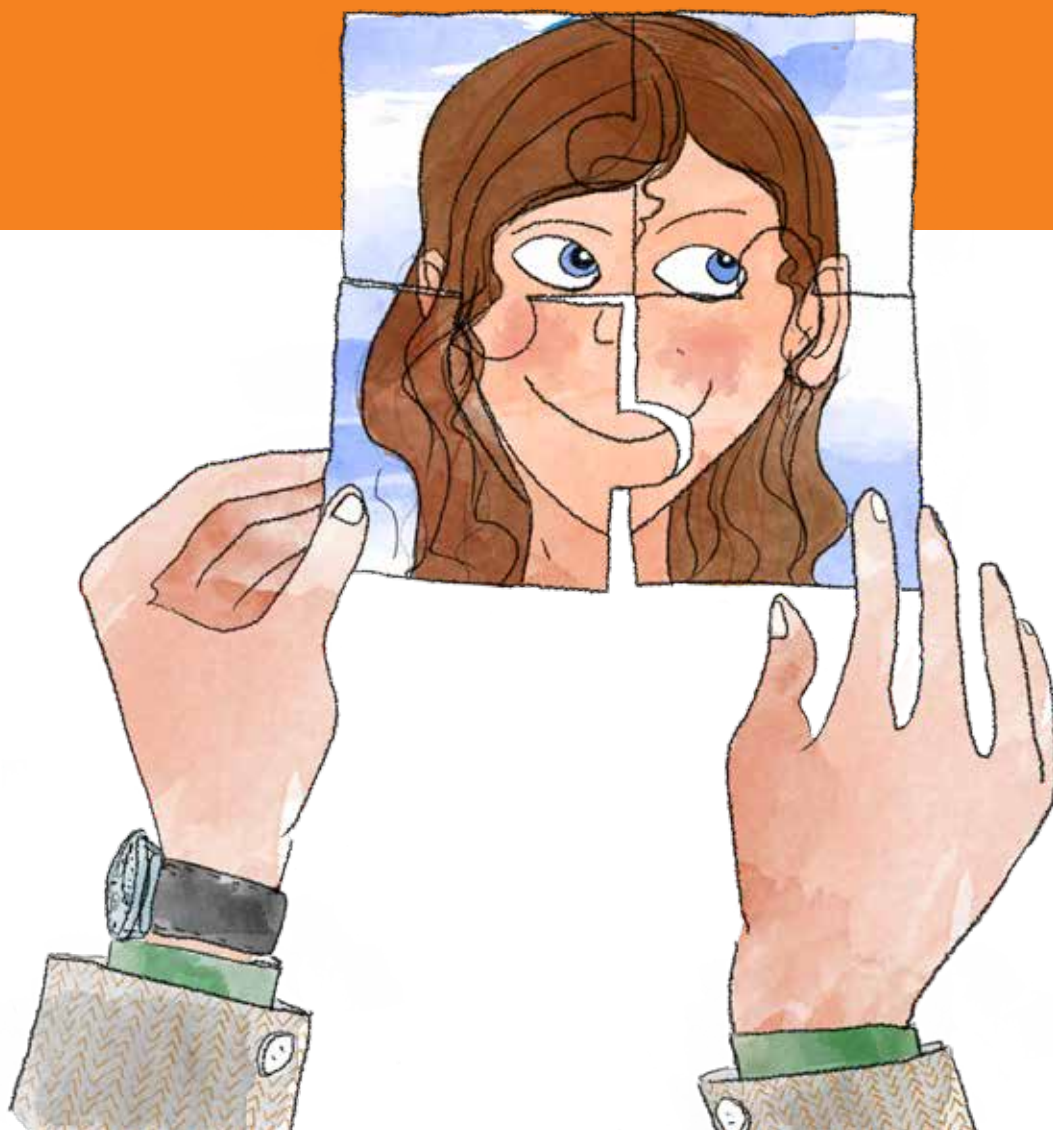


NÅR BRUGERE BLIVER KOLLEGAER

OM ANSÆTTELSE AF PEER-STØTTEMEDARBEJDERE
... BEKYMNINGER OG NYE MULIGHEDER



Til Region og kommuner i Region Hovedstaden 2015



HER & NU – DET VIGTIGSTE

Når man på en arbejdsplads står overfor at skulle ansætte en peer-støttemedarbejder, vil der i medarbejdergruppen altid opstå en række spørgsmål og/eller bekymringer om, hvordan denne nye kollega vil passe ind i gruppen, og hvad man kan forvente sig af vedkommende.

Nedenfor har vi samlet en række af de spørgsmål, som det har vist sig, går igen fra personalegruppe til personalegruppe. Brug dem til diskussion og også gerne som en tjekliste/gode råd i jeres forberedelse.

1. PEER-STØTTEMEDARBEJDERENS ANSÆTTELSESFORHOLD

- *Hvilke kvalifikationer har peer-støttemedarbejderen?*
Der er ingen uddannelsesmæssige krav til en peer-støttemedarbejder andet end, at vedkommende skal have afsluttet folkeskolens 9. klassetrin. Flere steder har man dog bevidst valgt at ansætte en person med sundhedsfaglig eller anden relevant baggrund. Peer-støttemedarbejderens hovedkompetence er vedkommendes erfaring med sygdom og recovery.
- *Hvor mange timer skal peer-støttemedarbejderen ansættes på?*
Der anbefales et timetal på mellem 20 og 30 timer/uge, så peer-støttemedarbejderen lettere kan blive godt integreret i personalegruppen. Minimumsgrænsen er 15 timer/uge.
- *Kan peer-støttemedarbejderen arbejde på skæve tidspunkter?*
