



NÅR BRUGERE BLIVER KOLLEGAER

.....

**Miniguide til ansættelse
af peer-medarbejdere
i professionelle
organisationer**

Når brugere bliver kollegaer

Miniguide til ansættelse af peer-medarbejdere i professionelle organisationer

Denne guide samler de mest almindelige spørgsmål, som melder sig, når en arbejdsplads står over for at ansætte en peer-medarbejder. Guiden kan bruges på egen hånd eller som udgangspunkt for fælles drøftelser i teamet.

I professionelle indsats på social- og sundhedsområdet arbejder man generelt med at styrke sin recovery-orienterede praksis. Heri ligger at skabe nye samarbejder mellem indsats og bruger, hvor brugers egne ressourcer, håb og relationer spiller en ny og mere definerende rolle. Peer-medarbejdere bringer værdifulde levede erfaringer med sig og kan bidrage til at udvikle dette samarbejde yderligere.

Der er efterhånden en del forskningsmæssig viden om samarbejdet mellem fagprofessionelle og peer-medarbejdere, også fra Danmark (se bl.a. Korsbek et al., 2021; Lerbæk et al., 2024; Järvinen & Kes-sing, 2021). Generelt er holdningerne og erfaringerne med samarbejdet positive, men det er også tydeligt, at man som kollega – især i opstarten af samarbejdet – kan have en række bekymringer omkring, hvad det nye samarbejde indebærer.

Disse bekymringer handler sjældent om selve peer-medarbejderen, men om, hvordan den nye kollega vil passe ind i teamet og påvirke de daglige arbejdsgange. Der kan også være overvejelser om, hvorvidt man selv får nye former for ansvar, man ikke tidligere havde.

Der er ikke noget mystisk i, at denne slags spørgsmål rejser sig, og det er godt at få talt om dem.

Du kan bruge denne guide på egen hånd, og I kan bruge den sammen i teamet.

Bemærk:

Denne guide dækker generelle forhold i forbindelse med ansættelse af peer-medarbejdere. Der er ofte lokale forhold, hvor man har særlige retningslinjer i forbindelse med for eksempel ansættelse af peer-medarbejdere, eller hvordan samarbejdet er organiseret.

Du må derfor **gerne kopiere eller viderebearbejde indholdet i denne folder**, du skal blot angive Peer-Partnerskabet som kilde.

© 2025 Peer-Partnerskabet. Peer-Partnerskabet er en forening etableret af Det Sociale Netværk og SIND – Landsforeningen for psykisk sundhed.

Layout: Gitte Thrane

Indholdet må deles og bearbejdes til ikke-kommercielle formål, så længe Peer-Partnerskabet angives som kilde. Udgivet under en Creative Commons ikke-kommerciel 4.0 International Licens (CC BY-NC 4.0). creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Kontakt os, hvis du ønsker word-filen tilsendt på: peer@detsocialenetvaerk.dk

Find flere rapporter og artikler på www.peerpartnerskabet.dk

FAQ

Når brugere bliver kollegaer – de mest almindelige spørgsmål

Når man på en arbejdsplads står over for at skulle ansætte en peer-støttemedarbejder, vil der ofte melde sig en række spørgsmål og/eller bekymringer i medarbejdergruppen, der handler om, hvordan denne nye kollega vil passe ind i teamet, samt hvad man kan forvente sig af vedkommende.

Nedenfor har vi samlet de spørgsmål, som oftest melder sig.

Peer-støtte er støtte til forandring mod et bedre liv, som finder sted mellem to eller flere personer, der forbindes af fælles erfaringer med psykiske kriser og sårbarheder. Peer-støtte gives på mange måder og i mange forskellige situationer.

Ofte stillede spørgsmål om peermedarbejderes ansættelsesforhold

- **Hvilke kvalifikationer kræves for at blive peer-medarbejder?**

”Peers er eksperter i ikke at være eksperter. De skal kunne lytte, spørge og rumme.” (peer-medarbejder)

Generelt ansættes peer-medarbejdere primært på baggrund af deres erfaringer med at navigere i både deres psykiske vanskeligheder og recovery. Dertil er det ofte en fordel at have været bruger af de forskellige hjælpesystemer, f.eks. ved at have været indlagt.

