

ORGANISERINGEN AF PEER-STØTTE

Tre modeller og deres betydning for, hvad peer-støtte kan bidrage med

2024/26

PEER PARTNERSKABET

Indhold

Indledning 2

1. Hvad vil I opnå? 3

2. Viden om organiseringsmodeller 4

3. Når I beslutter jer 6

4. Undgå at ende, hvor I starter 7

Case: ”Vi valgte at integrere peers i teamet” 9

Appendix: Gennemgang af de tre organiseringsmodeller 10

Litteratur 12

Organiseringen af indsatsen er et af de første spørgsmål, der skal afklares, når man vil i gang med peer-støtte

Interessen for peer-støtte kan begynde mange steder. Det kan være interne udviklingsbehov, politiske ønsker eller faglige overvejelser, som skaber interessen. Man kan også være i en sammenhæng, hvor man møder tidligere eller nuværende brugere, som rummer et potentiale, man ønsker at bygge videre på.

Når først interessen falder på peer-støtte, melder der sig typisk mange spørgsmål, som kan handle om alt fra, hvem peer-støtten skal være for, til, om man for eksempel skal fokusere på frivillige eller lønnede peers.

Organisering former retningen

Er man blandt de ansvarlige for at få indsatsen i gang, vil man ofte stå med mange spørgsmål og beslutninger, hvor det kan være uklart, hvilke beslutninger der er væsentlige at træffe først.

I denne proces kan man overse, at en af de mest fundamentale og vigtige beslutninger i forbindelse med peer-støtte ikke er, hvem der er peers, eller hvem støtten retter sig mod, men hvordan man vælger at organisere indsatsen. Det er ofte denne beslutning, som former, hvad der ender med at ske.

Ansætter man for eksempel peers som en del af et fagligt team, kan man ofte lykkes med at påvirke organisationens måde at forstå sine opgaver og arbejde på. Men peer-medarbejdere vil også skulle tilpasse sig de eksisterende arbejdsgange og faglige forståelser, og visse sider af peer-støtten kan have vanskeligt ved fuldt at udfolde sig.

Ordforklaring: Organisering

Med ”organisering” refereres der til, hvor peers er forankrede, hvem der leder dem, og hvilken rolle de har i samarbejdet med andre.

> *Just because mental health care organisations employ people called peer workers, it does not inevitably follow that those workers continue to provide support in a way that is different from the support provided by other mental health workers."*
>
> **– GILLARD ET AL., 2017**

Omvendt kan en mere selvstændig organisering give peers større frihed til at arbejde på brugernes egne præmisser, men den rummer også en større afstand til de faglige indsatser og kan derfor have vanskeligere ved at holde sig relevant for medarbejderne i organisationen.

Tre typiske organiseringsformer

Hvilken organisering man vælger, former derfor, hvad man kan opnå med indsatsen, og sætter retningen for mange af de efterfølgende beslutninger.

Her gennemgås de tre mest almindelige modeller for organisering af peer-støtte med fokus på deres forskellige styrker og risici. De tre modeller kaldes *integreret, udgående og uafhængig.*

1. Hvad vil I opnå?

Peer-støtte er efterhånden ikke nyt, hverken herhjemme eller i udlandet. I Danmark finder man peers på bl.a. sundheds-, social- og beskæftigelsesområdet, og udviklingen ser ikke ud til at stoppe der.

Men selvom peer-støtte efterhånden er mere udbredt, kræver det fortsat den samme omhu i den enkelte organisation at implementere peer-støtte, hvis det, som ender med at ske, skal leve op til det, man håber på.

Uanset om det gælder egne forventninger, eller om man ser på, hvad andre har opnået med peer-støtte, kan resultaterne ikke forstås uafhængigt af de forhold, peer-støtten har fungeret under.

