

Peer-medarbejdere på det danske arbejdsmarked

Peer-Netværkets medlemsundersøgelse af løn, arbejdsforhold og trivsel blandt danske peer-medarbejdere

Maj 2021



Peer-Netværkets medlemsundersøgelse af løn, arbejdsforhold og trivsel blandt danske peer-medarbejdere

Udarbejdet af Sanne Lundhede Poulsen og Emma Johanne Sørgaard,
Peer-Netværket Danmark.

© Maj 2021, Peer-Netværket Danmark

Brug af uddrag er tilladt mod tydelig kildeangivelse.

Henvendelser vedrørende undersøgelsen sker til Peer-Netværket Danmark.

Indholdsfortegnelse

Indledning	4
1. Hvem er peer-medarbejderne?	6
Alder og køn	6
Peer-medarbejdernes ansættelsessteder	7
2. Uddannelse	9
Regionale forskelle på uddannelsesniveau	10
Uddannelsesbaggrunde	10
3. Peer-uddannelse	13
4. Løn	15
Regionale forskelle på lønniveau	18
Hvem er de højst lønnede peer-medarbejder?	19
<i>"Føler mig ikke ordentlig behandlet!"</i>	19
5. Ansættelsesforhold	20
Flex-job	20
Timeantal og supplerende indkomst	21
Mulighed for supervision, MUS-samtale og kurser	22
Funktionsbeskrivelse	24
Introduktion til stillingen som peer-medarbejder	25
6. Arbejdsopgaver	26
Overlap af arbejdsopgaver	26
Peer-medarbejdere og normering	27
7. Erfaring og jobskifte	29
8. Fagforening	30
9. Trivsel og tilfredshed	32
Inklusion på arbejdspladsen	33
<i>"Jeg har bevist mit værd nu"</i>	34
Stigmatisering og samarbejde	35
Hvordan opleves stigmatisering?	36
Konklusion	38

Indledning

Kære læsere

Det er med megen stor glæde, at vi endelig kan lægge denne rapport i hænderne på vores medlemmer og samarbejdspartnere. Særligt skal der lyde en stor tak til vores medlemmer. Først og fremmest alle 137 medlemmer, som deltog i den spørgeskemaundersøgelse fra slut januar til midt februar 2021, der er omdrejningspunktet for hele rapporten. Endelig en stor tak til de 14 medlemmer, som også velvilligt deltog i supplerende interviews. Disse interviews blev foretaget i marts 2021 på baggrund af en interviewguide, hvor interviewpersonerne er blevet bedt om at uddybe deres svar bl.a. vedrørende uddannelse, muligheder for faglig udvikling, trivsel, arbejdsopgaver og samarbejdet med kolleger fra andre faggrupper.

Peer-medarbejdere i Danmark

En peer-medarbejder arbejder først og fremmest ud fra egne erfaringer med psykisk lidelse og recovery, som via uddannelse og praksiserfaringer bliver omdannet til erfaringskompetencer. Officielt har man siden 2013 ansat peer-medarbejdere i Danmark. Begrebet "peer-medarbejder" refererer til det engelske "peer", der betyder ligemand. Der findes ikke én entydig definition på peer-medarbejder. Men det er oftest Socialstyrelsens definition af peer-to-peer, der refereres til herhjemme:

"Støtte til forandring mod et bedre liv, som finder sted mellem to eller flere personer, der forbindes af fælles erfaringer i livet - i denne sammenhæng erfaringer med psykiske vanskeligheder, med livet som bruger af de offentlige tilbud og med recovery."

Socialstyrelsen (2014, s. 4).

Peer-medarbejdere kan også være ansat under andre stillingsbetegnelser som f.eks. Recovery-mentor. Udover den typiske peer-medarbejder, som hovedsageligt arbejder relationelt, så tæller peer-medarbejdere også medarbejdere i forskellige administrative eller koordinerende funktioner, hvor deres erfaringskompetencer er en central del af deres ansættelse.

Hvorfor denne rapport?

De seneste 8 år har peer-medarbejderne været en stødt voksende medarbejdergruppe og er det i høj grad forsat. Siden september 2020 har alle danske regioner peer-medarbejdere ansat i behandlingspsykiatrien. Derudover oprettes stillinger hos visse civile organisationer, og endelig oprettes i et stigende omfang flere ansættelser i kommunalt regi, f.eks. på jobcentre og i socialpsykiatrien. Totalt er der i år 2021 lidt over 200 ansatte peer-medarbejdere i Danmark.

