

## Beretning v/Fællestillidsrepræsentant Brian Møllepovl

### Gladsaxe

#### Fratrædelse

Kommunen har sagt farvel til kommunaldirektør gennem mange år, Marius Ibsen, som har valgt at gå på pension. Bo Rasmussen som kommer fra en lignede stilling i Albertslund Kommune er i stedet tiltrådt som ny kommunaldirektør. Bo Rasmussen fik i 2011 tildelt den kommunale lederpris. Han er kendt som en visionær og resultatorienteret leder. En leder der skaber trivsel og godt arbejdsmiljø med rum for nytænkning.

#### Budget og økonomi

Kommunens økonomi ser rimelig stabil ud og der skal ikke udmøntes væsentlige besparelser. PMF's område skal man "kun" spare 0,25 % på lønsummen. Så der er ikke grund til de store bekymringer omkring fyringer på PMF's område.



Regeringen har jo som bekendt afsat 500 millioner til bedre normeringer på 0-5 års område. Af de 500 millioner får Gladsaxe ca. 6,7 millioner til bedre normeringer. Kommunen har endnu ikke besluttet, hvor man indenfor området vil sætte ind med de 6,7 millioner, så det bliver spændende at følge. PMF gør selvfølgelig sit til at pengene tilfalder området.

#### Trivsel og sygefravær

I år har man også lavet en stor trivselsundersøgelse blandt kommunens ansatte. Undersøgelsen viser en general tilfredshed med at arbejde i Kommunen og på det pædagogiske område, hvilket er positivt, når man tænker på, hvor meget kommunen har digitaliseret og effektiviseret, de senere år.



Da sygefraværet har været alt for højt i år har Kommunen valgt, at sætte rigtig meget fokus på sygefraværet. Sygefraværet har store omkostninger for de enkelte arbejdspladser både i form af kroner og øre, men også i form af tabte arbejdstimer og produktivitet. 109 millioner kroner kostede sygefraværet sidste år. Man har derfor valgt at stramme op på sygefraværspolitikken og dens procedure. I den forbindelse er der derfor også i Hoved MED-udvalget drøftet nye initiativer i form af sundhedsfremmende tiltag og Falck Healthcare ordningen er blevet permanent.

Aftalen med Falck Healthcare er en aftale om hjælp til hurtig diagnose og relevant behandling for medarbejdere, der står overfor en potentiel langvarig sygemelding og i den forbindelse har brug for en diagnose fra en speciallæge. Formålet med ordningen er at nedbringe den periode, hvor en medarbejder er sygemeldt.

Perioden med sygdom/sygemelding søges nedbragt ved at gøre ventetid på diagnose fra speciallæge og ventetid på behandling så kort som muligt.

Det sker ved, at Falck Healthcare sikrer adgang til hurtig diagnose hos en privat speciallæge og efterfølgende sikrer, at den syge kommer hurtigst muligt i gang med behandling i det offentlige behandlingssystem- eller i privat regi ved brug af ventetidsgarantien. Man kan læse meget mere om denne ordning og de sundhedsfremmende initiativer inde på Fokus.

## **Frikommune**

Kommunen er i samarbejde med Gentofte Kommune i år blevet valgt som frikommune. Frikommune er en forsøgsordning hvor man på en række område har mulighed for at gøre tingene anderledes i forhold til regler og lovgivning. Fortiden har man ikke nogen planer om forsøg eller anmodninger, der vedrører 0-6 årsområdet i Gladsaxe kommune.

## **MED-aftalen (aftale om medarbejderindflydelse og medbestemmelse)**

Kommunens Hoved- MED udvalg er i fuld gang med at revidere MED-aftalen og der arbejdes stenhårdt for at få en ny og forbedret MED-aftale. Det forventes, at en ny MED-aftale ligger klar engang i efteråret 2012.

## **DAP**

Det har også været året, hvor de sidste institutioner i Kommunen er kommet med i DAP (Dokumentation af pædagogik). For nogle institutioner og dens medarbejdere har det været en udfordring med alle de nye måder man skal tænke og udføre sit arbejde på. Personalet har i disse huse taget godt i mod DAP og har taget udfordringerne med en masse gåpåmod og vilje til at lære teorien, tankegangen og strukturen som ligger i det.



## **TR-gruppen**

I TR gruppen er der gang i den med at blive endnu mere synlige og derfor besøges alle institutioner i Kommunen. Vi har i de institutioner vi har besøgt, oprettet kontaktpersoner, som vi kan henvende os til, når vi vil høre hvordan I har det ude i husene. Udover det har vi i TR gruppen også været i gang med, at opbygge et rigtig godt samarbejde og lave et netværk, som kommer alle medarbejdere til gavn i fremtiden og det vil vi forsætte i det kommende år. Vi er også kommet godt i gang med at bruge TILLIDSZONEN. TILLIDSZONEN er et arbejdsredskab som TR'erne har til at hjælpe og støtte sig op af, når kollegaer har brug for hjælp eller har spørgsmål.

Så har og er vi i gang med at kompetenceudvikle TR gruppen. Nogle tillidsrepræsentanter har taget TR-grunduddannelsen og andre er i gang.

Nogle har også været på forhandlerkursus og bisidderkursus. Som en del af TR løftet har vi gennem et individuelt kompetenceskema fået klarlagt, hvor det er, vi hver i sær skal videreudvikle os, men også gjort det synligt, hvor opgaveløsningen finder sted, er det hos TR, FTR eller i PMF afdelingen.

