



## STATUSRAPPORT

# PROJEKT PEER-STØTTE I REGION HOVEDSTADEN

AUGUST 2016

*”Det er første gang, der overhovedet er sket noget i mit liv. Af recovery kan man sige. Altså, jeg startede med behandling første gang, da jeg var 17 år og jeg er 24 år i dag. Det er som om, undskyld, hvad fanden har jeg lavet altså. Jeg har snakket med over 30 forskellige psykiatere og en masse psykologer og jeg ved ikke hvad. Og det er først nu, hvor jeg er begyndt at tale med [peer-støttemedarbejderen], at der er begyndt at ske noget. Det er først nu”*

(modtager af peer-støtte, Region Hovedstaden Psykiatri, april 2016)

## Om projekt 'Peer-støtte i Region Hovedstaden'

Region Hovedstadens Psykiatri og kommunerne København, Helsingør og Rudersdal ansatte i oktober 2015 12 peer-støttemedarbejdere, der de næste tre år skal hjælpe andre borgere med psykiske vanskeligheder i at komme sig.

Det sker som en del af satspuljeprojektet "Peer-støtte i den sammenhængende recovery-indsats for mennesker med psykiske lidelser" – i daglig tale kaldet 'Peer-støtte i Region Hovedstaden'. Projektet er et partnerskab mellem Region Hovedstadens Psykiatri, Helsingør Kommune, Rudersdal Kommune, Københavns Kommune, Psykiatريفoreningernes Fællesråd og Det Sociale Netværk.

Projektet skal i 2015-2018 uddanne og supervisere mennesker med erfaringskompetencer til at indgå i de kommunale og regionale indsatser for mennesker med psykiske lidelser. Konkret skal projektet udvikle og implementere to modeller for peer-støtte i de kommunale psykosociale indsatser samt den regionale ambulante psykiatri:

- **Individuel peer-støtte:** denne type peer-støtte arbejder med udgangspunkt i borgerens aktuelle ønsker og mål og støtter borgeren via samtaler, samvær og følgeskab. Peer-støtten kan også fungere som brobygger til instanser, netværk og tilbud i lokalområdet.
- **Gruppebaseret peer-støtte:** denne type peer-støtte gennemføres som recovery-orienterede gruppeforløb, der skal øge deltagernes *empowerment* og handlekompetencer.

Begge typer peer-støtte skal bidrage til, at mennesker med psykisk sårbarhed oplever deres forløb som mere sammenhængende, og med et større fokus på håb og handlemuligheder. Dette sker med udgangspunkt i projektets formål:

*"At inddrage mennesker med erfaringskompetencer i de kommunale og regionale indsatser for mennesker med psykiske lidelser og derigennem understøtte recovery-processer og forbedre livsmuligheder for både de, der modtager peer-støtte samt de, der yder støtten."*

## Hvad ved vi nu?

Siden november 2015 har de 12 peer-støttemedarbejdere arbejdet med at etablere deres tilbud lokalt i samarbejde med deres leder og kollegaer. På grund af arbejdspladsernes store indbyrdes forskellighed, har peer-støtten udviklet sig i forskelligt tempo og på forskellige måder. Alligevel er det muligt at tegne nogle tråde på tværs, og projektet gør her status over de foreløbige erfaringer, der falder indenfor tre områder, som alle er relevante for arbejdspladser, der ønsker at ansætte en peer-støttemedarbejder:

1. FØR ANSÆTTELSE
2. OPSTART AF PEER-ANSÆTTELSER
3. PEER-STØTTENSINDHOLD.

Til slut opridses projektets foreløbige resultater, som de italesættes af borgere, peer-støttemedarbejdere og deres arbejdspladser.