Dette aftales lokalt. Recovery-mentorerne i Region Hovedstadens Psykiatri har både eftermiddags- og aftenvagter og også gerne weekendvagter. Alle parter er glade for denne fleksibilitet.

2. HVEM ER MIN NYE KOLLEGA?

- *Skal jeg være bekymret for, om min nye kollega bliver syg?*
Peer-støttemedarbejderen er ansat på samme vilkår som alle andre, så du skal ikke føle et særligt ansvar for at passe på ham eller hende. Desuden uddannes peer-støttemedarbejderen i begyndelsen af ansættelsesperioden bl.a. i at observere og reagere på advarselstegn hos sig selv.
- *Hvor meget må vi spørge ind til peer-støttemedarbejderens diagnose og sygdomshistorie?*
Det er en væsentlig del af peer-støttemedarbejderen arbejde at tale åbent og ærligt om sin sygdoms- og recovery-proces. Vær gerne åben og nysgerrig, men giv plads til, at peer-støttemedarbejderen kan trække en grænse, hvis emnet bliver for privat.
- *Skal vi tale anderledes sammen på kontoret, nu hvor vi har en tidligere patient iblandt os?*
En peer-støttemedarbejder er en ligebyrdig kollega i den samlede medarbejdergruppe, hvor der fortsat skal være plads til at læsse af, hvis noget har været frustrerende. Ansvar for 'god tone' i en kollegagruppe ligger i sidste ende hos lederen, og opstår der problemer, er det hans/hendes ansvar at redde trådene ud. Det er vores erfaring, at der så godt som aldrig har været problemer i denne henseende.
- *Hvordan skal jeg reagere, hvis jeg opdager symptomer hos peer-støttemedarbejderen?*
Gå til din leder, hvis du har formodning om sygdom.