Formel uddannelse er sjældent et krav, men undersøgelser herhjemme har vist, at 80 procent af lønnede peer-medarbejdere har gennemført en tidligere uddannelse, hvoraf næsten en tredjedel har en social- eller sundhedsfaglig baggrund (Peer-Netværket Danmark, 2021).

Grunden til at peer-medarbejdere ikke behøver en traditionel faglig uddannelse, er, fordi deres vigtigste kompetence er deres personlige erfaring med psykiske vanskeligheder og recovery. Denne erfaringskompetence er unik og kan ikke tilegnes gennem traditionel uddannelse.

- **Er en peer-uddannelse nødvendig?**

En del peer-medarbejdere har allerede gennemført en uddannelse, før de ansættes. Andre steder tilbydes uddannelsen som en del af ansættelsen, typisk 3-6 måneder efter opstart.

Det er sjældent et krav, at peer-medarbejdere skal have gennemført en peer-uddannelse før ansættelsen, men det er ofte relevant for at forstå den rolle, man skal varetage i en professionel organisation samt for at tilegne sig relevante redskaber og en bredere forståelse af recovery end udelukkende ens egne erfaringer.

- **Hvor mange timer arbejder en peer-medarbejder?**

Arbejdstiden for peer-medarbejdere varierer. Nogle arbejder fuld tid, mens andre er ansat på fleksible vilkår med få timer om ugen. I 2021 arbejdede:

- 10 procent af lønnede peers arbejdede på fuld tid.
- 2/3 arbejdede mellem 11 og 30 timer ugentligt.
- De resterende arbejdede mindre end 10 timer om ugen.

(Peer-Netværket Danmark, 2021)

- **Kan peer-medarbejderen arbejde på fleksible tidspunkter?**

Ja, arbejdstid aftales lokalt. Mange peer-medarbejdere arbejder om eftermiddagen, aftenen eller i weekender. Både arbejdspladsen og peer-medarbejderen værdsætter typisk denne fleksibilitet.

FAQ

Ofte stillede spørgsmål om samarbejdet med peers

- **Hvor meget må vi spørge ind til peer-medarbejderens diagnose og sygdomshistorie?**

Peer-medarbejderens rolle indebærer, at man taler åbent om sine førstehåndserfaringer med psykiske kriser m.m. Samtidig er man ret til at trække sine egne grænser for, hvad man ønsker at dele. En åben og nysgerrig tilgang er velkommen, når det er relevant at beskæftige sig med dette. Det er vigtigt at respektere, hvis man som peer-medarbejder giver udtryk for, at man ikke ønsker at dele.

Du kan spørge dig selv: Hvad gør det relevant i det konkrete samarbejde om patienten/borgeren at spørge ind til peer-medarbejderens egen historie?

- **Skal vi ændre vores kommunikation på arbejdspladsen, nu hvor en tidligere bruger er kollega?**

Dette er et af de oftest stillede spørgsmål, samtidig med at erfaringen viser, at det sjældent er problematisk. Ansættelse af peers betyder ikke, at man skal have opmærksomhed på sprogbrug for peer-medarbejderens skyld, men ansættelsen kan være en del af organisationens gradvise udvikling af sin praksis og samarbejde med brugerne.

Ansvar for god tone og trivsel i medarbejdergruppen ligger hos ledelsen, som også skal sikre, at eventuelle uklarheder håndteres åbent og professionelt.

Du kan spørge dig selv: Hvad er det i vores måde at tale sammen på, som gør mig bekymret for, at peer-medarbejderen hører det?