## Datakilder og metode

Rapporten bygger på følgende datakilder:

- Interview med lokale ledere (februar-marts 2016)
- Implementeringsevaluering (april 2016)
- Projektsamling for ledere, medarbejdere og peers (april 2016)
- Fokusgruppeinterview med peer-støttemedarbejdere (maj 2016)
- Interview med udvalgte borgere (april 2016, specialestuderende fra RUC: Kathrine Moberg Nielsen og Amanda Juul Bredal)

Størstedelen af vidensgrundlaget er dannet på baggrund af kvalitativ metode<sup>1</sup>, hvilket giver både muligheder og begrænsninger. Rapporten giver ikke et fuldstændigt repræsentativt billede af virkeligheden. Til gengæld har de kvalitative interview givet mulighed for at afdække de lokale kontekster i større detalje, og undersøge *hvorfor* og *hvordan*, implementeringen har virket, frem for blot at undersøge *om*, det har virket.

Rapportens beskrivelser og konklusioner er en afspejling af de oplevelser og erfaringer, de adspurgte har haft og gjort sig igennem projektets pilotfase. På grund af tid og praktiske omstændigheder er det dog ikke alle parter, der er blevet hørt i lige stor grad. Det er særligt peer-støttemedarbejderne og deres ledere, der er repræsenterede i denne rapport.

---

<sup>1</sup> I det ene tilfælde, hvor datakilden er kvantitativ (implementeringsevalueringen), er svarprocenten meget lav og derfor ikke repræsentativ.

## 1. FØR ANSÆTTELSEN

### 1.1 FORBEREDELSE PÅ ARBEJDSPLADSEN

*One size does not fit all.* Der er stor forskel på, hvor klar organisationer og lokale arbejdspladser er til at bringe peer-støtte ind i den eksisterende indsats. Derudover har de lokale rammer stor indflydelse på, hvilke opgaver, der er særligt velegnede til at blive varetaget af en peer-støttemedarbejder. Fordi peer-støtten, må skræddersys til det enkelte tilbud, er det nødvendigt, at arbejdspladsen drøfter, hvordan peer-støtten kan give mest mening indenfor de rammer, behov og ønsker, der er til stede. Ideelt vil en sådan drøftelse foregå med bred inddragelse af alle medarbejdere og ledere, der kommer til at skulle samarbejde med peer-støttemedarbejderen, da en sådan drøftelse danner grundlaget for det videre samarbejde.

#### **Viden om peer-støtte**

Projektet har gode erfaringer med at gennemføre arbejdspladsbesøg, hvor en person med brugererfaring og viden om peer-støtte kommer på besøg på den enkelte arbejdsplads og informerer om peer-støtte og åbner op for en drøftelse om peer-støttens muligheder lokalt samt de bekymringer, der måske hersker blandt medarbejderne. Sådanne arbejdspladsbesøg kan med fordel fastholdes som metode til at introducere peer-støtte på arbejdspladsen.

#### **Forventningsafstemning**

Det er vigtigt, at den enkelte arbejdsplads afsætter tid til en grundig drøftelse omkring peer-støttens rolle på arbejdspladsen. En sådan drøftelse bør som minimum afdække:

1. Formålet med peer-støtte: *hvorfor vil vi have en peer-støttemedarbejder (hvilket behov skal peer-støtten dække)?*
2. Peer-støttens funktion og indhold: *hvad skal peer-støttemedarbejderen lave, og er peer-støttemedarbejderen en del af normeringen?*<sup>2</sup>
3. Sammenhængen med den eksisterende indsats: *hvordan hænger peer-støtten sammen med den eksisterende indsats? Hvordan vil vi gerne samarbejde om borgerne? Hvordan får peer-støttemedarbejderen adgang/kontakt til borgerne?*

I drøftelsen bør deltage de medarbejdere, som vil komme til at samarbejde direkte med peer-støttemedarbejderen. En bred involvering anbefales, da det gøder jorden for det videre samarbejde mellem peer-støttemedarbejderen og de øvrige kollegaer. Projektets erfaringer viser, at medarbejderne har stor indflydelse på peer-støttens muligheder for at komme i spil, og derfor er det vigtigt, at medarbejdergruppen informeres og involveres i beslutningsprocesserne.

