

Beretning Gladsaxe Kommune

Som altid 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.

Økonomi

Økonomisk ser kommunens økonomi stadig rigtig fornuftig ud. Til trods for vi ikke skal lave de store besparelser, har politikerne besluttet, at alle forvaltninger skal spare 1% på rammen i årene 2017-2019, baggrunden for dette er at Gladsaxe kommune har en målsætning om at være en levende by i vækst, som samtidig sikrer velfærden for alle kommunes borgere.

En vigtig forudsætning for dette er, at der vedvarende er fokus på at skabe et økonomisk råderum, således der er de nødvendige ressourcer til at styrke og udvikle Gladsaxe Kommunes opgaveløsning, igangsætte nye initiativer samt imødekomme økonomiske udfordringer som følge af en betydelig vækst i befolkningstallet. Det er derfor besluttet, at der fremadrettet, og som en del af dette råderum, skal arbejdes mere målrettet med at identificere forslag til langsigtede, strukturelle effektiviseringstiltag i kommunen.

For at det kan lykkes, er der behov for at skabe en kultur, hvor det at tænke effektivitet bliver et fælles ansvar og et fælles mål i hverdagen i alle dele af organisationen. Børne- og Kulturforvaltningen ønsker gennem forvaltningens MED-struktur at inddrage medarbejderne i denne proces. Medarbejderne har – om nogen – kendskab til opgaveløsningen og rutiner forbundet hermed og har ofte mange ideer til ændringer, som kan give et større eller mindre potentiale enten i form af bedre oplevet borgerservice (kvalitet) eller konkret kan frigøre ressourcer til andre formål.

Dette vil understøtte arbejdet med at skabe en innovationskultur, hvor hverdagsinnovation er en integreret del af opgaveudviklingen, som bidrager til vækst og udvikling i Gladsaxe kommune.

Målsætning:

En opdatering af Dagtilbudsstrategien

Gladsaxe Kommune vil være en attraktiv bosætningskommune, som er kendt for at levere gode velfærdstilbud, der skaber rammerne om et godt hverdagsliv for borgere i kommunen. Et element heraf er gode og tidssvarende dagtilbud, som skaber trivsel og pædagogiske udfordringer, der stimulerer børnenes naturlige lyst til at lære gennem legende lærings- og udviklingsaktiviteter, og som giver børnene et godt fundament for videre skolegang. Det vil sige tidssvarende dagtilbud med høj pædagogisk kvalitet, som understøttes af gode fysiske rammer.

I 2015 vedtog Byrådet ”Strategi for den fremtidige dagtilbudsstruktur – opdatering og implementeringsplan.” Strategien fastsætter en struktur, som understøtter høj pædagogisk faglighed, god ledelse og et godt og sundt miljø, og som både sikrer en fornuftig ressourceudnyttelse samtidig med, at miljømæssige forbedringer vægtes højt. Strategien fra 2015 vil blive refereret til som Dagtilbudsstrategi 1. Denne rapport - Dagtilbudsstrategi 2 - er en opdatering af Dagtilbudsstrategi 1. Baggrunden er, at den seneste befolkningsprognose viser, at behovet for pladser i dagtilbud vil stige i de kommende år. Fokus for denne opdatering af strategien er på den baggrund at sikre en løbende tilpasning af kapaciteten i kommunens dagtilbud. I Dagtilbudsstrategi 2 vil al nybyggeri som udgangspunkt være Svanemærket, og energirenoveringer prioriteres.

Fokus i Dagtilbudsstrategi 1, var at skabe fagligt, miljømæssigt og økonomisk bæredygtige børnehuse, der understøtter høj kvalitet i det pædagogiske arbejde, og som skaber bedre rammer for børn og medarbejdere i kommunens dagtilbud. I Dagtilbudsstrategi 2 fortsættes dette arbejde, men med fokus på løbende at sikre en kapacitet, der kan imødekomme den stigende efterspørgsel. I Dagtilbudsstrategi 2 stilles der forslag til at udvide kapaciteten med 938 enheder frem mod 2025. I Dagtilbudsstrategi 1 blev kapaciteten samlet set kun udvidet med 86 enheder, men berørte i alt 23 børnehuse i form af enten om- og nybygning eller afvikling. I Dagtilbudsstrategi 2 berøres i alt 12 eksisterende børnehuse.

Det forventede stigende kapacitetsbehov betyder, at såfremt kapaciteten på dagtilbudsområdet ikke øges, vil der allerede mangle ca. 400 enheder i Gladsaxe Kommune i 2022. For at imødekomme dette stigende behov skal der bygges 1-3 nye ottegrupper børnehuse pr. år de næste fem år. En udbygning i dette tempo vil betyde, at Gladsaxe Kommune kan overholde lovens krav om pasningsgaranti. Dagtilbudsstrategien 2 vil også have den effekt, at der på sigt vil blive skabt nye stillinger, for pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter, da vores andel er 30 procent af personalenormeringen.