Ifølge en evaluering fra Socialstyrelsen kan ansættelsen af peer-medarbejdere bidrage til en eller flere af disse ændringer i måden, man i indsatsen samarbejder med brugerne på (Socialstyrelsen, 2018):

- Øget håb på vegne af brugerne samt et mere håbefuldt sprogbrug.
- Øget fokus og forståelse for brugernes situation.
- Mere ligeværdig dialog.
- Mindre skelsætning mellem brugere og indsats.

- **Skal jeg være bekymret for, om min peer-kollega bliver syg?**

Peer-medarbejdere ansættes på samme vilkår som alle andre medarbejdere. Du skal ikke føle et særligt ansvar for at passe på din nye kollega. Peer-medarbejdere kender typisk sig selv godt og har typisk gennem enten terapi eller uddannelse fået træning i at genkende og reagere på advarselstegn hos sig selv.

Du kan spørge dig selv: Hvad er det for antagelser, der former mit fokus i forhold til min peer-kollegas evne til at varetage sit arbejde?

FAQ



Ingen øget risiko for sygemelding sammenlignet med andre ansatte

Forskning viser ikke, at peer-medarbejdere generelt har større risiko for fravær, stress eller tilbagefald end øvrige ansatte i samme organisationer (Repper & Carter, 2011; Gillard et al., 2013). Ligesom al anden trivsel på en arbejdsplads kan der selvfølgelig være lokale forhold, der spiller ind, særligt i forhold til, hvordan man har forberedt opstarten af peer-støtte.

Man bliver ikke stærkere af at blive pakket ind

Ligesom al anden trivsel er en støttende arbejdskultur generelt en fordel. Det er uhen-sigtsmæssigt at pakke peer-medarbejdere ind som "særlige" sårbare tilfælde. De er ligeværdige kollegaer (Gillard et al., 2013).

Sammen hensyn som for enhver anden medarbejder

Som for *enhver* medarbejder kan der være behov for særlige hensyn, hvis der eksempelvis er helbredsmæssige eller praktiske forhold, der kræver en fleksibel indretning af arbejdet (f.eks. nedsat timetal i perioder eller mulighed for pauser på bestemte tidspunkter).

- **Hvordan skal jeg reagere, hvis jeg opdager symptomer hos peer-medarbejderen?**

Som udgangspunkt skal du ikke forholde dig til din kollegas sundhedsforhold, da det ikke er en del af din rolle. Peer-medarbejderen er ansat på lige fod med andre kollegaer og har ansvar for at håndtere sine egne udfordringer.

Hvis du oplever noget, der bekymrer dig, kan du tage det op med din leder på samme måde, som du ville gøre med andre kollegaer.

Du kan spørge dig selv: Hvad er det, der får mig til at se anderledes på min peer-kollega end på mine andre kollegaer i en lignende situation?



Peers er ikke særlige. Anvend eksisterende procedurer

Man bør følge de samme procedurer som over for alle medarbejdere ved tegn på akut psykisk eller fysisk mistrivsel (Repper & Carter, 2011). Dette kan med fordel være aftalt på forhånd og f.eks. være støtte fra nærmeste leder.

Involver kolleger og ledelse

Skulle der opstå en akut krise, kan man med fordel tale åbent om situationen – for eksempel om, hvem der tager over for den berørte medarbejders opgaver, eller hvordan man bedst støtter vedkommende (Gillard et al., 2013). Ved behov kan man samles for at lære af forløbet og mindske fremtidig bekymring. Disse principper bør gælde alle medarbejdere, også ved f.eks. stress eller en anden form for akut krise (Davidson et al., 2012).

At komme godt i gang - sammen

Forskning har vist, at det generelt er en positiv oplevelse at få en peer som kollega, men især når samarbejdet er helt nyt, kan der være bekymringer, som er gode at forholde sig til. For at jeres team arbejder effektivt, er det en god idé at tale åbent om de bekymringer eller forhåbninger, I har til samarbejdet.

For det meste handler bekymringerne ikke om selve peer-medarbejderen, men om, hvad man kan forvente af hinanden. F.eks. hvordan ens egne opgaver i hverdagen bliver påvirket. Der kan også være uklarheder omkring, hvordan man skal kommunikere og koordinere samarbejdet i hverdagen.