3. GODE RÅD VED JOBSTART

(sæt gerne v)

- Lederen og peer-støttemedarbejderen** kan tale om, hvilke særlige behov hos medarbejderen der skal tages hensyn til. Det kan være i forhold til mødetidspunkt, behov for pauser eller time-out i løbet af dagen samt supervision.
- Peer-støttemedarbejderen** kan have én eller to kontaktpersoner i personalegruppen, som han/hun kan henvende sig til om forskellige dagligdags ting heriblandt om at være ny på arbejdspladsen.
- Alle i personalegruppen** skal kende peer-støttemedarbejderens funktionsbeskrivelse.
- Peer-støttemedarbejderen** bliver introduceret på et fællesmøde og får mulighed for at præsentere sig selv.
- Er der indrettet en arbejdsplads?**
- Brugerne får information** om tilbuddet om peer-støtte, og hvad de kan bruge tilbuddet til.

4. OPFØLGNING PÅ JOBSTART

Det anbefales, at den ansættende leder har tre fastlagte opfølgningssamtaler i peer-støttemedarbejderens prøveperiode. Eksempelvis:

- Efter 14 dages ansættelse: Både peer-støttemedarbejderen og kollegaer bør deltage i opfølgningen, da det relationelle er en vigtig komponent i et godt samarbejde.
- En uge før midten af prøveperioden: Både peer-medarbejderen og kollegaer bør deltage i opfølgningen.
- Tre uger før udløb af prøveperioden: Samtale mellem peer-medarbejderen og leder.

Står I og skal ansætte, kan I downloade guidelines til ansættelsessamtalen her:

<http://peerstoette.dk/for-arbejdspladser/til-jer-der-skal-ansætte/>

KONTAKT

Har I yderligere spørgsmål, er I velkomne til at kontakte:

Recovery-mentor – på døgnafsnit i Region Hovedstadens Psykiatri:

Koordinator for recovery-mentorerne - Merete B. Johansen

Tel: 21 43 18 04

Mail: merete.benedikte.johansen@regionh.dk

Peer-støttemedarbejdere – på ambulante afsnit i Region Hovedstadens Psykiatri og kommuner i

Region Hovedstaden:

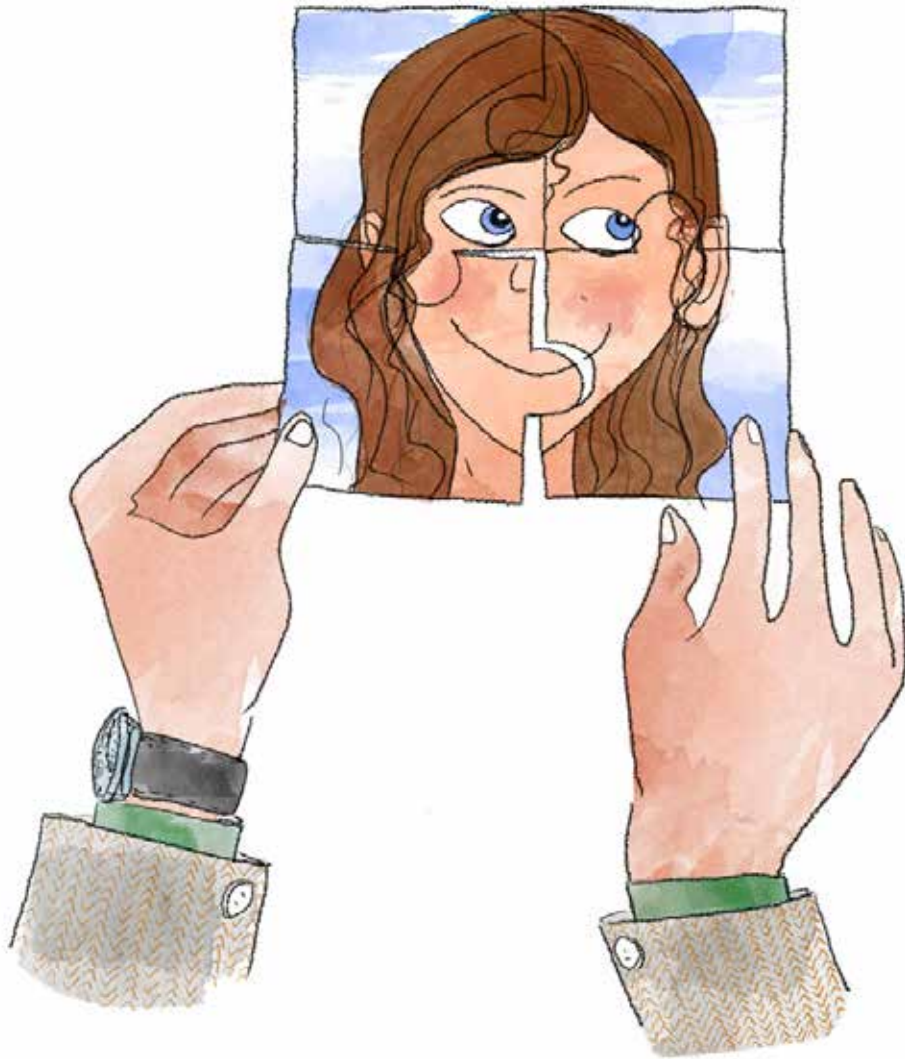
Projektleder for peer-støtte projektet - Klavs Serup Rasmussen