I Peer-Netværket har vi oplevet en stigende interesse for afdækning af løn- og ansættelsesvilkår både fra vores medlemmers side, arbejdspladserne, fagforeninger og øvrige samarbejdspartnere. Vi håber med denne rapport at producere konkret viden på området, der kan indgå i det videre arbejde med at sikre trivsel og gode vilkår for peer-medarbejderne som faggruppe. Vi ønsker at fremme peer-medarbejdernes eget perspektiv, og denne rapport afdækker peer-medarbejderenes oplevelser med deres ansættelser og hvad der skaber trivsel. Dermed kan dialogen med arbejdspladser og samarbejdspartnere opkvalificeres, da vi nu ved, hvem peer-medarbejderne er, hvordan de arbejder og under hvilke forhold.

God læselyst,

Peer-Netværket Danmark

Maj 2021

Peer-Netværket Danmark er en netværksorganisation for danske peer-medarbejdere, der har eksisteret siden 2015. Vores mission er at bidrage til udbredelse af kendskabet til peer to peer samt være et fagligt og socialt fællesskab for danske peer-medarbejdere. Læs mere på peernet.dk.

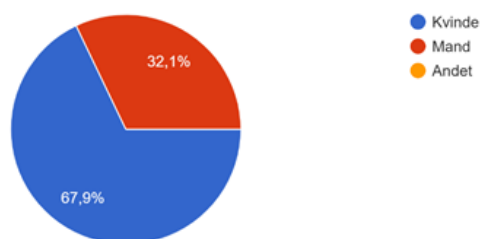
1. Hvem er peer-medarbejderne?

Alder og køn

Som i andre socialfaglige fag, finder vi en overvægt af kvinder blandt peer-medarbejderne. Omtrent 2/3 af peer-medarbejderne er kvinder. Aldersmæssigt fordeler peer-medarbejderne sig fra start 20'erne op mod 65 år. De fleste peer-medarbejdere (67,9%) er dog mellem 26-45 år.

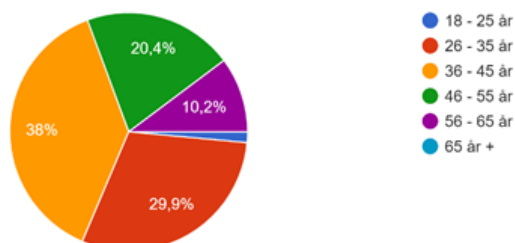
Figur 1

Køn
137 svar



Figur 2

Alder
137 svar

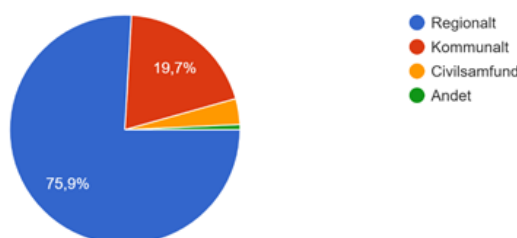


Peer-medarbejdernes ansættelsessteder

De allerfleste peer-medarbejdere er offentligt ansat i en region eller kommune. 75,9% svarer at de er ansat i en region, mens 19,7% er ansat i en kommune.

Figur 3

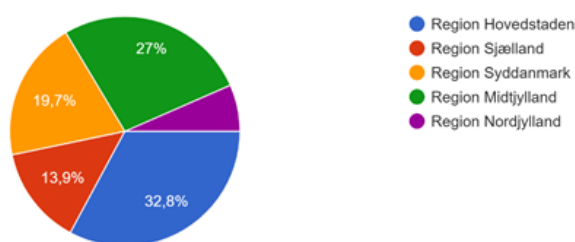
Er du regionalt eller kommunalt ansat?
137 svar



Arbejdspladserne fordeler sig i hele landet med en lille overvægt omkring tættere befolkede områder i Region Hovedstaden og Region Midtjylland.

Figur 4

Hvilket geografisk område er din arbejdsplads?
137 svar



Figur 5 viser, hvordan næsten to tredjedele (64,3%) af peer-medarbejderne er ansat i behandlingspsykiatrien på døgnafsnit og psykiatriske ambulatorier (f.eks. F-ACT, lokalpsykiatri eller distriktskykiatriske centre). 13,1% af peer-medarbejderne er ansatte i socialpsykiatrien f.eks. botilbud og i aktivitetstilbud/væresteder. Kun 1,5% arbejder i aktivitets- og samværstilbud i civilsamfundet.

Figur 5

Hvor arbejder du som peer-medarbejder?