Organiseringen af indsatsen er af samme grund en af de mest betydningsfulde beslutninger, en organisation kan tage, når man vil implementere peer-støtte, gennem det, som konkret muliggøres og begrænses af rammerne (Gillard et al., 2013).

Med organisering menes, hvor peer-støtten er forankret, og om den bygger på lønnede peers, frivillige eller en kombination, samt hvem der har ledelsesansvaret. Dertil hører, hvem peers kommer til at samarbejde med af borgere og medarbejdere, samt hvad man kan beslutte selv i et lokalt team eller som peer.

Dette udgør rammerne for, hvad det er muligt at lykkes med i praksis, og kalder ofte på noget meget forskelligt alt efter, hvad man beslutter. Det har f.eks. vidtrækkende betydning, om der er tale om frivillige eller lønnede peers, og om indsatsen er hos en selv, eller om man skal etablere samarbejde med andre.

Når man sammenligner de forskellige modeller, er spørgsmålet derfor, hvilken organisering der giver de bedste muligheder for at imødekomme det behov, man begyndte med.

Hvad er på spil

Peer-støtte rummer mange af de kvaliteter, der er vigtige for styrkelse af menneskers handlekraft. Samtidig er der få andre praksisser med samme kendte virkning i forhold til psykiske lidelser. Grundlæggende for peer-støtten er *gensidighed, ligeværdighed og deling af levede erfaringer* (Watson, 2019).

På trods af at det er ønskværdigt at bevare virkningen af peer-støtte, viser undersøgelser, at organisationer ofte omdanner peer-støtte til noget mere velkendt, såsom mentorstøtte eller frivilligordninger *(Gillard et al., 2017).*

Disse indsatser kan have mange meningsfulde kvaliteter, men hvis de f.eks. bygger på ulige giver-modtager-relationer eller har uklare rammer for delingen af levede erfaringer, vil indsatsen med stor sandsynlighed være mindre effektiv og betydningsfuld.

2. Viden om organiseringsmodeller

I en engelsk kortlægning af forskellige måder, peers var organiseret på, fandt man tre generelle organiseringsmodeller:

- Peers, som ansættes som en integreret del af et team
- Peers, som har en udgående funktion (også kaldet alongside)
- Peers, der er forankrede i uafhængige organisationer

(Gillard et al., 2014; St George's, 2015)

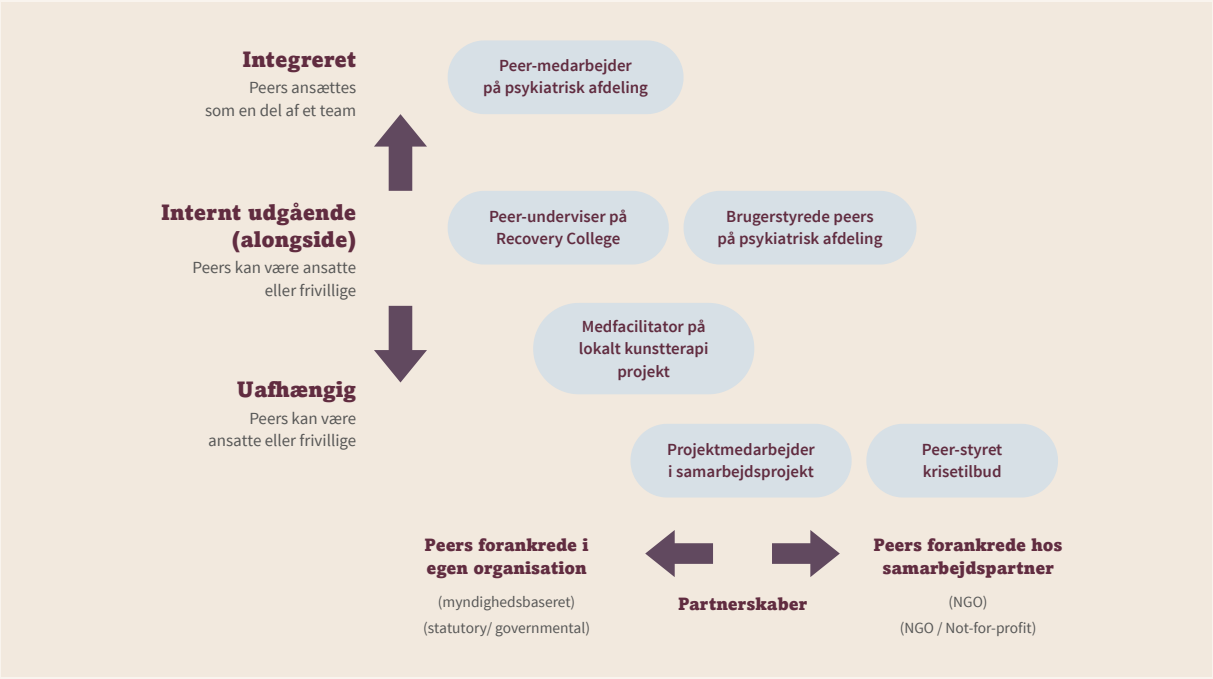
Inden for hver organiseringsmodel findes der variationer, der handler om alt fra, hvordan peers samarbejder med deres kollegaer i en professionel organisation, til forskellige slags samarbejder med uafhængige peer-indsatser.