Tel: 23 96 49 53

Mail: ksr@detsocialenetvaerk.dk

VIL DU VIDE MERE?

LÆS VIDERE OM INTRODUKTIONEN AF PEER-STØTTEMEDARBEJDERE PÅ DIN ARBEJDSPLADS ->



Her kan du læse lidt om baggrunden for, hvorfor både kommuner og behandlingspsykiatrien i Region Hovedstaden i stigende grad vælger at ansætte medarbejdere, som har personlige erfaringer med psykiske vanskeligheder og recovery, samt om hvorfor det har vist sig at være et godt supplement til den øvrige indsats. Du kan også blive klogere på de bekymringer, en peer-støttemedarbejder gør sig i forbindelse med sine nye opgaver på arbejdspladsen. Endelig kan du få overblik over de forskellige typer af peer-støttemedarbejdere, der efterhånden findes i psykiatrien bredt forstået.

Indhold:

- | | | |
|----|---|--------|
| 1. | Kært barn har mange navne | side 5 |
| 2. | Peer-støttens positive effekt | side 5 |
| 3. | Tre spørgsmål man kan drøfte i personalegruppen | side 6 |
| 4. | Typiske bekymringer hos en peer-støttemedarbejder | side 6 |
| 5. | Hvilken slags peer er din kollega | side 7 |

*"De, der skal ansætte, skal vide,
at det ikke er en byrde at ansætte en peer. Kun hvis man ikke ved,
hvad man kan bruge en peer til, kan det blive en byrde – eller hvis man føler,
man skal gå på listefødder og spørge, om vedkommende
kan klare det hele tiden"*

Citat, peer-medarbejder i Region Hovedstaden

1. KÆRT BARN HAR MANGE NAVNE

Mange mennesker, der har haft psykiske vanskeligheder tæt inde på livet, har oplevet at komme sig – dette gælder også for det almindelige personale på de fleste arbejdspladser.

Peer-støttemedarbejdere er personer, som udtrykkeligt er ansat til at bruge deres egne levede erfaringer med psykiske vanskeligheder og recovery til at støtte andre, der gennemlever lignende vanskeligheder. De bliver derigennem det gode eksempel på, at det er muligt – på trods af sygdom – at få et godt liv, og det er primært disse kompetencer, der adskiller denne medarbejdergruppe fra det øvrige personale.

Nationalt og internationalt kaldes dette peer-støtte.

