

Udskriftsdato: 15. december 2025

VEJ nr 10071 af 25/11/2019 (Historisk)

## Vejledning om mentorordningen i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,  
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 19/17247

### Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 9620 af 13/06/2022

# Vejledning om mentorordningen i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Denne vejledning har til formål at give en beskrivelse af mentorordningen i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Reglerne om mentorordningen findes i kapitel 26 (§§ 167-171) i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB), LOV nr. 548 af 7. maj 2019. I bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats (BAB) kap. 17 (§§ 120-125) er der fastsat nærmere regler om administration af mentorordningen.

Kommunernes muligheder for at få statsrefusion beskrives i Vejledning nr. 9399 af 6. maj 2019 om kommunernes dokumentation af driftsudgifter ved aktivering m.v.

## Kapitel 1

### *Mentorstøtte er en understøttende indsats*

**LAB § 167.** Med henblik på at fremme, at en person kan opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ordinær uddannelse, ansættelse i fleksjob eller ordinær ansættelse, kan der gives mentorstøtte i en periode på højst 6 måneder. Personerne kan efter en konkret vurdering gives mentorstøtte i en ny periode på op til 6 måneder ved udløb af en periode.

*Stk. 2. (...)*

Mentorstøtte er en personlig støtte, der hjælper en person med at opnå eller fastholde en aktivitet, et tilbud, en ansættelse eller en uddannelse. Det er individuelt, hvor mange timers mentorstøtte en person har brug for. Jobcentret skal fastsætte timetallet pr. uge ud fra en konkret vurdering af behovet hos den enkelte person.

Mentorstøtte kan anvendes som supplement og støtte til den aktive indsats. Jobcentret kan i særlige tilfælde udskyde tidspunktet for ret og pligt-tilbuddet og give mentorstøtte som en selvstændig understøttende indsats. Jobcentret skal overveje, hvilke tiltag der skal til for at få personen i gang med en indsats, herunder mentorstøtte.

Kontaktformen er fleksibel. Således kan mentoren løbende mødes med personen, f.eks. hjemme hos personen eller i forbindelse med en aktivitet.

Mentorstøtte kan anvendes i overgangen fra indsats med tilbud og aktiviteter til et ordinært job, således at personen støttes i forhold til de problemstillinger denne overgang medfører.

Mentorstøtte kan bevilges til personer, der i forvejen får en støttende indsats efter anden lovgivning og anden myndighed end jobcentret. Eksempelvis vil personer, der allerede er bevilget socialpædagogisk bistand, kunne have fordel af støtte fra en mentor med henblik på en beskæftigelsesrettet indsats, selvom personen allerede har en støttende indsats.

For personer, som er langt fra et job på ordinære vilkår, kan der være tale om følgende problemstillinger, ofte i en kombination:

- Fysiske gener og ubehag, der som følge af samlet social situation ofte resulterer i mange sygemeldinger.
- Svagt og/eller meget uddannelsesfjernt og/eller arbejdsfjernt netværk.
- Døgnstruktur, der ikke kan forenes med faste sove- og mødetider.
- Misbrug.
- Tilknytning til grupper uden normer for legal selvforsørgelse.
- Ingen eller kun meget sporadisk erfaring med job.
- Psykiske problemer, herunder social angst m.v.
- Problemer med sprog og kultur.
- Problemer med helbredet.

## Kapitel 2

### *Formål med mentorstøtte*

Formålet er, at mentorstøtte skal være rettet mod personens beskæftigelses- eller uddannelsesmuligheder. Jobcentrene skal anvende en begrundelse for bevilling af mentorstøtte, som afspejler formålet.

Det er en betingelse for at anvende ordningen, at mentorfunktionen understøtter, at personen på sigt får fodfæste på arbejdsmarkedet eller på en uddannelse på ordinære vilkår. Der kan således ikke gives mentorstøtte, hvis der ikke er et mål om beskæftigelse eller uddannelse.

Når jobcentrene bestiller mentorstøtte, skal der udpeges mål og indsatsområder for mentorens opgaver. Målene skal så vidt muligt være detaljerede, og ofte kan det være en fordel at prioritere målene, så der ikke er tvivl om, hvad hovedformålet med mentorstøtten er.

