



Ishøj, den 09-02-2021

Hørings svar medarbejderrepræsentanterne Ishøj HovedMED

Medarbejderrepræsentanterne har følgende høringssvar til ophævelse af det forpligtigende samarbejde.

Det er fra medarbejdernes side afgørende, at ophør af det forpligtende samarbejde først effektueres fra det tidspunkt, hvor en overdragelse af medarbejdere kan gøres ordentligt og forsvarligt, forstået på den måde, at der skal være sikkerhed for, at områderne er fuldt funktionsdygtige fra dag ét, så borgerne ikke kommer i klemme og risikerer at opleve serviceforringelser, og så man undgår at belaste arbejdsmiljøet for de berørte medarbejdere.

Det forudsætter, at de it-systemer, medarbejderne skal anvende, er fuld implementerede og funktionsduelige, hvilket også er ét vilkårene nævnt i dispensationen fra det forpligtende samarbejde, samt at opgavevaretagelse og de organisatoriske og fysiske rammer er klart definerede og forberedt, inden man indleder processen med at udvælge de medarbejdere, der skal overdrages til Vallensbæk Kommune.

I den forbindelse er det afgørende, at medarbejderne oplever, at de ikke blot er brikker, der kan rykkes rundt på efter forgodtbefindende, men at de er mennesker, hvis arbejdssituation, muligvis uønsket ændres, hvorfor det er vigtigt, at de oplever, at de bliver både involverede og hørt i processen.

Det er vigtigt, at det tidligst muligt afklares, hvor mange funktioner og dermed hvor mange stillinger, der skal overdrages begge veje, og at man oplever, at modtagernes ledere er synlige og kommer ud og taler med medarbejderne og orienterer om, hvem man er, og hvordan man tænker, at arbejdet skal varetages fremadrettet, så medarbejderne kan få et klart billede af, om de kan se sig selv i en anden organisation.

Det vurderes, at hvis ovenstående ikke er afklaret, inden man begynder processen med at udvælge de medarbejdere, der skal flytte arbejdsplads, så vil det være umuligt for medarbejderne at vurdere, om de frivilligt skulle have lyst til at skifte arbejdsplads. Der vil derfor være en overhængende risiko for, at de udpegede medarbejdere vælger at takke nej og i stedet søger arbejde andetsteds, hvor de er bekendt med både stillingsbeskrivelse og organisatorisk opbygning. Ishøj Kommune risikerer i så fald ikke at modtage tilstrækkeligt med kompetencer til at drifte de nye områder optimalt, da der i så fald ville skulle bruges unødige ressourcer på at genopbygge dem, hvilket i sidste ende vil gå ud over enhedernes effektivitet samt den service, der skal leveres til borgerne.

I forhold til hvornår overdragelsen skal ske, er det svært at være konkret på de enkelte driftssteder, idet rammerne for, hvornår det vil være funktionsdygtigt, er uvist. Dog er det oplevelsen, at en sådan proces tager tid, og generelt anbefales det, at det gøres 1.1.2022, så det forinden en ordentlig og grundig proces, kan ske i forbindelse med afslutningen af et år og ligeledes med formel ny indtrædelse af kommunalbestyrelse.

Med venlig hilsen

Medarbejderrepræsentanterne
i Hovedudvalget i Ishøj Kommune

Kommentarer – ophør af det forpligtende samarbejde

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
Center for Borger, Økonomi og IT	Morten Vestergaard	
Center for Park, Vej og Miljø	Erling Skovgaard-Holm	<p>1. Ophør af det forpligtende samarbejde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information og drøftelse af den videre proces omkring ophør af det forpligtende samarbejde. • Afklaring af medarbejdere <ul style="list-style-type: none"> a) Hvornår vil det være mest hensigtsmæssigt at igangsætte den afklarende proces? • Medarbejderne indenfor natur- og miljøområdet ønsker en hurtig afklaring, så man ved, hvad man skal rette sig efter. Samtidig gør de opmærksom på, at flytning af medarbejdere til Vallensbæk vil medføre, at der kommer til at mangle faglig kompetence i Ishøj. <p>Denne problematik bør adresseres inden ophør af det forpligtende samarbejde.</p> <ul style="list-style-type: none"> b) Hvad vil være en passende og optimal horisont for afklaring af medarbejdere? <ul style="list-style-type: none"> • Den endnu uafklarede situation på natur- og miljøområdet er en stressfaktor for de berørte medarbejdere, og medarbejderne ønsker en hurtig afklaring i forhold til flytningen af medarbejdere. • COVID-19 hensyn <ul style="list-style-type: none"> a) Hvilke forhold skal man være opmærksom på ift. COVID-19, fx rammer for medarbejdersamtaler? • Et fysisk møde vil være at foretrække men vil i så fald være afhængigt af, hvem der deltager i møderne udover den enkelte medarbejder, og om det er enkeltsamtaler eller fælles. Medarbejderne ønsker at følge de overordnede retningslinjer for COVID-19. <p>Et virtuelt møde som alternativ er dog bedre end ingenting.</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>b) Er det fortsat relevant at holde et åbent hus arrangement, eller er der andre relevante måder at lære Vallensbæk Kommune at kende på?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderne ønsker gennemsigtighed omkring processen, men har ikke behov for et Åbent Hus arrangement, inden der er nærmere afklaring. • Overlevering af borgersager <ul style="list-style-type: none"> a) Socialsager • Indenfor natur- og miljøområdet er det ikke borgerrelaterede sager, der fylder mest. Eventuelle sager som kunne være borgerrelaterede indenfor natur- og miljøområdet vil hurtigt kunne overflyttes. • Ønsker til processen <ul style="list-style-type: none"> a) Hvad elementer og opmærksomhedspunkter er vigtige i den gode og medinddragende proces? • Medarbejderne indenfor natur- og miljøområdet ønsker, at udvælgelsen skal ske ud fra en samlet vurdering af faglige kompetencer og ønsker. Medarbejderen skal i god tid have fået et indblik i hvilke arbejdsopgaver og snitflader samt hvilket team og kollegaer medarbejderen skal sidde med. For flere medarbejdere giver det dog ikke mening at adressere dette, når der endnu ikke ligger en afklaring om, hvilke(n) medarbejder der skal flyttes. <p>Andre bemærkninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I dispensationen har Miljøministeriet vurderet, at Vallensbæk Kommune er for lille en kommune til at kunne varetage myndigheden for hele natur- og miljøområdet, da det erfaringsmæssigt er vanskeligt for de små kommuner at varetage miljø og natur opgaverne. Dette betyder, at de har vurderet, at Ishøj Kommune er stor nok til at kunne varetage alle opgaverne inden for natur og miljø. Ressourcemæssigt er kompetencerne fordelt på få medarbejdere, der sidder med hver sine fagområder. Dette betyder, at såfremt, der flyttes medarbejdere fra Ishøj til Vallensbæk, så vil Ishøj mangle kompetencerne inden for det område, som den/de pågældende medarbejder

