

# Beretning Lyngby-Taarbæk Kommune

## Budget

Medarbejderne har ikke været i stand til at byde ind med meget i potentialejagten i 2017 og til beredskabskataloget i 2018. Jeg har personligt bakket op om lukning af skovgruppeordninger generelt, da det er dyrere pladser end almindelige institutionspladser. Indtil nu har man dog valgt at bevare dette tilbud.

De fleste af forslagene på SFO- og dagtilbudsområdet vil betyde forringelser af normeringerne, og dermed en serviceforringelse. Det har C-MED påpeget overfor politikerne.

Politikerne ønsker at flytte opgaven ”familieorienteret rådgivning” til pædagogisk personale på skoler og i dagtilbud og til sundhedsplejen, der hvor det giver mening, og for at understøtte en tidlig indsats. Til det skal der ske en opkvalificering af medarbejdere. PMF har i høringssvaret gjort opmærksom på at der bør følge penge med til uddannelse og tid med til løsning af opgaven, for at sikre at det ikke går ud over det nære arbejde i børnegrupperne.

Et af de forslag, der rammer alle faggrupper, er forslaget om at arbejdspladserne selv skal dække noget af den tid en nybagt forælder er på barselsorlov. Her har jeg gjort opmærksom på at det vil ramme børne- og ældreområderne mere end det vil ramme andre områder og vil igen påvirke normeringerne. Det er vigtigt at politikerne er klar over at dette spareforslag ikke vil ramme alle områder lige.

Forringelse af normeringerne kan ikke være godt for medarbejderne, som i forvejen kæmper med højt sygefravær/stressrelateret sygefravær.

Udsigten til en ny kommunal udligningsreform, betød at der skulle spares/ ca. 40 mio. kr. Der kom dog ikke en ny udligningsreform, og der skal ikke spares. Budgettet er pænt i balance. Derfor er vi da også nogle medarbejderrepræsentanter, som har undret os over at der er udarbejdet et beredskabskatalog. Men kataloget kan komme i brug, hvis politikerne vil flytte penge fra et område til et andet.

## Personalepolitikken

Retningslinjerne har efterhånden nogle år på bagen og skal gennemgås. Det skal kommunens strategier også.

Et fuldt rygeforbud i arbejdstiden, og på alle arbejdspladser, kunne der ikke opnås enighed om i H-MED. Politikkerne kan træffe denne beslutning udenom H-MED, men jeg ved ikke om de vil gøre det.

Vi kan se fornuften i at medarbejdere med fysisk kontakt med børn eller ældre, ikke bør ryge, da de jo ikke er giftfri blot fordi de slukker cigareten, men at en medarbejder, fra Vej og Park ikke må ryge, mens man går alene med motorsaven, det mener jeg er et unødvendigt forbud.

Digitaliseringsstrategien er færdig. Det er min opfattelse at der ikke har været den store medarbejderinddragelse. B-siden i H-MED vil se om der er noget vi kan/skal dykke ned i, på den baggrund. Vi er i hvert fald klar, når vi nu skal se på hvordan den skal virke til forbedring af kerneopgaven.

## **Sygefravær**

I kommunen generelt, men i dagtilbuddene især, har man et meget højt sygefravær. Omregnet til fuldtidsstillinger, så vil en medarbejder, ansat i Lyngby-Taarbæk Kommune have et sygefravær på 12,49 dage. Det er mere end landsgennemsnittet, det er mere end andre kommuner i regionen, og det er mere end omegnskommunerne.

Det er noget politikerne interesserer sig for. Der har været arbejdet med det og fraværet faldt fra 2015 til 2017.

Der igangsættes et projekt, der skal nedbringe fraværet. Jeg har fået en plads i følgegruppen. Mit syn på sygefraværet er sådan at, jo flere vi er på arbejde, jo bedre arbejdsmiljø har vi. Men jo mere vi presses på normeringerne, jo mere stressede bliver vi, og så risikerer vi et øget sygefravær. I starten af året blev der ansat en konsulent, der skal have fokus på sygefravær, på at opkvalificere lederne i forbindelse med deres håndtering af sygefravær. Det betyder også fokus på hvordan vi bedst hjælper medarbejderen tilbage på arbejde, men det kræver at tillidsrepræsentanterne husker at have fokus på at sygefraværssamtaler også er til for medarbejderens skyld. Denne konsulent dækker alle kommunens arbejdspladser, i tæt samarbejde med de øvrige i personaleafdelingen

## **TR-valg**

Jeg har ikke haft succes med at få valgt nye tillidsrepræsentanter. Jeg fortsætter med at arbejde for det, på institutionsbesøg.

Den nye chef i CUP (center for uddannelse og pædagogik) Kirsten Balle, har fuld forståelse for at jeg må ud på arbejdspladserne for at få mere viden om hvad der rører sig, når jeg har så få tillidsrepræsentanter at samarbejde med. Jeg er i fuld gang med at planlægge og gennemføre arbejdspladsbesøg.

## **Pædagogiske assistenter**

I Lyngby-Taarbæk Kommune udgør pædagogiske assistenter kun en lille del af personalet ved SFO og dagtilbud. Vi skal have fokus på at hjælpe erfarne pædagogmedhjælpere, med at komme afsted på PA uddannelse.

## **Forhåndsftaler**

Sammenskrivningen af forhåndsftalerne for hhv. SFO og dagtilbudsområdet er i fuld gang, skrev jeg forrige år.

Det gik trægt. Og først nu er arbejdet afsluttet.

Som en udløber af dette er PMF og Lyngby-Taarbæk Kommune i gang med at planlægge hvorledes de pædagogmedhjælpere, der ikke har været afsted på AMU grundkursus kommer det.

Medarbejderne melder sig ikke selv til, selv om de er blevet kontaktet af PMF.