



ROSKILDE
KOMMUNE

Postadresse:

HR

Postboks 100
4000 Roskilde

Tlf.: 46 31 30 00

Fax: 46 31 32 52

kommunen@roskilde.dk

sikkerpost@roskilde.dk

www.roskildekom.dk

4. juni 2018

Sagsnr. 302079

Brevid. 2851984

Ref. SNH

susannah@roskilde.dk

Behandling af evt. konkurrenceudsættelse i lokale MED-udvalg mv. maj/juni 2018

Referat Økonomi og Ejendomme Ekstraordinært MED-personalemøde d. 29. maj 2018

Eventuel konkurrenceudsættelse vedr. betjentfunktionen og bogholderi

I analysen af konkurrenceudsættelsen af betjentfunktionen fremgår, at det ikke anbefales, at betjentfunktionen udbydes, da det vurderes, at der vil være en risiko for, at den samlede opgaveløsnings flexibilitet og synergi mellem selve vagtfunktionen og opgaverne omkring posthåndtering og den meget bredde viceværtsfunktionen mistes. Medarbejdersiden er meget enige i den vurdering og medarbejderne finder, at det styrker vagtfunktionen, at man kender hinanden, fordi man som betjent er meget synlig, når man også kommer rundt i de andre funktioner.

Man kender borgere og alle medarbejdere herunder sagsbehandlere.

Ved et evt. udbud vil risikoen for, at der skal mange leverandører til, være med til at mindske dette kendskab.

I analysen af konkurrenceudsættelse af løn og bogholderi fremgår, at det vurderes, at der ikke er et marked for at varetage bogholderiopgaven, som er den del af opgaverne, der varetages i Økonomi og Ejendomme. Fra medarbejderside gives udtryk for tilfredshed med, at det ikke anbefales at udbyde opgaverne, da man som medarbejder også oplever, at der er store fordele ved at denne del af økonomiopgaverne ses i sammenhæng med kommunens øvrige økonomistyring.

Åbningstider

Mandag-torsdag	10-15
Fredag	10-14

Referat af på personalemøde med MED-status i Digitalisering d. 31. maj

Personalet i Digitalisering havde ikke yderligere bemærkninger til rapporten.

Telefontider

Mandag-onsdag	08-15
Torsdag	10-17
Fredag	08-14



Referat af personalemøde med MED-status i HR/Byrådssekretariatet

d. 31. maj

I Roskilde Kommune sidder vi en kompetent og garvet flok lønmedarbejdere med mange års erfaringer dels i forhold til selve lønopgaven, men vi har også stor erfaring i forhold til lokalkendskab, kendskab til kommunens værdigrundlag, ledelses- og medarbejdergrundlag. Vi er derfor i stand til at servicere ledelsen/medarbejdere på de enkelte institutioner/afdelinger ens, men stadig med hensyn til at det kan hænge sammen i deres nærmiljø.

Hver lønmedarbejder har hver deres egne institutioner/afdelinger og føler derfor ejerskab for områderne og har stor interesse i, at de får en god oplevelse når de henvender sig og har brug for hjælp – Ligesom vi også benytter os meget af virksomhedsbesøg og jævnlige dialogmøder med samarbejdspartnere som har til hensigt at skabe forståelse for lønopgaverne, at yde hjælp i deres eget nærmiljø og at undgå dobbeltarbejde og dermed effektivisere arbejdsgangene – Denne service gælder såvel nye ledere men også de administrative medarbejdere der har brug for ny viden eksempelvis i forbindelse med nye systemmuligheder, regler eller generel brush up af opgaverne.

Vi er dermed meget tæt på vores samarbejdspartnere, der er ingen forsinkende mellemled og i forbindelse med fejlrettelser tager vi ikke ekstra betaling for tillægsydelser eksempelvis udbetaling af á conto løn mv. Vi er i øvrigt i så tæt kontakt, at evt. fejl udefra oftest bliver "fanget" af os inden fejlen effektueres i lønkørslen.

I lønafsnittet har vi derudover tæt samarbejde med vores Personalejura- og Forhandlingsafsnit samt vores Udvikling- og kompetenceafsnit og vi er derfor klædt på til at kunne svare på mange spørgsmål indenfor disse områder og kan vi ikke svare ved vi hvor svarene findes og vi kan hurtigt vende tilbage med svar.