En af de ting, der ofte skaber uklarhed, når en peer-medarbejder begynder, er, at peer-opgaver kan ligne det, man gør som fagprofessionel. For eksempel at tale med patienter eller borgere om deres situation.

Selvom det kan se ud, som om man gør det samme, er der grundlæggende forskelle i den konkrete praksis. En peer-medarbejders opgave er at indgå i en gensidig proces, som handler om, at både peer og den person, der modtager støtte, bringer sig selv på banen. Dette er anderledes end fagprofessionelle samtaler, der oftest ikke bygger på at bringe sig selv i spil, og som typisk er mere målrettede.

Selvom opgaverne udefra kan ligne hinanden, har flere undersøgelser vist, at man som medarbejder ikke bruger mindre tid sammen med brugerne, når der ansættes peers. Der er snarere en tendens til, at peers styrker teamet i at kunne nå opgaverne bedre (Davidson et al., 2012).

Udover det konkrete kan selve den forandring, som peers er en del af, opleves som en skjult kritik. Recovery-orientering indebærer, at menneskers egne forståelser og mål skal sættes forrest. Det kan misforstås som, at den faglige ekspertise ikke længere vægtes på samme måde. Målet er dog ikke at afvise faglig viden, men at udvide vidensgrundlaget for indsatsen. Det er derfor en fordel at drøfte, hvordan I sammen kan bidrage til, at teamet arbejder på nye måder.



TYPISKE BEKYMRINGER BLANDT FAGPERSONER, NÅR DER ANSÆTTES PEERS:

- Usikkerhed omkring roller**
 Integrationen af peers i en etableret struktur vækker ofte spørgsmål om roller og autoritet – f.eks. hvem der træffer endelige beslutninger.
- Følelsesmæssige påvirkninger**
 Recovery og peer-støtte kan af nogle medarbejdere opleves som en indirekte kritik af den eksisterende praksis. Dette kan skabe stress og usikkerhed blandt fagprofessionelle.
- Uligheder i arbejdsvilkår**
 Uligheder i ansættelsesforhold og ansvarsforskelle mellem peers og øvrige kolleger kan skabe frustration og diskussioner om opgavefordelingen. For eksempel hvis der opstår tvivl om, hvordan ansættelsen af peer-medarbejdere påvirker ens kerneopgaver, såsom tid sammen med patienterne/ brugerne.

Disse bekymringer omhandler snarere samarbejdet og arbejdsfordeling og ikke selve peer-medarbejderen. Det er bekymringer, der er gode at tale om for at undgå usikkerhed om, hvordan peer-medarbejderen bedst bliver en del af teamet. Dertil kan der også være bekymringer ift. peer-medarbejderens kompetencer og evne til f.eks. at holde en professionel distance, hvilket gennemgås under viden om peer-støtte.

Kilde: Korsbek et al., 2021; Lerbæk et. al., 2024.

Den gode opstart

Der er sjældent, der er langt fra problem til løsning i forbindelse med opstarten af peers. Meget handler om at få sat ord på de forbehold og overvejelser, der kan være, og få dem vendt i et åbent forum.

Baseret på den nuværende viden og praksiserfaringer med implementeringen af peer-støtte er de følgende handlinger gode at gøre i forbindelse med opstarten af peers og jo tidligere i processen, jo bedre. De styrker typisk hele teamet.

- **Åben dialog/tal om det**

Skab en platform for teamet til at udtrykke eventuelle bekymringer, så løsninger kan findes i fællesskab.

- **Involvering i implementeringsbeslutninger**

Træk på teamets viden om behovet for styrkelse af praksis, så kommer man bedre i gang. Inddrag brugerne til at sikre den rette prioritering af, hvad der er vigtigt at lykkes med.

- **Tydelig kommunikation**

Prioriter tydelig information om, hvorfor peer-støtte implementeres, og hvordan det forventes at styrke organisationen.