#### **Lederens rolle**

Den lokale leder spiller en central rolle både før og under ansættelsen af en peer-støttemedarbejder. Lederen skal derfor være velinformeret omkring peer-støttens formål og potentiale, men lederen skal også

---

<sup>2</sup> En sådan drøftelse kan med fordel tage udgangspunkt i *"The Peer-worker Role Star"*, som er et redskab, der kan belyse forventninger til peer-støttens funktion på arbejdspladsen. For mere information, se: *"Introducing peer workers into mental health services"*, St George's, University of London, 2015.

være indstillet på at indtage en aktiv rolle som medansvarlig for at bane vej for peer-støtten på arbejdspladsen. I forberedelsesarbejdet handler det bl.a. om at etablere:

- En fælles forståelse omkring peer-støttens funktion; herunder at udarbejde en tydelig og praksisnær funktionsbeskrivelse
- En samarbejdsstruktur<sup>3</sup>, der kan fremme peer-støtten lokalt - både via sparring og konkret samarbejde og faglig støtte i det daglige

## 1.2 REKRUTTERING OG JOBSAMTALE

Erfaringerne viser, at det er nødvendigt med en velgennemtænkt rekrutteringsproces, hvis implementeringen af denne nye rolle i kommunale og regionale tilbud skal blive en succes. Det er naturligvis altid tilfældet når man ansætter nye medarbejdere, men i forbindelse med ansættelse af peer-støttemedarbejdere er rollen og funktionen typisk ny, hvilket stiller yderligere krav til rekrutteringsprocessen.

### *Jobopslag skal afspejle de lokale behov*

Peer-støttemedarbejderens funktionsbeskrivelse kan bruges som udgangspunkt for jobopslaget, da den gerne skulle give et tydeligt billede af arbejdspladsens behov og peer-støttemedarbejderens opgaver. Stillingsopslaget skal altså gerne afspejle de lokale drøftelser, der har fundet sted.

### *Sammensætning af ansættelsesudvalg*

Projektets erfaringer peger på, at et ansættelsesudvalg bør bestå af følgende repræsentanter:

- Nærmeste leder
- Peer-støttemedarbejderens mentorer/nærmeste kollegaer
- En repræsentant, som har erfaring med peer-støtte og med rekruttering af medarbejdere med erfaringskompetencer

For at kunne skabe så trygge rammer som muligt, anbefales det at holde ansættelsesudvalgets antal på maksimum fire personer.

Derudover bør man være opmærksom på persondatalovgivningen, hvis ansøgninger skal deles med eksterne deltagere (fx en repræsentant for brugerperspektivet), da det kan være vanskeligt og muligvis ulovligt at dele oplysninger fra et internt rekrutteringssystem.

### *Samtalens indhold*

Til ansættelsen bør følgende områder afdækkes for at vurdere egnetheden af den enkelte kandidat:

- Ansøgerens motivation for at søge stillingen

---

<sup>3</sup> En samarbejdsstruktur kan fx bestå af én til to kontaktpersoner i medarbejdergruppen, som forpligtiger sig på at støtte peer-støttemedarbejderen med at etablere sit tilbud på arbejdspladsen. Det kan desuden være en fordel at opstille retningslinjer for regelmæssige møder mellem peer-støttemedarbejderen, den lokale leder og kontaktpersonerne, så det sikres, at der vedbliver med at være et fokus på peer-støttens udvikling på arbejdspladsen.

- Ansøgerens egen recovery-proces (fx hvilke erfaringer den enkelte bringer med sig, og om ansøgeren har sin egen proces tilstrækkeligt på afstand til at kunne være en støtte for andre)
- Spørgsmål om rollen som peer-støttemedarbejder (fx hvordan ansøgeren vil bruge egne erfaringer i arbejdet med borgerne)
- Sociale forhold (fast bolig, netværk m.m.)
- Forventningsafstemning omkring opgaver og ansvar
- Spørgsmål om mulige udfordringer

### ***Opmærksomhed på 'det gode afslag'***

Når mennesker med psykiske vanskeligheder søger beskæftigelse som peer-støttemedarbejder, sker dette ofte på baggrund af en livssituation, der er præget af nederlag og begrænsede muligheder for meningsfuld beskæftigelse. Samtidig vil stillingen som peer-støttemedarbejder både være attraktiv og kunne føles som "skræddersyet," til den enkelte. Samlet betyder dette, at der er meget lidt at stå imod med, hvis man får et afslag. Det gør, at et fagligt begrundet afslag kan føles som personlig kritik eller et personligt nederlag. Det anbefales derfor at udvise omhu ved afslag, og have et tydeligt fokus på den faglige dimension i afslaget.

