krigszone og var på flugt.

Målet var at samle 200.000 ind. Resultatet blev 163.815. kr.

Hovedbestyrelsen donerede 100.000

Kreds Midtsjælland 5000

Og blandt de medlemmer der bidrog til indsamlingen, var der to der skrev følgende:

"Farmor/mormor har 5 skønne og privilegerede børnebørn. Jeg giver hermed 100 kr. pr. barnebarn til børn der har meget mere brug for pengene".

"Ingen kan undvære alt, men alle kan undvære noget. Tak for initiativet".

Det var i marts måned.

Indsamlingen gav anledning til spørgsmål og refleksioner om solidaritetsbevillinger generelt og konkret.

Er indsamlinger som denne et nationalt anliggende? Hvilke bevillinger er et lokalt anliggende, og hvilke formål giver vi til? og hvad giver mening for medlemmerne i kredsen?

Kredsbestyrelsen er nået dertil, hvor den mener, at indsamlinger som den til Ukraine fremover bør være et nationalt anliggende. Når hovedbestyrelsen giver, er **vi** også en del af det.

De Lokale ansøgninger behandles konkret.

Hvad tænker I, hvad giver mening for jer?

Krigen i Ukraine har konsekvenser der rækker lang ud over landegrænserne. Lige nu har vi den største inflation i over 40 år.

Om vi helt forstår de store og komplicerede sammenhænge, det er jeg så ikke sikker på, men jeg ved, at vi alle mærker konsekvenserne.

Pengene rækker ikke så langt når vi går i Netto og energipriserne har taget en himmelflugt. Mange mennesker ser ind i en svær tid. Betydningen af velfærdssamfundets sikkerhedsnet, tryghed i ansættelsen og gode lønforhold har fået endnu en dimension.

Mange medlemmer er ansat på deltid. Det har stor betydning for livslønnen og for forsørgelsesgrundlaget her og nu.

På sidste års generalforsamling talte jeg om, at et af **vores** svar på de rekrutteringsudfordringer, - vi alle kender, - er at udnytte det potentiale, der er i at deltidsansatte får tilbud om at gå op i tid.

Samtidig sagde jeg også, at vi reelt set ikke vidste hvor mange medlemmer der **ønsker** at gå op i tid. At vi derfor ville lave en undersøgelse blandt kredsens medlemmer, så vi kunne handle på viden fremfor gisninger.

Den undersøgelse er netop afsluttet.

Og hvilken viden har vi så fået?

35% af dem der har svaret, fortæller de er deltidsansatte. Og undersøgelsen viser at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er på 31,4 time. De medlemmer der gerne vil op i tid, ønsker i gennemsnit 36,6 time om ugen.

Medlemmerne er på deltid af flere forskellige årsager.

34% svarer at grunden er, at stillingen var slået op på deltid.

34% svarer at det er af familiemæssige og private årsager. De hyppigste bemærkninger **hertil** handler om mere tid til familie og fritid.

Det er et ønske, en værdi, - som vi har en oplevelse af, er blevet mere udbredt eller i hvert fald mere italesat i tiden efter Corona nedlukningerne, hvor **flere** var **mere** sammen om det **nære**.

22% svarer andet. Når vi læser ind i kommentarerne, er der **særligt** to årsager, der bliver fremhævet.

Det handler først og fremmest om arbejdsmiljø, - om for få kollegaer, om at jobbet er psykisk hårdt og om at beskytte sig selv, for ikke at få stress eller blive udbrændt.

Mange skriver bemærkninger der retter sig mod ønsket om færre vikarer og **flere** faste kollegaer.

Arbejdstid fylder også en del. Flere er på deltid, for at undgå mange aftener væk hjemmefra, andre nævner skiftende arbejdstider. Og på spørgsmålet om, hvad der skal til, for at ønske at gå op i tid, svarer flere - mere indflydelse på tjenesteplanen og længere arbejdsdage.

