



Case 1

Etablering, opbygning og organisering af mentorkorps – hvordan kan det gøres?

Et jobcenter har etableret et mentorkorps bestående af knap 40 timeansatte mentorer. De fleste har et andet fuldtidsjob, og derudover er der studerende og efterlønnere i mentorkorpset.

Ved mentorkorpsets opstart for ca. 2 år siden annoncerede jobcentret i avisen og udgav et hæfte med informationer om, hvad opgaven som mentor indebar. Jobcentret fik et professionelt reklamebureau til at hjælpe med udarbejdelsen af materialet. På den måde fik jobcentret rekrutteret sine mentorer, og siden har det ikke været nødvendigt at annoncere, da jobcentret løbende modtager henvendelser fra personer, der er interesserede i at blive mentor.

For at blive mentor stiller jobcentret krav om, at mentoren på en eller en anden måde er en del af arbejdsmarkedet. Mentor kan enten være i job, i gang



FORDELE OG ULEMPER

Eksempler på fordele og ulemper ved et mentorkorps med timeansatte mentorer

Fordele:

- Jobcentret får en portefølje med en bred vifte af mentorprofiler med forskellige kompetencer og erfaringer
- Jobcentret får et mentorkorps med stor fleksibilitet, da jobcentret ikke er forpligtet til at give mentorerne et bestemt antal timer
- Jobcentret har mulighed for at justere forbruget på mentorordningen efter borgernes behov
- Jobcentret kan ved behov ansætte mentorer med nye kompetencer

Ulemper:

- Mentorerne kan sige nej til en opgave, og det kan betyde ventetid
- Har mentor job eller er i gang med en uddannelse, kan der være perioder, hvor mentor måske ikke kan være så fleksibel, som jobcentret og borgeren har brug for

med uddannelse eller måske har mentor lagt et langt arbejdsliv bag sig. Jobcentret lægger også vægt på, at mentor har en viden om, hvad der sker på arbejdsmarkedet, og det er også en fordel, at han/hun har et netværk, som kan bringes i spil. Jobcentret mener også, at de personlige egenskaber er afgørende for, om man kan få succes som mentor. Det er blandt andet vigtigt, at man har en oprigtig interesse for andre mennesker, at man evner at bygge gode relationer op, og at man er tålmodig, vedholdende og robust.

Jobcentret lægger vægt på, at mentorerne supplerer det, jobcentret selv kan. Mentorerne spiller en stor rolle i forhold til at være borgernes bindeled til et liv med job eller uddannelse. De støtter de mest udsatte borgere i at træne sociale færdigheder. Andre borgere kan have brug for at få overblik over deres økonomiske forhold. Derfor lægger jobcentret vægt på en bredde i mentorprofilerne. Mentorkorpset har en bredde i uddannelsesbaggrunde, erhvervs-erfaring, køn, alder, etnisk baggrund mv. At have et så bredt kompetencefelt af mentorer giver mulighed for at matche borgerne bedst muligt.



En medarbejder i jobcentret fungerer som koordinator af mentorkorpset og foretager matchet mellem mentor og borger ud fra, hvilken mentor, der vurderes at have de bedste kompetencer til at støtte op omkring borgerens udfordringer. Derudover kan den visiterende sagsbehandler og/eller borgerens ønsker også spille en rolle.

Jobcentret oplever situationer, hvor mentorerne i korpset kan have svært ved at håndtere borgernes udfordringer. Det er særligt, når en borger har en meget alvorlig psykisk diagnose eller et massivt misbrug. Jobcentret vil derfor som noget nyt etablere et andet mentorkorps med fuldtidsansatte mentorer, der skal varetage funktionen som mentor og støtte efter Servicelovens § 85 på samme tid for sådanne borgerprofiler.

ANBEFALINGER

Eksempler på anbefalinger, når mentorkorpset organiseres med timeansatte mentorer:

- Overvej hvordan bredden i mentorkorpset skal være for at matche borgernes behov
- Giv plads til mentorer, der ikke ligner jobcentermedarbejdere – men sæt rammer for, hvordan mentor skal arbejde med en professionel relation til borgeren
- Gør meget ud af det første møde mellem borger, mentor og sagsbehandler og afstem forventninger, tydeliggør mål, opgaver mv.

