



Case 4

Mentorers viden om beskæftigelsessystemet – hvordan sikres tilstrækkelig viden, og hvad er ”tilstrækkelig”?

I et jobcenter sikres mentorernes viden om beskæftigelsessystemet ved at gennemføre et introforløb ved opstart. I introforløbet deltager medarbejdere fra beskæftigelsesområdet, der fortæller mentorerne om, hvordan organisationen er sammensat, hvilke centrale procedurer der er, og hvad mentorerne forventes at lave. Medarbejderne orienterer mentorerne om centrale regler i beskæftigelseslovgivningen, og hvordan de fortolkes. Et tema er fx sanktionering af borgerne, og hvilke konsekvenser dette medfører.

For at holde mentorernes viden opdateret holder jobcentret løbende ”småkage-møder” ca. 4 gange om året. Et fokusområde er fx, hvad ungeteamet laver, hvilke metoder der anvendes, og hvordan mentorerne arbejder. På denne måde sker der en løbende vidensdeling.

Mentorkorpset holder faste møder hver fredag med projektkoordinatoren i forlængelse af, at mentorerne modtager supervision. Her er der især fokus på reformer og tendenser på beskæftigelsesområdet, herunder det tværfaglige samarbejde.

Jobcentret sørger også for at materiale bliver udarbejdet om nyheder på beskæftigelsesområdet, fx nyheder inden for regler og lovgivning på området. Materialet sendes til mentorerne, så de er opdateret.

Det kan være en god idé, at mentorerne har en tilknytning til jobcentret, for eksempel at mentorerne har en fysisk arbejdsplads. Jobcentret har gode erfaringer med, at der er mulighed for uformel sparring for eksempel ved, at mentorerne spiser frokost med de øvrige medarbejdere på jobcentret en gang i mellem.

Mentorerne skal være klædt på, så de har en forståelse for rammer og målsætninger i beskæftigelsesindsatsen. Jobcentret oplever, at det er vigtigt, at der er en tydelig grænse mellem mentorerne og jobcentret, og at fokus er på relationen mellem mentor og borger.

Det er vigtigt, at rollerne som mentor og myndighed er adskilte, og at mentorerne og jobcentermedarbejderne har hver deres professionalisme. Det er en fordel, når mentorerne har kendskab til de forskellige muligheder i lovgivningen, men det er vigtigt, at mentorerne ikke foretager vurderinger af fx borgerens arbejdsevne og træffer afgørelser. Mentorernes styrke ligger i det at



kunne se muligheder for borgerne med ”andre øjne” end borgernes sagsbehandlere.

Mentorerne skal ikke vide alt på beskæftigelsesområdet men skal have kendskab til lovgivning og rammer for at kunne hjælpe borgerne med at se formålet med indsatsen og få ejerskab til deres forløb.

ANBEFALINGER



Eksempler på anbefalinger til, hvordan mentorerne sikres den nødvendige viden om beskæftigelsessystemet

- Overvej på hvilket niveau mentor skal have kendskab til intentioner i lovgivningen og formål med indsatsen
- Der skal være mulighed for forskellige typer af faglig sparring og supervision, herunder fast/løbende, formel/uformel
- Overvej hvordan mentorerne kan få fysisk tilknytning til jobcentret
- Overvej hvordan mentorerne får løbende information om nye tiltag, reformer og lovgivning, fx via nyhedsbreve