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>måtte besidde, og hermed vil Ishøj Kommune stå i en situation, hvor sagsbehandlingen ikke vil være bæredygtig.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispensationen betyder, at nogle lovområder flyttes helt til Vallensbæk, mens andre bliver delt, hvilket betyder, at Ishøj stadig skal løse nogle natur- og miljøopgaver for Vallensbæk, og derfor er det nødvendigt, at Ishøj har disse kompetencer. Der sidder p.t. 7 faglige medarbejdere + en vakant på natur- og miljøområdet, hvor hver medarbejder sidder med flere fagområder, hvorfor det bliver fagligt svært at flytte medarbejdere til Vallensbæk, da Ishøj Kommune, så vil stå i en fagligt udfordret situation, hvor det ikke vil være muligt at løse opgaverne for hverken Vallensbæk eller Ishøj. • Medarbejderne og lovgivningen er så specialiserede, at opgaver ikke kan overgå fra en medarbejder til en anden. Generelt inden for natur- og miljøområdet er der kun én medarbejder, der har de krævede kompetencer. Ishøj er derfor i forvejen meget sårbar på natur- og miljøområdet. Fjernes en medarbejder, så er der ingen der kan overtage opgaverne, hverken fagligt eller ressourcemæssigt. • Kommunen skal have kompetencer til lovgivningen uanset hvor mange sager, der måtte være, hvilket medfører, at der også skal være tilstrækkelige ressourcer til sagsbehandlingen. • Det er præmissen om, en skilsmisse uden at der tilføres ressourcer til natur- og miljøområdet, som, vi mener, skal i talesættes. • Anvendelsen af konsulenter kan ikke erstatte kommunens forvaltningsmæssige ansvar og faglighed. Natur og Miljø oplever ofte, at forskellige rådgivere kan have forskellig opfattelse af eksempelvis gældende lovgivning, hvilket medfører, at Natur og Miljø i nogen grad må have bedre viden end konsulenterne for at vurdere en sag korrekt. • Naturområdet er komplekst, og Natur kan derfor godt se det fornuftige i at opdele naturområdet, således at de mest komplekse områder forbliver i Ishøj. Natur undrer sig over, at ministeriet ikke på lignende vis har foretaget en sontring af de enkelte delområder af vandløbsloven, herunder en kon-

