

# NÅR I SKAL ANSÆTTE PEERS Guidelines

## Indhold

1. Peer-støttemedarbejderens kvalifikationer	s. 1
2. Opslag	s. 2
3. Ansættelsesudvalg	s. 2
4. Kriterier, hvad er vigtigt at kigge efter	s. 2
5. Grundregler	s. 3
6. Det gode afslag	s. 3
7. Idékatalog	s. 4

## Indledning

Denne vejledning er udarbejdet ud fra erfaringerne med at ansætte 12 peer-støttemedarbejdere hos projektpartnerne i Region Hovedstadens Psykiatri og Københavns-, Rudersdal- og Helsingør Kommune. Derudover er indholdet sammenholdt med internationale erfaringer.

Vejledningen indeholder en række opmærksomhedspunkter og konkrete spørgsmål, som kan bruges til ansættelsessamtaler med de kommende peer-støttemedarbejdere.

Det særlige ved at ansætte peer-støttemedarbejdere er, at personlige erfaringer indgår i arbejdet med borgeren og kollegaerne. Derfor er det en nødvendighed, at der spørges ind til disse erfaringer.

Guiden skal også hjælpe til at sikre, at samtalen kommer ind på ansøgerens egen recovery-historie og hans/hendes evne om at tale frit og reflekteret om egen lidelse. Dette er væsentligt for at kunne vurdere ansøgerens parathed til stillingen.

### 1. Peer-støttemedarbejderens kvalifikationer

Der er typisk ikke særlige 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.

## 2. Opslag

Det har ikke vist sig vanskeligt at rekruttere i Region Hovedstaden. Erfaringen er også, at man kan forvente at fx flere mænd vil søge stillingerne end ved stillinger for fagprofessionelle.

Hvis I er usikre på, om nok vil se opslaget kan Peernetværket Danmark hjælpe jer med at distribuere opslaget. Se [www.peernet.dk](http://www.peernet.dk)

## 3. Ansættelsesudvalg

Sammensætning af ansættelsesudvalget besluttes lokalt. Vi anbefaler at der i udvalget er mindst en med brugererfaring. Dette har vist sig at fungere godt,

Hvis der deltager personer i udvalget som ikke er ansat i organisationen, er det vigtigt at gøre opmærksom på regler for opbevaring af personlige oplysninger (ansøgninger, CV'er etc.).

For at kunne skabe så gode rammer som muligt, anbefales det at holde ansættelsesudvalgets antal på max 4-5 personer.

## 4. Kriterier - hvad er særligt vigtigt?

De to vigtigste ting er:

- a) **At ansøgeren har lagt en nødvendig distance** til egne psykiske vanskeligheder og samtidigt formår at inddrage sine personlige erfaringer i arbejdet med borgeren. Dette betyder, at ansøgeren skal kunne sætte ord på de erfaringer, han/hun har gjort sig og kan tale frit om dem – men samtidig også se dem i et vist perspektiv.
- b) **At ansøgeren kan se sig selv som peer** i forhold til arbejdspladsen. Der kan være ansøgere, der har de rette kompetencer, men som i kraft af uddannelse m.m. ikke ser sig selv havende en peer-rolle i medarbejdergruppen.

Derfor er det vigtigt, at I brugere ansættelsessamtalen til at spørge ind til ansøgerens erfaringer med psykiske vanskeligheder og med at komme sig, samt tanker om at være en del af medarbejdergruppen.

Forslag til opmærksomhedspunkter i samtalen?

- *Personlig erfaring med at komme sig- fx kan ansøgeren sætte ord på egen læring, vendepunkter etc. i sin egen proces?*
- *Kan ansøger frit gå i åben og reflekteret dialog om egen lidelse?*
- *Kan ansøger frit fortælle om egen sygdom uden at blive revet med?*
- *Kan ansøgeren i samtalen bevæge sig væk fra egen sygdom hen til sin funktion som peer-støttemedarbejder, borgeren? Formår ansøgeren at sætte sig i andres sted?*
- *Hvordan ser ansøger sig selv som en del af medarbejdergruppen?*

### Tips til ansættelsessamtalen

- Find en nem måde at dele ansøgningerne på – så den lokale leder ikke skal scanne 100 sider.
- Begræns samtalen til 45 minutter eller mindre.
- Overvej mulighed for time out - en kort pause, hvor ansøgeren for sig selv kan drøfte det der blev sagt, eller bare kan holde en pause, trække lidt vejr eller lignende).
- Hav en med i ansættelsesudvalget med egne erfaringer.

Supplerende opmærksomhedspunkter

- *Er ansøgeren afklaret i sit forhold til psykiatrien og sin egen behandling?*
- *Kan ansøgeren imødekomme de krav, hverdagen på en arbejdsplads medfører? Herunder at holde aftaler, faste mødetidspunkter, indgå i en personalegruppe, give og modtager feedback etc.?*
- *Kan I se ansøgeren som medlem i din personalegruppe?*
- *Hvis medicinering, eksperimenterer ansøgeren med dosis?*

*Se også idékataloget på side 4 – her har vi samlet spørgsmål fra en række ansættelsessamtaler*

## 5. Grundregler

Da det er en jobsamtale skal de klassiske grundregler for jobsamtaler overholdes med præsentation, rammesætning etc.