Udover løn- og personaleadministration varetager lønafsnittet diverse afstemninger af mellemregningskonti m.v., fordeling af lønpuljer, barselsudligningsfonden, behandling af arbejdsskader, administration af Roskilde Kommunes Feriefond, refusionsøgning (Fleksjob, barsel og sygdom) og bogføring af refusioner. Opgaver som alle giver rigtig god mening ligger i et lønafsnit da det har direkte sammenhæng med lønsystemet.

Sidst men ikke mindst så mener vi, at man bør undersøge erfaringer fra de 2 kommuner der har udliciteret lønopgaven og ikke mindst af hvilken grund mange kommuner efter at have udliciteret lønopgaven har hjemtaget opgaven igen, blandt andet København og Hillerød. Her kan blandt andet henvises til Analyse af Kommunernes Løn- og bogholderifunktioner af juni 2017.

Job og Afklaring - Pulsen den 31.05.2018

Høringssvar i forbindelse med overvejelserne omkring Konkurrenceudsættelse af Job og Afklaring-Pulsen

Job og Afklaring Pulsen (J&A - Pulsen) er i øjeblikket i gang med en større omorganisering, der ligger tæt op ad de anbefalinger og arbejdsmetoder, der er at finde i "Flere skal



med" mindsett. Al erfaring viser at beskæftigelsesindsatsen er meget omskiftelig. J&A's Side3/9 organisering muliggør en hurtig tilpasning til de behov Jobcentret har og kan herigennem tilpasse tilbuddene så de er skræddersyet til borgernes behov. J&A - Pulsen har en stærk innovationsdagsorden og er således en del af løsningen i de bestræbelser, der bakker op om mere synergi på tværs af beskæftigelsesindsatsen i Roskilde Kommune.

Vores nye organisering gør det vanskeligt/urimeligt på nuværende tidspunkt at foretage en måling af effektivitet, pris og kvalitet idet udviklingen og reorganiseringen er igangværende.

Medarbejderne fremfører følgende argumenter for at bevare J&A - Pulsens kommunale tilknytning.

- J&A - Pulsen består af medarbejdere med både bredt favnene og specialiserede kompetencer, som kvalificerer udførelsen af opgaven med at bringe borgerne tættere på selvforsørgelse. J&A – Pulsen er i tidligere organisering blevet oplyst om at vi har kunnet konkurrere på effektivitet, pris og kvalitet.
- J&A - Pulsen har på baggrund af en mangeårig kommunal tilknytning oparbejdet en høj grad af erfaring i samarbejdet med Jobcentrets jobrådgivere og beslutningstagere, og er desuden vant til at være fleksible i forhold til tilpasning og regulering af arbejdsopgaverne.
- Derudover er der udviklet et fælles mindset mellem medarbejdere på J&A - Pulsen og myndighedsdelen på Rådhuset, der smidiggør og effektiviserer det daglige arbejde med borgerne.
- En fortsat kommunal tilknytning vil sikre, at borgeren vil opleve en større grad af forudsigelighed og kontinuitet i forhold til medarbejderne på J&A – Pulsen og dermed sikre de bedste forudsætninger for at det vigtige relationsarbejde med borgerne kan lykkes.
- En fortsat kommunal tilknytning vil medføre, at J&A - Pulsens forskellige aktiviteter, herunder den tværfaglige indsats, kan udføres på samme matrikel, således at borgeren holdes tæt på en målrettet indsats, hvor det er borgeres behov der er styrende for indholdet i indsatsen:
 - De forskellige fagligheder er garant for høj kvalitet i de indsatser vi tilbyder vores borgere og tilkøb af andre fagligheder sker på et kvalificeret grundlag uden tab af momentum
 - Den løbende erfaringsopbygning og udvikling af kompetencer i indsatsen forebygger langvarige forløb hvor borgeren er på offentlig forsørgelse
- J&A – Pulsen har ved flere lejligheder kunnet løse akut opståede behov i beskæftigelsesindsatsen med under en måneds varsel. En fortsat kommunal tilknytning, vil betyde, at J&A – Pulsen hurtigt kan ændre indholdet af sine tilbud, således at de matcher borgernes aktuelle behov.
- I regi af "Flere skal med" – beskrives Vejle Kommunes erfaringer i arbejdet med screening af langvarige borgersager i et tværfagligt panel. J&A – Pulsen er på forkant med denne udvikling ved netop at have nedsat en Tværfaglig afklaring. Den tværfaglige afklaring anbefales anvendt tidligt i de forløb, der kan forudses at blive lange. I den tværfaglige afklaring har vi ansat forskellige faggrupper, som aktivt bidrager til den tværfaglige indsats. Vi har nu ergoterapeut, psykolog, fysioterapeut, misbrugsrådgiver og samarbejde