Dertil findes der også hybride organiseringsformer, særligt i projekter, hvor peer-medarbejderes organisatoriske forankring ofte er mere tværgående end i driftsmodeller.

Kortlægningen i figur 1 er ikke udtømmende, men giver et overblik over de forskellige organiseringsmodeller eller 'service delivery settings', som de også kaldes.

Den overordnede konklusion i forskningen er, at hver måde at organisere peers på rummer særlige potentialer, men at der også knytter sig særlige barrierer til hver. Disse potentialer og barrierer fremgår af tabel 1.

Man kan også drøfte andre sider af peer-støtte, herunder hvordan fagprofessionelle kan inddrage egne levede erfaringer i deres arbejde. Men efterhånden som det er blevet tydeligt, at peer-støtte er en af de vigtigste faktorer i omstillingen af faglige organisationers praksis til recovery-orientering (Repper, 2013), har det forskningsmæssige fokus rettet sig mod, hvordan intentionelle peer-roller fungerer bedst sammen med fagprofessionelle indsatser.



Figur 1: *Gillard et al., 2013 (oversat)*

Tabel 1: Oversigt - tre modeller for organisering
Her vises de tre typiske måder at organisere peer-støtte på samt deres styrker og risici. Dertil nævnes eksempler på organisationer i Danmark, der anvender de forskellige modeller.

Integreret Peers ansættes som en del af et team Forankres i egen organisation	Findes bl.a. her: Psykiatrien i Region Østdanmark	+ Kulturel afsmitning på organisationen Styrker effektivitet og recovery-fokus
		− Uklarhed om roller og opgaver Vanskeligere at opretholde som peer-indsats
Internt udgående Peers kan være ansatte eller frivillige Forankres typisk i egen organisation	Findes bl.a. her: Recovery-colleges (både region/kommune) Team Mod på Livet (Københavns Kommune) Randers Kommune	+ Tydeligere peer-rolle Styrket recovery-effekt
		− Begrænset afsmitning på organisationen Afkobles let fra teams Ensomhed (alene om/med opgaven)
Uafhængig peer-støtte Peers kan være ansatte eller frivillige Forankres hos samarbejdspartner	Findes bl.a. her: Peer-Partnerskabet	+ Bedst effekt Fleksibelt og mangfoldigt
		− Isolation/mangel på opbakning Sværere at finansiere Kvalitet/regelmæssighed kan variere

3. Når I beslutter jer

Hvilke behov skal peer-støtte imødekomme hos jer? Når I skal til at beslutte, hvordan peer-indsatsen skal organiseres i jeres organisation, kan I sammenholde de forskellige organiseringsformers potentialer og risici med det, I ønsker at opnå ud fra tabel 1.