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>kret stillingtagen hvilke dele af lovområdet som er mere komplekse og dermed mindre fagligt forsvarligt at overflytte mellem kommunerne. Dette ønskes adresseret i et høringssvar til Indenrigsministeriet.</p> <p><u>Vedhæftede bilag 1</u> beskriver de fagområder og kompetencer som natur- og miljøområdet dækker over.</p>
<p>Center for dagtilbud og uddannelse</p>	<p>Susanne Poulsen</p>	<p>Lokal-MED for Center for Dagtilbud og Uddannelse havde på mødet den 2. februar oplægget om den videre proces omkring ophør af det forpligtende samarbejde med Vallensbæk Kommune til information og drøftelse.</p> <p>Lokal-MED tager oplægget til efterretning.</p>
<p>Kirkebækskolen</p>	<p>Iben Goffmann</p>	<p>LokalMED ved Kirkebækskolen har på det ordinære møde, torsdag d. 4. februar 2021 haft; Tilkendegivelse om dispensation fra det forpligtende kommunale samarbejde, fremsendt fra Social- og Indenrigsministeriet d.19. januar 2021, til information og drøftelse.</p> <p>Vi ønsker i første omgang at takke for medinddragelsen vedr. afklaring om ophør af det forpligtende samarbejde mellem Ishøj kommune og Vallensbæk kommune.</p> <p>Det giver os mulighed for at bidrage til, at både processen og beslutningen sikres transparens.</p> <p>Vi har en stor organisation med mange medarbejdere og tidlig medinddragelse giver os et godt udgangspunkt for, at vi kan få hele organisationen med på rejsen.</p> <p>Vi vil gerne bidrage til, at processen med at overdrage Kirkebækskolen fra drift under Ishøj Kommune til drift under Vallensbæk Kommune, kommer til at foregå stille og roligt.</p> <p>Der har de seneste måneder være dialog mellem relevante medarbejdere i begge kommuner og medarbejdere på Kirkebækskolen.</p> <p>LokalMED har fået det indtryk, at der stødt og roligt er vokset en gensidig forståelse frem omkring omfanget af den opgave, det er at flytte en administrativ kolos som Kirkebækskolen, med det krav det stiller til en specialiseret forvalt-</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>ning.</p> <p>Vi har fra Kirkebækskolens side oplevet stor imødekommenhed fra Vallensbæk Kommune og vi oplever os inddraget og hørt. Mange tak for det. Når vi beskriver Kirkebækskolen som en kolos, er det først og fremmest, fordi skolen er administrativ tung og at vi er helt afhængige af, at vores kommunale samarbejdspartnere er klædt på, rent fagligt, til samarbejdet med os. Kirkebækskolen er takstfinansieret, hvilket i sig selv kræver særlig indsigt.</p> <p>Vi har ikke mange elever indskrevet, men alle vores har qua deres forskellige udfordringer mange funktioner og aktiviteter tilknyttet. Ingen af skolens elever går gennem deres skoletid som ”ubeskrevne blade” Vi er helt afhængige af, at de områder af den kommunale forvaltning, som skal understøtte Kirkebækskolens daglige drift og administration er helt på plads og klar til at kunne understøtte os med det fornødne viden.</p> <p>Hvis vi skal skære til benet, så er der 2 store temaer, vi har brug for at få belyst og afklaret:</p> <p>1) Er flytning til drift under Vallensbæk Kommune en permanent løsning? Af det fremsendte materiale kan vi se, at der er enighed i Folketinget for en ophævelse af det forpligtende samarbejde mellem Ishøj Kommune og Vallensbæk Kommune. Desuden har de relevante fagministerier vurderet, at der ikke er fagligt belæg for at modsætte sig ophævelsen. Vi er meget opmærksomme på, at der 2. februar 2021 blev fremlagt et beslutningsforslag i Folketinget, som netop stillet spørgsmål ved, om kommunerne også fremover skal varetage opgaven med at håndtere specialundervisningsopgaver, sådan som de gør det nu og som de har gjort det siden Kommunalreformen i 2007. Vi ønsker en situation, hvor ejerskabet samt det økonomiske og politiske ansvar for Kirkebækskolen ligger fast så, vi ikke igen skal skifte ejer.</p> <p>2) Hvornår kan en flytning, i givet fald ske? I 2007 overgik Kirkebækskolen fra drift under Københavns Amt til drift under Ishøj Kommune. I den overgang var det knusende tydeligt for os, at det kræver en meget sikkert</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>styret proces for, at en overdragelse kører glat igennem!! Det er ikke noget, man gør med et snuptag!</p> <p>Anbefaling: Vi ønsker, at overdragelsen fra Ishøj Kommune til Vallensbæk Kommune kan ske på en måde og med en tidshorisont, der giver både Kirkebækskolens medarbejdere og Vallensbæk Kommunes medarbejdere tid nok til, samme at kunne skabe forudsætning for, at Kirkebækskolen kan være i sikker drift under hele forløbet.</p> <p>I den fremlagte procesplan kan vi skimte en mulig overdragelse i indeværende skoleår. Det vil for Kirkebækskolens vedkommende være stærkt uhensigtsmæssig, da tiden fra 1. april - 1. juli 2021 er planlagt til forberedelse af skoleåret 2021 – 2022.</p> <p>Vores anbefaling er: 1. januar 2022.</p>
<p>Center for Børn og Forebyggelse</p>	<p>René Juhl</p>	<p>LokalMED for CBF på rådhuset drøftede anmodningen fra HovedMED på et møde d. 4. februar 2021. Bemærkninger til processen er noteret under de 4 overskrifter, som er fremsendt af HovedMED:</p> <p><u>Afklaring af medarbejdere</u></p> <p>Timing for afklaring: MED-udvalget bemærker generelt, at der ønskes en afklaring hurtigst muligt, da man som medarbejder oplever at have været længe i en venteposition. Venteperioden bevirker også, at organisationen ikke tager skridt til den almindelige udvikling på området, da det ikke giver mening at skabe forandringer, når man ikke kender resultatet af ophøret af samarbejdet. Det bemærkes dog, at det vil være hensigtsmæssigt at melde kendte rammer ud snarest muligt, inden medarbejderne skal tage stilling til, hvorvidt de ønsker være med at opbygge en ny organisation i Vallensbæk Kommune. Rammer, som kan handle om: ledelsesstruktur, hvordan placeres funktionerne organisatorisk (er dog delvist udmeldt), hvor skal man sidde, valgte IT-systemer, generelle personalemæssige forhold og andre forhold, som er kendte eller som kan af-</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>klares, inden man som medarbejder tager stilling til, hvorvidt man gerne vil følge med til Vallensbæk Kommune. Det bemærkes, at det som medarbejder vil være en stor fordel af kende ens kommende leder, inden man som medarbejder skal tage stilling til, hvorvidt man frivilligt vil flytte med til Vallensbæk. Derfor må ledelseslaget godt afklares, inden der sker en afklaring af medarbejdere.</p> <p>Timing for overflytning: MED-udvalget gør opmærksom på, at når det besluttes, hvem der bliver tilbage i Ishøj Kommune og hvem, der flytter med til Vallensbæk Kommune, vil man konstatere et stort videnstab for <i>begge</i> kommuner. Der vil være kompetencer, som ikke kan være i <i>begge</i> kommuner. Derfor bliver der i høj grad behov for opkvalificering af medarbejdere for at dække de videnhuller, som opstår i <i>begge</i> kommuner. Derfor opfordres der til, at der pågår sidemandoplæring og efteruddannelse i forhold til de kompetencer, som der vil blive mangel på, når overflytningen sker fysisk. Selvom der også bliver behov for opkvalificering af personale efter den fysiske overflytning, bør der pågå en relativ stor opkvalificering fra beslutning om, hvem der flytter, og hvem der bliver, til den fysiske overflytning finder sted. Der foreslås det, at der går nogen tid fra beslutning om "hvem" til den fysiske overflytning finder sted. Konkret blev der på MED-udvalgsmødet talt om, at en passende fysisk overflytning vil være i januar 2022.</p> <p><u>Covid-19-hensyn</u> MED-udvalget er enig i, at der lige nu ikke kan afholdes fysiske møder. Der bør dog ikke være noget til hinder for, at Vallensbæk deltager virtuelt på f.eks. personalemøder. Generelt er det ikke afgørende for CBF's medarbejdere, at der snart bliver et større velkomstbesøg. Det er vigtigere, at man som evt. kommende medarbejder kommer til at møde dem, som man kan komme til at arbejde tæt med. Det er ikke afgørende, at dette møde er fysisk. Der er generelt en stor interesse i at få noget at vide om, hvordan det kunne være interessant at flyttet med til Vallensbæk. I den sammenhæng bør Covid-19-situationen have mindre betydning.</p> <p>Overlevering af borgersager Hvis man sikrer en forholdsvis lang periode mellem beslutning om hvem, der overflyttes og hvem, der bliver tilbage i Ishøj, kan man i perioden beslutte den fremtidige opgavefordeling. Dermed kan der sikres en relativ smidig overgang,</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>hvor børnene, de unge og forældrene kan varsles i god tid, hvis de skal have ny sagsansvarlige på de forskellige områder. Den gode overgang kræver dog, at børne- og ungesagerne er flyttet over i Vallensbæks IT-systemer, og at de medarbejdere, som flytter til Vallensbæk, er blevet grundigt indført i disse. Dermed sikres det, at borgerne ikke oplever større "huller" i sagsbehandlingen end højst nødvendigt.</p> <p>Hvis man ønsker, at børnene, de unge og forældrene skal opleve et så lille skift som muligt, anbefales det kraftigt, at man afventer med at hjemtage de udførende funktioner, hvor det i nogen grad er medarbejdere fra Ishøj Kommune, som varetager opgaverne. Det handler om familiebehandling (langvarig), kontaktpersoner, familiepleje, fys-/ergoterapi samt andre mindre områder. Børnene, de unge og forældrene vil opleve markante forandringer, hvis man også vælger at hjemtage disse opgaver samtidig med sagsbehandlingen. Herefter kan man løbende tage stilling til, hvorvidt man selv ønsker at løse opgaverne for nye børn, unge og familier.</p> <p>Inddragelse i processen MED-udvalget giver indtryk af, at man i videst mulige omfang ønsker inddragelse af medarbejderne i processen. Det understreges dog, at man ikke ønsker pseudo-processer i beslutninger, som reelt træffes af andre. Derfor bør det hele tiden fremgår klart, hvad medarbejderne kan have indflydelse på, og hvad man ikke kan få indflydelse på.</p>
Tandplejen	Birgitte Sindrup	Tandplejens MED-udvalg har ingen kommentarer til ophør af det forpligtende samarbejde med Vallensbæk.
Ishøjgård	Brian Thorny Olsen	<p><u>Vores ønsker for den fremadrettede proces i forbindelse med ophør af det forpligtende samarbejde</u> Beslutningen om dispensationen er taget, og medarbejderne fra Ishøjgård skal derfor inddrages nu. Det er vigtigt, at medarbejderne bliver inddraget så meget som muligt, så tidligt som muligt. Det er vigtigt, at der ligger en klar og detaljeret procesplan, hvor vi eksplicit er nævnt – det vil skabe tryghed.</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>Vi har som decentral enhed også et ønske om at indgå i eventuelle arbejdsgrupper, hvor andre medarbejder og ledere også deltager.</p> <p>Vi ønsker en hurtig afklaring af hvor mange medarbejdere, der potentielt skal overflyttes.</p> <p>Derudover skal der laves nogle klare rammer for, hvordan udvælgelse foregår, hvor der er taget stilling til prioriteringer i forhold til frivillighed, kompetencer og kendskab til konkrete familier.</p> <p>Tydelig kommunikation til alle medarbejdere om, at der bliver tale om en virksomhedsoverførsel og ikke afskedigelser, så der ikke er nogen der er i tvivl – det er stadigvæk uklart for nogen.</p> <p>Det er en god ide med møder, hvor vores medarbejdere kan høre nærmere om Vallensbæks organisering og visioner for familierarbejde. Det er vigtigt, at alle relevante møder afholdes trods corona – det er ikke afgørende for os, om de bliver afholdt fysisk eller virtuelt.</p> <p>Det er også vigtigt med en gennemsigtighed i forhold til den konkrete virksomhedsoverdragelse, også efter evt. medarbejdere til overflyttelse er fundet.</p> <p><u>Overlevering af borgersager</u></p> <p>Det er centralt, at borgerne ikke oplever for mange skift i forbindelse med overleveringer, og det kan være en ide, at der oprettes faglige makkerskaber på tværs af de to kommuner i overgangsperioden. Der skal sættes god tid af til overleveringen, så familierne ikke kommer i klemme.</p> <p>Alle understøttende IT-systemer skal være på plads inden overdragelse, så der ikke er nogen, der bliver tabt pga. vores eventuelle forskellige tekniske løsninger.</p>
Center for Voksne og Velfærd	Helle P. Madsen	<p>LokalMED, Center for Voksne og Velfærd fremsender på denne baggrund følgende kommentarer:</p> <p>LokalMED, Center for Voksne og Velfærd finder det vigtigt, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indenfor en kort tidshorisont bør tages stilling til selve antallet af medarbejdere/ timeantal, der skal overdrages til Vallensbæk Kommune. • Medarbejdere der skal overflyttes varsles i god tid.

