



Trin-for-trin

Når I skal ansætte
peer-medarbejdere

Trin-for-trin. Sådan gribes ansættelsen af peers an

Denne vejledning er til jer, der skal ansætte peer-støttemedarbejdere i jeres organisation og er usikre på, hvordan I griber det an. Vejledningen baserer sig på erfaringer med at ansætte peer-støttemedarbejdere både i den regionale psykiatri og i kommuner. Derudover er indholdet sammenholdt med internationale erfaringer.

Vejledningen indeholder en række opmærksomhedspunkter og konkrete spørgsmål, der ofte optræder i forbindelse med ansættelsessamtaler med kommende peer-støttemedarbejdere. Hvis I allerede har lokale erfaringer eller kender samarbejdspartnere, som har ansat peers, er det en god idé også at støtte jer til disse erfaringer.

Vejledningen beskriver *ikke* beslutningsprocessen hen imod at ansætte peers. Vejledningen begynder, hvor der allerede er truffet beslutning om at ansætte peers. Hvis jeres organisation er i de indledende faser af beslutningen om at ansætte peers-medarbejdere, er der henvisninger til yderligere ressourcer sidst i hæftet.

Indhold

Del 1: Når stillingen skal slås op.....	3
Ansættelsesform.....	3
Hvor mange timer ansættes en peer på?.....	3
Kan peers arbejde på skæve tidspunkter?	3
Hvilken løn får en peer-medarbejder.....	3
Skal ansøgerne have taget en peer-uddannelse?.....	4
Peer-støttemedarbejderens formelle kvalifikationer.....	4
Når stillingen skal slås op.....	5
Ansættelsesudvalg.....	5
Eksempel på formuleringer i et stillingsopslag.....	5
Del 2: Ansættelsessamtalen.....	6
Om at spørge til ansøgerens levede erfaringer.....	6
Vil ansøgeren være peer eller medarbejder?.....	7
Deltid og prioriteringer.....	7
Gerne en sten i skoen – men ikke et uoverstigeligt bjerg	7
Opsummerende.....	7
Det gode afslag.....	8
Anbefalinger og råd til opstart af peer-støtte.....	8

Denne vejledning er udarbejdet af Peer-Partnerskabet
en forening under Det Sociale Netværk og Landsforeningen SIND. © 2024
Se mere på www.peerpartnerskabet.dk

Del 1: Når stillingen skal slås op

Der melder sig ofte en række forskellige praktiske spørgsmål, når beslutningen om at ansætte peers er taget, og stillingen skal slås op. Spørgsmålene kan både handle om indholdet af stillingsopslaget og om, hvordan man udbreder kendskabet til stillingen. Der kan også være spørgsmål om, hvorvidt stillingen indeholder specifikke krav, f.eks. kendskab til misbrug eller alder.

Ansættelsesform

Peer-støttemedarbejdere ansættes lokalt hos den enkelte part. Ansættelsen er typisk på ordinære vilkår, men kan også være fleksjob og løntilskudsjob for førtidspensionister.

Hvor mange timer ansættes en peer på?

Det typiske timetal, som peer-medarbejdere er ansat på, er mellem 11 og 30 timer om ugen. Vi anbefaler, at timetallet er 12-37 ugentligt, for at peer-støttemedarbejderen kan blive integreret i personalegruppen og bidrage til organisationens udvikling.

Mange stillinger som peer-medarbejder opslås med færre timer end fuldtid. For peer-medarbejdere, der ikke er berettigede til fleksjob, kan det lave timeantal blive et problem i deres ansættelse. Nogle må derfor supplere deres indkomst med et bijob.

Sådan fordeler peer-medarbejderes timetal sig på landsplan

13,1% af peer-medarbejdere arbejder fuldtid. Størstedelen (63,5%) arbejder mellem 11- 30 timer, mens 19% kun arbejder 5-10 timer.

De fleste (75%) finder timeantallet passende, mens omkring hver femte (22,6%) ønsker at arbejde flere timer. Meget få ønsker at gå ned i tid.

