

SÅDAN KAN DU FORBEREDE DIG HVIS DU SKAL

# ANSÆTTE PEERS

Her kan du få konkrete råd til, hvordan din arbejdsplads kommer godt i gang med peer-støtte. Anbefalingerne bygger på erfaringerne i Region Hovedstaden med at ansætte 12 peer-støtte-medarbejdere i kommunale og regionale indsatser.

## Hvad ville en peer skulle lave hos jer?

Peer-støttemedarbejdere arbejder ud fra deres egne erfaringer med at komme sig og viden om, hvad der kan gøre en vigtig forskel i hverdagen.

Derfor skulle man tro, at det var indlysende, hvad en peer laver. Men alle erfaringer viser, at det ikke er helt så simpelt at oversætte levede erfaringer til arbejdsopgaver. Hvis din arbejdsplads overvejer at ansætte peers, er forberedelse en vigtig del af at bringe erfaringskompetencen bedst muligt i spil.



DU KAN LÆSE MERE PÅ [WWW.PEERSTØTTE.DK](http://WWW.PEERSTØTTE.DK) OM:

- Når brugere bliver kolleger - de spørgsmål, der typisk melder sig ved ansættelsen af peer-støttemedarbejdere
- Guidelines for ansættelsessamtaler - til dig, der skal ansætte en peer-støttemedarbejder
- De første erfaringer med Peer-støtte - statusrapport fra pilotfasen i projekt "Peer-støtte i Region Hovedstaden"

## DRØFT OPGAVERNE PÅ FORHÅND

Hvis din arbejdsplads overvejer at ansætte en peer-støtte-medarbejder, er det en god idé på forhånd at drøfte

**hvorfor** vil I gerne ansætte en peer-støttemedarbejder?

**hvilke** opgaver skal peer-støttemedarbejderen varetage?

**hvordan** skal peer-støtten supplere kollegernes arbejde?

Jo flere af dine kollegaer der inddrages i processen jo bedre. I kan lave en bruttoliste af gode ideer og drøfte dem med de peers, I indkalder til ansættelsessamtalen.

## SPØRG IND, NÅR I SØGER NY KOLLEGA

I forbindelse med ansættelsen af peer-støttemedarbejdere i Region Hovedstaden beskriver lederne, at der var brug for en anden type samtale, end man var vant til for at kunne afgøre, hvem der var den rette ansøger til jobbet. Fordi det er centralt, at peer-støttemedarbejderne bringer sig selv med i arbejdet, er der et særligt behov for at sætte fokus på ansøgerens personlige erfaringer med recovery og de personlige kompetencer.

Man kan derfor med fordel danne et ansættelses-udvalg bestående af den lokale leder samt peer-støttemedarbejderens nærmeste kolleger. Derudover er det en rigtig god ide, at der er en med brugererfaring i udvalget, som bl.a. kan sikre, at der bliver stillet skarpt på ansøgerens recovery-proces.

Peer-støttemedarbejdere, der blev ansat på denne måde, har givet udtryk for, at det var en god oplevelse at være til en samtale, hvor man blev mødt som den, man er, og ikke var tvunget til at dække over sygdomsforløb m.m. En peer-støttemedarbejder fortæller fx at ”Det var rigtig rart at kunne stå ved den, man er ... Jeg har altid følt mig lidt anderledes og forkert, men her har det ligesom været ok at være anderledes ... det er jo nærmest det, jeg er blevet ansat på”.

## SKAB KONTAKT TIL BORGERNE

Peer-støttemedarbejderens mulighed for at skabe kontakt til borgerne kan se meget forskellige ud fra arbejdsplads til arbejdsplads – fælles for dem er dog ofte, at der ikke er nogen eksisterende praksis for, hvordan denne kontakt skal etableres.

Her kan arbejdspladsen med fordel planlægge på forhånd, hvordan peer-støttemedarbejderen skal kunne etablere kontakt til borgerne. Derudover skal borgerne informeres om, hvad peer-støtte er, og at det er en mulighed, de kan vælge til - men den del kan peer-støttemedarbejderen selv være med til.

Det er også en god idé, at én eller flere medarbejdere får ansvar for at introducere borgerne for peer-støttemedarbejderen.

## HOLD FOKUS PÅ PEER-STØTTENS ROLLE

Når peer-støttemedarbejderen er blevet ansat, er han/hun meget afhængig af samarbejdet med lederen og kollegerne, da etablering af peer-støtte kræver adgang til borgerne, viden om organisationen, samarbejde omkring borgerne m.m.

En peer-støttemedarbejder formulerer den ideelle arbejdsfordeling på følgende måde: ”Det er lederens ansvar at skabe pladsen til peer-støtten, og så er det peer-støttemedarbejderens ansvar at indtage den plads og fylde den ud”.

Samtidig er der behov for, at arbejdspladsen fastholder fokus på peer-støtten – for hvad var det nu, formålet var? Der er risiko for, at det, som erfaringskompetente medarbejdere kan bidrage med, enten bliver marginaliseret, fordi ledelse og kolleger ikke kan se værdien af det, eller udvandet, fordi peer-støttemedarbejderen ender med at lave det samme som sine kolleger.

At give peer-støtten en fast plads på personalemøder kan være én måde at fastholde fokus på. At sammensætte teams, hvor peer-støttemedarbejderen indgår på lige fod med de øvrige medarbejdere, er en anden. Måderne dette kan gøres på er mange afhængige af, hvordan man arbejder lokalt. Det vigtige er, at man skaber en struktur omkring samarbejdet fra begyndelsen, der definerer formål, ansvarsfordeling og møde-kadence.