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdere der skal have besked om, at de overflyttes til Vallensbæk Kommune, skal foregå via en personlig samtale – ikke virtuelt. • It-understøttelse skal være på plads. • Der skal sikres gode overgange for borgersager. <p>LokalMED, Center for Voksne og Velfærd fremsender varslingsregler som bilag til høringsvar.</p>
Myndighed og Pension HK sagsbehandlerteam		<p>Høringsvar fra Lokal-Med, vedr. det forpligtende samarbejde.</p> <p>HK sagsbehandlerteamet er ikke blevet gjort bekendt med, at der har været afholdt møde i Lokal-Med for 4. nord og 6. sal i forbindelse med oplæg til drøftelse vedrørende dispensation for det forpligtende samarbejde.</p> <p>I den forbindelse har vi derfor ikke haft mulighed for at komme med bemærkninger og synspunkter inden mødets afholdelse den 1.2.2021, da vi først bliver orienteret herom den 3.2.2021.</p> <p>Der bør tages højde for de fysiske rammer samt at selve organisationen er på plads, inden medarbejderne indkaldes til personlige samtaler med henblik på overdragelse til Vallensbæk Kommune. Nedenstående punkter bør derfor belyses/afklares for at sikre gennemsigtighed i processen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsopgaver (HK sagsbehandlerteamet behandler sager efter Servicelovens §§ 100, 112, 114, Aktivlovens §§ 27a, 81-85, Pensionsloven ny/gammel ordning) • De fysiske rammer bl.a. i forhold til enmandskontorer/flermanskontorer/åbne kontorlandskaber • Lokation/placering (rådhus/"ude i byen") • Hvilket team man skal indgå i • Hvilken leder medarbejderne skal høre under

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke medarbejdere der kommer til at sidde sammen. • IT understøttelse <p>Der bør som det mindste indenfor en kort tidshorisont tages stilling til selve antallet af medarbejdere/ timeantal, der skal overdrages til Vallensbæk Kommune.</p> <p>Det ønskes belyst allerede nu, hvilke varslingsregler, der gælder i forbindelse med overdragelse til Vallensbæk Kommune. Når rammerne er på plads ønskes en varslings på 6 måneder.</p> <p>Der bør tages højde for fordeling i forhold til mængden af arbejdsopgaver. For at imødekomme faglig sparring/videndeling og kvalitet i sagsbehandlingen er det ikke hensigtsmæssigt, at 1 medarbejder ”står alene” med den daglige sagsbehandling ved overdragelse til Vallensbæk Kommune. Der bør også tages højde for sårbarhed ved f.eks. ferie, sygdom m.v.</p> <p>Det skal bemærkes, at HK sagsbehandlerteamet kun består af 4 medarbejdere og varetager et uforholdsmæssigt stort arbejdsområde.</p> <p>Møde med ledelsen i forhold til flytning af medarbejdere bør foregå via en personlig samtale og ikke virtuelt. Det skal oplyses hvilke(n) leder, der deltager i samtalen samt, hvem der har ansvaret for at udpege medarbejderne.</p> <p>Ved udpegelsen af medarbejdere, som skal overdrages til Vallensbæk Kommune, ønskes det, at hele HK sagsbehandlerteamet orienteres samlet.</p> <p>Der bør tages stilling til, hvordan ledelsen forholder sig til, hvis den eller de medarbejdere, der udpeges til overdragelse til Vallensbæk Kommune, opsiger sin/deres stilling under processen.</p> <p>Ishøj og Vallensbæk Kommune er i proces med implementering af nyt system kaldet Kommunernes Ydelsessystem (KY).</p> <p>KY er et sagshåndterings- og udbetalingsystem for hele kontanthjælpsdelen herunder supplement til brøkpension § 27a, enkeltydelser § 81-85 og merudgifter § 100.</p> <p>KY er udsat og går derfor først ”live” den 1.6.2021.</p> <p>Ledelsen bør tage stilling til om det har konsekvenser, hvis det forpligtende</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		samarbejde ikke er effektueret inden den 1.6.2021.
Træning og Rehabilitering		<p>Med-udvalget i Træning og Rehabilitering har overvejet og drøftet ophøret af det forpligtende samarbejde mellem Ishøj og Vallensbæk Kommune og fremsender hermed vores bemærkninger.</p> <p>Træning og Rehabilitering bliver påvirket af ophøret af samarbejdet hos sundhedskonsulenterne og Træningscentret.</p> <p>Sundhedskonsulenterne har i øjeblikket et velfungerende frivilligt samarbejde mellem Ishøj og Vallensbæk kommune omkring forløbsprogrammerne (Sundhedsloven § 119) på cancer, lænde/ryg, diabetes og KOL.</p> <p>Træningscentret varetager genoptræningen af begge kommuners borgere efter sundhedslovens §§ 140 og 119 samt serviceloven § 86.</p> <p>Opsummering:</p> <p>MED-udvalget i Træning og rehabilitering vil gerne pointere, at der på nuværende tidspunkt er et velfungerende tilbud til borgerne i de to kommuner, med stor borgertilfredshed og høj faglig kvalitet. Såfremt samarbejdet mellem Ishøj og Vallensbæk kommune ophører, frygtes det at:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Genoptræningstilbuddet til borgerne vil blive af forringet faglig kvalitet. De små specialer vil ikke kunne opretholdes. Borgere i disse diagnosegrupper vil derfor skulle tilbydes et genoptræningstilbud udenfor de respektive Kommuner. Derved fordyres tilbuddet og nærhedsprincippet vil forsvinde. Der er også en risiko for mere ulighed i sundhedssystemet, da de ressourcetsvage borgere har sværere ved at flytte sig efter det specialiserede tilbud. Desuden vil tilbud om træning udenfor Ishøj/Vallensbæk være mindre effektivt og mere administrationstungt. •Fleksibilitet for borgeren, samt terapeuterne planlægning forringes, hvorved det bliver svært at tilgodese individuelle hensyn og behov i borgerens træningsforløb. Herved mindskes for eksempel overførbarheden til borgerens hverdag. Dette medfører, at borgeren ikke får brugt sine færdigheder i hverdagen og derved ikke selv kan vedligeholde sin funktion. Resultatet kan blive hyppigere behov for genoptræning eller øget behov for hjemmehjælp. •Det tværfaglige samarbejde vil forringes i det flere borgere sendes ud af kommunen, og der kan blive forringet mulighed for overførsel af genoptræningen til