## Kapitel 3

### *Målgrupper for mentorstøtte*

Mentorfunktionen kan anvendes i alle tilfælde, hvor der er brug for mentorstøtte, for at en person kan opnå eller fastholde et beskæftigelsesrettet forløb, et job eller en uddannelse.

Den primære målgruppe er personer, der skal have eller får en indsats efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og som har brug for en understøttende indsats i form af mentorstøtte.

Målgrupperne for mentorstøtte er:

- Alle målgrupper i LAB.
- Personer omfattet af LAB § 6, som udskrives fra psykiatrisk indlæggelse.
- Personer, der følger en uddannelse på ordinære vilkår.
- Personer, der er i ordinær beskæftigelse.

Mentorordningen er dermed ikke begrænset til målgrupperne i LAB.

Der kan bevilges mentorstøtte til følgende:

- En person i seniorjob, idet vedkommende anses for at være i ordinær beskæftigelse i forhold til mentorstøtte.
- En voksenlærling, der deltager i tilbud om ansættelse med løntilskud eller andre tilbud i beskæftigelsesindsatsloven, idet vedkommende anses for at være i ordinær beskæftigelse. Perioder med mentorstøtte kan ikke medregnes i opgørelsen efter Kap 3, i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der kan godt gives mentorstøtte samtidig med, at der gives tilskud til ansættelse af voksenlærlingen.
- En person, der ikke tidligere har været i kontakt med jobcenteret. Vedkommende kan få mentorstøtte i overgangen til uddannelse på ordinære vilkår, så vedkommende får en god start på uddannelsen. Der kan tillige bevilges mentorstøtte for at fastholde en person i uddannelse, så risikoen for at falde fra mindskes.
- En person, der sidder i fængsel. Vedkommende kan få mentorstøtte efter LAB, hvis formålet er beskæftigelses- eller uddannelsesrettet. Dette kan f.eks. forekomme, når en person i udslusningsfasen har behov for en mentor for at opnå beskæftigelse efter endt afsoning.

Der kan ikke bevilges mentorstøtte til:

- Pensionister, idet der ikke er et beskæftigelses- eller uddannelsesmål med mentorstøtten.
- Førtidspensionister, når der ikke er et beskæftigelses- eller uddannelsesmål med mentorstøtten.

## Kapitel 4

### *Forskellige former for mentorstøtte i beskæftigelsesindsatsen*

Mentorstøtte er et fleksibelt og individuelt redskab, som jobcentrene kan anvende i mange forskellige situationer.

Den brede vifte af mentoropgaver kan omfatte:

- det faglige, hvor personen støttes i forhold til konkrete arbejdsopgaver.
- det personlige, hvor personen støttes i forhold til at håndtere psykiske, sociale, misbrugs, familiemæssige og økonomiske problemer m.v., støtte til at opbygge og vedligeholde et socialt netværk, hjælp til at forklare og anvende den støtte, som personen får, f.eks. fra en psykolog eller et misbrugscenter, dialog med personen om fremtræden som beklædning og hygiejne m.m., og støtte til at ændre eventuel uhensigtsmæssig fremtræden.
- det praktiske, hvor personen støttes i at få struktur på dagligdagen, eksempelvis støtte til at stå op og møde på arbejde, ernæring, kost og spisetider, kontakt til arbejdsgiver, jobcenter og andre offentlige myndigheder m.v., aftale lægebesøg, støtte til at følge et behandlingsforløb, hjælp til jobsøgning og virksomhedsbesøg, hjælp med at benytte offentlig transport, eller støtte til at få orden i økonomien.
- det afklarende, hvor personen støttes i at afklare fremtidige job- og uddannelsesmuligheder samt eventuelle hensyn m.v.

Mentorforløbenes indhold skal tilpasses til den enkelte persons situation og behov. I praksis er det sagsbehandlerne i jobcentrene, der definerer indholdet af mentorernes opgaver. Dette sker så vidt muligt i et samarbejde med mentoren og personen.