Peer-støtte rummer især to overordnede potentialer:

- Støtte til menneskers personlige recovery
- Styrkelse af organisationens recovery-orientering

De to potentialer rummer modsatrettede krav til organiseringen. For at påvirke kulturen i en organisation skal peers samarbejde tæt med medarbejderne og derfor følge de arbejdsgange, man har. Men det kan begrænse gensidigheden og mulighederne for sammen med brugerne at udforske deres erfaringer og forståelser, som er en væsentlig del af arbejdet med personlig recovery.

Det er vanskeligt at skabe de bedst mulige betingelser for begge potentialer i samme indsats, og hvad der er vigtigst, kan oftest lettest besluttes, når man kobler peer-støtte til de strategiske overvejelser i organisationen.

Hvilken retning vil I gå?

Uden strategisk klarhed kan det være vanskeligt at prioritere ressourcer og sætte retningen.

Er det primære behov at styrke brugernes personlige recovery og handlekraft, viser den nuværende viden, at mennesker har brug for myndighedsfrie rum til at udforske og forstå begivenhederne omkring ens kriser og oplevelser (Leonhardt et al., 2017).

Ønsker man at styrke mulighederne for personlig recovery, skal organiseringen skabe adgang til ikke-hierarkiske relationer samt størst mulig uafhængighed af myndighed og faglige forståelser. I dette tilfælde er frivillig peer-støtte ofte mest hensigtsmæssig.

Omvendt skal peer-støtten organiseres som en integreret del af organisationen, hvis det primære ønske er styrket recovery-orientering i organisationen. Det er veldokumenteret, at peers typisk vil bidrage til et øget fokus på recovery ved at være en del af et team:

> *”Organisationerne, som anvender peer-støttegivere, oplever, at den recovery-understøttende kultur på arbejdspladsen styrkes, samt at der er en øget forståelse for borgerens perspektiv og mindre skelsætning mellem borgere og behandlingssystem.”*
>
> **– SOCIALSTYRELSEN, 2018**

I praksis er intet helt så sort-hvidt som i teorien. Der er f.eks. gentagne beskrivelser fra brugere af, hvor stor betydning det har haft at møde en peer-medarbejder i en professionel organisation og opleve, at det er muligt at komme sig.

Mange andre faktorer har ofte betydning for, hvordan man ønsker at organisere peer-støtten. Der kan være økonomiske begrænsninger, der gør det vanskeligt at ansætte peers i et omfang, som har en egentlig afsmitning på organisationen. Eller der kan mangle erfaring med at placere nye tiltag udenfor ens egen organisation. Og meget andet (Ibrahim et al., 2020).

Tabel 2: Beslutninger i forbindelse med organiseringen af peer-støtte	
☐	Hvem kan få adgang til peer-støtten? (primær målgruppe, visiteret/uvisiteret etc.)
☐	Organisatorisk og fysisk placering. • Organiseres som integreret/internt udgående/uafhængigt tilbud • Placeres fysisk i f.eks. et døgntilbud, dagtilbud, forening etc.
☐	Omfang af peer-uddannelse/supervision
☐	Fag- og personaleledelse
☐	Interne og eksterne aftaler
☐	Retningslinjer (fx tavshedspligt)
☐	Konkret timetal og konkrete opgaver
☐	Budget
☐	Understøttende initiativer og aktiviteter for kollegaer og ledere (fx recovery-orientering)
☐	Opfølgning og evaluering

4. Undgå at ende, hvor I starter

De typiske barrierer for at lykkes med peer-støtte handler for det meste mindre om peers og mere om, hvordan organisationer beslutter og tænker.

Som organisation er det ofte lettere at se risici ved at gøre noget nyt end at få øje på konsekvenserne af at blive ved med at gøre, som man plejer (March, 1991).