med specialfaglige kompetencer bl.a. psykiater og neuropsykolog. Samlet set betyder dette, at vi med vores indsats kan møde borgeren der hvor de er og tilrettelægge en målrettet indsats for at borgeren genvinder eller opnår kontakt til arbejdsmarkedet med henblik på selvforsørgelse.

Side4/9

2 af 2

Den tværfaglige afklaring medvirker således til at indsatsen for den enkelte borger bliver langt mere dynamisk og fleksibel – sammenlignet med en mere traditionel bestiller/udfører-model – særligt på baggrund af det tværfaglige element og drøftelse af borgersagen på konference med deltagelse af Jobrådgiver. Det tværfaglige samarbejde giver mulighed for at tilrettelægge mestringstilbud og virksomhedsrettet indsats parallelt på baggrund af borgerens aktuelle situation. Den beskæftigelsesrettede indsats er en del af den samlede indsats for borgeren, hvilket øger sandsynligheden for, at få reduceret mængden af barrierer der hindrer tilknytning til arbejdsmarkedet.

Med det tætte samarbejde internt i Roskilde Kommune og i samarbejdet med øvrige offentlige institutioner kan de beskæftigelsesrettede tiltag i J&A - Pulsen løbende tilpasses og justeres, så borgeren oplever at kunne honorere kravene, på trods af funktionsnedsættelser og herigennem bringe egne ressourcer i spil mod selvforsørgelse eller afklaring til andet forsørgelsesgrundlag.

Vi arbejder metodisk med tværfaglig konference hvor også Jobrådgiver deltager, så vi sikrer at vi på tværs af matrikler er enige om den plan der lægges for borgeren. Dette bidrager til, at vi spiller hinanden gode internt i kommunen, og at borgeren ikke slippes før vi er sikre på at andre griber.

Vores virksomhedskonsulenter har et stort lokalkendskab og tilbyder en optimal virksomhedsservice, hvor vi følger de borgere, der har behov for en særlig indsats, og støtter både borger og virksomheder i at få et succesfuldt samarbejde.

I vores arbejds måde er vi fleksible og har optimale forhold for at kunne foretage det gode match mod virksomhederne, med et minimum af informationstab i borgerens forløb. Vi sikrer progression i borgerforløb og følger planen helt frem til målet og vejleder gerne om mange andre emner i kommunalt regi når vi kommer ud i virksomhederne. Dette er til stor glæde for både borgere og virksomheder og betyder at der opnås kontinuitet i samarbejdet med virksomhederne.

Vi mener at det er vigtigt at være tæt på organisationen, så vi kan bidrage til optimal koordinering af indsatser på tværs (misbrug, børn osv.) og sikre progression, da vi har lettere adgang og relation til kollegaer i andre afsnit i organisationen.

Vi er en arbejdsplads der er kendetegnet af mange forskellige kompetencer, der alle hver især repræsenterer lang erfaring og succesrig indsats i arbejdet med borgerne og opnåelse af den gode kontakt til "det virkelige liv" på arbejdspladsen. Vi er overbevist om at der er plads til alle på arbejdsmarkedet, når blot vi sikrer det rigtige match.

Den indsats vi tilbyder, spiller aktivt ind i 4 af 6 Beskæftigelsespolitiske mål for 2019 og den organisatoriske udvikling vi er i gang med bidrager aktivt til, at vi kan gøre en forskel:

1. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse

2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft



3. Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse og flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse. Der bør i indsatsen være et særligt fokus på kvinder med indvandrerbaggrund. Side5/9

4. Udsatte ledige skal have en indsats

Det er J&A - Pulsens bekymring at den samlede viden og momentum i samarbejdet med borgeren, bla.a. opnået i samspillet med Job og Ressourcer, vil gå tabt hvis indsatsen overgår til anden aktør. I særdeleshed i den nuværende fase hvor der er lagt mange ressourcer i bestræbelserne på at alle der er involveret i beskæftigelsesindsatsen arbejder med mindsettet fra "Flere skal med" og udvikling af den tværfaglige indsats.