Eksempler på mere specifikke mentoropgaver:

- Få personen til at føle sig tryk i forhold til sociale koder, virksomhedskultur, studiestedskultur, normer og vaner, særlige omgangsformer, skrevne og uskrevne regler og forståelse for kollegialitet og medstuderende.
- Hjælp til at møde til tiden.
- Hjælp til at træne transport til uddannelsesstedet eller virksomheden.
- Hjælp til praktiske gøremål, som kan virke uoverskuelige, bl.a. SU-ansøgning, dialogen med jobcenteret, afklaring i forbindelse med at gå fra uddannelseshjælp til SU, arbejdstøj, arbejdsredskaber m.m.
- Hjælp til at strukturere en hverdag, så forberedelse til deltagelse i undervisning, praktiske gøremål og det sociale liv kan foregå sideløbende.
- Sørge for at personen bliver inddraget i hverdagen på studiestedet eller virksomheden, undgå at personen er overladt til sig selv, kommer i kantinen, hjælpe og støtte ved evt. modløshed.
- Hjælp til sproglige eller kulturelle udfordringer, en bestemt diagnose, misbrug eller voldelig adfærd.
- Hjælp til almindelig daglig livsførelse og håndtering af sociale problemer, der står i vejen for, at personen kan deltage i tilbud, job eller uddannelse m.v.

#### 4.1. Udskrivningskoordinator

Personer, der er omfattet af målgrupperne i LAB § 6, og som er indlagt på grund af psykiske lidelser, har ret til at få støtte af en udskrivningskoordinator, som er en mentor med særlige kompetencer, i forbindelse med udskrivningen. Regionen skal hurtigst muligt efter, at tidspunktet for udskrivningen bliver kendt, meddele kommunen, at personen udskrives, samt oplyse tidspunktet herfor. Det er herefter kommunens pligt at sørge for, at der knyttes en mentor til personen, hvis personen ønsker at få en udskrivningskoordinator.

##### **LAB § 167. stk. 1. (...)**

*Stk. 2.* Personer omfattet af § 6, som udskrives fra psykiatrisk indlæggelse, har ret til mentorstøtte i op til 3 måneder forud for udskrivelsen og i en periode på mindst 6 måneder i alt.

**BAB § 125.** Personer omfattet af § 1, som udskrives fra psykiatrisk indlæggelse, har ret til mentorstøtte, jf. § 167, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

*Stk. 2.* Regionen skal hurtigst muligt efter at udskrivningen bliver kendt, meddele jobcenteret, at personen udskrives samt oplyse tidspunktet herfor.

*Stk. 3.* Jobcenteret har pligt til undersøge, om personen ønsker mentorstøtte i forbindelse med udskrivningen, og sørge for at der knyttes en mentor til personen, hvis det er tilfældet.

Mentorstøtte kan tilbydes op til 3 måneder forud for udskrivelsen, og indtil personen har opnået en stabil og struktureret hverdag. Personen har ret til mentorstøtte i 6 måneder i alt. Kommunen kan altid forlænge mentorstøtten efter de almindelige regler efter LAB § 167, stk. 1. Kommunen skal koordinere indsatsen i forhold til andre forvaltningsområder.

Mentoren skal hjælpe personen med at koordinere og genetablere et normalt hverdagsliv med bolig, familie, økonomi, netværk og arbejde. Dette skal ske igennem en tidlig afklaring af personens ønsker, ressourcer og muligheder samt ved inddragelse af kommunen og efter behov regionen. Forløbet bør indledes med et møde mellem den indlagte person, mentoren og kommunen m.v. Det kan også være relevant at inddrage hospitalet eller egen læge.

Det er alene personer, der er indlagt på grund af psykiske lidelser, der har ret til en udskrivningskoordinator. Reglen omfatter ikke personer, der er i ambulant behandling eller dagbehandling eller personer, der er indlagt med fysiske lidelser. Der er ingen krav til varigheden af personens indlæggelse for at få ret til mentorstøtte.

## Kapitel 5

### *Hvem kan varetage mentorfunktionen efter LAB*

**LAB § 168.** Mentorfunktionen kan varetages af medarbejdere ansat i en virksomhed, en uddannelsesinstitution eller i kommunen. Mentorfunktionen kan også varetages af eksterne konsulenter, som virksomheden, uddannelsesinstitutionen eller jobcentret indgår aftale med.

Der er ikke krav om særlige kompetencer hos mentorer. Det er op til kommunen at vurdere, om mentoren har de rette kompetencer og kvalifikationer til den enkelte opgave. Jobcenteret kan selv afgøre, om de vil anvende en mentor ansat i jobcenteret eller en mentor, som kommer fra et andet sted fra.