- **Målrettet uddannelse og viden**

Undervisning i peer-støttens værdier og formål kan skabe en større forståelse og mindske misforståelser og bekymringer omkring samarbejdet. Det er ofte også særligt nyttigt med viden om recovery-orienteret praksis, som introduktionen af peers typisk skal understøtte.

Erfaringen er samtidig også, at det ikke altid lykkes at finde tid til den perfekte opstart. Hvis det er tilfældet, kan man f.eks. forsøge sig med et punkt på et personalemøde. Dertil kan du støtte dig til denne guide, hvis du føler, at der mangler forberedelse på din arbejdsplads.

Hvad skal den gode opstart lykkes med

Ud over at en god opstart bidrager til et godt samarbejde, skal den også sikre, at peer-støtte integreres effektivt i teamet, så patienterne/brugerne oplever en meningsfuld forskel.

Afklar til et møde, en temadag eller lignende:

- Hvad er jeres fælles forståelse af recovery? Skriv ned, hvad det betyder, når I arbejder recovery-orienteret.
- På hvilke områder er det vigtigst at lykkes med samarbejdet? Skriv ned, hvordan I sammen kan lykkes. Hvad er vigtigt, for at der er klarhed om hinandens bidrag og ansvar?
- Hvad er der behov for, at ledelsen støtter op om?
- Hvad mangler I for at lykkes? Er der særlige kompetencer eller rammer, som I har behov for, så det, I gør sammen i den daglige drift, gør en reel forskel?
- Løbende evaluering. Der skal være mulighed for justeringer baseret på jeres erfaringer.

Er du leder ?

Som leder i en organisation, der ansætter peers, handler dit ansvar om at skabe en fælles retning, der bidrager til at skabe mest mulig værdi for brugerne. Der er ofte en tæt sammenhæng mellem de overordnede mål i din organisation og den gode implementering af peers.

Typisk indebærer dette at skabe en fælles forståelse af, hvordan I arbejder med recovery i organisationen, og hvilke forventninger man derfor bør have til hinanden på tværs af fag- og peer-roller.



Tjekliste – forberedelse af teamet

- Du kan bruge nedenstående tjekliste til opstarten af peer-støtte hos jer. Hvis ikke I når det hele, tæller det I gør stadig:
- Der er afholdt en teamdag for eksempel, som har involveret medarbejderne i, hvordan peer-støtte skal indgå i opgaveløsningen. For eksempel ved at gennemgå eller drøfte stillingsbeskrivelsen samt forventninger.
- Brugerråd, dialogforum eller lign. er spurgt i forhold til den ønskede profil.
- Den påtænkte rolle for peer-medarbejderen/medarbejderne er kommunikeret tydeligt, så både medarbejdere og brugere kan forstå, hvordan samarbejde vil være, og hvad det forventes at muliggøre.
- Der er en aftale med teamet om, hvor og hvornår man kan udtrykke eventuelle bekymringer, så løsninger kan findes i fællesskab.
- Der er afsat tid til eller tilbudt mulighed for uddannelse i, hvad peer-støtte indebærer, og hvorfor det er en styrkelse af praksis.
- Der kan med fordel være en eller to mentorer/buddies. Mange organisationer har allerede buddy-ordninger eller lign. for nye medarbejdere.
- Teamet har kendskab til peer-medarbejderens funktionsbeskrivelse.
- Peer-medarbejderen har eller skal introducere sig selv på f.eks. et fællesmøde.
- Brugere er informeret, og der er aftaler omkring, hvordan kollegaer henviser til peer-støtte. Der er evt. planlagt en aktivitet, hvor brugere kan møde peer-medarbejderen ved opstart.

Opfølgning på jobstart

- Det anbefales, at man som ansættende leder har faste sparringsmøder med peer-medarbejderen. Dette gøres lidt forskelligt. F.eks.:
- Tre fastlagte sparringsamtaler i peer-medarbejderens prøveperiode.
- Sparringsamtaler hver 14. dag i prøveperioden og derefter en samtale månedligt.