Personalet - Job og Afklaring - Pulsen

Referat fra LMU Træning og Sundhed d. 29. maj

Kompetence-tab i kommunen:

LMU påpeger, at Roskilde Kommune har brugt 10 år på at oparbejde kompetencer på et højt niveau på de berørte områder. Træningsafsnittets størrelse og levetid betyder, at vi gennem årene har arbejdet med at effektivisere og kvalitetssikre forløbene, samt løbende udvikle og vedligeholde kompetencer.

Kompetencerne er samlet således, at der er specialister inden for de pågældende specialer, fordelt på forskellige lokationer. Dermed kan de kommunale terapeuter varetage både "standard-forløb", men også komplekse forløb, som kræver flere forskellige kompetencer, typisk er længere forløb end standarden, men som også kræver tæt samarbejde med andre kommunale samarbejdsparter.

Typisk varetager den enkelte terapeut flere specialer og har kompetencer inden for flere områder. Ved en evt. virksomhedsoverdragelse, vil Træningsafsnittet dermed også miste andre kompetencer end blot kompetencer inden for de berørte specialer. Det gøres opmærksom på, at i tilfælde af, at eksterne leverandører skal varetage genoptræningen af de pågældende specialer, er det vigtigt, at det overvejes, hvordan komplekse forløb, som ikke passer ind i "standard-pakken" skal varetages.

Udover ovenstående udtrykkes bekymring for, om en evt. udlicitering af de nævnte specialer, vil medføre en mindre fagligt attraktiv arbejdsplads. Pt. er træningsafsnittet en meget attraktiv arbejdsplads; få siger op og vi har mange kandidater til opslåede stillinger.

Behov for præcisering:

Det bør tydeliggøres i oplægget, at det kun er en del-mængde af forløbene, der er tale om, samt gøres tydeligere præcis, hvilke forløb, der er tale om. Desuden bør det opgives i oplægget, hvor mange forløb det forventes, at dreje sig om. Eks. var der i 2017 samlet set 740 forløb inden for de nævnte områder:

Knæ: 353 forløb

Hofte: 194 forløb

Skulder: 193 forløb.



Forslag/undren:

LMU undrer siger over, at oplægget ikke indbefatter GLAi:D forløb, da klinikkerne i forvejen har disse forløb. LMU gøres dog opmærksom på, at kun få borgere på §140 i dag modtager GLA:D træning.

Økonomi:

LMU undrer sig over, at værdien af udbuddet ikke vurderes højere end ca. 2 mio kr. Der gøres opmærksom på, at husleje, vedligeholdelse mm. fortsat skal betales, da der fortsat vil være genoptræning på de 6 lokationer, trods evt. udlicitering. Desuden er der også udgifter til kørsel, som vil fortsætte.

Dokumentation og sammenhængende forløb:

Klinikkerne har ikke adgang til de samme dokumentationssystemer, som kommunen anvender, hvilket kan besværliggøre kommunikationsvejene og give ekstra administration. Dette vil have en betydning særligt for de borgere, hvor der er behov for samarbejde med andre kommunale samarbejdsparter. Her tænkes særligt på borgere, der har kontakt med HTSH, hjemmeplejen, Jobcenter og Hjælpe-middel-afsnittet. I fald de nævnte områder udliciteres, bør de private aktører forpligtes til at vurdere, hvordan de vil sikre dette samarbejde.

Det skal desuden overvejes, hvordan kommunikation ml. kommune og privat leverandør skal ske, f.eks. ift at sende genoptræningsplaner videre til private leverandører via sikre kanaler. Det nævnes i denne sammenhæng også, at det er vigtigt, at de private aktører sikrer, at deres dokumentation bliver overleveret til kommunen, i fald borgeren på senere tidspunkt henvises til kommunal genoptræning og dermed kan kontinuiteten i forløbet sikres.

Yderligere administration:

Ud over administrationstid ift. Forskellige dokumentationssystemer, bør ressourcer ift. Kontrol og kvalitetssikring af leverandører og leverancer også indtænkes i de samlede udgifter.