Mentorfunktionen kan varetages af:

- en medarbejder ansat på den virksomhed, hvor personen er i tilbud eller hvor personen, der får bevilget mentorstøtte, arbejder, evt. arbejder i fleksjob. Mentorstøtten skal ligge ud over, hvad virksomheden sædvanligvis forventes at varetage som led i ansættelsen. Mentorstøtten skal være afgørende for, at aktiviteten, tilbuddet eller ansættelsen kan lykkedes.
- en medarbejder ansat i den uddannelsesinstitution, hvor personen er i uddannelsesforløb. Medarbejderen kan fungere som mentor for en eller flere personer. Mentorstøtten skal ligge ud over, hvad uddannelsesinstitutionen sædvanligvis forventes at varetage, og mentorfunktionen skal være afgørende for, at uddannelsen eller forløbet kan gennemføres. Det bør derfor altid afklares om personens støttebehov kan dækkes via uddannelsesstedets elevcoaches eller socialpædagogisk støtte (SPS), inden der sker bevilling af mentor efter LAB.
- en ekstern konsulent, som virksomheden, uddannelsesinstitutionen eller kommunen indgår aftale med.
- en ansat i kommunen. Mentoren kan have en myndighedsfunktion over for personen samtidig med mentorfunktionen. Mentor kan være ansat helt eller delvist til at varetage mentorfunktionen på tværs af aktiviteter og vil ofte være en del af et kommunalt mentorkorps. Mentor kan være ansat i en anden forvaltning end jobcenteret.

STAR har udviklet håndbogen ”Mentorkorps” til sagsbehandlere i jobcentre. Håndbogen indeholder information om etablering, opkvalificering og vedligeholdelse af mentorkorps i beskæftigelsesindsatsen. Ud over håndbogen ligger der også en række redskaber og inspirationscases. Håndbogen findes på STARs hjemmeside. Se [www.star.dk](http://www.star.dk)

## Kapitel 6

### *Mentorstøtte fremgår af personens "Min Plan"*

**BAB § 52.** Får en person mentorstøtte, skal "Min Plan" indeholde oplysninger om

- 1) målet med mentorstøtten,
- 2) mentorens navn og kontaktdata,
- 3) hvilke opgaver mentoren skal bistå ved,
- 4) varigheden af aftalen og
- 5) timetallet for mentorstøtten.

Når en person får understøttende indsats i form af mentorstøtte, skal oplysningerne indgå i personens "Min Plan". "Min Plan" skal som minimum indeholde oplysninger om formålet med mentorstøtten, mentorens navn og kontaktdata, hvilke opgaver mentoren skal bistå med, varigheden og timetallet for mentorstøtten.

Kravet om at mentorstøtte skal indgå i personens "Min Plan" skal tydeliggøre over for personen, at vedkommende har fået mentorstøtte, samt sætte en ramme om mentorstøtten med hensyn til timetal, opgaver, formål m.v. Mentorstøtte skal fremgå som en aktivitet i "Min Plan", hvor oplysningstyperne anført i BAB § 52 vil fremgå, som jobcentret har registreret ved oprettelsen og registreringen af aktiviteten i sit fagsystem.

Kommunen skal løbende foretage en status på igangsat mentorstøtte og en opfølgning på den afsluttende indsats. Dette skal sikre, at der er et fagligt fokus på indhold og resultater, når der bevilges mentorstøtte samt overvejelser om formålet med forlængelse af mentorstøtte.

Hvis der sker ændringer i mentorstøtten, f.eks. hvis der sker ændringer i timetallet eller formålet, skal det fremgå af personens "Min Plan".

Aftalen kan højst indgås for 6 måneder med mulighed for forlængelse. Bevilling af mentorstøtte er en afgørelse, der efter de forvaltningsretlige regler skal indeholde en klagevejledning, og som kan påklages til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. LAB § 204. Afgørelsen om mentorstøtte med klagevejledning skal sendes til borgerens e-boks.

Der er ikke fastsat regler om, hvor mange timers mentorstøtte, der kan bevilges til en person. Antallet af timer skal fastsættes med udgangspunkt i det konkrete formål og behov.

Mentorstøtte kan ikke anvendes som understøttende indsats til personer, der ikke har en individuel aftale med jobcenteret om mentorstøtte, f.eks. en ubestemt kreds af unge i en fritidsklub eller lignende.

