

Beretning Herlev Kommune

Her en opsummering af hvad der overordnet er sket i Herlev i indeværende GF-periode.

Budget 2019

Overordnet set har kommunen en økonomiaftale med en stram ramme, men med plads til vækst.

Vi har en solid likviditet.

Der er fuld fart på Herlev. Høj befolkningstilvækst, realisering af planer vedr. udbygning af skoler og daginstitutioner, letbane, boligudbygning, bymidteprojekt mm.

Befolkningsudviklingen stiger henover de næste 10 år, og den demografiske udvikling har betydning for vores område.

Fra 2018 til 2022 får vi ca. 160 flere børn i dagtilbudsalderen. Derfor er der budgetteret med driftsudgifter i 2019 på ca. 0,7 mio.

Der er anlægsudgifter for 48,5 mio. til opførelse af ny daginstitution i perioden 2019 til 2021.

Ældreområdet påvirker og sætter budgettet under pres pga. demografisk udvikling og øget plejetyngde.

På dette område er der landsdækkende rekrutteringsudfordringer som betyder øgede vikarudgifter. Styrket rekrutteringsindsats er iværksat.

Medarbejdersiden er kommet med fælles udtalelser i Hovedudvalget og kommentarerne er herunder oplyst:

- Tidsplanen er ikke optimal – de lokale høringssvar fra centrene er ikke blevet fremsendt til HU-medlemmerne.
- HU suppleanter var beklageligvis ikke inviteret med til budgetorientering.
- Vi ønsker tilbagerulning af de 2 gange 1% besparelser som blev gennemført i 2013 og året efter.
- Vi ønsker løn til AMR
- Områder der er underbudgetteret, bør vi gøre noget ved.
- Vi har lønudfordringer nogle steder. Rekruttering bliver prioriteret og ikke fastholdelse.

Nedlæggelse af distrikter på daginstitutionsområdet

Den 1. januar 2013 blev der indført distriktsledelse på 0-6 års området.

Efterfølgende blev der i 2016 justeret på den nye struktur, således at der var 2 distrikter i stedet for 3 (Distrikt NORD og distrikt SYD).

3 distriktsledere, blev reduceret til 2, samt en institutionskonsulent til at bistå de 2 distriktsledere i arbejdet.

Pr. 1. september 2018 vælger man at nedlægge distrikterne, og gå tilbage til den gamle struktur med 1 institution og ét budget. Fuldstændig ikrafttrædelse januar 2019.

Der er blevet arbejdet på en ny budgettildelingsmodel, hvor vi har været orienteret og haft en del kommentarer til.

Vi har ønsket, at man tager højde for de pædagogiske assistenter i budgettet, og ikke blot kører videre som hidtil med en fordelingsmodel hvad angår økonomi for pædagoger og pædagogmedhjælpere. Dette kigger man på i fremtiden.

Det er også uklart, om der er taget højde for den lønudgift det er, når en pædagogmedhjælper uddanner sig til pædagogisk assistent og stiger i løn.

Det ser ud til at de små institutioner rammes økonomisk, og det har MED-udvalget gjort opmærksom på. Ligeledes er der uklarhed om souschefstillingerne, og om økonomien til disse i de selvejende institutioner.

Ny Centerchef

Centerchef Michael Hougaard Olsen er fratrådt og ny center chef Camilla Ottsen, har sat sig i stolen pr. 1. maj 2018.

51-årige Camilla Ottsen, kommer fra en stilling i Københavns Kommune som centerchef for Fagligt Center i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Igennem sin karriere har Camilla Ottsen haft fokus på at skabe mærkbare resultater gennem en tydelig og dynamisk ledelsesstil.

Umiddelbart efter at have færdiggjort læreruddannelsen fra N.J. Zahles Seminarium blev Camilla Ottsen ansat som lærer på Skolen på La Cours Vej på Frederiksberg fra 2000-2007. Herefter blev hun fra 2007-2008 ansat først som afdelingsleder på Rådmandsgades Skole, dernæst fra 2008-2010 som souschef samme sted. Fra 2010-2016 var Camilla Ottsen skoleleder på Brønshøj Skole.

Som kommende centerchef glæder Camilla Ottsen sig til at udvikle og udnytte potentialet på hele dagtilbuds- og skoleområde i samarbejde med ledelserne, politikerne og de øvrige chefkolleger.

Nedbringelse af sygefraværet

Man har stor fokus på nedbringelse af sygefraværet der igennem de sidste år har været stigende.