Eksempelvis:

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



Tjekliste – onboarding af peer-medarbejder

- Der er en egnet arbejdsplads til peer-medarbejderen, dvs. mulighed for samtaler eller gruppeaktiviteter uden gennemgang.
- Peer-medarbejderens opgaver er beskrevet i en funktionsbeskrivelse.
- I forbindelse med ansættelse er drøftet evt. behov for særlige hensyn.
- Såfremt der er aftalt uddannelse af peer-medarbejderen, er dette skemalagt.

Tips og erfaringer fra praksis

At komme godt i gang

Her kan du finde en række praktiske erfaringer, som i mange tilfælde har gjort det lettere at starte samarbejdet op, både for den nye peer-medarbejder og for det team, vedkommende træder ind i.

Tydlig introduktion til kollegaerne

Leder eller tovholder i personalegruppen kan sammen med den nye peer-medarbejder:

- Præsentere den nye kollega.
- Informere hele personalegruppen om peerens rolle, funktion og formål.
- Fortælle, hvad I håber på at lykkes med, og hvilke forandringer I vil holde øje med.

Gør peer-medarbejderens tilstedeværelse synlig

Det er næsten altid en god idé, at man som peer laver en folder eller plakat for at synliggøre sin tilstedeværelse. Her kan man beskrive sig selv, sin baggrund, hvordan man kan træffes og hvad man kan lave sammen.

For eksempel:

- At mødes og dele, hvad der fylder her og nu
- Gå en tur og tale om, hvordan man kan forstå og skabe mening i det, der er sket.
- Sammen med andre at dele oplevelser med, hvad og hvem der hjælper.
- Støtte før og under møder.

Hvis muligt, kan man samles, så den nye peer-medarbejder kan præsentere sig selv.

Lav aftaler om henvisning

Det gør samarbejdet lettere, hvis I konkret aftaler, hvordan I som kollegaer henviser eller skaber kontakt mellem brugere og peer:

- Skal brugerne selv tage kontakt?
- Er det en kontaktperson opgave?
- Skal det fremgå af handleplanen eller opstartssamtalen?
- Andre måder?

Opmærksomhed på ensomhed og grænsezoner

Rollen som peer er ofte i udkanten af det faglige praksisfællesskab. Man har en særlig rolle, men skal stadig føle sig som en del af fællesskabet. Vær opmærksom på, om peer-medarbejderen får:

- Invitationer til pauser og fællesskab
- Adgang til supervision eller refleksion

Gensidig praksis i professionelle systemer

Den basale gensidighed, der ligger i peer-støtte, kan være uvant i professionelle systemer, hvor man ofte forsøger at skelne mellem en selv som person og de opgaver, man løser i sit arbejde.

Fordi det er uvant, kan man som kollega have en bekymring for om peer-medarbejderen kommer for tæt på brugerne, eller for eksempel om peer-arbejdet bevæger sig uden for det, man opfatter som professionel praksis.

Erfaringer fra forskning og praksis viser, at når peers og fagpersoner lærer hinandens perspektiver og tilgange bedre at kende, holder disse bekymringer op, og den gensidige tilgang ses typisk i stedet som et supplement til den faglige indsats.



” Peer har bare været en mega stor del af at få mig til at indse, at det faktisk er helt legitimt at føle, som jeg gør. Og at man ikke er alene med at føle sig forkert. Jeg er begyndt at gøre gode ting for mig selv i stedet for at straffe mig selv.”

(Har fået støtte fra en peer)

Hvilken forskel gør peer-støtte

Peer-støtte gør typisk en forskel for alle parter. Både når man er et sted i livet, hvor det er muligt at støtte andre, og når man møder andre, der har prøvet at være i samme situation som en selv. Er peers ansat i en organisation, gør de ofte også en forskel i organisationskulturen.