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>borgers dagligdag. Terapeuterne vil ikke have mulighed for at træne borgeren i nærmiljø og overføre borgerens opnåede kompetencer til hverdagslivet sammen med f.eks. hjemmeplejen. Dette vil gå ud over de svageste borgere og der kan være tale om mange forskellige diagnosegrupper.</p> <p>•Ishøj Kommune har på nuværende tidspunkt ikke mulighed for at stille egnede lokaler til rådighed for alle Kommunens genoptræningsborgere. Lokalerne er for små og lever ikke op til GDPR-lovgivningen, da det ikke er muligt at have fortrolige samtaler i lokalerne.</p> <p>Forholdene er yderligere uddybet i høringssvaret. Desuden anbefales det at læse det udarbejdede dokument omkring Træningscentrets arbejds gange og lovgrundlag.</p> <p>Vores forslag er at samarbejdet af samarbejdet omkring genoptræningstilbuddet fortsætter. Man bør sætte sig ned på politisk plan og aftale en rød tråd, visioner og ønsker for området samt økonomisk afregningsmodel.</p> <p>Tværfaglighed er yderst vigtigt i et kommunalt samarbejde, da vi ofte har at gøre med de svageste borgere, borgere der skal tilbage på arbejdsmarkedet og borgere med en pludselig opstået alvorlig sygdom, som har stor indvirkning på deres nuværende og fremtidige hverdagsliv og livskvalitet.</p> <p>Et træningscenter forankret i Ishøj/Vallensbæk kender til de kommunale tilbud som borgeren skal tilbage til i sin hverdag eller opstarte efter endt genoptræning. Det vil man ikke have på samme måde ved et samarbejde med andre kommuner eller privat regi.</p> <p>Bemærkninger i forhold til Forløbsprogrammer (sundhedslov § 119): Sundhedskonsulenterne i Ishøj og Vallensbæk kommune samarbejder omkring undervisning af borgerne på de forskellige forløbsprogrammer. Der er stor effektivitet, fleksibilitet og økonomisk fordel, ved at have tværkommunalt samarbejde.</p> <p>Årsagen til dette er, at det er muligt at have flere borgere på et hold, dvs. lavere omkostninger pr. borger, borgerne har større fleksibilitet i forhold til at vælge et tilbud, som er målrettet den enkelte borger. Med det nuværende frivillige samarbejde, giver det mere fleksibilitet for borgeren med bedre livskvalitet til følge, samt lavere omkostninger pr. borger som resultat.</p> <p>•Eksterne undervisere bruges desuden på for eksempel cancer-</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>forløbsprogrammer for at sikre den nødvendige kvalitet i undervisningen. Hvis samarbejdet ophører, vil det betyde en øget udgift for begge kommuner eller forringet kvalitet i undervisningen af borgerne, da kommunerne ikke ligge inde med den kvalificerede viden.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Træningscentret byder ind på både undervisning og træning i de forskellige forløbsprogrammer. På flere af forløbsprogrammerne er træningsforløbet lagt ind uafhængigt af undervisningen. Det betyder, at borgeren i samarbejde med sundhedskonsulent selv kan vurdere, hvad der er størst behov for. Kan f.eks. tilvælge genoptræning uden at deltage i undervisningen. Denne fleksibilitet for borgeren frygter vi forsvinder, når der ikke er de samme stordriftsfordele. <p>Hvis samarbejdet ophører indenfor dette, vil det kræve en opgradering af kompetencer for flere medarbejdere, i begge kommuner, for at opretholde den faglige kvalitet i undervisning og genoptræning.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ovenstående medfører en usikkerhed på om det frivillige samarbejde skal og kan fortsætte eller skal ophøre. Hvordan vil man i de respektive kommuner, selv vil kunne varetage opgaven, og hvordan vil Træningscentret og de undervisende terapeuters rolle være efter ophøret af det forpligtende samarbejde? <p>Bemærkninger i forhold til Træningscentret:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a: Afklaring i forhold til placering af medarbejdere: <ul style="list-style-type: none"> • Træning og Rehabilitering ser positivt på, at man kan flytte opgaver i forskellige tempi, da man har variabel kompleksitet i opgaverne i de forskellige afdelinger jf. dokument fra Social- og Indenrigsministeriet "Tilkendegivelse om dispensation fra det forpligtende kommunale samarbejde". <p>Nogen har brug for længere tid til planlægning af opgaveoverførelsen end andre.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Medarbejderne har et ønske om kontakt med ledelse både i Vallensbæk og Ishøj, inden man afgiver ønske om at skulle arbejde i den ene eller anden kommune. Denne kontakt ønskes med fysisk fremmøde og mulighed for at stille spørgsmål, som kan være med til at afklare, hvordan arbejdslivet kommer til at se ud fremadrettet. •Læst ud fra udvælgelses principper (jvf. dokument fra HR " Kriterier for udvælgelse af medarbejdere, der skal overflyttes ved ophør af det forpligtende samarbejde") sættes fordelingen af faglige kompetencer højere end medarbejdernes ønsker. Vi frygter derfor, at medarbejdere reelt ikke har indflydelse på, hvor deres fremtidige arbejdsplads skal være. Hver medarbejder har specifikke