I GF-perioden har vi fortsat arbejdet for, at få pædagogiske assistenter til at tælle med, som uddannet personale, men det er vi ikke kommet i hus med. Definitionen af uddannet personale er fortsat minimum en bachelor i pædagogik, det er en politisk beslutning. Vi har gennem møder med forvaltningsfolk og borgmesteren forsøgt, at få igennem, at pædagogiske assistenter skulle tælle med i personalenormeringen under uddannet personale. Vi opgiver ikke kampen, så vi kommer til forsat at kæmpe for dette.

Elever

Mit etablerede samarbejde med forvaltningen, omkring vores nye pædagogiske assistentelever, som starter i kommunen fungerer stadig rigtig fint. Det er godt at komme og møde dem på deres introdag til kommunen. I gennem dette arbejde bliver der skabt en god kontakt til elever, som bliver suppleret med PMF's tilstedeværelse ude på deres skole. Eleverne oplever derigennem at PMF er der i gennem hele deres uddannelsesforløb, så det er selvfølgelig et arbejde, som fortsætter i næste GF-periode.

Sygefravær har fortsat været faldende

Det er glædeligt at sygefraværet er faldet yderligere i kommunen, også på vores område, efter intenst arbejde med at nedbringe sygefraværet. Vi er i GF-perioden kommet i den bedste 3. del af landet kommuner over lavt sygefravær. Dette er sket gennem en række initiativer og stramninger, samt godt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse.

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 andre tiltag, som er blevet brugt er

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

At vi er mere på arbejde skulle gerne kunne mærkes på de enkelte arbejdspladser ved, at vi ikke skal løbe ekstra stærkt og at vi har mere tid til at løse vores kerneopgave. Så stor ros til alle kollegerne derude.

Hovedudvalget og BKF

Vi har i Hovedudvalget og BKF beskæftiget os med lidt af hver i den forgangene GF-periode, for lige at opremse er par af de store ting, som udvalget har brugt ressourcer på er:

- Medarbejdertilfredshedsundersøgelse
- Ny vejledning om lønforhandlinger
- Fremtidens skole
- Medarbejderundersøgelsen
- Dagtilbudsstrategien 1 og nu 2
- 3-årig proces for det fælles arbejde med arbejdsmiljø
- Bydel i social balance
- Børn -og skole politikken
- TR-temadage for alle TR i kommunen.
- Rådighed/inspirationskatalog

Ny Formand for Hoved-MED

Efter der har været udskiftning på borgmesterposten, har den nye borgmester valgt ikke har være en del af hoved-MED og er udtrådt af udvalget, derfor er formandsposten i udvalget skrift til kommunaldirektøren. Det betyder, at vi ikke længere har den politiske del repræsenteret i vores Hoved-MED. Udvalget består nu udelukkede, af ansatte i kommunen, dvs. medarbejdere, direktørkredsen og chefer.

Lokalløn

Vi har i perioden været ude og forhandle lokalløn for medlemmerne. Det har været en lang og hård kamp for at få hentet noget mere i løn hjem til kollegaerne, men det lykkes. Efter en forhandlingsrunde med områdelederne, hvor vi stort set ikke kom igennem med nogle af vores krav, skrev vi en masse uenighedsreferater, for at kunne tage forhandlingerne videre til det næste forhandlingsniveau, niveau 2, her lykkes det os at lande en forbedret forhåndsftale til en værdi af ca. ½ million kr. Det betyder, at en del af jer har oplevet en lønfremgang. Dette arbejde kommer til at fortsætte i den kommende periode.

TR-gruppen

Til sidst i min beretning vil jeg fortælle lidt om, hvad der sket og hvad vi har lavet i tr gruppen i den forgangne GF-periode.

Vi har desværre ikke fuld TR dækning længere. Der er pt. 4 område, hvor vi ikke har nogen TR, hvilket selvfølgelig ikke er godt. Det drejer sig om følgende område, Bagsværd, Buddinge, Søborg og Skovbrynet. Vi har forsøgt at finde nogen kandidater til hvervet, uden held. Vi håber at have mere held med det, i den kommende GF-periode.

Vi har fortsat vores arbejde med at blive mere synlige ude i daginstitutioner. I nogle områder har vi forsøgt os med at afholde TR tid og komme på runde ude i børnehuse. Dette har været en succes, så derfor arbejder vi hen imod at få indført dette i alle områderne, hvor der er TR dækning.

Der har i gruppen også været fokus på at få etableret et godt samarbejde med BUPL TR, hvilket også er lykket. I fællesskab har man været på institutionsbesøg og fået snakket med kollegerne.

Vi har i GF-perioden brugt tid på at kompetenceudvikle os i TR gruppen i forskellige ting. Her kan jeg nævne nogle af de opgaver vi har beskæftiget os med, så som løn, løntjek, regler, MED-aftalen og aftale omkring ekstraordinæransatte og TILLIDSZONEN m.m. Så arbejder vi fortsat på, at blive endnu bedre til vores generelle opgaveløsning, så vi sikre jer den bedst mulige hjælp, når behovet opstår.