Effekten af peer-støtte

Forskning vedrørende effekten af peer-støtte er efterhånden så omfattende og vokser hele tiden. Den nuværende forskningsmæssige viden peger på, at peer-støtte:

- typisk styrker ens tiltro til, at man selv kan håndtere sin tilværelse og skabe meningsfulde forandringer for en selv. Denne tiltro til sig selv betyder, at man ofte vil turde mere i hverdagen og være mere vedholdende, hvis der opstår forhindringer. Dette kaldes også self-efficacy.
- skaber håb og mod på forandringer i ens liv i retning af en mere meningsfuld, deltagende og håbefuldst hverdag – ofte hvor man er aktiv sammen med andre i f.eks. ens lokalsamfund, foreninger eller arbejde/uddannelse. Dette kaldes også personlig recovery.

Hvad kan peer-støtte – og hvad gør det anderledes

Peer-støtte er støtte til forandring mod et bedre liv, som finder sted mellem to eller flere personer, der forbindes af fælles erfaringer med psykiske kriser og sårbarheder. Peer-støtte gives på mange måder og i mange forskellige situationer.

I meget af litteraturen tales der om peer-støttegivere og -modtagere. Det er lidt misvisende, da gensidighed er kernen af peer-støtte. Det er denne gensidighed, der åbner for andre muligheder i samarbejdet med brugerne end ved traditionelle faglige tilgange.



Er I tidligere i processen?

Hvis I endnu ikke har besluttet jer for, hvordan I vil organisere peer-indsatsen hos jer, eller skal til at tage hul på ansættelsesprocessen, kan I bruge disse vejledninger

Vejledningerne beskriver både overordnede og konkret trin, når man vil introducere peer-støtte i kommuner og regioner.

Hent dem på



peerpartnerskabet.dk

Gennemgang af tre modeller for organisering af peer-støtte samt deres muligheder og begrænsninger



Sådan gribes ansættelsen af peers an. Inkl. eksempel på stillingsopslag og erfaringer med ansættelsessamtaler

Litteratur:

- Davidson, L., Bellamy, C., Guy, K. & Miller, R. (2012). *Peer support among persons with severe mental illnesses: A review of evidence and experience*. World Psychiatry, 11(2), 123-128.
- Gillard, S., Edwards, C., Gibson, S., Owen, K., & Wright, C. (2013). *Introducing peer worker roles into UK mental health service teams: A comparative case study*. Journal of Mental Health, 22(5), 392-403.
- Järvinen, M., & Kessing, M. L. (2023). *Self-casting and alter-casting: Healthcare professionals' boundary work in response to peer workers*. Current Sociology, 71(3), 414-431.
- Korsbek, L., Vilholt-Johannesen, S., Johansen, G.K. et al. *The Intentional Differences: A Qualitative Study of the Views and Experiences of Non-peer Mental Health Providers on Working Together with Peer Support Colleagues in Mental Health*. Community Ment Health J 57, 1435-1441 (2021).
- Lerbæk, B., Johansen, K., Burholt, A.K., Gregersen, L.M., Terp, M.Ø., Slade, M. et al. (2024) *Non-peer professionals' understanding of recovery and attitudes towards peer support workers joining existing community mental health teams in the North Denmark Region: A qualitative study*. International Journal of Mental Health Nursing, 33, 2043-2053.
- Repper, J. & Carter, T. (2011). *A review of the literature on peer support in mental health services*. Journal of Mental Health, 20(4), 392-411.
- Socialstyrelsen (2018). *Forsøg med ansættelse af medarbejdere, brug af frivillige og brug af mentorer med brugerbaggrund i den regionale og kommunale indsats*. Slutrapport.



HVILKEN ROLLE SKAL PEER-STØTTEN SPILLE?

Den engelske "Peer-worker role star" kan bruges til målrettet at drøfte ønsker og forventninger til peerstøtte på den enkelte arbejdsplads. En fælles forståelse af, hvad I ser som de vigtigste peer-opgaver, er et godt udgangspunkt for tydelige peer-roller og et meningsfuldt samspil med kollegaerne.

