

Mentorkursus – til virksomheder og jobcenter

Hvad

I forbindelse med projektet i Randers Kommune er der afholdt 4 mentorkurser målrettet praktikvejledere og ledere, der arbejder med at inkludere ledige fra det rummelige arbejdsmarked og udvikle deres kompetencer.

De første to kurser blev afholdt i september 2017 og de sidste to i 2018.12.15

Målet er at klæde mentorer bedre på til opgaven med forberedelse af rollen som mentor samt samarbejdet med jobcenteret

Hvem

Kurset er henvendt til ledere og medarbejdere, der skal fungere som mentorer.

Kurset blev i 2017 markedsført internt i jobcenteret, hvilket resulterede i, at det i høj grad var en stor andel af jobkonsulenter. I 2018 blev mentorkurset markedsført primært mod CSR virksomheder.

Den mest effektive rekruttering af deltagere er sket i 2018 hvor begge kurser har været fyldt op og hvor der har været en øvre begrænsning på hvor mange jobcentermedarbejdere der har deltaget. Særligt metoden med at uddele flyer og kendskab til mentorkurset i forbindelse med virksomhedskonsulenternes besøgsindsats samt ved CSR overrækkelser har vist sig effektiv. Det afspejler sig ved at deltagerne på mentorkurserne ikke udelukkende er CSR virksomheder, men også virksomheder der har samarbejdet i mindre skala med jobcenteret. Det er denne model der kan anbefales.

Efter kursus er afholdt er det omtalt på Jobcenter Randers Erhvervs LinkedIn-side og der oprettes et lukket vidensdelingsforum på LinkedIn for deltagerne.

Hvordan

De tre af mentorkurserne har haft lignende program. Det sidste mentorkursus havde ikke elementet "den svære samtale" på programmet, da der ikke var så gode deltagerevalueringer på dette element, som fra konsulentens side var fokuseret på ledelsesperspektivet.

- Velkomst/rammesætning
- Præsentationsrunde- inkl. oplistning af forventninger til dagen, udfordringer i rollen som mentor og succesoplevelser som mentor
- Vejen til dialogskemaerne (intro)
- Præsentation af dialogskemaerne (se bilag)
- Vi arbejder med mentorrollen (rollespil i de forskellige senarier en mentor møder: samtale med ledelsen, samtale med jonkonsulent, mødet med mentee, forberedelse af kolleger forud for mentor-forløb)
- Walk and talk- deltagerne vidensdeler og indgår i dialog omkring de oplistede udfordringer og succeshistorier



- Mentorrollen-opsamling: refleksioner fra deltagere og underviser
- (Den svære samtale) - kun de første tre kurser: fokus på ledelsens rolle i forhold til sygemeldte eller medarbejdere der har det svært.
- Videre forløb: netværk erfagruppe. Forslag fra jobcenteret om forum for fortsat vidensdeling
- Opfølgning på punkt 2 (er forventningerne til dagen infriet? Er der givet input til håndtering af de nævnte udfordringer i rollen som mentor?)
- Uddeling af mentorbeviser og fotografering

I 2017 var der to mentorkurser i træk, mens det i 2018 er tilrettelagt således at der er knap 2 måneder mellem de to kurser. Det har vist sig meget værdifuldt, både i forhold til at rekruttere deltagere, men også i forhold til, at der har været til tid at bearbejde deltagerevalueringer og feedback fra deltagerne mellem de to kurser. Det er denne model, der kan anbefales.

Mentorkurset blev afviklet i samarbejde med Dansk Handikapforbund.

Anbefalinger

- Langsigtet fokus på tilmeldinger sikrer bred deltagelse
- Deltagerantal på max 30 – mere dialogbaseret kursus
- Tilrettelæg kurser med måneder imellem. Dette sikrer, at der er tid til at bearbejde deltager evalueringer.
- Deltagelse af jobkonsulenter på mentorkursus sikrer vidensdeling og støtter op om samarbejdet med virksomhederne, men jobkonsulenter/jobcentermedarbejdere skal være i mindretal for at holde fokus på mentorrollen.
- Det giver en god ramme for mentorkurset at kurset starter med oplæg fra en ledelsesrepræsentant eller lign fra jobcenter- især for at styrke samarbejdet mellem mentorer og jobcenteret.
- Det der efterspørges mest fra mentorerne er viden og konkret træning i samtaler med ledelse, kolleger og jobkonsulent. Her har rollespil været en god og brugbar løsning. Derudover har Dansk Handicapforbund udviklet dialogværktøjer til netop de situationer. De værktøjer får deltagerne med hjem, så det kan anvendes i deres daglige arbejde
- I Randers kommunes projekt har der ikke været så stor fokus på samtalsituationer mellem mentor og mentee. Det vil være anbefalingen at man i større grad har fokus på dette i andre mentorkurser. Især i forhold til mentees med udviklingsforstyrrelser eller psykiske sårbarheder giver deltagerne udtryk for at være på usikker grund.
- Det har god effekt at udstede kursusbeviser. Det giver mentorerne et skulderklap og anerkender deres indsats for deres værdifulde arbejde- også med det formål at motivere dem til at fortsætte det værdifulde arbejde ude i virksomhederne. Det sætter deltagerne pris på og vi har eksempler på at det er brugt i jobsøgningsøjemed efterfølgende.