## Kapitel 7

### *Støtte til dækning af omkostninger ved mentorstøtte*

Reglerne om hjemmel til støtte til dækning af omkostninger ved mentorstøtte findes i LAB §§ 169-170 og i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats kap. 17, §§ 120-124.

**LAB § 169.** Får en virksomhed eller en uddannelsesinstitution støtte til at varetage en mentorfunktion, skal

indsatsen ligge ud over, hvad arbejdsgiveren eller uddannelsesinstitutionen sædvanligvis forventes at varetage, og mentorfunktionen skal være afgørende for aktiviteten, tilbuddet eller ansættelsen.

*Stk. 2.* Støtte til en mentorfunktion i en virksomhed eller en uddannelsesinstitution bevilges til dækning af lønomkostninger ved frikøb af medarbejderen, der varetager mentorfunktionen, eller honorar til en ekstern konsulent. Der kan bevilges tilskud til køb af uddannelse for medarbejderen med henblik på at forbedre en medarbejders forudsætninger for at varetage mentorfunktionen.

*Stk. 3.* Jobcenteret skal i samarbejde med virksomheden eller uddannelsesinstitutionen fastsætte et timetal for mentorfunktionen ud fra en konkret vurdering af behov og forudsætninger hos den person, der har brug for mentorstøtte.

*Stk. 4.* Der kan i samarbejde med virksomheden eller uddannelsesinstitutionen fastsættes et timetal for mentorfunktionen pr. plads i stedet for pr. person.

**LAB § 170.** Udgifter til en kommunalt ansat mentor opgøres som lønomkostninger til mentoren. Varetages mentorstøtten af en ekstern konsulent, som udfører opgaver for jobcentret, bevilges støtten til dækning af honorar til den eksterne konsulent.

Det er en betingelse for at få støtte til mentoropgaver, udført af mentorer ansat på virksomheder og uddannelsesinstitutioner, at opgaven med at introducere og oplære personen skal have et omfang, der rækker ud over arbejdsgiverens forpligtigelse til oplæring af personen og ud over uddannelsesinstitutionens forpligtigelse til introduktion og vejledning. Der skal således være mulighed for at give personlig vejledning i forhold til arbejdet eller uddannelsen som led i at fastholde personen.

Herudover skal mentorfunktionen være afgørende for, at personen opnår eller fastholder aktiviteten, tilbuddet, ansættelsen eller uddannelsen.

**BAB § 120.** Det er en betingelse for at varetage mentorfunktionen jf. kapitel 26 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at medarbejderen i virksomheden, i kommunen eller på uddannelsesinstitutionen ikke udfører sine sædvanlige arbejdsfunktioner i de timer, hvor vedkommende fungerer som mentor.

**BAB § 121.** Som grundlag for udbetaling af støtte til dækning af lønomkostninger skal virksomheden henholdsvis uddannelsesinstitutionen redegøre for det faktiske timeforbrug, der er anvendt på mentorfunktionen, samt fremlægge dokumentation for eventuel køb af uddannelse til medarbejderen, fx kopi af fakturaen for køb af uddannelsen.

*Stk. 2.* For en kommunalt ansat mentor skal kommunen redegøre for det faktiske timeforbrug, der er anvendt på mentorfunktionen.

*Stk. 3.* På forlangende skal virksomheden, kommunen henholdsvis uddannelsesinstitutionen til brug for myndighedernes kontrol af, om midlerne er brugt korrekt, kunne dokumentere lønomkostningerne, fx ved lønsedler for mentoren eller ved oplysninger, som virksomheden har indberettet til eIndkomstregisteret.

**BAB § 122.** Beregningen af lønomkostninger skal ske ud fra de faktiske lønomkostninger pr. time og det faktiske timeforbrug, der er anvendt på mentorfunktionen. Dette gælder uanset, om der har været frikøbt en medarbejder på virksomheden, i kommunen eller på uddannelsesinstitutionen. For eksterne konsulenter, der udfører mentorstøtteopgaver for virksomheden, kommunen eller uddannelsesinstitutionen, opgøres udgiften til mentorstøtte som honoraret til den eksterne konsulent. Det er en betingelse, at den eksterne konsulent ikke udfører sine sædvanlige arbejdsfunktioner i de timer, hvor vedkommende fungerer som mentor.