Den anden årsag handler om alder.

Til det vil jeg bare sige.

Det hænger simpelthen ikke sammen, at arbejdslivet er så presset, at man ikke kan holde til sit arbejde, bare fordi man kommer lidt op i alderen, - samtidig med, altså samtidig med - at vi skal blive længere og længere på arbejdsmarkedet.

Noget er galt. Noget må ændres.

I undersøgelsen har vi også spurgt medlemmerne om, hvad der skal til, for at de ønsker at gå op i tid.

Hertil svarer 38 % at der ikke noget, der kan få dem til det.

Deltid skal være en mulighed, for dem der ønsker det. Det vigtige er, at det er medlemmet der træffer beslutningen og at beslutningen træffes på et oplyst grundlag.

I forslaget til det fremtidige arbejde har i kunnet læse, at kredsbestyrelsen lægger op til, at vi arbejder med et tema om et fleksibelt arbejdsliv.

Hvis vi vedtager det, vil det være helt naturligt at se på mulighederne for, hvordan arbejdslivet kan tilrettelægges, så det kan rumme, at der er perioder, hvor man ønsker at arbejde meget og perioder hvor man har brug for at arbejde mindre.

Undersøgelsens resultat giver os en reel viden om, at der er et rekrutteringspotentiale, der ligger lige til højrebænet.

Der er medlemmer der ønsker at gå op i tid her og nu, og der er medlemmer der fortæller os, at et bedre arbejdsmiljø og mere i løn vil kunne motivere dem.

Opgaven bliver nu at formidle det vi ved, og overbevise arbejdsgiverne om:

At faste medarbejdere på et højere timetal bidrager til rekrutteringsudfordringen.

At faste medarbejdere er bedre end et stort forbrug af vikarer.

Det er godt for økonomien. Det er godt for fagligheden og det er godt for arbejdsmiljøet.

At et godt arbejdsmiljø er afgørende for arbejdspladsens mulighed for, at rekruttere og fastholde

Og sidst men **bestemt** ikke mindst

At løn har en afgørende betydning.

At løn **har** en afgørende betydning

Som jeg indledte med at sige, så er hverdagen tæt på at være tilbage som vi kender den, og speederen er igen trykket helt i bund. Sådan er det også her i vores fagforening.

Når jeg ser tilbage på det år der er gået, er jeg både **stolt** og **imponeret** over alt det vi har gjort og opnået sammen. Det har været et år med et højt aktivitetsniveau og med fuldt fokus på at skabe værdi for medlemmerne.

Vi ved at **jeres** arbejdsmiljø er under pres.

Vi ved, at rammerne for at udføre jeres arbejde langt fra er tilstrækkelige,

Og vi ved, at I mangler faste kollegaer.

Men vi ved også at fællestillidsrepræsentanterne, tillidsrepræsentanterne, arbejdsmiljørepræsentanterne, lederne og det enkelte medlem **gør** en kæmpe indsats for at få enderne til at nå sammen og for at skabe gode arbejdspladser, der lykkes med kerneopgaven.

Det kræver meget af den enkelte. Det kræver faglighed. Det kræver tillid. Det kræver samarbejde og handling.

Kredsens temamøder for AMR, TR, Ledere og TRIO er fortsat væsentlige et bidrag til at understøtte det arbejde.

I februar måned var lederne i kredsen inviteret til temadag om følelsesmæssig forurening på arbejdspladsen. Sociolog Rikke Østergaard holdt oplæg om hvad følelsesmæssige påvirkninger gør ved arbejdsmiljøet, hvordan de smitter og hvordan vi kan gøre noget ved det både som leder og medarbejder.

Ledelsen har det arbejdsmiljømæssige ansvar. Det er der ingen tvivl om. Men vi er alle med til at forme vores arbejdsmiljø. Det vil vi gerne sætte mere fokus på, og vi har derfor inviteret Rikke Østergaard til en temaaften næste år.