Faglig og pædagogisk tilgang i kommunalt regi

Mange borgere, inden for de nævnte kategorier, har været igennem forløb i privat regi, inden de henvises til et kommunalt genoptræningsforløb. Terapeuternes erfaring er, at der anvendes en anden tilgang i kommunalt regi, her tænkes bl.a. på sundhedspædagogiske overvejelser og et stort fokus på empowerment af borgeren til selv at kunne varetage dele af genoptræningen, men også på vedligeholdelse af opnåede funktionsevne efter endt genoptræningsforløb

Derudover har sammenlægningen af Træningsafsnittet med Sundhedscentret, samt etablering af Sundheds- og omsorgscentre medført et endnu større fokus på proaktivt at understøtte borgerens samlede livssituation i forhold til at mestre eget liv. Fokus på at henvise til forebyggende aktiviteter eks. henvise til vægtstophold når en overvægtig borger har fået en ny hofte, bliver nemmere når vi er tæt ved hinanden eks. på Sundheds- og omsorgscentrene (en stor del af de nævnte specialer varetages på sundheds- og omsorgscentret Midt, hvor der netop er både sygeplejeklinik, træning, sundhedsfremmende og forebyggende indsatser, samt Seniorhøjskole)

Åbningstider



Klinikkerne nævner, at de har længere åbningstider. Det skal her nævnes, at Kommunens terapeuter kan tilbyde tider i tidsrummet kl. 7-18, og allerede gør dette i et vist omfang. Det opleves i praksis ikke, at borgerne fravælger den kommunale genoptræning pga. åbningstiderne.

Side7/9

Frit valg:

Lovforslag om frit valg af leverandør på genoptræning, hvis kommunen ikke kan tilbyde opstart af træning indenfor 7 dage (sv.t. 5 hverdage), er netop godkendt i Folketinget. Der bør præciseres i udbudsmaterialet, at klinikker som vinder et evt. udbud er underlagt samme ventetidsregler, som kommunen. Det kan i praksis betyde, at hvis en privat klinik, som har vundet opgaven, ikke kan tilbyde en tid inden for 5 hverdage, så kan borgeren vælge en anden klinik. Det skal i sådanne tilfælde præciseres, hvem der i så fald hæfter for betalingen af ydelsen hos den nye private aktør.

Uklarheder

LMU påpeger, at der er lidt modstridende argumenter i følgende: *Side 15 nederst punkt 4.5 fordelene ved én leverandør og side 16 punkt 4.7 fordel ved delaftaler.*

Høringssvar fra LMU i Center for Socialpsykiatri

Indledende bemærkninger:

- Det skal bemærkes at den kommunale mentorindsats i dag er placeret i Kommunens Center for socialpsykiatri pga målgruppesammenfald og dermed gensidig udnyttelse af fagligheder, ledelse og kompetencer. Desuden skal det bemærkes at Jobcentret allerede i dag køber mentorindsatser eksternt, idet det er aftalt via kontrakt at CfS ikke kan udvide kapaciteten ved øget efterspørgsel, men at Jobcentret ved venteliste køber mentorindsatsen eksternt.
- LMU i CfS forholder sig generelt skeptisk til konkurrenceudsættelse af forretningsområder, hvor borgerne er særligt komplekse på grund af udsathed, psykisk sygdom og misbrug.

Bemærkninger til Høringsmaterialet

- LMU i CfS vurderer at fremsendte materiale bærer præg af at være mangelfuldt i beskrivelsen og forståelsen for områdets virke, kontra en, for os at læse, bedre indsigt i de øvrigt beskrevne områder. Det er desuden uklart hvem der er afsender af notatet. LMU fremsender en beskrivelse af mentorindsatsen, der er udarbejdet ifbm varslede nedskæringer i mentorindsatsen i 2016.
- Det kan bemærkes, at CfS ikke er blevet kontaktet for kvalitetssikring af materialet eller for en evt. uddybning af mentorkorpsets arbejde - fagligt såvel som økonomisk. Det kan nævnes, at der for kort tid siden er udarbejdet en økonomisk genberegning af taksten på baggrund af tidsregistrering og at det derfor kan fremlægges præcist hvilke opgaver der løses og hvor lang tid det tager.

Økonomiske betragtninger:



- LMU bemærker at der i analysen ikke er indhentet prissammenligninger eller sammenligninger på kvalitetsparametre, hvilket må anses som væsentlige dele af et beslutningsgrundlag.
- LMU undres over, at det i analysen forventes at opgaven kan løses billigere, idet prisen for mentorindsatsen i dag er omkostningsbaseret. Det betyder at der ikke genereres profit af salget og at prisen er fuldt gennemsigtig. Et privat firma vil ofte generere en profit, hvilket i sidste ende kan kompromittere kvaliteten, fordi prisen skal holdes nede i et udbud. LMU betvivler derfor, at opgaven kan leveres billigere af anden leverandør eller med samme kvalitet.