*Stk. 2.* I lønomkostningerne eller honoraret kan medregnes feriepenge, pensionsbidrag og andre arbejdsgiverbidrag. Der kan ikke medregnes direkte eller indirekte omkostninger forbundet med at levere mentorydelsen. Der kan ikke medregnes lønomkostninger under mentors sygdom. Der kan ikke medregnes lønudgifter til mentors tidsforbrug til transport, ligesom der heller ikke kan medregnes befordringsudgifter til mentoren.

**BAB § 123.** Der skal være direkte kontakt mellem mentor og den person, der får mentorstøtte, i de timer, der ydes støtte til. I timeforbruget kan der ikke medregnes mentors tidsforbrug til forberedelse af mentoropgaven.

**BAB § 124.** Ved tilskud til køb af uddannelse til medarbejderen i virksomheden eller uddannelsesinstitutionen, der frikøbes til at varetage mentorfunktionen, kan mentors timeforbrug under uddannelsesforløbet ikke medregnes.

Reglerne om støtte til dækning af lønomkostninger ved frikøb af mentorer gælder for mentorer, der er medarbejdere på virksomheder og uddannelsesinstitutioner, eksterne konsulenter og ansatte i kommunen.

Støtten skal dække virksomhedens eller uddannelsesinstitutionens lønomkostninger ved frikøb af en intern mentor eller betaling af honorar til en ekstern mentor. Det er en betingelse for bevilling af støtte til frikøb af en medarbejder, at medarbejderen ikke udfører sine sædvanlige arbejdsfunktioner i de timer, hvor vedkommende fungerer som mentor. Det forhold, at der er tale om frikøb af medarbejderen samt kravet om, at arbejdsgiveren skal redegøre for det faktiske timeforbrug sikrer, at der ikke er tale om statsstøtte og er baggrunden for, at mentorordningen ikke har været notificeret til EU. Der kan således ikke ydes støtte til en gennemsnitlig timeløn til virksomheder, der har flere mentorer ansat, ligesom der ikke er fastsat nærmere regler om timetakster.

Lønomkostningerne er timelønnen inklusiv feriepenge, pensionsbidrag og andre arbejdsgiverbidrag. Hverken direkte eller indirekte omkostninger forbundet med at levere mentorydelsen kan indgå.

Der skal være direkte kontakt mellem mentor og den person, der får mentorstøtte, i de timer, der ydes støtte til. Det er ikke muligt at få støtte til udgifter til transport til mentorer eller til den tid, som mentoren anvender til transport eller forberedelse. Der er heller ikke dækning for udgifter for timer, hvor mentor er syg.

Reglerne om tilskud til uddannelse for medarbejderen gælder alene for mentorer ansat i virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Virksomheder og uddannelsesinstitutioner kan ikke få tilskud til uddannelse til en ekstern konsulent, som udfører mentoropgaven for dem. Der kan heller ikke ydes tilskud til uddannelse til mentorer, som er ansat

i kommunen eller mentorer, herunder firmaer, der udbyder mentorstøtte, som kommunen indgår aftale med og som udfører mentoropgaver for kommunen.

Formålet med at give tilskud til opkvalificering af mentorerne er, at mentorerne gennem opkvalificeringen opnår en række nye kvalifikationer, der kan bidrage til, at mentorerne bedre kan varetage mentoropgaven. Der kan ikke bevilges tilskud til betaling for tabt arbejdsfortjeneste som følge af, at medarbejderen deltager i uddannelse.

## Kapitel 8

### *Tilgrænsende personlige støtteordninger*

Mentorordningen i LAB kan have delvist sammenfald med andre støttemuligheder som personlig assistance og støttekontaktpersoner efter bl.a. serviceloven. Det betyder, at der i visse situationer skal bevilges mentor eller anden understøttende indsats efter flere regelsæt. Grænser og snitflader mellem ordningerne vil i praksis være flydende og med overlap mellem ordningerne.

Der findes bl.a. følgende tilgrænsende ordninger:

- Koordinerende sagsbehandler efter LAB
- Voksenstøtte efter serviceloven
- Bostøtte efter serviceloven
- Støttekontaktperson efter serviceloven
- Mentorordningen i Kriminalforsorgen

Herudover anvender kommunerne frivillige mentorer, der kan understøtte og supplere den mentorstøtte, der gives efter LAB.

*Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 25. november 2019*

LOTTE HORSHOLT

/ Annette Høegh