

Beretning fra Gladsaxe Kommune af Fællestillidsrepræsentant Brian Møllepovl

Vanen tror, så har de sidste 2 år budt på lidt af hver i Gladsaxe Kommune og vi har i den forgangne GF periode beskæftiget os med en hel del.

Kommunens økonomi ser stadig rimelig stabil ud og man skal ikke lave de store besparelser på vores område. Her i 2014 udløber en treårig besparelse på 0,25 procent af lønsummen på dagtilbudsområdet, der blev vedtaget i budget 2012. Driften er blevet indstillet til den lavere ramme og derfor har Forvaltningen forslået besparelsen forsat. Ellers ser det rimelig fornuftig ud med økonomien.

Vi har her i 2014 oplevet et faldende børnetal i nogle områder, hvilket har betydet en omplacering af kollegaer og i nogle tilfældet har det desværre også betydet et farvel til nogle kollegaer. Jeg håber meget at det faldende børnetal stopper, så vi ikke skal miste flere kollegaer.

Man har fra politisk side fastholdt ønsket, om en personale fordeling som hedder 70/30 i daginstitutionerne. 70 procent pædagogisk uddannet personale og 30 procent uddannet personale. Lige nu hedder fordelingen 64/36. Vi har igen prøvet, at få de pædagogiske assistenter til, at tælle med i uddannet personale, men uden held, da man stadig har den opfattelse i forvaltningen, at man skal være pædagog for, at tælle med i 70 procent normeringen, hvilket jeg er fuldstændig uforstående overfor, når man har en relevant uddannelse. Men vi fortsætter kampen.

Omkring de pædagogiske assistenter arbejder vi stadig hårdt på, at få en lang større anerkendelse af pædagogiske assistenter, så de kan få lov til at bruge deres kompetencer og viden, som er lært på uddannelsen. Det er forskelligt fra område til område, hvordan man, som pædagogisk assistent bliver involveret i arbejdet omkring DAP'en og dens planlægning, selvom vi har nogle klare og tydelige stillingsbeskrivelser i kommunen der fortæller, at pædagogiske assistenter skal deltage i alle processer. Her vil vi også i den næste GF periode arbejde for de pædagogiske assistenters anerkendelse.

Jeg har fået etableret et samarbejde med forvaltning omkring de nye pædagogiske assistentelever, som starter i Kommunen, så når de møder til deres introdag deltager jeg i mødet. Til møderne har eleverne været meget nysgerrige og spørgelystende på, hvad en fagforening er og kan. Det er godt vi har fået skabt den gode kontakt til vores elever i Gladsaxe, så vi kan være med til, at gøre det godt for elever, når de er ude i praktikken. Vi har på den baggrund også taget initiativ til at afholde elev møder, så vi kan høre hvordan det går, som elever i Gladsaxe.

Sygefraværet har været et stort tema i den forgangne GF periode, da det viste sig, at kommunen havde det største fravær på landsplan, på alle områder i kommunen. Man har derfor fra politisk side truffet en beslutning om, at der skal strammes op. Man har derfor besluttet en ramme besparelse på 9,6 mill. Fremadrettet, som er permanent, og som allerede er blevet trukket ud af budgettet. Det vil betyde, at hvis vi ikke, når besparelsen ved fald i sygefraværet ja, så skal pengene findes et andet sted på driften. På DAG-området svarer vores del af kagen til 2.245.010 million kr. for at nå denne besparelse skal vores sygefravær falde fra 14,3 dage pr år til 13,2 dage, hvilket også er resultatkravet.

Beretning fra Gladsaxe Kommune af Fællestillidsrepræsentant Brian Møllepovl

Vi har i Hoved -og BKF-MED drøftet en række initiativer nye og gamle, samt udmøntningen af besparelsen på sygefraværet, som man har vedtaget. Udmøntningen af besparelse har vi ikke været enige i, da modellen rammer de i forvejen hårdtramte institutioner på pengepungen. Men ledelsen har fastholdt deres ønske om denne model.

En række af de initiativer, kan jeg nævne, Falck Healthcare, krise- og konsultationspsykologisk, Forebyggelsescentret tilbyder gratis og anonym rådgivning målrettet stressforebyggelse.

Og nogle af de nye tiltag, som er kommet

- Øget ledelsesinformation om sygefravær
- Tværfaglig afklaring af langtidssyge
- Centralisering af arbejdspladsrettede målinger
- Øget fokusering på Social Kapital forløb
- Stramning af administrativ praksis for sygefravær

Jeg har også sagt og udtalt, at der også er en sammenhæng mellem god ledelse og lavt sygefravær og det var noget man også skulle brug tid på at undersøge, hvilket man også vil kigge på.