Sygefraværspolitikken er blevet tilrettet og implementeret ved at der har været repræsentanter fra Hovedudvalget ude i de enkelte MED-udvalg og præsentere den. Dette for at skabe øget bevidsthed.

Sygefraværet var på dagtilbudsområdet i 2017 var 6,7%. Måltal for 2018 er 6,0%.

Man har i Hovedudvalget besluttet en strategi for inddragelse af MED-systemet i sygefraværtsarbejdet. De enkelte MED-udvalg på centerniveau skal forholde sig til fraværet og overveje om der skal iværksættes en målrettet indsats.

APV og Trivselsmålingens resultater i 2017

Sidste APV og trivselsmåling blev foretaget i 2015.

Svarprocenten for denne trivselsmåling var særlig høj 82%.

Det kan fremhæves at 88% af medarbejderne oplever at have indflydelse på deres arbejde (89% i 2015)

60% af medarbejderne har angivet at de altid eller ofte, har mulighed for at udføre arbejdet i en kvalitet de er tilfredse med (62% i 2015)

89 medarbejdere har angivet at de have været udsat for ubehagelige drillerier eller mobning fra borgere (i 2015 var det 66 medarbejdere). Kollegaer imellem er tallet på 72 medarbejdere (58 i 2015)

Der er også stigning i medarbejdere der har angivet at have været udsat for seksuelle krænkelser. Tilfredshed vedr. Social kapital og samarbejdsevne er faldet 1%.

Værdier for MED-samarbejdet

Hovedudvalget vedtog fælles værdier for MED-samarbejdet i november 2017. Disse blev præsenteret i maj 2018.

Formålet var at styrke den fælles platform MED-samarbejdet skal sikre.

Værdierne er retningsgivende for, hvordan vi behandler hinanden i samarbejdet, og at vi har fælles mål og forventninger.

Leveregler

På direktør niveau, har man besluttet nogle leveregler som er blevet præsenteret i Hovedudvalget og senere i MED.

Levereglerne går ud på mere ejerskab ifht. opgaveløsningen.

”Man har bolden indtil en anden har den”.

Disse leveregler blev præsenteret på en temadag, hvor også værdier for MED samarbejdet var på programmet. Det er umiddelbart ikke kommunikeret ud i den enkelte enhed, og det er noget uklart, hvordan man har tænkt sig at arbejde med dem.

Stillingsbeskrivelser

Vi har i flere år haft indledende møder med distriktslederne omkring stillingsbeskrivelser, men savner efterhånden et opfølgende møde, og har rykket for det op til flere gange.

Da distriktslederne nu er fratrukket, har vi fra start henvendt os til den nyansatte centerchef Camilla Ottsen, og bedt om at få gang i samarbejdet. Hun har lovet at det bliver prioriteret højt primo 2019.

OK 2018

Herlev kommune var udtaget til strejke. De pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne var sat i beredskab, når/hvis det blev en realitet.

Vi havde en event i ringvejskrydset i morgentrafikken sammen med de øvrige organisationer, hvor vi troppede op med banner, balloner og flag, der skulle synliggøre vores krav overfor befolkningen, og vise at vi er kampklar.

Lønforhandlinger 2017/2018

Lønforhandlingerne 2017 indbragte vores medlemmer en fornuftig og tilfredsstillende lønfremgang. Den ny tidsplan for proceduren af lønforhandlinger trak lidt i langdrag. Vi kom med lønforslag som aftalt i marts, og forhandlingerne var først på plads i august 2017.

Tidsplanen for 2018 blev rykket fra marts til september pga. overenskomstforhandlingerne, og igen yderligere rykket til 1. december 2018 efter anmodning fra Herlev kommune, da institutionsbudgetterne ikke er helt på plads pga. ny struktur. Dette har vi imødekommet.

Løntjek og timelønsproblematikken

Jeg har løbende men også i forbindelse med lønforhandlingerne i både 2017 og 2018 foretaget løntjek.

Der har været udbytte af både nye medlemmer og lønsager, som ved gennemgang har vist sig at indbringe medarbejderne en del lønkroner, både pga. fejl fra lønkontoret og anciennitet, som den enkelte medarbejder ikke har fået afleveret ved ansættelsen.

Der er blevet rejst en del sager, hvor timelønnede har haft krav på månedsløn, og hvor der er blevet tilbagebetalt for løn under sygdom og tilrettet erfaringsdato mv.

TR-arbejdet

Der arbejdes fortsat med at kompetenceudvikle og skabe et mere struktureret samarbejde omkring mellem FTR og TR, både vedr. arbejdsmiljøsager og løn/organisering herunder værktøjskassen.

Lone Bengtson

FTR -Herlev