

NOTAT

HVIDOVRE KOMMUNE

Center for Beskæftigelse
Faglig Konsulent:
Frederik Thomsen

Sagsnr.: 17/36139

- **Hvordan/hvornår rekvireres en mentor?**

Mentorredskabet kan bruges i flere forskellige sammenhænge.

Mentoren kan fx bevilges til aktivitetsparate borgere, som ikke er i stand til at deltage i et beskæftigelsesrettet tilbud (de har ret og pligt til mentor). Intentionen er, at disse borgere ikke skal overlades til sig selv, og indsatsen vil ofte kredse om at hjælpe dem med at overkomme de barrierer i hverdagen, som forhindrer den enkelte i at deltage i en uddannelses- eller beskæftigelsesrettet indsats. Mentorens arbejde kan fx bestå i at hjælpe borgeren med at komme til læge, få oprettet et NemID, besvare vigtige breve, skabe orden i en rodet tilværelse - fx finde en lejlighed - eller blive tilknyttet en institution som kan tage hånd om eventuelle misbrugsproblemer.

En mentor kan også rekvireres som en ”fastholdelsesmentor”, som skal understøtte at en borger fastholdes i en ansættelse eller en beskæftigelses/uddannelsesrettet aktivitet. Denne mentorstøtte kan ved frikøb varetages af en virksomhed eller uddannelsesinstitution, som derved afsætter ressourcer til at fastholde borgeren i et forløb på den pågældende virksomhed eller uddannelsesinstitution. Fastholdelsesmentorens opgave med at introducere, vejlede og oplære skal ligge ud over de opgaver, som man kan forvente, at en arbejdsgiver eller et uddannelsessted sædvanligvis varetager.

Der er ingen regler for, hvem der kan være mentor; det afgør jobcenteret ud fra en faglig vurdering. Mentoren kan være fx være:

- *selvstændig*
- *arbejde hos en ekstern leverandør af beskæftigelsesrettede indsatser*
- *medarbejder på en virksomhed eller uddannelsesinstitution*
- *jobcentermedarbejder*

I Hvidovre købes mentorindsatsen ofte udefra, men i Ungeindsatsen har de i 2015 konverteret en 37 timers stilling til mentor timer. Disse er fordelt på en række medarbejdere, som hver især må bruge 4 timer om ugen på mentorarbejde. Timerne bruges dog primært på opgaver af mere praktisk karakter – hente og bringe fx – eftersom de ikke ønsker at blande relations- og myndighedsarbejdet sammen.

- **Hvordan/hvad afrapporterer/melder mentor tilbage til sagsbehandler?**

Overordnet: Inden mentorforløbet påbegyndes udformes der en mentorkontrakt, som fokuserer retningen for indsatsen. Kontrakterne rummer et detaljeret fokus på målsætninger, aftaler og

progression, og kontrakten udgør således en kvalificeret stillingtagen til det konkrete indhold af forløbet. Målsætningerne er som hovedregel veldefinerede og handlingsorienterede, så det kan synliggøre vejen for den enkelte borger. Det tydelige fokus på konkrete formål giver i praksis mulighed for at følge op på indsatsens effekt, og dermed vurdere, hvorvidt et igangværende mentorforløb skal justeres eller afvikles.

Konkret: Konkret skal mentoren én gang hver måned udforme en skriftlig afrapportering til sagsbehandleren, hvori denne følger op på den igangværende indsats, og vurderer borgerens udvikling, trivsel mv. i henhold til de aftalte pejlemærker for udvikling/progression.

Mentorforløbene bevilges typisk for tre måneder (med mulighed for forlængelse), hvorefter den enkelte mentor forventes at udforme en veldokumenteret progressionsrapport.

Progressionsrapporten kan fx indeholde en udførlig beskrivelse af borgerens kompetencer, ressourcer og udviklingsmuligheder.