Her vil man typisk spørge ind til motivation og bede om at uddybe ansøgningen, og tage samtalen derfra.

Da peer-stillinger ofte er deltidsstillinger er det en god idé at være særlig opmærksom på den del af jobsamtalen, der handler om ansættelsesvilkår, så man får talt om timetal, økonomi og om en indtægt vil påvirke evt. tilskud.

## 6. Det gode afslag

Det er et vilkår at der skal gives afslag til nogle ansøgere. Alle kan føle at afslag kan føles som personlig kritik, eller et personligt nederlag – men der bør udvises særlig omhu ved afslag i denne sammenhæng.

Når mennesker med psykiske vanskeligheder søger beskæftigelse som peer-støttemedarbejder, sker dette ofte på baggrund af perioder i livet med nederlag og samtidig måske også begrænsede muligheder for meningsfuld beskæftigelse. Samtidig vil stillingen som peer-støttemedarbejder ofte føles særlig meningsfuld.

Afslaget bør have et tydeligt fokus på den faglige dimension i afslaget:

- Hos ansøgere, der ikke indkaldes til samtale:  
Skriftligt afslag udsendes, når ansættelser er på plads  
Der lægges vægt på de faglige kriterier, der har været fokus på  
Kort beskrives væsentlige kvalifikationer, hos de personer der er ansat.
- Hos ansøgere, der har været til samtale, men som får afslag  
Telefonisk afslag, kort efter samtalen  
Der lægges vægt på de faglige kriterier, der har været fokus på  
Kort beskrives væsentlige kvalifikationer, hos de personer der er ansat.

Derudover kan der af afslaget fremgå, at man løbende kan følge med på [www.peernet.dk](http://www.peernet.dk), hvor der løbende vil være blive slået nye stillinger op for peer-støttemedarbejdere.

---

# Idékatalog

---

## Ansættelse af peers - Guidelines

De følgende spørgsmål og emner er hverken opbygget i kronologisk rækkefølge eller udtømmende og skal udelukkende betragtes som en inspirationskilde. En slavisk gennemgang af spørgsmålene kunne føre til en "Jeg spørger – Du svarer" situation som kan forhindre en god og konstruktiv dialog.

*Det er frit op til ansættelsesudvalget før eller under samtalen at udvælge de spørgsmål, man finder mest relevante.*

- i. **Forslag til spørgsmål om ansøgerens motivation for at søge stillingen**
  - Hvad har motiveret dig til at søge stillingen?
  - Hvad i stillingsopslaget har fanget din opmærksomhed?
- ii. **Forslag til spørgsmål om ansøgerens personlige recovery-proces**
  - *Kan du sætte ord på egen læring, vendepunkter etc.?*
  - Kan du beskrive nogle af de styrker du har udviklet eller opdaget i din recovery-proces
  - Hvad har haft en særlig betydning for din recovery?
- iii. **Forslag til spørgsmål om rollen som peer-støttemedarbejder**
  - Hvilke af dine personlige erfaringer, tror du, du særligt kan bruge i rollen som peer-støttemedarbejder?
  - Hvad har du lært om dig selv, som du tror, kan hjælpe andre?
  - Hvordan tror du det vil at møde en borger/ står foran en gruppe?
  - Hvordan vil du gøre, hvis borgeren har en anden mening om tingene end dig? (Fx medicin,
- iv. **Sociale forhold** - Erfaringer fra lignende projekter har vist, at en stabil hverdag i ansøgerens liv er vigtig for at kunne møde de krav, en arbejdsplads medfører.
  - *Fast bolig?*
  - *Netværk?*
  - *Er der "ro på" i ansøgerens liv?*
- v. **Forslag til spørgsmål om forventningsafklaring**
  - Hvad forventer du til dig selv som peer-støttemedarbejder?
  - Hvordan forestiller du dig dit kommende arbejde?

- *Hvilke forventninger har du til din leder og dine kollegaer? Hvad er der brug for at føle sig tilpas og for at være tryk?*

**vi. Forslag til spørgsmål om mulige udfordringer**

- *Kender ansøgeren sine grænser? Kan han/ hun formulere disse grænser i samtalen?*
- *Kender ansøgeren sine advarselstegn?*
- *Er der situationer/ omstændigheder/ forhold, du i forvejen ved, kan blive svært?*
- *Hvilke erfaringer har du gjort dig, i forhold til at håndtere det, der bliver svært?*

**vii. Om at tage Peer-uddannelsen**

- *Hvordan har du det med at arbejde tæt sammen med andre?*
- *Hvordan har du det med at tale foran andre?*