Når det gælder peer-støtte, er det ofte også en faktor, at man overfører almindelige forståelser af god praksis til peer-støtte, selvom det ikke altid er hensigtsmæssigt. Det kan for eksempel være, at man former en rolle, som rummer en tydelig opdeling imellem, hvem der giver og modtager hjælp, men de forskellige beskyttende hensyn kan gøre det vanskeligere for peers at lave peer-støtte (Gillard et al., 2013).

Det kan blive et hønen-og-ægget-problem, hvor man som organisation bliver fastlåst i det, man kender, og samtidig ikke kan få erfaring med, hvordan noget kunne gøres anderledes.

Dette er en kendt mekanisme i organisationer, men konsekvenserne i forhold til peer-støtte er mere vidtrækkende, fordi den vante praksis kan modvirke det, som peer-støtten har brug for.

Den korteste vej gennem dette problem er at trække på andres viden og erfaringer med peer-støtte og forberede sig på senere justeringer, når man får erfaringer med den konkrete praksis (Gillard et al., 2017).

Som beskrevet indledningsvist er beslutningen om organisering af peer-indsatsen en af de mest grundlæggende beslutninger. Den er ofte vanskelig at ændre senere, når der er valgt en plads i et budget, ledelsesansvaret er placeret, og arbejdet er i gang lokalt.

Prøv at være radikale

Når man som organisation har et tilpas tydeligt billede af ønsker og 'strategic fit' og begynder at beslutte den konkrete organisering, kan man med fordel overveje, om man kan være lidt mere radikal. Som beskrevet reagerer de fleste organisationer med forsigtighed og tilbageholdenhed på det, som ikke er velkendt. Risikoen er at skabe så lille en forstyrrelse, at den ikke bemærkes af organisationen, medarbejderne og brugerne. Sker dette, må man ofte vente på en ny leder eller anden form for uro, før det er muligt at ændre noget.

Eksempel på en for lille forstyrrelse: Brugerne møder peers for sent

Peers kan spille en vigtig rolle i at bygge bro fra den enkeltes oplevelser og behov til medarbejderne. Denne mulighed vil dog spille en mindre rolle, hvis peer-indsatsen tilrettelægges, så brugerne først møder en peer, efter at alle væsentlige beslutninger er taget, og de faglige indsatser er sat i værk:

Faglig udredning ▶ Faglig indsats ▶ Mød en peer

Et af målene med at bringe peers ind i indsatser er ofte at imødegå, at brugerne mister handlekraft, og at sikre, at de bevarer deres rolle som medskaber i samarbejdet. Hvis ens vanskeligheder oversættes til udelukkende faglige forståelser, er der en risiko for, at dette skaber magtesløshed hos den enkelte borger.

Et eksempel på en hensigtsmæssig organisering af peer-støtten findes i Social- og Boligstyrelsens vejledning til sagsbehandlere og ledere på myndighedsområdet. Her foreslås, at peers tænkes mere systematisk ind i arbejdet på myndighedsområdet for at få borgerperspektivet tydeligt frem i sagsbehandlingen (link).

Faglig udredning ▶ Faglig indsats

Mød en peer →

CASE

”Vi valgte at integrere peers i teamet”

Da man i Psykiatrien i Region Sjælland introducerede peer-støtte som en del af den nationale afprøvning i 2015-2018, var peer-medarbejderne organiseret som en udgående funktion. I projektet var peer-medarbejderne forankret i PsykInfo og tog derfra ud på de psykiatriske afdelinger og havde samtaler med patienterne.

”Vi brugte projektet til at undersøge den bedste implementeringsmodel for peer-støtte i Region Sjælland og fandt, at peer-medarbejderne kom for langt væk fra vores praksis i regionen i den udgående funktion. På mange måder blev de gæster på afdelingerne, og der var meget lidt afsmitning ift. personalet,” siger Anne Mette Billekop, leder af PsykInfo Region Sjælland.