### **1.3 DET IDEELLE TIMETAL**

Peer-støttemedarbejderne i projektet skulle som udgangspunkt ansættes på nedsat tid. Formålet har været at udvise rimelig tilpasning med hensyn til peer-støttemedarbejdernes forventede psykiske sårbarhed, og er formuleret på et tidspunkt, hvor arbejdspladserne ikke havde et kendskab til hvem, der ville søge stillingerne som peer-støttemedarbejder.

Det vurderes, at hovedparten af peer-støttemedarbejderne ønsker en arbejdstid på ca. 25 timer om ugen. Dog er den nedre grænse på 15 timer vigtig for nogle, for at stillingen er attraktiv.

Den lokale leder bør overveje følgende, når en peer-støttemedarbejder ansættes:

- Hvor meget tid forventes peer-støttemedarbejderen at bruge på hhv. peer-opgaver og driftsopgaver, og hvilke møder skal peer-støttemedarbejderen deltage i? Dette vil give lederen en pejling på, hvilket timetal, der er passende for arbejdspladsen.
- Hvordan kan man understøtte, at peer-støttemedarbejderen bliver en del af arbejdspladsen på trods af lavere timetal end øvrige medarbejdere?
- Skal peer-støttemedarbejderen kunne tage vikartimer som ordinær medarbejder – og hvilke konsekvenser vurderes det at kunne få for rollen som peer-støttemedarbejder?

Endelig er det vigtigt, at lederen kommunikerer tydeligt til medarbejdergruppen omkring forventninger til, hvad peer-støttemedarbejderen kan nå på den tid, der er til rådighed, så der ikke opstår urealistiske forventninger og modstand.

## 2. OPSTART AF PEER-ANSÆTTELSER

At få defineret tydelige rammer for peer-støttens funktion og samspillet med den øvrige indsats er en proces, som kan tage tid. Erfaringerne fra projektet peger på, at peer-støttemedarbejdere ikke kan stå alene med at udvikle og etablere deres tilbud. Den lokale leder og peer-støttemedarbejdernes kollegaer har en central rolle at spille, da de kender organisationen indefra og kan identificere behov og muligheder samt hjælpe peer-støttemedarbejderen med at få adgang til borgerne.

### 2.1 PEER-STØTTENS FUNKTION OG UDVIKLING

Udfordringen med at definere tydelige rammer for peer-støttens funktion og indhold bunder i, at disse endnu ikke er defineret i en dansk kontekst. Derudover varierer behov, muligheder og begrænsninger meget fra arbejdsplads til arbejdsplads, og det er derfor op til den enkelte arbejdsplads – sammen med peer-støttemedarbejderen - at definere peer-støttens indhold med udgangspunkt i den lokale kontekst. Projektet arbejder fortsat med indkredse, hvad der er gode peer-opgaver, dvs. hvilke opgaver, der giver særligt værdi, når de udføres af en peer-støttemedarbejder (se mere i afsnit 3. PEER-STØTTENS INDHOLD).

For at udvikle peer-støtten lokalt anbefales det at:

- Funktionsbeskrivelsen anvendes som et dynamisk redskab til at sikre en udvikling af peer-støttens funktion; dette kan fx ske via dialogmøder mellem peer-støttemedarbejderen, den lokale leder og evt. peer-støttemedarbejderens nærmeste kollegaer/kontaktpersoner
- Den lokale leder har adgang til den relevante viden og information omkring implementering af peer-støtte i organisationer, samt adgang til støtte og sparring med ligesindede eller med "videnspersoner" indenfor området
- Den enkelte arbejdsplads etablerer rammer for samarbejde og dialog mellem peer-støttemedarbejdere, leder og kollegaer, så der sikres en kontinuerlig dialog om peer-støttens formål, praksis og udvikling, fx via faste møder, workshops eller et fast punkt på personalemødet