I Region Hovedstaden kan du møde peer-støttemedarbejdere i form af:

- Recovery-mentorer – på døgnafsnit i Region Hovedstadens Psykiatri.
- Peer-støttemedarbejdere – på ambulante afsnit i Region Hovedstadens Psykiatri og kommuner i Region Hovedstaden.
- Medarbejdere med brugererfaring (MB) – efteruddannelse for fagfolk med psykisk sårbarhed.
- Vendepunkter – Instruktører til vendepunktsforløb og peer-støttemedarbejdere i forskellige tilbud.
- Skolen for recovery – for patienter, pårørende og medarbejdere i Region Hovedstadens Psykiatri.
- Peernetværket Danmark – et nystartet netværk for peers i hele landet.

Læs mere om de forskellige peer-støttemedarbejdere på side 7.

Peer-støtte defineres som:

”Støtte til forandring mod et bedre liv, som finder sted mellem to eller flere personer, der forbindes af fælles erfaringer i livet – i denne sammenhæng erfaringer med psykiske vanskeligheder samt med livet som bruger af de offentlige tilbud og med recovery.”

Kilde: Socialstyrelsen

2. PEER-STØTTENS POSITIVE EFFEKT

Peer-støttemedarbejdere varetager mange forskellige opgaver, hvor recovery er det bærende element for dem alle. Opgaverne kan være lige fra følgeskab hen til jobcentret til at arbejde med konkrete redskaber til at komme sig. På den måde bliver peer-støttemedarbejderen et supplement til den øvrige indsats og en ny og vigtig samarbejdspartner blandt kollegerne på arbejdspladsen.

Effekten af peer-støtte til brugerne ses typisk i form af:

- Øget trivsel
- Reduktion i indlæggelsesgrad og varighed
- Reduktion af misbrug
- Styrkelse af sociale netværk
- Oplevelse af tilhørsforhold til lokalsamfundet
- Øget oplevelse af håb
- Øget oplevelse af magt over egen situation

Derudover har peer-støtte som sådan vist sig at have en positiv effekt på dem, der selv arbejder i peer-støtte funktioner samt for udviklingen af recovery-orienteringen i forskellige organisationer. En peer-støttemedarbejder kan eksempelvis påvirke kulturen i en organisation i retning af større og bedre opmærksomhed på recovery.

3. TRE SPØRGSMÅL MAN KAN DRØFTE I PERSONALEGRUPPEN

I forbindelse med ansættelsen af recovery-mentorerne i Region Hovedstadens Psykiatri var der mange spørgsmål og bekymringer, der gik igen fra personalegruppe til personalegruppe om, hvad denne nye medarbejder ville betyde for hverdagen på arbejdspladsen. I den forbindelse er det vigtigt at sige, at der sjældent har været langt fra problem til løsning – meget handler om at få sat ord på tanker og få dem vendt i et åbent forum.

Her er tre spørgsmål, man kan drøfte i medarbejdergruppen, og som kan bidrage til at tydeliggøre forventningerne til den kommende peer-kollega.

	Meget uenig	Uenig	Hverken - eller	Enig	Meget enig
Peer-støttemedarbejderen forventes at være lige så professionel som resten af medarbejdergruppen.					
Peer-støttemedarbejderen forventes at understøtte borgerens håb, deltagelse og selvbestemmelse.					
Vi har et klart billede af, hvordan erfaringskompetencer kan bidrage til at udvikle vores praksis.					

4. TYPISKE BEKYMRINGER HOS EN PEER-STØTTEMEDARBEJDER

Med åbenhed omkring typiske bekymringer hos peer-støttemedarbejdere såvel som hos den øvrige medarbejdergruppe kan der løbende ske forventningsafstemning omkring, hvilken rolle peer-medarbejderens erfaringskompetencer skal spille i hverdagen.