I marts holdt vi en 2 dages konference om arbejdsmiljø og faglighed for kredsens tillidsrepræsentanter og Arbejdsmiljørepræsentanter.

Programmet var tæt pakket med oplæg fra Anders Seneca om Kerneopgaven i krise og med en hel dag med Rikke Høgsted om belastningspsykologi – om at forbygge mental slitage i forbindelse med arbejde, der stiller høje følelsesmæssige krav til den ansatte.

Karsten, Rasmus og jeg holdt workshops med overskrifterne arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd og Socialpædagogernes faglige univers. Vi gik på opdagelse i hjemmesiden, fandt udgivelser, podcast, webinarer og meget mere frem og inspirerede hinanden til, hvordan man kan dagsordensætte arbejdsmiljøet og fagligheden på arbejdspladsen ved hjælp af socialpædagogernes materialer.

Tilbagemeldingerne fra deltagerne var ikke til at tage fejl af. Det havde været to fantastiske dage, med inspirerende oplæg og tid til at mødes og snakke med ligesindede.

Til vores TRIO dag her i september kom Emilie Van Hauen og satte fokus på fantastiske fællesskaber.

Fokus på hvordan organisationer leder, tiltrækker og fastholder den nye generation af medarbejdere.

Hun talte blandt andet om, at unge har en ny tilgang til **hvad** og hvornår et arbejde **er** - og ikke mindst, hvad de vil med det.

At de er drevet af mening, formål, frihed og fællesskaber. At det vigtigste for dem er, at have en livskarriere.

Hun talte også ind i, at når det gælder fremtidens arbejdsplads, så er vinderne de steder der har tillid til deres medarbejdere, og som skaber et miljø hvor kreativitet og gode relationer trives på tværs af alt.

Jeg ved ikke med jer, - men her på kredskontoret har vi talt om, at det for **os**, er et nyt perspektiv, som åbner mulighed for **nye** måder til at forstå og tale om rekruttering og fastholdelse på.

Eftermiddagen tilbragte vi sammen med Storm Steensgaard som talte om social kapital og stressøkonomisk tillidskultur. Hvis jeg skal give jer bare en pointe fra Storm, - så må det blive - **gør en ting ad gangen**. Det stressreducerer og det giver nærvær og tilstedevær.

Vi taler ofte om arbejdsmiljø, men sjældent om lederens arbejdsmiljø. Ledernes arbejdsmiljø er ikke kun vigtig for den enkelte leder. Ledertrivsel er afgørende for hele organisationens trivsel. Ledersektionens bestyrelse har derfor sat valgt at sætte fokus på netop ledernes arbejdsmiljø.

Det har vi gjort på en lederkonference Og som noget nyt, er vi ved at starte netværk op for ledere. Vi har indtil nu holdt et digitalt introduktionsmøde, og holder første netværksmøde d. 17. november. Det bliver spændende at følge.

Ud over de arrangementer kredsen inviterer til, har medlemmer i perioden kunnet søge op til 10.000 kr. i Socialpædagogernes arbejdsmiljøpulje. Midlerne skal gå til at gøre en positiv forskel for arbejdsmiljøet. Hele 11 arbejdspladser i kreds Midtsjælland har fået midler fra puljen.

Nu har jeg nævnt en lang række aktiviteter, som understøtter arbejdsmiljøarbejdet. Men de kan ikke stå alene.

Introdage for arbejdsmiljørepræsentanter og den løbene dialog er af stor betydning, når hverdagens problemer skal løses og når større problemer skal adresseres og håndteres.

Arbejdstid og arbejdstidsplanlægning er fortsat noget der fylder meget.

Tillidsrepræsentanterne får mange spørgsmål om arbejdstid og rejser mange arbejdstidssager på vegne af medlemmerne, - alene eller sammen med kredskontoret.