### 2.2 ADGANG TIL BORGERNE

Adgangen til borgerne er det første skridt på vejen mod at skabe relationer, og den lokale kontekst er afgørende for, hvor let eller svært det er for peer-støttemedarbejderne at få etableret kontakt. Der er fx stor forskel på et kommunalt botilbud og et ambulante tilbud i distriktspsykiatrien. Alle arbejdspladser kan dog med fordel overveje:

- At formaliserer kontakten til borgerne, dvs. identificere de områder, hvor peer-støtten kan indgå i eller træde i stedet for en eksisterende funktion (dette kan fx udmønte sig i, at peer-støttemedarbejderen altid har en velkomstsamtale med nye borgere)
- Om der kan/skal kunne visiteres til peer-støtte
- At gøre peer-støtte til en integreret del af den samlede indsats ved at tænke peer-støtten ind på lige fod med de øvrige tilbud i indsatsen
- At sikre, at borgerne ved, hvad peer-støtte er, og hvad de kan bruge den til

- At sikre, at medarbejdergruppen kender peer-støttens funktion og ved, hvad de kan bruge peer-støttemedarbejderen til, således at personalet og peer-støttemedarbejdere aktivt kan henvise til hinanden. Dette kræver, at de øvrige medarbejdere ser en peer-støttemedarbejders tilbud som relevant for den samlede indsats. Oplæg på personalemøder om peer-funktionen og workshops kan være med til at fremme en fælles forståelse for funktioner, forventninger og samarbejdsmuligheder.

Peer-støttemedarbejderne fremhæver desuden, at det er en fordel:

- At borgerne på forhånd er informeret om, hvad peer-støtte er, og hvad de kan bruge peer-støttemedarbejderen til
- At peer-støttemedarbejderen har mulighed for at kommunikere sit tilbud direkte til borgerne
- At det mundtlige tilbud om peer-støtte suppleres med en brochure eller lignende, som borgerne kan få udleveret

### 2.3 ORGANISERING OG NETVÆRK

For at understøtte peer-støttemedarbejderen har arbejdspladserne flere steder lavet en organisering omkring peer-støttemedarbejderen bestående af den nærmeste leder og én til to medarbejdere, som fungerer som en slags mentor(er). Derudover deltager peer-støttemedarbejderne i fælles aktiviteter på arbejdspladsen som fx personalemøder og supervision. Ud over at være en del af det Nationale Peer-Netværk er den enkelte peer-støttemedarbejder desuden en del af en gruppe, som sammen har modtaget undervisning og stadig deler erfaringer og modtager supervision.

Erfaringerne indtil nu viser:

- At det er en fordel at formalisere samarbejdet omkring udviklingen af peer-støtte lokalt, da en kontinuerlig dialog er vigtig for at udvikle peer-støtten.
- At peer-støttens succes ofte afhænger af lederens og kollegaernes engagement og vilje til at bane vejen for peer-støtten.
- At supervision på arbejdspladsen, personalemøder og lignende kan fungere som platforme for samarbejde og udvikling, hvis peer-støttemedarbejderen gives taletid og peer-støtte sættes på dagsordenen.
- At peer-støttemedarbejderne får stort udbytte af at være en del af et netværk med andre peer-støttemedarbejdere, hvor faglighed, metoder m.m. kan drøftes og udvikles sammen med ligestillede.

## 3. PEER-STØTTENS INDHOLD

På baggrund af de hidtidige erfaringer med peer-støtte, kan projektet konkludere, at individuel og gruppebaseret peer-støtte er relevante peer-støttemetoder. Projektets erfaringer viser samtidigt, at grænsen mellem den individuelle og den gruppebaserede peer-støtte ofte er mere flydende i praksis, og at



mange peer-støttemedarbejdere skifter mellem de to former for peer-støtte. Både ledere og peer-støttemedarbejdere ser fleksibiliteten som en styrke. Faktorer, der spiller ind på valget af tilgang, kan fx være:

- De lokale rammer og muligheder
- Borgernes ønsker
- Peer-støttemedarbejderens egne præferencer og styrker

Det er vigtigt, at arbejdspladsen i samarbejde med peer-støttemedarbejderen finder frem til, hvilken type peer-støtte, der er mest hensigtsmæssig ud fra en vurdering af de tre ovennævnte punkter, og at det besluttet, om der både skal tilbydes individuel og gruppebaserede peer-støtte.