Kilde: Peer-Netværket Danmark (2021). Peer-medarbejdere på det danske arbejdsmarked

Kan peers arbejde på skæve tidspunkter?

Dette aftales lokalt. Mange peers har eftermiddags- og aftenvagter og også gerne weekendvagter. Som regel er alle parter glade for denne fleksibilitet.

Hvilken løn får en peer-medarbejder

En peer-medarbejders løn fastsættes typisk lokalt efter den gældende lokale overenskomst. I kommunerne er det oftest SL eller LFS, der har indgået overenskomst. Det kan også være FOA.

Hvis en peer har en formel uddannelse, der er omfattet af en overenskomst i den pågældende kommune, skal vedkommende typisk lønnes efter denne.

Sådan lønnes peermedarbejdere på landsplan

Lidt over halvdelen af landets peer-medarbejdere (57%) lønnes som ufaglærte, hvoraf lidt over en tredjedel får et kvalifikationstillæg.

Under halvdelen af peer-medarbejderne (39,4%) lønnes efter kompetencer og uddannelsesniveau, selvom over halvdelen har en uddannelse på kandidat-, master- eller bachelor-niveau.

Bemærk, at 80% af peer-medarbejderne er regionalt ansatte, hvor peer-medarbejdere generelt ikke er indplaceret som autoriseret sundhedspersonale.

Kilde: Peer-Netværket Danmark (2021). Peer-medarbejdere på det danske arbejdsmarked

Skal ansøgerne have taget en peer-uddannelse?

Der findes forskellige former for peeruddannelser i Danmark. Primært i Jylland vil der være en del personer, som har gennemført en peer-uddannelse, inden de søger ansættelse. På Sjælland er det mere almindeligt, at man får peer-uddannelsen som en del af sin ansættelse.

Da der er forskelle i, hvordan man uddanner peers, er det sjældent et krav, at man skal have en peer-uddannelse for at søge ansættelse som peer. Det kan dog være et krav, at man er i stand til at gennemføre en sådan uddannelse. Desuden er der mange dygtige peers uden en uddannelse.

Peer-støttemedarbejderens formelle kvalifikationer

Der er typisk ikke særlige formelle uddannelsesmæssige krav til en peer-støttemedarbejder, andet end at vedkommende skal have afsluttet folkeskolens 9. klassestrin.

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.

Hvad har peers typisk af uddannelse

De fleste peer-medarbejdere har ud over erfaringskompetencer samt evt. peer-uddannelse også en anden uddannelse bag sig.

Over halvdelen af peer-medarbejderne (54 %) har en uddannelse på kandidat/master- eller bachelor-niveau. En fjerdedel af peer-medarbejderne har en erhvervsuddannelse (24,1 %), mens den sidste femtedel (21,8 %) er ufaglærte. Halvdelen af de ufaglærte har en afsluttet uddannelse på gymnasialt niveau, og den sidste halvdel på grundskoleniveau.

Kilde: Peer-Netværket Danmark (2021). Peer-medarbejdere på det danske arbejdsmarked

Når stillingen skal slås op

Da peer-medarbejdere er ansættes på lige fod med andre medarbejdere, lægges stillingsopslag på de samme platforme som for andre stillinger i organisationen.

Det har generelt ikke vist sig vanskeligt at rekruttere peer-medarbejdere. Erfaringen er også, at man kan forvente en større bredde i medarbejdergruppen end for eksempel ved stillinger for socialfaglige medarbejdere. Ofte vil flere mænd søge stillingerne, men også uddannelsesmæssigt vil peer-medarbejdere ofte bringe nye kompetencer ind i organisationen.

Ansættelsesudvalg

Sammensætning af ansættelsesudvalget besluttet lokalt. Det anbefales, at der i udvalget er mindst en person med brugererfaring. Dette har vist sig at fungere godt, og gør det ofte lettere at spørge ind til ansøgerens levede erfaringer.

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

For at kunne skabe så gode rammer som muligt anbefales det, at maks. 4-5 personer deltager i ansættelsesudvalget.