Og her gør fagforeningen virkelig en forskel. Mange medlemmer får efterudbetalinger. I år er der udbetalt alt lige fra 16,- kr. mere om måneden, til højdespringeren på en efterbetaling på 248.000 kr. til et enkelt medlem.

I kan nok høre at tillidsrepræsentanterne her løfter en stor og værdifuld opgave. Den skal de selvfølgelig være klædt på til. Til det formål, har vi udviklet et målrettet arbejdstidskursus.

Et andet sted hvor de tillidsvalgte gør en forskel er i MED udvalgene.

Men det kan godt være svært helt at få greb om MED aftalens paragraffer, om hvad man kan og skal behandle i systemet og hvordan man skal gøre det.

Det bliver tillidsrepræsentanterne styrket i, når vi holder MED temadag her i oktober måned.

Hovedudvalgsmedlemmerne spiller en helt central rolle. De sikrer sammenhæng mellem de MED niveauerne og står for at indkalde og lede MED – TR netværksmøder i deres kommune eller region.

Efter eget ønske har de fået et to dages kursus i mødeledelse. Det håber jeg I får glæde og gavn af.

Med kredsbestyrelsens forslag til det fremtidige arbejde – sammen om fagforeningen - ligger der en ambition om at medlemmerne skal have mulighed for at kende deres løn og ansættelsesforhold bedre.

Det er derfor planen at udvikle et medlemstilbud, hvor medlemmerne får en introduktion til arbejdstidsaftalen og til overenskomsterne.

Jeg glæder mig til at se hvordan medlemmerne modtager det tilbud, om det giver mening for dem.

Når et medlem får brug for sin fagforening, står vi klar.

Siden sidste generalforsamling har kredsens hjulpet 223 medlemmer i en personsag, håndteret 40 generelle sager og afsluttet i alt 295 sager.

Og i medlemstelefonen får et sted mellem 15 og 35 medlemmer dagligt hjælp og rådgivning. Det er selvfølgelig meget forskelligt hvad medlemmerne har brug for hjælp til, men løn, arbejdsmiljø og sygdom ligger i top fem.

Dertil kommer alt det tillidsrepræsentanterne har løftet ude på arbejdspladserne.

Jeg håber at alle har oplevet sig mødt i sin situation og hjulpet godt videre i sit arbejdsliv.

Flere medlemmer har over tid ytret ønske om, at fagforeningen også dannede ramme for sociale arrangementer. Traditionelt har vi juletræsfesten, som hver år vokser sig større og større.

Sidste år besluttede generalforsamlingen at vi skulle afprøve andre sociale arrangementer.

Det blev til et sommerarrangement med musik og grill. Ca. 50 medlemmer mødte op. Nogle kendte vi i forvejen, for andre var det første besøg i fagforeningen. Det var en rigtig hyggelig aften, hvor der blev snakket og netværket på kryds og tværs. Og inden aftenen var omme, havde Rasmus, Karsten og jeg lovet at gentage succesen.

I det politiske arbejde står faglighedsdagsordenen øverst.

Kernebudskabet 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 ved, at alt for mange mennesker **ikke** bliver mødt af tilstrækkelig faglighed. Virkeligheden er, at kun godt halvdelen af personalet på de socialpædagogiske tilbud er uddannelse. Den andel skal højnes.

Første gang vi præsenterede det for kredsens tillidsrepræsentanter, var der en der bemærkede *"gad vide om man ville acceptere det, hvis det var en læge"*

Det er et langt sejt træk at få rettet op på de tal, men målet er –

at få beslutningstagere til at tage dagsordenen til sig, - og forpligte sig **til**, at løfte det sociale område, ved at øge andelen af uddannede.

I forbindelse med kommunal og regionsvalget satte vi spot på den dagsorden. Vi fik udarbejdet fakta ark til hver kommune, vi havde annoncer i de lokale aviser, deltog i valgmøder og skrev lige omkring 300 breve til opstillede kandidater i hele kredsen.