Projektet følger fortsat udviklingen af peer-støttens indhold, men på nuværende tidspunkt falder peer-opgaverne oftest indenfor følgende kategorier.

### 3.1 INDIVIDUEL PEER-STØTTE

Peer-støttemedarbejdere, der arbejder med individuelle samtaler og forløb, fortæller, at det er en meningsfuld ramme for peer-støtten. Den individuelle samtale:

- Giver mulighed for at gå i dybden med de temaer, der er vigtige for borgeren, og at arbejde med personlige mål.
- Tilbyder borgeren et fortroligt rum, som kan være afgørende for, om den enkelte vil indgå i relationen.
- Giver mulighed for at peer-støttemedarbejderen kan være fleksibel og fx sætte mere tid af til en samtale, hvis det bliver nødvendigt. Borgerne fortæller, at det betyder meget for relationen, at man ikke skal slutte på et fast tidspunkt, og at peer-støttemedarbejderen har tid, når man har brug for det. Peer-støttemedarbejderne oplever, at det, at give sig tid til borgerne og stå til rådighed, er med til at etablere relationen som mere ligeværdig og tillidsfuld.

De individuelle forløb italesættes ofte som lettere at gå til end gruppeforløb, men mange peer-støttemedarbejdere oplever også, at det tærer på kræfterne at have individuelle forløb, fordi det er mere intenst.

### 3.2 GRUPPEBASERET PEER-STØTTE

Selvom indholdet i de recovery-orienterede gruppeforløb varierer, arbejder peer-støttemedarbejderne som oftest med udgangspunkt i metoden *"Livshistoriefortællinger"* og redskaberne fra *"Guide til et godt hverdagsliv"*<sup>4</sup>. Begge dele italesættes som virkningsfulde metoder til at skabe erfaringsudveksling og give borgerne nye redskaber og færdigheder, som kan øge deres handlemuligheder.

De recovery-orienterede gruppeforløb kan desuden potentielt:

---

<sup>4</sup> Læs mere om metoder og redskaber på <http://peerstoette.dk/uddannelsen/recovery-redskaber/>

- Aktivere borgerne i et fællesskab og styrke deres netværk og sociale relationer
- Skabe mulighed for nye roller, fx et skift fra patient til én, der hjælper og støtter andre i gruppen.
- Åbne op for at borgerne kan prøve nye ting af sammen med andre; aktiviteter ud af huset er ofte populære, da gruppen udgør en tryk platform, hvorfra borgerne tør prøve ting af, de ellers afholder sig fra.

Erfaringerne viser, at gruppeforløb kan være mere vanskelige at bygge op og drive end individuelle forløb. Peer-støttemedarbejdere og ledere fremhæver, at det bl.a. kan være svært at rekruttere (nok) borgere. Derudover kræver gruppeforløbene ofte, at man er to om at facilitere forløbet, og peer-støttemedarbejderne er derfor ofte afhængige af andre kollegaers vilje/tid til at indgå et samarbejde.

### 3.3 ANDRE FORMER FOR PEER-STØTTE

Recovery-orienteret peer-støtte kan tage andre former end de strukturerede forløb. Det lader til, at peer-støttemedarbejderen ligeledes kan skabe værdi ved at udføre opgaver som fx:

- At stå til rådighed/være til stede
- Enkeltstående møder med borgerne fx i forbindelse med velkomst eller som en afslutningssamtale, der markerer enden på et etableret behandlingsforløb eller et skift fra én støtteform til en anden
- Telefonsamtaler og e-mailkorrespondance

Derudover er peer-støttemedarbejderen:

- Medansvarlig for egen videreudvikling både fagligt og personligt
- Medansvarlig for værdier, faglig kvalitet og faglig udvikling på ansættelsesstedet
- Medansvarlig for at skabe et godt arbejdsmiljø

