



Case 9

Det tværfaglige samarbejde mellem mentor og jobkonsulent/sagsbehandler – hvordan kan det tilrettelægges?

Et jobcenter har gode erfaringer med at etablere og tilrettelægge samarbejdet mellem mentoren og den koordinerende sagsbehandler. I forbindelse med opstart af et mentorforløb afholder jobcentret indledende treparts møder, hvor fokus er på forventningsafstemning og ansvarsfordeling, herunder opgavefordelingen mellem borger, mentor og sagsbehandler. Det er den koordinerende sagsbehandler, som indkalder til treparts møderne.

Jobcentret har fordelt opgaverne mellem den koordinerende sagsbehandler og mentor således, at sagsbehandleren har den koordinerende rolle og opstiller mål, delmål og iværksætter indsatsområder og borgerens aktiviteter, mens mentoren er udføreren og støtter borgeren i at opnå de mål og delmål, som den koordinerende sagsbehandler fastsætter.

Den koordinerende sagsbehandler indkalder mentor og borger til en status samtale hver tredje måned. Mentor og borger gør forud for mødet status på deres samarbejde. Jobcentret har til formålet udarbejdet et statusskema, som indeholder nogle spørgsmål, som mentor og borger skal forholde sig til. Fx hvad har der været fokus på i perioden, og hvilke konkrete mål er der arbejdet med. Statusskemaet indeholder også evaluering af progression, herunder om det er muligt at identificere en progression for borgeren eller ej. Hvis det ikke er tilfældet, begrundes mentoren og borgeren hvorfor.

Endvidere indkalder den koordinerende sagsbehandler til rundbordsamtaler, hvor andre aktører/fagpersoner foruden den koordinerende sagsbehandler, mentor og borger også deltager. Det giver mulighed for at få et helhedsperspektiv på borgernes udfordringer og hverdagsliv på tværs af fagområder og understøtter, at borgeren oplever at blive mødt med et tværfagligt fokus og får koordineret sin sag. Tilrettelæggelsen af samarbejdet foregår således løbende med mulighed for justering af fx opgaver undervejs, og hvor statusskemaet udgør grundlaget for, om mentorforløbet fortsat tilbydes eller ej.

For at samarbejdet fungerer, kræver det, at de involverede aktører har viden om hinandens fagområder og respekt for hinandens fagligheder og arbejdsgange. Det er samtidig også vigtigt, at mentoren forstår sig selv som en del af systemet. Jobcentret fremhæver, at jo tættere og bedre organiseret samarbejdet er, desto bedre kommer samarbejdet også til at fungere i praksis. Samtidig påpeger jobcentret, at det er vigtigt, at der bliver afsat

den fornødne tid til at få samarbejdet etableret og videreudviklet. Det giver grobund for at have både et helhedssyn på borgers sag samt effektive arbejdsgange, såfremt borgerens behov for mentor ændrer sig.

FORDELE OG ULEMPER

Eksempler på fordele og ulemper ved at formalisere samarbejdet mellem mentor og sagsbehandler/jobkonsulent

Fordele

- Jobcentret synes, at det er en fordel at have treparts møder jævnligt for at få en klar opgave- og ansvarsfordeling
- Løbende tilrettelæggelse gør samarbejdet fleksibelt og samtidig muligt at indrette samarbejdet efter nye forhold
- Hyppige møder bevirker, at mentoren i højere grad ser sig selv som en del af beskæftigelsessystemet
- En løbende tilrettelæggelse af samarbejdet giver et godt udgangspunkt for evaluering af mentorindsatsen

Ulemper

- Det kan blive administrativt tungt og bureaukratisk

ANBEFALINGER



Eksempler på anbefalinger til samarbejdet mellem mentor og sagsbehandler/jobkonsulent

- Brug tid og energi på at få samarbejdet organiseret og etableret
- Afsæt tid til læringsgrupper for forskellige faggrupper, hvor mentor også deltager. Læringsgrupper er netværksskabende og bidrager til at binde organisationer sammen på tværs, fordi deltagerne kommer med forskellige erfaringer og praksisser fra deres hverdag