Et af vores bud på hvordan man kan højne andelen af uddannede, er at løfte dygtige medhjælpere, fra ufaglært til faglært gennem en merit pædagoguddannelse.

Det er der efterfølgende kommet et utal af møder med politikere og embedsfolk ud af.

Møder hvor vi har gået vandende, interessevaretaget og påpeget de åbenlyse problemer, der er med så få uddannede på de sociale tilbud.

Som I alle ved, så har der været gang i budgetforhandlingerne rundt omkring i kommunerne. Det har mange steder været en barsk omgang, med besparelser der vil ramme hårdt. Der hvor det har givet mening har vi indgivet høringsvar og markeret os med debatindlæg til de lokale aviser.

Sideløbende har vi været i dialog med professionshøjskolen Absalon, om at lave et meritforløb med en social og specialpædagogisk toning.

Vi er nu nået så langt, at Absalon er klar til at lave uddannelsen sammen med os, og vi inviterer nu alle kommuner til et møde, hvor vi vil præsentere den særligt tilrettelagte merit uddannelse og være undersøgende på, om vi kan samle et hold på tværs af kommunerne.

Jeg tør næsten ikke sige det højt, men om alt går vel, kan vi starte et hold op august 2023.

Kreds Midtsjælland har igennem mange år holdt en række temaaftener med fokus på faget. I år handler de om de udviklingshæmmedes historie, stofmisbrug, forråelse, dobbelt diagnoser og mentalisering.

I det omfang det er muligt, kan i vælge om i vil deltage fysisk eller digitalt. Det er en god og fleksibel mulighed, som åbner op for deltagelse på mange måder. Vi har flere gange oplevet, at en gruppe af medlemmer har siddet og deltaget sammen på deres arbejdsplads.

De medlemmer der har deltaget i studieturene, har været på forsorgshistorisk museum i Slagelse og en tur i København, hvor de besøgte arbejdermusset og forbundshuset.

På Socialpædagogernes kongres 2022 skal vi behandle og forhåbentlig vedtage politikpapiret "faglighed forandrer liv".

Med det kommer uddannelseskrauet der siger at socialpædagogisk arbejde kræver socialpædagogiske faglighed. Derfor skal ledere og medarbejderne som udgangspunkt være uddannede socialpædagoger og skal der ansættes andre fagligheder, skal det fagligt begrundes.

Vi ved at stærke faglige miljøer højner kvaliteten i opgaveløsningen, medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde.

Uddannelseskrauet hænger derfor sammen med arbejdsmiljø, faglig stolthed, fastholdelse og rekruttering og socialpædagogernes mål om flere medlemmer.

Hvad mener I, giver det mening for jer?

Hvis vi skal lykkes med faglighedsdagsordenen, er det afgørende, at vi alle er med til at skabe synlighed om betydningen af socialpædagogisk faglighed, i mødet med offentligheden, beslutningstagere, samarbejdspartnere og selvfølgelig i mødet med de børn, unge og voksne I arbejder med i jeres hverdag.

Den synlighed vil vi gerne skabe gennem jeres fortællinger om jeres faglighed. Jeg håber derfor at I vælger at skive en kort fortælling, på den dækkeserviet der ligger på bordet.

Jeg håber selvfølgelig også at mange skriver at I gerne vil have hverdagsbesøg. 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 at repræsentere jer og vores område.

Og jeg håber selvfølgelig også, at mange har mod på at lave en kort film, hvor I fortæller om hvordan jeres faglighed forandrer liv. Levende billeder, er en stærk formidlingsform.

Afslutningsvis vil jeg bare sige tak.

Tak for den kæmpe forskel I gør for andre mennesker.

Jeres faglighed forandrer liv!

Med de ord vil jeg overlade beretningen til generalforsamlingens behandling.

Tak for ordet.