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>specialer inden for flere diagnoseområder. For at opretholde de faglige kvalifikationer inden for de forskellige specialer, i begge kommuner, vil medarbejderne have meget lidt indflydelse på fordelingen. Det vil samtidig ikke være muligt at have flere terapeuter med høje faglige kompetencer inden for de mindre specialer. 20 terapeuter dækker på nuværende tidspunkt 43 forskellige forløbstyper.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Der er behov for en afklaring omkring mulighed af frivilligt samarbejde på træningsområdet, samt i hvilken form det i så fald vil være. <p>Der er stor nervøsitet for at man vælger at dele organisationen op uden at have en plan for muligt frivilligt samarbejde. Man bør have en plan for det fulde set up af afdelingen og de gældende lovgivningskrav, før der tages en beslutning. Dette for at sikre, at beslutningen tages på en så oplyst baggrund som muligt, og for at undgå unødigt usikkerhed blandt borgerne og i Træningscentret. Det vil være uhensigtsmæssigt, at man for eksempel først deler træningscentret op mellem de to kommuner, for efterfølgende at finde ud af, at det ikke er til borgernes bedste.</p> <p>En opdeling vil skabe uro i borgerens igangværende forløb. Der vil være risiko for overlevering af borgerens forløb til en anden terapeut, som ikke kender borgeren og uden de samme faglige kompetencer. Desuden kan der være ændringer i serviceniveauet før og efter ophøret af det forpligtende samarbejde, alt efter hvilken model, den enkelte kommune ønsker at arbejde efter.</p> <p>Usikkerhed på om lovgivningen om hurtig opstart til træning efter udskrivelse fra hospital vil kunne overholdes.</p> <p>Stor usikkerhed hos medarbejderne i forhold til om de og organisationen er rustet til nye opgaver, da det vil være et mere sårbart set up med 2 mindre enheder. Ved for stor usikkerhed, frygtes tab kvalificeret medarbejderstab.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Træningscentret har tilknyttet 2 administrative medarbejdere. Der er usikkerhed på om de også er knyttet til ophøret af det forpligtende samarbejde. Hvis de er, vil de gerne have en hurtig afklaring på om hvem, der skal flytte. Deres opgaver er nemmere at flytte. •Ønske om ikke at sætte processen om udvælgelse af medarbejdere i gang før, der er sat en skæringsdato. <ol style="list-style-type: none"> 1. b: Afklaring i forhold til tidshorisont: • Fagforbund skal inddrages gennem hele processen.

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<ul style="list-style-type: none"> • Da der skal kunne driftes fra dag 1 efter skæringsdato, er der flere forhold, der skal være på plads inden. <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dokumentationssystem skal være sat op. <input type="checkbox"/> Kørsel til borgerne skal være afklaret. <input type="checkbox"/> Organisationen skal være sat op, herunder også arbejdsgange ift. visitering af borgere, borgerforløb og lignende. <input type="checkbox"/> De fysiske rammer i begge kommuner. Fordeling af træningsredskaber, nyindkøb, hvis der er mangel på de respektive træningssteder. Især OBS på lokale situation i Ishøj jvf. Punkt 2 +3. <input type="checkbox"/> Sikre opretholdelse af fagligheden, så der ikke sker kvalitetsforringelse for borgerne. Afklaring i forhold faglig opkvalificering ved opdeling, samt fortsat faglig udvikling. Specielt de små specialer vil være meget udsatte ved en opdeling. <input type="checkbox"/> Opretholdelse af serviceniveau. <input type="checkbox"/> Sikre overholdelse af lovgivning • Det svært at sætte et eksakt tidsestimat. Der er behov for den nødvendige tid, inden for ovenstående områder. Inden da vil det ikke være forsvarligt borger- og lovgivningsmæssigt at dele træningscentret op. 2. Covid hensyn: <ul style="list-style-type: none"> • Der er ikke behov for rundvisning i Træningscentret i Vallensbæk eller Vallensbæk Rådhus, som der er lagt op til i planen, da Træningscenter Nord har til huse på Pilehavehus og alle medarbejdere kommer hyppigt overalt i Ishøj og Vallensbæk Kommune. Såfremt træningscentret skal flytte andetsteds end Pilehavehus, vil der være behov for rundvisning • Ønske om fysisk fremmøde med ledelse i begge Kommuner, hvor der er mulighed for at høre om organisationen, visionen på træningsområdet samt at have mulighed for at stille spørgsmål. • Covid situationen giver pt. Udfordringer i Ishøj, hvor Træningscenter Syd har til huse på Omsorgscentret Kærbo på 2. sal. Driften køres derfor i øjeblikket i lånte lokaler i Kærbos Samlings sal og i midlertidige lokaler i Brohuset. Der er ikke samtale- og undersøgelses rum til rådighed, så derfor foretages den visiterende samtale i borgers hjem og/eller i Kontinensklubben på 5. sal på Ishøj Rådhus. Alt dette giver øget transporttid og logistiskmæssige udfordringer, da dette tager længere tid og derfor er arbejdsgangen mindre effektiv i øjeblikket.

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>Det vurderes, at Ishøj ikke kan varetage genoptræningen af alle Ishøjs borgere uden rette rammer til rådighed. Det vil betyde markant forøget ventetid på træning, hermed også problemer med at overholde lovgivningen med igangsætning af træning inden 7 dage.</p> <ul style="list-style-type: none"> •På Træningscenter Nord (Pilehavehus i Vallensbæk) ses udfordringen i, at der vil blive samlet langt flere Covid sårbare borgere end tidligere. Her tænkes på Cancer, KOL, geriatriske, medicinske borgere, hvor immunforsvar og lungekapacitet er udfordret. Disse har indtil nu primært været samlet på Træningscenter Syd i Ishøj. <p>Det kan frygtes at flere i de sårbare målgrupper, vil fravælge træningen, da de er nervøse for mange mennesker samlet i lokalerne, selvom afstandskravene overholdes.</p> <p>Dette opleves allerede nu på Træningscenter Syd, på trods af, at de her er helt afskærmet fra andre end det hold eller terapeut, de er tilknyttet.</p> <p>3. Overlevering af borgersager og andet, der kan have betydning for kvaliteten af genoptræningstilbuddet, ved opsigelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Borgerne skal informeres omkring flytningen. Det kunne f.eks. være ved hjælp af informationspjecer, vejledninger, og der forventes at være et behov for ekstra personale til at svare på spørgsmål for borgerne. •Det vurderes, at det ikke er muligt at varetage genoptræningen for Ishøj Kommunes borgere på nuværende tidspunkt i de faste lokaler på Kærbo, da de fysiske rammer slet ikke opfylder de behov, der er nødvendige for at kunne varetage den lovpligtige genoptræning. Der er to normalt to sale (en stor og en lille) til rådighed og et samtale/behandlings rum. Det er i forvejen en udfordring at have hold- og individuel træning i salene samtidig. En øgning af borger antal og terapeutantal, som varetagelse af Ishøj Kommunes genoptræningsborgere vil betyde mere ventetid, mindre effektivitet i opstart af træninger. <p>Det er ikke muligt at have fortrolige samtaler ved opstart eller under træningen, herved kan GDPR heller ikke overholdes.</p> <p>Kontorlokalerne huser pt. 11 personer på knap 20 m2.</p> <p>Vi opfordrer til at vente med opdeling til det nye Træningscenter i Brohuset står færdigt.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Træningsredskaberne skal fordeles. Der vil være behov for flytning af redskaber mellem de respektive Træningscentre. Der vil være behov for nyindkøb, for at kunne varetage den samme kvalitet i genoptræningen af nye specialer på