Efterfølgende har man i regionen ændret organiseringen, så peer-medarbejdere nu er en integreret del af et tværfagligt team og ansættes som lønnede medarbejdere lokalt.

”Vi har samtidig med at vi ændrede organiseringen udviklet en meget tydelig retningslinje for peer-medarbejderne, som på bedst mulig vis skal forhindre, at deres rolle som peer udvandes. Det handler både om deres opgaver, som er centreret omkring personlig og social recovery, men også om, at peer-medarbejderne bl.a. skal have adgang til et lukket sparringsrum kun for peers,” siger Anne Mette Billekop.

Ud over at sikre, at peer-rollen forbliver meningsfuld, handler retningslinjen også om at imødegå de udfordringer, der skyldes, at der typisk kun er få peers ansat i hvert team/afsnit.

”Ud over sparringsrum gør vi flere forskellige ting for at man ikke skal føle sig alene i rollen som peer. Hos os får alle nye medarbejdere en mentor, men når man er peer, anbefaler vi, at man fortsætter sit samarbejde med sin mentor, også ud over introduktionsperioden,” siger Anne Mette Billekop om den nuværende organisering af peer-medarbejdere i Psykiatrien i Region Sjælland.

Appendix

Gennemgang af de tre organiseringsmodeller

Tabel 3 indeholder en gennemgang af de forskellige fordele og risici ved de tre modeller for organisering af peer-støtte.

Gennemgangen er sat i en tabel for at skabe overskuelighed og baserer sig både på konkrete artikler og den generelle litteratur om peer-støtte.

Vi kender ikke til undersøgelser af frivillige peers, som er integreret i professionelle teams.

De undersøgelser, der findes af frivillige peers, som laver udgående (alongside) aktiviteter i professionelle organisationer, viser mange af de samme risici forbundet med at opretholde en tydelig peer-identitet og tilgang, som der også er fundet for lønnede peers.

Tabel 3: Gennemgang af de tre organiseringsmodeller

	Muligheder	Risici
Integreret i teams	**Kulturel afsmitning**: Peers' tilstedeværelse og rolle som kollegaer vil ofte påvirke holdninger og praksis blandt de professionelle (Socialstyrelsen, 2018). **Fælles læring**: Peers kan bidrage med unikke perspektiver og erfaringer, der kan være lærerige for både borgere og professionelle kollegaer. Denne 'bridging'-rolle fremhæves ofte som central. **Større brugerinddragelse**: Integration af peers i teams kan bidrage til, at borgerne føler sig mere hørt og respekteret, hvilket kan fremme recovery-processen. **Øget effektivitet**: Denne model har vist sig at kunne føre til mere effektive, håbefulde og personcentrerede indsatser, som er (mere) tilpassede til den enkeltes behov og forudsætninger. Kan også være ressourceeffektiv ift. hvad der er brug for ift. uddannelse og koordinering (Gillard et al., 2013). I en evaluering fra Socialstyrelsen fandt man primært disse forandringer i organisationer med peers ansat (Socialstyrelsen, 2018): • Øget recovery-fokus. • Større opmærksomhed på sprogbrug. • Mindre os/dem-mentalitet. • Større åbenhed i medarbejdergruppen omkring egne erfaringer med sårbarhed eller kriser. Dette svarer til litteraturen generelt.	**Roller og grænser**: Det kan være uklart, hvilke roller og grænser der gælder for peers i forhold til de professionelle, hvilket kan skabe forvirring eller konflikter (Solomon, 2004). **Hierarkiske udfordringer**: Når peers skal agere i et professionelt hierarki, kan det udfordre princippet om ligeværdighed. F.eks. ift. tavshedspligt og rammerne for samarbejdet med brugerne. **Udbrændthed**: Peers kan opleve en højere risiko for udbrændthed, især hvis deres erfaringer og perspektiver ikke bliver værdsat eller taget i betragtning (Watson, 2019). **Risiko for patologisk tænkning:** Uden et selvstændigt ståsted kan peers overtage indsatsens forståelsesrammer, f.eks. patologisk tænkning, som er den primære årsag til stigmatisering af borgerne.