- *Er mine erfaringer noget værd?*
At komme sig fra en psykisk lidelse er en unik og individuel proces. Dette kan i visse tilfælde gøre det vanskeligt for den enkelte peer-medarbejder at vide, hvornår han/hun bør trække på sine sygdoms-/recovery-erfaringer eller ej – f.eks. ved en diskussion i medarbejdergruppen om støtte til en bruger. Uddannelsen for peer-støttemedarbejdere sigter på at skabe en fælles forståelse af, hvilke elementer der generelt er væsentlige for recovery.
- *Hvor anderledes skal jeg være?*
Det fylder ofte meget, hvilken rolle ens erfaringskompetencer forventes at spille i hverdagen. Det kan både skyldes, at man føler sig anderledes, men også at det er uklart, hvilke forventninger der er til ens erfaringskompetencer.
- *Hvor går mine grænser – og hvornår udleverer jeg mig selv?*
Som peer-støttemedarbejder skal man være opmærksom på sine grænser. Uddannelsen for peer-støttemedarbejderen indeholder bl.a. supervision, der støtter den enkelte i at arbejde professionelt med sine erfaringer uden at overtræde sine personlige grænser.

5. HVILKEN SLAGS PEER ER DIN KOLLEGA?

Der er efterhånden flere forskellige typer peer-støttemedarbejdere i Region Hovedstaden. Dertil kommer, at man flere steder lokalt i regionen er gået i gang med at introducere nye peer-funktioner. Her kan du få et overblik over de forskellige typer peer-støtte, som allerede findes.

Recovery-mentorer

På åbne og lukkede afsnit døgnafsnit i Region Hovedstadens Psykiatri.

Hører under Region Hovedstadens Psykiatri.

Kontakt koordinator Merete B. Johansen.
Mobil: 21 43 18 04
Mail: Merete.benedikte.johansen@regionh.dk

Peer-støttemedarbejdere

I København, Rudersdal og Helsingør Kommuner samt Region Hovedstadens Psykiatri's ambulante behandlingstilbud.

Hører under satspuljeprojektet "Peer-Støtte i Region Hovedstaden."

Kontakt projektleder Klavs Serup Rasmussen.
Mobil: 23 96 49 53
Mail: ksr@detsocialenetvaerk.dk
www.peerstøtte.dk

Medarbejdere med brugererfaring (MB)

En et-årig efteruddannelse for fagfolk med en pædagogisk-, social- eller sundhedsfaglig uddannelse, som samtidig har personlige erfaringer med psykisk sygdom og sårbarhed.

Hører under den selvejende institution DSI-nettet.

www.mbforløbet.dk

Vendepunkter

Gennemfører Vendepunktskurser i lokalområdet, som frivillige og instruktører.

Hører delvist under LAP (Landsforeningen Af Psykiatribrugere)

www.vendepunkter.dk

Peernetværket Danmark

En ny organisation der har til formål at støtte peer-støttemedarbejdere rundt omkring i landet gennem netværksdannelse, fagligt fællesskab, sparring og rådgivning.

www.peernet.dk

Skolen for Recovery

Et undervisningstilbud til patienter, pårørende og personale i Region Hovedstadens Psykiatri.

Info og tilmelding på:

www.skolen-for-recovery.dk
Telefon: 23 60 08 96
Mail: skolen-for-recovery@regionh.dk

Denne vejledning henvender sig til medarbejdere i kommuner i Region Hovedstaden og i Region Hovedstadens Psykiatri. Vejledningen er udgivet af projekt "Peer-Støtte i Region Hovedstaden" i samarbejde med Kompetencecentret for Rehabilitering og Recovery, Region Hovedstadens Psykiatri.

"Peer-Støtte i Region Hovedstaden" drives i et partnerskab mellem kommunerne Rudersdal, Købehavn og Helsingør samt Region Hovedstadens Psykiatri, Psykiatريفoreningernes Fællesråd og Det Sociale Netværk.

© 2015 Klavs Serup Rasmussen og Merete Benedikte Johansen
Indholdet må gerne citeres med tydelig kildehenvisning.

DOWNLOAD YDERLIGERE EKSEMPLARER PÅ:
WWW.PEERSTØTTE.DK