Eksempel på formuleringer i et stillingsopslag

Overordnet beskrivelse:

Som peer-medarbejder vil du anvende dine personlige erfaringer med psykisk sårbarhed og recovery til at støtte andre, der står over for lignende udfordringer. Din rolle vil være at indgyde håb og udbrede forståelsen af, at det er muligt enten at komme sig helt eller at leve et godt liv på trods af de begrænsninger, man kan have.

Dine arbejdsopgaver som peer:

- være tilgængelig for samtaler med fokus på borgerens håb, ønsker og drømme
- tilbyde støtte til aktiviteter i civilsamfundet
- holde oplæg og medvirke i gruppeforløb samt undervisning
- samarbejde tæt med det øvrige personale ved bl.a. at deltage i personalemøder og supervision
- støtte op om recovery-orienteret sprogbrug i organisationen.

Dine kompetencer:

- har som minimum hvad der svarer til folkeskolens 9. klasses afgangsprøve
- kan arbejde i det timetal stillingen kræver
- kan rammesætte og lede samtaler med borgerne
- kan arbejde selvstændigt og i et team
- kan handle kompetent på baggrund af dine erfaringer med kriser og recovery i mødet med borgerne og i samarbejde med kollegaerne
- kan indgå positivt, åbent og anerkendende i samarbejdsrelationer med kollegaer og andre.

Dine personlige kvalifikationer:

- har lyst til at omsætte egne erfaringer med psykisk sårbarhed og recovery til gavn for andre
- kan forholde dig reflekteret og nuanceret til dig selv og andre
- være tålmodig, lyttende og kunne sætte sig i andres sted herunder udvise empati og forståelse.

Del 2: Ansættelsessamtalen

Til ansættelsessamtalen skal de sædvanlige trin gennemgås med præsentation, rammesætning osv. Her vil man også typisk spørge ind til motivation og bede ansøgeren om at uddybe sin ansøgning. Deltagere i ansættelsesudvalget, der har erfaring med dette, kan lave en disposition for samtalerne.

Det særlige ved ansættelsen af peer-støttemedarbejdere er, at ansøgernes personlige erfaringer med særdeles vanskelige situationer i deres liv skal indgå i samarbejdet med brugerne og kollegaerne. Derfor er det nødvendigt at spørge ind til disse erfaringer under ansættelsessamtalerne. Samtidig kan der være usikkerhed om, hvor grænsen går for, hvad man må spørge om, da man normalt ikke spørger ansøgere om forhold vedrørende deres generelle helbredstilstand.

Brug de følgende anbefalinger til at navigere i ansættelsessamtalen, så I får spurgt ind til ansøgerens recovery-historie og nuværende forhold til sine livserfaringer. Disse spørgsmål er væsentlige for at kunne vurdere ansøgerens profil i forhold til den opgave, der ønskes løst.

Da det er en ansættelsessamtale, skal ansættelsesudvalget også vurdere kandidaterne ud fra almindelige kriterier, såsom om ansøgeren kan forventes at imødekomme de krav, hverdagen i det specifikke team stiller.

Praktiske tips til ansættelsessamtalen

- Find en let måde at dele ansøgningerne på
- Begræns samtalen til 45 minutter eller mindre
- Hav en med i ansættelsesudvalget med brugererfaring
- Inddrag kollegaer i jeres organisation, som har erfaring med ansættelse af peers.

Om at spørge til ansøgerens levede erfaringer

Det er afgørende, at ansøgeren ved samtalen demonstrerer en passende distance til sine psykiske vanskeligheder og udviser et vist refleksionsniveau ift. at sætte ord på og inddrage sine erfaringer.

Dette bunder i, at det ikke er tilstrækkeligt at have levede erfaringer for at kunne fungere som peer. Ens erfaringer skal kunne anvendes på en relevant måde, og til samtalen må I gerne drøfte med ansøgerne, på hvilken måde de forventer at sætte deres levede erfaringer i spil. Hvad regner ansøgeren for eksempel med, at en borger vil få ud af en samtale med vedkommende?

“Given the complex and sensitive nature of the role, applicants need to be interviewed to assess their communication skills, their understanding of recovery, and their ability to share constructively their own journey and what helps them to stay well.”