	Muligheder	Risici
Internt udgående (alongside)	**Tydeligere fokus på recovery**: Tillader en mere tydelig rolle, der ikke behøver underordne sig logikker og hierarkier i et team. **Autonomi og selvbestemmelse**: Peer-medarbejdere har større frihed til at arbejde med udgangspunkt i borgernes ønsker. Øget tavshedspligt ift. team. **Mindre hierarkisk:** Peers bevarer en vis uafhængighed, hvilket kan fremme et ikke-hierarkisk og ligeværdigt samarbejde med borgerne. **Gensidig læring**: Selvom peer-støttepersonerne arbejder "ved siden af" de professionelle teams, er der stadig muligheder for interprofessionel læring. **Bevaring af peer-identitet**: Mindre risiko for at blive absorberet i en professionel kultur, hvilket kan hjælpe med at bevare den unikke værdi af peer-støtte og styrke trivsel. Samlet reducerer denne model risikoen for patologisk tænkning og stigma og kan øge outcomes ift. recovery.	**Risiko for marginalisering/isolation**: Den generelle risiko for, at peers ikke kobles tydeligt til resten af organisationens arbejdsgange, forstærkes med denne organisering, hvor man som peer kommer 'på besøg'. Dette kan få peers til at føle sig isolerede og ikke værdsatte eller forståede af deres professionelle kolleger. Hertil kan der forekomme en 'sekundær' stigmatisering, hvor peer-støttepersoners rolle anses for at være mindre vigtig eller valid end den professionelle rolle. **Mindre afsmitning på teams og organisation**: Peer-medarbejdernes muligheder for at påvirke organisationens kultur og bidrage til dens praksis er begrænsede, fordi de ikke er fuldt integreret i et team. **Kommunikationsbarrierer**: Der er eksempler på kommunikations- og koordinationsudfordringer. Det kan f.eks. være, at borgerne ikke er orienteret om peers' tilstedeværelse, at medarbejderne laver noget andet, når peers er på besøg etc. **Ressourcetildeling**: Der kan være udfordringer med hensyn til finansiering af denne organiseringsmodel, da den ofte ikke er integreret i det primære budget. Kan også være lettere at spare væk, da peer-medarbejderne ikke direkte varetager opgaver sammen med resten af organisationen.
Uafhængig peer-støtte	**Bedst effekt:** Uafhængighed gør det lettere at bevare kernepunkterne i peer-støtte, såsom ligeværdighed og gensidighed (Mead & MacNeil, 2006). **Mangfoldighed af tilbud:** Uafhængige peer-støttegrupper kan tilbyde en bredere vifte af indsatser, der måske ikke findes i traditionelle indsatser. **Modvirker stigma**: Uafhængige peers kan lettere fokusere på at bekæmpe stigma og patologisering, da de ikke er bundet af institutionelle rammer. **Kvalitet gennem autonomi**: Det er muligt at implementere kvalitetsstandarder, som er skræddersyede specifikt til peer-støtte. Samlet er dette den model, der bedst understøtter virkningsmekanismerne i peer-støtte og dermed personlig recovery.	**Isolering**: Uafhængige peer-indsatser kan være isolerede og mangle opbakning fra traditionelle indsatser. **Udfordringer med finansiering og struktur**: Uafhængige peer-initiativer kan have svært ved at finde stabil finansiering eller institutionel støtte. **Inkonsekvent kvalitet**: Kvaliteten af den konkrete peer-indsats kan variere, hvilket kan reducere effekten af støtten. **Manglende indflydelse og påvirkning**: Uafhængige grupper af peers kan have begrænset evne til at påvirke bredere forandringer ift. recovery-orientering. **Risiko for marginalisering**: Denne organisering kan potentielt bidrage til 'sekundær' stigmatisering, hvis peer-arbejdet ikke anerkendes eller anses for at være mindre validt end professionelle indsatser.