Kvalitet:

- LMU vurderer at det, som det konkluderes ifht beskæftigelsesindsatsen i Pulsen, må forventes at have en betydning, at CfS kender til Roskilde Kommune og diverse tilbud, samt allerede har et udbygget samarbejde men andre tilbud – f.eks Misbrugsbehandling, Hjemmevejleder, Væresteder, regionspsykiatri, praktiserende læger m.v.
- I sammenfatningen/anbefalingen står der følgende om Pulsen: "Det vurderes, at opgaven ikke er egnet til konkurrenceudsættelse, da kvaliteten i indsatsen ikke forventes at kunne fastholdes eller forbedres grundet kompleksiteten i målgruppens udfordringer samt den tætte dialog mellem myndighed og udfører i indsatsen for den enkelte borger". Dette argument er i høj grad brugbart for mentorindsatsen og forstærkes endvidere af, at der her er tale om yderlige sårbare/ komplekse borgere (kat.3). (Socialpsykiatrien overtager til tider borgere fra Pulsen, hvor de vurderes for udsatte og komplekse til at kunne indgå i en mere målrettet beskæftigelsesindsats).
- I seneste udgave af medarbejderbladet Kilden kan man læse om det positive samarbejde mellem Fønix og de sociale mentorer. LMU anbefaler at dette samarbejde fastholdes og udbredes til kontanthjælpsområdet, da det sætter en høj standard for samarbejder på tværs af direktørområdet.

Øvrige bemærkninger fra mentorerne:

- Mentorerne har hele tiden været interesseret i tættere samarbejder – samt mere regelmæssige møder. Mentorerne har tidligere haft 1 månedlig fast møde med sagsbehandlerne. Men dette stoppede Jobcenteret selv (i september 2017 for "Ressourceforløbsteam") pga. de mange organisatoriske omlægninger.
- Vi har tidligere alle sammen skrevet lange/uddybende progressionsrapport på alle borgerne. Men sagsbehandlerne i det tidligere "Ressourceforløbsteam" udfærdigede selv en skabelon for fremtidige status, hvor indholdet max måtte fylde 1 A4 side, hvilket begrænsede beskrivelsen og uddybelse af progression for borgeren. De ønskede på det tidspunkt blot en kort status/overblik, da der ift. ressourceforløbsforborger i forvejen er megen dokumentation af skulle læse inden REHAB-møde.



Alt for mange borgere sidder fast i "systemet" alt for længe, bl.a. fordi der ikke sker en koordinerende indsats og den rette indsats/tilbud. Og fordi området er presset i forvejen.

Side9/9

Mentorindsatsen er ofte et forberedende arbejde for borgeren til at komme videre i livet. Når dette skridt er taget overtager andre aktører ofte, eks. Pulsen, da mentorordningen ofte vil blive brugt til en klargørelse til mestring af eget liv.

Det er absolut vigtigt, at den indsats, der sættes ind for disse mennesker er den bedste kvalitet. Ikke billigste. Hvis ikke der bliver afsat tid nok til "hands on" arbejde, vil de igen blive tabt. Det kan mennesket ikke tåle og det koster samfundet endnu flere ressourcer.

Ideer fra mentorerne

Kast bolden op og vurdér om det er mere relevant at have mentorindsatsen i selve Jobcenteret, så der er tættere samarbejde med sagsbehandler.

Spørg borgeren. Lav en undersøgelse. Hvad virker, hvad virker ikke. Hvad synes de om sagsbehandlingen og mentorordningen og de tilbud, de får.

Flere borgere er med i ordningen, "flere skal med" fra STAR – men borgeren ved ikke rigtig hvad det er. Og det handler netop om relationsarbejde og motivation!

Det kunne være interessant, at gøre som i visse kommuner, at afsætte et vist beløb (ek. 50.000) hvor borgeren selv kunne vælge et behandlings-/beskæftigelsesrettet tilbud for dette beløb. Noget der giver mening for dem, og som gør en positiv forskel i det, som de står stille i. Og giver dem mulighed for at tage ansvar.

Mere tværfagligt samarbejde og individuelle løsninger tilpasset borgeren.