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>begge Træningscentre. F.eks. kræver neurologien specielle træningsredskaber til f.eks. gangtræning som f.eks. Litegait. Derfor også behov for et budget til indkøb i både Ishøj og Vallensbæk.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Terapeut skift eller ændring af træningslokation, hvilket kan betyde tab af indsigt i borgerforløb og terapeutrelation ved ældre eller sårbare borgere. Specielt de dårligste borgere, som har behov for både fysio- og ergoterapi, træning både på Træningscenter, i eget hjem og i nærområdet, er der behov for større koordineringsindsatser med tværfaglige samarbejdspartnere, vil et terapeutskifte være en udfordring. •Der gøres opmærksom på at Træningscentrene nu vil bestå af meget mindre enheder end tidligere. Det vil gøre dem mere sårbare ved ferie og sygemeldinger og i spidsbelastningsperioder. <p>Det betyder, at borgernes træning i højere grad vil blive pauseret eller blive med en terapeut, som ikke har speciale i pågældende diagnose, hvilket vil resultere i en kvalitetsferringelse for borgerens forløb. Derfor vil man kunne se længere forløb og med dårligere kvalitet for borgeren end tidligere. Desuden bliver lovgivningen om igangsætning af træningen inden 7 dage, blive svær at overholde.</p> <ul style="list-style-type: none"> •De mange små specialer, som f.eks. amputationer, inkontinens, flere ergoterapeutiske specialer som for eksempel dysfagi og kompliceret genoptræning af håndskader, som for nuværende kun varetages af to terapeuter, vil som udgangspunkt blive delt, så vidt det kan lade sig gøre, så begge kommuner besidder kompetencen. <p>Når der kun er en terapeut i specialet, er det ikke muligt at bevare specialekompetencerne, samt sikre et fagligt kvalificeret forløb. Det mindre borgergrundlag vil gøre at færre med diagnosen bliver henvist, og det vil ikke være muligt at opretholde knowhow i kommunen.</p> <p>Dette vil gøre at borgeren vil få forringet faglig kvalitet i deres genoptræning, dårligere outcome, et længere forløb, mere ventetid, og opretholde overholdelse lovgivning om ventetid, mindre fleksibilitet for borgeren, behov for at sende borgeren til genoptræning i andre kommuner, hvilket i sidste ende medfører et dyrere tilbud, administrationstungt, og tab af nærhedsprincip.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Borgerindtaget i dag, gør at Træningscentret kan have holdtræning af borgere med sammenlignelige problematikker. Dette gør at effektiviteten og kvaliteten af borgerens forløb øges og at der er økonomiske stordriftsfordele. Det kan blive en udfordring, hvis træningscentret deles op, da borgerindtaget, vil være til-