Litteratur

Gillard S, Edwards C, Gibson S, Holley J, Owen K. New ways of working in mental health services: a qualitative, comparative case study assessing and informing the emergence of new peer worker roles in mental health services in England. Southampton (UK): NIHR Journals Library; 2014 Jul. PMID: 27466663.

Gillard S, Holley J, Gibson S, Larsen J, Lucock M, Oborn E, Rinaldi M, Stamou E. Introducing New Peer Worker Roles into Mental Health Services in England: Comparative Case Study Research Across a Range of Organisational Contexts. Adm Policy Ment Health. 2015 Nov;42(6):682-94. doi: 10.1007/s10488-014-0603-z. PMID: 25331447.

Gillard, S., Foster, R., Gibson, S., Goldsmith, L., Marks, J., & White, S. (2017). Describing a principles-based approach to developing and evaluating peer worker roles as peer support moves into mainstream mental health services. Mental Health and Social Inclusion, 21(3), 133–143. https://doi.org/10.1108/MHSI-03-2017-0016

Gillard, S.G., Edwards, C., Gibson, S.L. et al. Introducing peer worker roles into UK mental health service teams: a qualitative analysis of the organisational benefits and challenges. BMC Health Serv Res 13, 188 (2013). https://doi.org/10.1186/1472-6963-13-188

Ibrahim, N., Thompson, D., Nixdorf, R. et al. A systematic review of influences on implementation of peer support work for adults with mental health problems. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol 55, 285–293 (2020). https://doi.org/10.1007/s00127-019-01739-1

March, J. G. (1991). Exploration and Exploitation in Organizational Learning. Organization Science 2(1), 71–87. https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.71

Leonhardt, B.L., Huling, K., Hamm, J.A., Roe, D., Hasson-Ohayon, I., McLeod, H.J., & Lysaker, P.H. (2017). Recovery and serious mental illness: A review of current clinical and research paradigms and future directions. Expert Review of Neurotherapeutics, 17(11), 1117-1130. https://doi.org/10.1080/14737175.2017.1378099

Mead, Shery, and Cheryl MacNeil. ”Peer support: What makes it unique.” International Journal of Psychosocial Rehabilitation 10.2 (2006): 29-37

Repper, J. (2013). Peer Support Workers: a practical guide to implementation. ImROC, Centre for Mental Health og NHS Confederation. https://www.centreformentalhealth.org.uk/wp-content/uploads/2018/09/ImROC_briefing7_Peer_Support_Workers_implementation.pdf

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 - Slutevaluering

Solomon P. Peer support/peer provided services underlying processes, benefits, and critical ingredients. Psychiatr Rehabil J. 2004 Spring;27(4):392-401. doi: 10.2975/27.2004.392.401. PMID: 15222150

Watson, E. (2019). The mechanisms underpinning peer support: a literature review. Journal of Mental Health, 28(6), 677–688. https://doi.org/10.1080/09638237.2017.1417559

Supplerende litteratur:

Gillard, S., Banach, N., Barlow, E. et al. Developing and testing a principle-based fidelity index for peer support in mental health services. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol 56, 1903–1911 (2021). https://doi.org/10.1007/s00127-021-02038-4

Organiseringen af peer-støtte. Gennemgang af tre modeller for organisering af peer-støtte samt muligheder og begrænsninger © 2024, 2026 Peer-Partnerskabet.

Forfatter: Klavs Serup Rasmussen

Indholdet må gerne citeres med tydelig kildehenvisning. Find yderligere materialer og information om peer-støtte på **www.peerpartnerskabet.dk**