Den nye administrative praksis, har betydet, at flere har oplevet, at blive kaldt til en sygefraværssamtale ude i institutionerne.

Vi har i efteråret/vinteren 2013 gennemført et tværgående projekt for at udvikle Gladsaxe Kommune som rummelig arbejdsplads. I projektet har seks sektorarbejdsgrupper fået stillet opgaven at udvikle ideer til flere og nye arbejdspladser på særlige vilkår og meningsfulde stillinger/projekter til nytteaktivering af kontanthjælpsmodtagere. Derudover har der i projektet været nedsat en arbejdsgruppe til at drøfte mulighederne i jobrotationsordningen og få disse muligheder forankret i organisationen, så jobrotation bliver et naturligt redskab på de enkelte arbejdspladser i forbindelse med efteruddannelse.

Arbejdet i arbejdsgrupperne har været spændende, dynamisk og har fostret mange gode og spændende ideer. Det har særligt været en fornøjelse at opleve, hvordan arbejdsgruppemedlemmerne aktivt har ønsket at styrke og bakke op om det sociale ansvar, som så stor en arbejdsplads som Gladsaxe Kommune må og skal tage. Det er ikke altid en let øvelse at skulle finde den nødvendige rummelighed i en travl hverdag på en kommunal arbejdsplads. Derfor fortjener opbakningen til dette projekt stor ros og vidner om, at Gladsaxe Kommune er en arbejdsplads med "højt til loftet", som tager socialt ansvar.

Der er kommet ny sammensætning i hovedudvalget i den forgangne GF periode, både på A og B-siden. Den nye sammensætning har gjort, at der er kommet en langt større åbenhed, mere tillid og inddragelse af os medarbejder i de forskellige processer, som har været i hoved-MED, hvilket man også kan se på de projekter, som vi har arbejdet med i hovedudvalget.

Hovedudvalget har i perioden også arbejdet og vedtaget en ny Rygepolitik som træder i kraft 1.januar 2015, som vil betyde, at man som medarbejder i Gladsaxe, ikke må ryge i sin arbejdstid.

Beretning fra Gladsaxe Kommune af Fællestillidsrepræsentant Brian Møllepovl

Der vil stadig blive udbudt rygestopkurser, hvis man skulle have et ønske, om at stoppe med at ryge.

Da vi i efteråret 2013 igennem en undersøgelse fik bekræftet, at man mange steder ikke fik eller gjorde brug af ulempe tillæg og varsling tillæg lavet jeg en aftale omkring udbetalingen af diverse tillæg. Aftalen går ud på, at man kan få udbetalt manglende ulempe og varslings tillæg med 5 års tilbagevirkende kraft fra efteråret 2013. Vi aftalte samtidig også, at man fremadrettet selv har ansvaret for, at indberette sin ulempe og varsling tillæg, som man måtte skulle være berettiget til. Lederne har stadig også et ansvar for, at hjælpe med at indberette og informere nye medarbejder om diverse tillæg og hvordan man skal indberette dem. Aftalen har betydet, at mange har fået en sum penge, for manglende udbetaling af diverse tillæg, hvilket jo er dejligt.

TR gruppen

Vi har i denne periode haft udskiftning i tr gruppen efter, at Susanne fra område Søborg har valgt at gå på efterløn. I stedet er Sascha kommet til i området. Og lige om lidt stopper Salka også i kommunen, så vi skal ud og have valgt ny område tr i skovbrynet. Det er ikke lykket os, at få valgt en tr i område Gladsaxe, selvom der er gjort en indsats for, at finde en. Det håber jeg vi finder i løbet af den kommende GF periode, så vi igen kan sikre indflydelse i område.

Så har vi brugt en del tid på, at kompetenceudvikle os i tr gruppen i forskellige tid. Her kan jeg nævne nogle af de opgaver vi har beskæftiget os med, så som løn, løntjek, regler og aftale omkring ekstraordinæransatte og TILLIDSZONEN. Så arbejder vi på, at blive endnu bedre til vores generelle opgaveløsning, så vi sikre jer den bedst mulige hjælp, når behovet opstår.

I TR gruppen er vi stadig i fuld gang med, at blive endnu mere synlige og er og har derfor været i gang med at besøge institutionerne i Kommunen. Vi har i de institutioner vi har besøgt fortaget løntjek og har hjulpet kollegaer med, at få rettet fejl i lønnen, hvilket er dejligt. Hos nogen har det betydet en pæn sum penge. Vi har også i Tr gruppen hjulpet kollegaer med, at komme afsted på den pædagogiske assistent uddannelse.