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>svarende mindre.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Når terapeuterne opdeles, skal flere specialer fordeles på færre medarbejdere. Det betyder, at der vil være behov for opkvalificering af kompetencer, så kvaliteten i borgerens genoptræning ikke svækkes. <p>Der er øget behov for regelmæssig kompetenceudvikling og opkvalificering, da fagene er i konstant udvikling og ny evidens på området optræder regelmæssigt. Derfor er der behov for en udviklingsterapeut i begge kommuner, samt adgang til eksterne kurser.</p> <p>Det er nødvendigt at tænke budget ind til dette.</p> <ul style="list-style-type: none"> •En opdeling vil i begge kommuner gøre det sværere at opretholde et nærhedsprincip i forhold til borgeren. At miste stordriftsfordelene ved et samarbejde, kan gøre det svært at bevare nærhedsprincippet. Der vil være mindre effektivitet i forhold til at samle borgere med sammenlignelige udfordringer, på et træningshold. Dermed vil der være mindre tid til at varetage de mest sårbare borgere med kompliceret tværfagligt forløb. Nærhedsprincippet er specielt vigtigt for de udsatte og sårbare borgere, som for eksempel bør træne i eget hjem. •Det tværfaglige og tværkommunale samarbejde fungerer i dag rigtig godt. Der er et godt samarbejde på f.eks. Rønnebækhus, med de rehabiliterende terapeuter og plejepersonale. Der ses ingen begrænsninger i forhold til at fortsætte og udvikle disse samarbejdsrelationer i den nuværende organisering. Samarbejdspartnerne i dag er både interne i kommunen, samt eksterne og består bl.a. af ergoterapeuter, fysioterapeuter, hjemmepleje, sygepleje, visitation, hjerneskeadekoordinator, plejehjem og døgnpladser, hjælpemiddelafdelingen, hjemmevejledere, demenskoordinatorer, forebyggende koordinatorer, sundhedskonsulenter, frivillighedskoordinatorer, jobcenter, specialskoler, praktiserende læge, bandagist, daginstitutioner, hospitaler, specialiseret rehabiliteringstilbud og pårørende. <p>I træningscentret ser vi det tværfaglige og-kommunale samarbejde, som en væsentlig del af vores arbejdsområde. For at borgeren skal have et godt og helhedsorienteret forløb med inddragelse og tilbagevenden til hverdagslivet, kan dette samarbejde ikke undværes. Det er vigtigt, at der er en nuanceret faglig vurdering for at give borgeren det rette tilbud. En opdeling af den kommunale træning vil ikke fremme dette samarbejde. I dag er terapeuterne i de forskellige diagnoseområder meget bevidste om, hvilke udfordringer der kan opstå ved borgerens forløb. Færre terapeuter inden for de forskellige områder vil gøre at de tværfaglige kompetencer mindskes.</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>Træningscentret har i dag godt indblik i begge Kommuners samarbejdspartnere. Vælger man at samarbejde med andre kommuner, vil dette arbejde besværliggøres, da man ikke vil have samme nærhed og viden om kommunen, samt svært for samarbejdspartneren at kunne overføre træningen til hverdagslivet, da de ikke kommer i kommunen.</p> <p>Det bedste forløb for borgeren er, at den samme terapeut som varetager træningen, også er den som hjælper med overførslen til eget hjem og hverdagslivet.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Fordelen ved et frivilligt samarbejde vil være at kunne forstærke og systematisere det nuværende samarbejde på tværs af kommuner. Det kunne f.eks. være tværkommunale projekter og kvalitetsudvikling. <p>4. Ønsker til processen:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Medarbejder inddragelse i begge kommuner ift. Tilrettelæggelse af arbejde, ansættelser, organisering. •Ønske om, at planen ligger fuldstændigt klar, inden man laver overdragelsen, hvad enten samarbejdet ophører eller fortsætter på frivillig basis. Dvs. der er drøftet muligheden for frivilligt samarbejde på området og hvordan det samarbejde skal se ud. Arbejdsgange og betalingsmodeller ligger på plads mv. Det vil skabe unødigt uro og dårligt arbejdsmiljø, hvis man vælger først at dele træningscentret op og efterfølgende lave et frivilligt samarbejde. <p>Hvis dette ikke er på plads og godt udarbejdet med medarbejder inddragelse, frygtes det at gå ud over de igangværende borgeres forløb, samt kvaliteten af deres fremtidige genoptræning. Man kan frygte at usikkerheden omkring arbejdsopgaver, faglig kvalitet, kompetenceudvikling mv. får medarbejderne til at søge væk fra organisationen.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Hvis ikke ovennævnte er beskrevet, vil det ikke være muligt for den enkelte medarbejder at have et kvalificeret ønske om, at arbejde i henholdsvis Ishøj eller Vallensbæk, som beskrevet i planen. Det vil skabe en unødvendig usikkerhed i forbindelse med ønsket, men ligeledes ved eventuel opstart af en ny afdeling i de to kommuner. Det er ligeledes vigtigt med en komplet beskrivelse og plan, for at kunne tage et politisk valg om fremtiden for træningscentret.
Kløverengen, Pitstop	Anette Harbers van Bijlevelt Rix	<p>Det lokale MED-udvalg, der repræsenterer både Kløverengen og Pitstop har afholdt ekstraordinært MED-møde mandag d. 1/2/21, for at drøfte ønsker til den videre proces ifm. ophør af det forpligtende samarbejde mellem Ishøj og Vallensbæk.</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>For Kløverengens vedkommende, vil der blive tale om en virksomhedsoverdragelse, hvor det samlede tilbud inklusiv personale, men uden forstander, vil overgå til Vallensbæk kommune.</p> <p>For Pitstops vedkommende er det stadig usikkert i hvilket omfang Vallensbæk ønsker at hjemtage den ambulante misbrugsbehandling, eller om de fremadrettet vil fortsætte det tætte samarbejde med Pitstop.</p> <p>MED-udvalget havde følgende kommentarer;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er nysgerrighed forbundet med hvorledes ledelsen fremadrettet vil være på Kløverengen. • Der er usikkerhed om hvorvidt man fortsat vil samarbejde med Bostedsteamet ved Rigshospitalet Glostrup. • Der er usikkerhed om hvorvidt Vallensbæk ønsker at fortsætte tilbuddet med Akuttelefonen. • Vil der komme en hjælpemiddelcentral i Vallensbæk, eller hvordan ift. borgerne på Kløverengen? • Hvordan vil man organisere administrationen? Vil den blive central eller decentral (bogføring, fakturering m.fl.)? • Hvis Pitstop fortsat skal behandle Vallensbæks borgere, skal sagerne så indstilles til et visitationsudvalg i Vallensbæk kommune? <p>Generelt er der mange spørgsmål, og MED-udvalget ønsker at understrege, at information vil være kilde til ro, og at der er behov for klare og hurtige udmeldinger, så usikkerhed, også blandt medarbejderne, undgås. Der er et ønske om, at man er sig det bevidst, at opdeling af personalet og udvælgelse af medarbejdere der skal til Vallensbæk, reelt kan medføre splittelse i personalegrupperne, og medføre grupperinger og deraf følgende forringelse af trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Det er derfor væsentligt, at der meldes hurtigt ud, så medarbejderne ved hvem der skal blive i Ishøj og hvem der skal videre til Vallensbæk.</p> <p>Fra Kløverengens side er der et ønske om, at der afholdes introduktion af nøglepersoner, der kommer på besøg på Kløverengen, for at præsentere nogle af de tanker de gør sig i fm. Kløverengens fremtidige udvikling.. Det kan være cen-</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>terchef, leder/kommende forstander, HR-medarbejdere m.fl. Det vurderes ikke relevant, at Kløverengens medarbejdere skal besøge Vallensbæk kommune, men dog at Kløverengens to daglige ledere Thomas Bauer Negendahl og Gitte Tornbøl Ottesen, kommer på besøg på Vallensbæk Rådhus, for at skabe relationer, der kan understøtte det fremtidige samarbejde omkring drift af Kløverengen.</p> <p>Vi imødeser en god proces, og står naturligvis til rådighed, såfremt vores svar har brug for at blive uddybet.</p> <p>På vegne af Kløverengens og Pitstops MED-udvalg</p>
<p>Handicap og Psykiatri Voksne</p>		<p>Overordnet set, er der et ønske om at processen tager højde for at den overordnede ramme bør være på plads inden man udpeger medarbejdere, der skal overdrages til Vallensbæk Kommune. Det er vigtigt for medarbejderne at vide, hvad deres opgaveportefølje bliver, hvor de fysisk kommer til at sidde, hvem de kommer til at sidde sammen med, hvilken leder de kommer under. Den overordnede ramme bør om muligt være på plads, inden medarbejderne enten frivilligt flytter, eller udpeges. Det vil være nemmere at komme med et bud på hvornår vi mener man fysisk kan flytte når den overordnede ramme er på plads. Men vores forsigtigste bud, vil være september oktober 2021. Fra man ved man skal flytte, til at man rent faktisk flytter vil det være rimeligt med 3 mdr.</p> <p>Møde med ledelsen i forhold flytning af medarbejdere. Her lægges der op til at medarbejderne tilbydes et fysisk møde. Hvis medarbejderne hellere vil holde mødet virtuelt, gøres dette.</p> <p>I forhold overlevering af sager, er det vigtigt at der bliver en lang overlevering og sparringsforløb, gerne op til 12 måneder. Inden overleveringen kan man, på nogle områder, lave et forarbejde og rykke sagerne over til den medarbejder der skal flyttes, trods det at man stadig er tilknyttet Ishøj i en periode.</p> <p>Særlige ønsker til processen. Det vigtigste er at hele processen er gennemsigtig og at den bliver lavet i et tempo så alle kan følge med, uden at det skal trækkes i langdrag. Man skal være opmærksom på ikke at overse noget i processen. Her er det særligt vigtigt at inddrage alle niveauer, så man får det bedste resultat. Nogle faggrupper er ret komplekse og her vil det give mening at bruge god tid til at understøtte disse.</p>

Centre/driftssteder	Leder	Kommentarer
		<p>I forhold til hjerneskadeområdet vil det være en fordel at fortsætte samarbejdet på tværs med Vallensbæk. Hjerneskadesområdet. For at give borgerne mulighed for at fortsætte med de tilbud de profiterer af, anbefales det at der fortsat bliver et samarbejde for Vallensbækborgere, så de fortsat kan benytte eks. Det gule hus, Netværket(handicap) Gruppevejledning det neurorehabiliterende team, pårørende grupper, Region H, psykiatri.</p> <p>I forhold til snitfladerne b.la. Mellem Jobcenter, myndighed mv., er det vigtigt at bibeholde videndeling på tværs. Alternativet er at opsøge andre Kommune om et evt. samarbejde med disse, da vi er en lille Kommune.</p> <p>Kommunerne bør være opmærksom på, at det kan skabe forskellige udfordringer at medarbejder vælger eller bliver valgt til at flytte Kommune, skal vente i lang tid med konkret at flytte, hvis de fysiske rammer ikke er på plads. Det kan skabe vakante stillinger i en periode.</p> <p>I den sammenhæng, er det også vigtigt at vide, hvad der sker hvis en medarbejder der er udpeget siger op i processen. Er det så den Kommune der skulle overtage den konkret medarbejdere der selv rekrutterer eller modtagekommunen.</p> <p>Vi forslår at der opfølging af medarbejderne, fra overleveringskommunen i forhold til en overdragelse.</p> <p>Derudover mener vi det er vigtigt, at man fremhæver, hvad der er attraktive ved at flytte. Bl.a. det gode samarbejde der allerede fungerer godt.</p>