– ImROC, [link](#)

Vil ansøgeren være peer eller medarbejder?

Det er vigtigt, at ansøgeren er indstillet på at indgå i et team som peer-medarbejder. Der kan være ansøgere, der har de rette erfaringsmæssige kompetencer, men som også har faglige kvalifikationer og søger stillingen for at blive en ny faglig medarbejder i teamet. Det er vigtigt, at samtalen kommer rundt om, hvordan vedkommende ser sig selv i rollen som peer i medarbejdergruppen.

Deltid og prioriteringer

Hvis peer-stillingen er en deltidsstilling, 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 eventuelle tilskud.

Ved deltidsstillinger er det ofte vigtigt at prioritere opgaver og hvad man kan deltage i af interne møder og arrangementer. Samtalen kan bruges til at afstemme forventninger om dette.

Gerne en sten i skoen – men ikke et uoverstigeligt bjerg

Peer-støtte bunder i en opgør med traditionelle tilgange til psykiske lidelser og er ofte også en spydspidsindsats i omstillingen til en mere recovery-orienteret tilgang. Et af formålene med at ansætte peer-medarbejdere er derfor typisk at opnå en passende forstyrrelse i organisationen.

Der kan ofte være en vis usikkerhed i et ansættelsesudvalg om, hvad der karakteriserer en passende forstyrrelse, og man kan ende med at vælge kandidater i sit eget billede – dvs. en for lille forstyrrelse - eller kandidater, som stadig har væsentlige frustrationer fra deres eget forløb og udgør en for stor forstyrrelse i forhold til, hvor organisationen er på nuværende tidspunkt.

Det er derfor ofte hensigtsmæssigt at bruge ansættelsessamtalen til at drøfte hinandens forventninger til peer-rollen, herunder om der er særlige aftaler, som kan sikre, at peers bidrager med det, de er bedst til.

Såfremt ansættelsesudvalget er i tvivl om, hvad der kendetegner en passende forstyrrelse, tages der udgangspunkt i stillingsopslaget og de beskrevne opgaver samt de ønsker, der ligger heri. Der kan også kigges i organisationens strategier og udviklingsplaner, hvilket bør give en forståelse af organisationens forventninger til, hvilken forandring peers håbes at bidrage til.

Opsummerende - opmærksomhedspunkter i ansættelsessamtalen

- Kan ansøgeren i samtalen bevæge sig væk fra sin egen historie og dele overvejelser om funktionen som peer-støttemedarbejder? Formår ansøgeren at sætte sig i andres sted?
- Kan ansøger sætte ord på egen læring, vendepunkter etc. i sin egen proces?
- Kan ansøger deltage i fri og reflekteret dialog om sine vanskeligheder og erfaringer?
- Kan ansøger dele sine erfaringer på en måde der virker relevant for samtalen?
- Hvordan ser ansøger sig selv som en del af medarbejdergruppen?

Det gode afslag

Det er et vilkår, at der skal gives afslag til nogle ansøgere, når man slår stillinger op. Hvad angår peer-stillinger, bør der udvises særlig omhu ved formuleringen af afslag.

Det skyldes, at når man søger beskæftigelse som peer-støttemedarbejder, har man ofte haft perioder i livet med nederlag og samtidig måske også begrænsede muligheder for meningsfuld beskæftigelse. Samtidig vil stillingen som peer-støttemedarbejder ofte føles særlig meningsfuld.

Det gode afslag har tydeligt fokus på de faglige begrundelser for, hvem der ansættes.

- 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 den eller 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 den eller de personer, der er ansat.

Derudover kan der af afslaget fremgå, hvis man forventer at slå nye peer-stillinger op.

Overvejer I peer-støtte? Start her

Der findes en række gode anbefalinger og råd til, hvordan man som organisation forbereder opstarten af peer-støtte.

Inspirationsguide

Guide til organisationer, der ønsker at udvikle og implementere peer-støtte



[Link](#)

Hvad kan peer-støtte?

Få indblik i bl.a. ligheder og forskellene mellem lønnede og frivillige peers.



[Link](#)