

Virksomhedsmentorer

Hvilken betydning har virksomhedsmentorerne?

Virksomhedsmentorer kan være vigtige nøgleaktører i beskæftigelsesløbet for de borgere, der har behov for en særlig individuel indsats, og som ikke umiddelbart kan profitere af en 'almindelig' virksomhedspraktik.

Virksomhedspraktik for borgere i ressourceforløb eller på langvarig kontanthjælp fordrer en tæt dialog mellem virksomhedsmentor og jobcentermedarbejder under hele praktikforløbet, typisk med ugentlig opfølgning på virksomheden suppleret med løbende telefonkontakt.

Det er en fordel, hvis virksomhedsmentoren er en erfaren medarbejder med et stort socialt engagement. Både indgående kendskab til virksomheden og personligt engagement er vigtige kvalifikationer i arbejdet. Virksomhedsmentorens opgave er at sikre en god opstart på praktikken, støtte praktikanten undervejs med arbejdsopgaver og med at falde til på arbejdspladsen bl.a. i forhold til de øvrige medarbejdere. Virksomhedsmentoren bør være medvirkende til at sikre, at praktikens delmål indfries. Her er arbejdsaftale og progressionsværktøj vigtige redskaber.

Et eksempel

I Jobcenter Haderslev er den enkelte virksomhedsmentors kompetencer og erfaring en vigtig faktor, når jobcentrets skal matche en borger med en virksomhed. Det gælder særligt i de såkaldte 'udviklingspraktikker', som kan være den allerførste start på en virksomhedsrettet indsats. Her starter borgeren måske med 1 time om ugen og deltager i første omgang kun i medarbejdernes kaffepause. Dette fordrer en virksomhedsmentor, som konstant har øje for borgerens udviklingspotentialer og kan understøtte de helt små skridt i retning mod et mål om at komme i ordinært job. Jobcentret gør derfor meget ud af at opkvalificere virksomhedsmentorerne, så de er klædt på til opgaven.

Hvordan klædes virksomhedsmentorerne bedst på til at løfte opgaven?

Jobcentret bør sikre den nødvendige kompetenceudvikling af virksomhedsmentorerne, så de er klædt på til at arbejde med borgere, der ofte har komplekse problemer - og til at arbejde med borgerens mål, delmål og progression.

Kompetenceudviklingen kan ske via mentorkurser, mentornetværk og i det tætte samarbejde med jobcentermedarbejderen. Det er fordelagtigt, hvis virksomhedsmentorerne flere gange om året deltager i kurser og netværksmøder, hvor de opbygger ny viden og udveksler erfaringer om målgruppen og mentorrollen. Udover jobkonsulenter kan koordinerende sagsbehandlere og sociale mentorer deltage for at styrke relationen mellem jobcentret og virksomhederne.

Nogle jobcentre har opbygget kurserne, så der kan bygges særlige specialmoduler oven på et alment grundforløb fx om utilpassede unge, kommunikation og sprogproblemer o.a.. Andre har skiftende temaer på netværksmøderne fx konflikthåndtering, misbrugsproblematik o.a..

Hvilke udfordringer kan der være?

I små virksomheder kan manglende ressourcer betyde, at det er vanskeligt at afsætte tid til at deltage i kurser og møder indenfor normal arbejdstid. Her kan jobcentret efter aftale med virksomhederne lægge opkvalificeringen som fyraftensmøder eller i en weekend. Andre løsninger er at ny eller uprøvet mentor følger erfarne virksomhedsmentorer i en opstartsperiode og/eller at udbygge den løbende opfølgning fra jobcentret, så relevante almene emner tages op på besøget på virksomheden, fx psykiske lidelser og funktionsevne.