### 3.4 PEER-STØTTEMEDARBEJDEREN SOM FORANDRINGSAGENT

En af målsætningerne i projektet er, at peer-støtten skal fungere som forandringsagent og derved bidrage til at styrke recovery-orienteringen i organisationerne, hvor de er ansat. Opgaven som forandringsagent er dog ikke uproblematisk at træde ind i. Selvom peer-støttemedarbejderne er ansat til at være *noget andet* end de øvrige medarbejdere, oplever mange, at det er en balancegang, hvor anderledes og hvor åbenhjertig man skal være. Som ny medarbejder føler mange et behov for at passe ind og komme på god fod med kollegaerne, hvilket kan være svært, hvis man fra starten af skal indtage en kritisk rolle overfor den eksisterende indsats.

Både peer-støttemedarbejdere og ledere fremhæver, at man kommer længst ved at bruge et respektfuldt sprog og ved at lægge op til dialog. Flere peer-støttemedarbejdere fremhæver personalemøder og teammøder som arenaer, hvor man sammen kan have en god dialog om de ting, peer-støttemedarbejderen får øje på og undres ved. Supervision med de øvrige medarbejdere nævnes også som en mulighed.

For at understøtte peer-støttemedarbejderens muligheder for at fungere som forandringsagent, bør arbejdspladser være opmærksom på at:

- Peer-støttemedarbejderen skal hjælpes på vej af en støttende leder, som fx skaber taletid på personalemøder og bakker op om peer-støttemedarbejderens stemme.
- Medarbejdere skal være informeret om – og anerkende - peer-støttemedarbejderens funktion, så den kritiske tilgang ikke hænges op på peer-støttemedarbejderens person, men på dennes funktion som forandringsagent.
- Peer-støttemedarbejderen kan ikke skabe forandringerne alene - arbejdspladsens opbakning og engagement er centralt for, om peer-støttemedarbejderen kan bringe sin viden i spil, og at udviklingsinitiativer kan blive realiseret.

## 4. PROJEKTETS FORELØBIGE RESULTATER

Det er endnu tidligt at tale om effekt, men både borgere, peer-støttemedarbejdere og organisationer fortæller om positive forandringer, som peer-støtten medfører.

### 4.1 HVAD SIGER BORGERNE?

Når man spørger borgerne om, hvad de får ud af at mødes med peer-støttemedarbejderen, er *håbet og genkendeligheden* og det at kunne *spejle sig i den anden* en rød tråd i mange af fortællingerne. En borger fremhæver bl.a. håbet, der opstår som følge af spejlingen i den anden: ***”Jeg tænker hele tiden, at hvis hun kan, så kan jeg også. Så jeg spejler mig lidt i hende. Og det er det, der er meget anderledes fra så mange andre”*** (modtager af peer-støtte i Region Hovedstaden Psykiatri, april 2016)

Det, at peer-støttemedarbejderen kan inddrage sine egne erfaringer i samtalerne med borgerne medvirker også til at skabe ligeværd: ***”Det, jeg også godt kan lide ved det, er, at han [peer-støttemedarbejderen] nogle gange blander sig selv ind i det. Han sammenligner os i stedet for at få det til at virke, som om det kun er mig, der er noget galt med. Så det kan jeg godt lide. At han rent faktisk godt kan sætte sig ind i det, fordi han selv har været samme sted”*** (modtager af peer-støtte i Københavns Kommune, april 2016)

### 4.2 HVAD SIGER PEER-STØTTEMEDARBEJDERNE?

For peer-støttemedarbejderne har ansættelsen betydet en ny vej ind på arbejdsmarkedet i et job, hvor deres personlige recovery-proces ses som en styrke. Både de lokale ledere og peer-støttemedarbejderne, de har ansat, fortæller, at ansættelsesprocessen har været meget anderledes, end hvad de normalt er vant til. Projektet har lagt vægt på, at ansættelsessamtalerne skulle have fokus på ansøgerens recovery-proces og personlige kompetencer frem for at vægte erhvervs erfaring og uddannelse. For peer-støttemedarbejderne havde det en stor betydning at blive accepteret, som den man er: ***”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”*** (peer-støttemedarbejder, maj 2016)