- **Hvordan stiller sagsbehandler krav til mentors opgave med borger?**

Som det fremgår ovenfor tilstræber sagsbehandlerne så vidt muligt at definere mentorindsatsen specifikke mål og indhold inden opstart, for derigennem at skabe struktur på indsatsen. Det betyder ligeledes, at de undervejs er i stand til at vurdere effekten af det enkelte forløb. Ved at specificere formålet med indsatsen (i kontraktform) mødes den enkelte mentor med en fagligt funderet vision for det forløb, som vedkommende betales for at gennemføre. Mentoren forventes derfor at imødekomme nogle konkrete mål om indhold og progression, og det samlede forløb bliver evalueret ud fra disse foruddefinerede pejlemærker for progression.

Et delmål kan fx være, at borgeren skal vænne sig til at komme op om morgenen med henblik på at få noget mere struktur på sin hverdag.

Jobcentret er hele tiden opmærksomme på, i hvilken grad mentorerne imødekommer kravene om regelmæssig afrapportering, samt kvaliteten af deres indsats – set i relation til de forskellige mål og aftaler som defineres i mentorkontrakten. Det er også i henhold til disse erfaringer, at mentorerne udvælges eller et igangværende forløb forlænges.

- **I hvilket omfang inddrages borger i valg af mentor?**

Mentorforløbet bliver tilrettelagt ud fra en konkret vurdering af behov og forudsætninger hos de borgere, som har brug for at få stabiliseret deres livssituation. På denne baggrund skal mentorens kompetencer så vidt muligt afstemmes med den lediges individuelle profil, hvilket er en opgave, som den enkelte sagsbehandler varetager ud fra sit kendskab til staben af tilknyttede mentorer. Borgeren har derfor ikke direkte indflydelse på, hvilken mentor som bliver tilknyttet den enkelte sag. Matchet er imidlertid ikke tilfældigt, og Jobcenter Hvidovre arbejder i særlig grad på at parre de mere komplekse mentoropgaver med udbydere, som vurderes at have en relevant faglig ballast i henhold til den pågældende borgers specifikke behov. Dette fokus på faglige forudsætninger vægtes fx i de tilfælde, hvor jobcentret etablerer mentorforløb til psykisk syge eller kriminelle unge.

Eks: Ungeindsatsen har kontakt til et firma bestående af tidligere politimænd, som nu arbejder som mentorer for unge med en afvigende kriminel adfærd.

På samme måde kan det være meningsfuldt, at borgere med psykiske udfordringer bliver tilknyttet en mentor, som har erfaring og viden om hvordan disse borgere skal håndteres.

- **Hvilken information får borgeren om mentors tilbagemelding til sagsbehandler?**

Helt grundlæggende bestræber jobcentret sig på, at der er et tæt samarbejde mellem mentor, borger og sagsbehandler undervejs i et mentor-forløb. I Ungeindsatsen vil der i langt de fleste tilfælde, hvor der er bevilget mentor fx blive afholdt opfølgningssamtaler, hvor både borger og mentor deltager. De taler således sammen om, hvordan det går og hvordan den resterende del af mentorindsatsen skal struktureres. I jobcentrets øvrige afdelinger kan mentoren, efter borgers ønske, ligeledes deltage i borgerens møder med sin sagsbehandler.

Ellers gælder det overordnet, at såfremt det giver mening indgår mentorens løbende beretninger som en naturlig del af sagsbehandlingen – fx: hvis mentor rapporterer, at der er fremgang i forhold til nogle bestemte målsætninger vil sagsbehandler drøfte denne udvikling med borgeren i forbindelse med senere samtaler. På denne baggrund vil mentorens betragtninger ofte blive bragt i spil overfor borgeren, da sagsbehandleren naturligvis drøfter forløbet og resultaterne heraf når de er i kontakt (fysisk såvel som telefonisk).

Der er ikke noget hemmeligt i mentorens tilbagemeldinger, men det er heller ikke en prioriteret målsætning at underrette borgerne om alt hvad mentoren skriver i sine tilbagemeldinger - medmindre borgeren aktivt efterspørger viden herom. Afrapporteringer er mentors dokumentation for, at han/hun efterlever kravene i kontrakten.

Borgeren har grundlæggende mulighed for at søge aktindsigt, og derigennem få adgang til dokumenterne i sin sag.