Selvom det har været en udfordring for peer-støttemedarbejdere at starte i nyt job - og i en ny funktion på arbejdspladserne - er de generelt glade for deres arbejde. Alle fortæller, at det, at arbejde som peer-støttemedarbejder, gør en stor forskel for bl.a. selvfølelsen. Det at få et arbejde har i sig selv været en positiv udvikling for mange. At blive valgt til i en ansættelsesprocedure giver selvtillid, og det at have et

arbejde at stå op til og fylde tiden ud med, kan for nogle være med til at dæmpe symptomer og gøre hverdagen bedre. Alle fremhæver desuden det positive i, at kunne bruge sig selv i arbejdet med at hjælpe andre. Flere fremhæver, at det er en god følelse at kunne bruge alt det, der har været så svært, til at gøre noget godt. En peer-støttemedarbejder fortæller fx at: ***”Det har været som at bevæge sig fra lort til guld – det, der har været det dårligste i mit liv, er pludselig blevet til noget af det bedste i mit liv...”*** (peer-støttemedarbejder, maj 2016)

At arbejde som peer-støttemedarbejder kan også give den enkelte en professionel tilgang til eget sygdomsforløb og recovery-proces, hvilket opleves positivt. Arbejdet som peer-støttemedarbejder kan dog også påvirke den enkeltes recovery-proces i en negativ retning. En peer-støttemedarbejder fremhæver bl.a., at ***”det puster til ens egen proces, og det er hårdt”*** (peer-støttemedarbejder, maj 2016). Som peer-støttemedarbejder bliver man konfronteret med andres sygdomshistorier, hvilket kan få den enkelte til at fokusere på sygdom og egne symptomer i en grad, der normalt ikke er tilfældet. Nogle peer-støttemedarbejdere fortæller desuden, at det kan være udfordrende at være ansat i et system, hvor man tidligere har haft en helt anden rolle som borger/patient. Det kan vække ubehagelige minder og gøre det svært at definere sin rolle.

#### 4.3 HVAD SIGER ARBEJDSPLADSERNE?

Peer-støtten er stadig ved at finde sin plads i relation til den eksisterende indsats, og peer-støttemedarbejdernes rolle, ansvar og indflydelse varierer meget fra arbejdsplads til arbejdsplads. Visse steder begynder ledere og medarbejdere dog at opleve begyndende forandringer. Fx oplever en arbejdsplads, at der er kommet en større åbenhed i medarbejdergruppen omkring egne erfaringer med psykisk sårbarhed, og at os/dem skellet mellem medarbejderne og borgerne er blevet mindre skarpt. Den lokale leder fortæller fx at ***”Det, at [peer-støttemedarbejderen] har åbnet op for sin egen historie med psykisk sårbarhed, har skabt en større åbenhed blandt flere af de andre medarbejdere. Nogle er begyndt selv at fortælle om egne erfaringer... Der er normalt et stort skel imellem os/dem... det er et område, hvor vi godt kan udvikle os. Så det er positivt”*** (leder i kommunalt tilbud, februar 2016).

Mange ledere taler desuden om, at selvom recovery har været et fokus længe, så gør tilstedeværelsen af en peer-støttemedarbejder det mere praksisnært, konkret og synligt. En afdelingssygeplejerske i distriktskykiatrien fortæller fx at ***”Peer-støttemedarbejderen er et synligt bevis på, at man kan komme sig... peer-støttemedarbejderens tilstedeværelse gør, at man bliver mere opmærksom på de gode historier og på håb og udvikling [...] Til dagligt kan de negative historier fylde meget, så det er godt at få nuanceret billedet”***.

2016 Gry Krath Johansen (projektmedarbejder) og Klavs Serup Rasmussen (projektleder) i "Projekt Peer-støtte i Region Hovedstaden".

Indholdet må gerne citeres med tydelig kildehenvisning.

**Kontakt:**

Gry Krath Johansen: M: [gj@detsocialenetvaerk.dk](mailto:gj@detsocialenetvaerk.dk) T: 31 33 15 56

Klavs Serup Rasmussen: M: [ksr@detsocialenetvaerk.dk](mailto:ksr@detsocialenetvaerk.dk) T: 23 96 49 53