137 svar

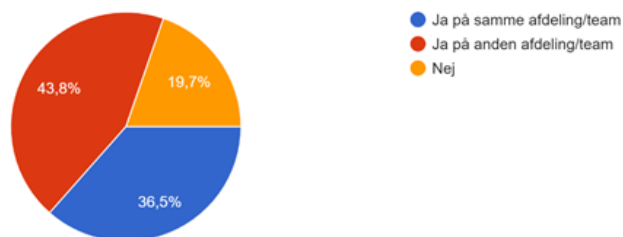


Hver femte (19,7%) peer-medarbejder er ansat som eneste peer-medarbejder på hele deres arbejdsplads. 43,8% har peer-kollegaer i andre afdelinger indenfor samme organisation. 36,5% har nære peer-kollegaer på samme afdeling/team.

Figur 6

Er I flere peer-medarbejdere ansat på din arbejdsplads?

137 svar



2. Uddannelse

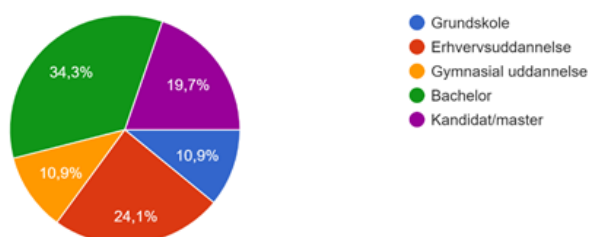
80 % af alle peer-medarbejdere har en uddannelse



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.

Figur 7

Hvilket uddannelsesniveau er dit højeste?
137 svar



Regionale forskelle på uddannelsesniveau

Der er flest højtuddannede peer-medarbejdere med uddannelse på kandidat/master niveau i Region Sjælland (36,8%), men samtidig er det også det område, hvor der er flest ufaglærte (31,6%). I de fire andre regioner ligger andelen af ufaglærte nogenlunde omkring landsgennemsnittet på de 20%, mens andelen af højtuddannede er lidt højere end landsgennemsnittet (også omkring 20%) i Region Hovedstaden og Region Nordjylland, noget lavere i Region Midtjylland og meget lavt i Region Syddanmark.

Andel af ufaglærte (grundskole eller gymnasial uddannelse) og højtuddannede (kandidat - eller masteruddannelse) peer-medarbejdere i de forskellige regioner*

Figur 8

	Region Hovedstaden	Region Sjælland	Region Syddanmark	Region Midtjylland	Region Nordjylland**
Ufaglærte	24,4%	31,6%	18,5%	21,6%	22,2%
Højtuddannede	24,4%	36,6%	3,7%	13,5%	22,2%

* Regioner skal her forstås som geografiske områder og ikke som enkelte organisationer/arbejdsgivere

**Data fra Region Nordjylland bygger på et meget lille grundlag, da kun omkring 10 peer-medarbejdere er ansat i området ved tidspunktet for denne rapport's udarbejdelse

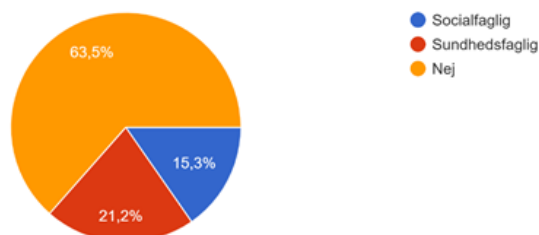
Uddannelsesbaggrunde

Social- og sundhedsfagligt uddannede peer-medarbejdere

Ud af de 80% der har en uddannelse, er næsten halvdelen uddannet indenfor et social- eller sundhedsfagligt fag. Dvs. over en tredjedel (36,5%) af alle peer-medarbejdere har en social- eller sundhedsfaglig uddannelse.

Figur 9

Har du en social - eller sundhedsfaglig uddannelse?
137 svar



Ud af vores interviewpersoner havde 7 en social- og sundhedsfaglig baggrund på bachelorniveau som f.eks. pædagog, ergoterapeut og socialrådgiver.

Fælles for dem er, at de oplever, det er svært eller umuligt at skille deres faglige baggrund fra deres personlighed og peer-faglige virke. De er præget af både deres uddannelse og faglige erfaring. Flere nævner specifikke tilgange, f.eks. narrativ eller kognitiv, der præger deres menneskesyn og måde at agere samt kommunikere overfor andre.

Overordnet set giver peer-medarbejderne med social- og sundhedsfaglige uddannelser udtryk for en splittelse i og med, at deres faglighed fylder meget i deres arbejde, men at de samtidig er bevidste om, hvordan de skal distancere sig fra den. Det kommer til udtryk bl.a. ved, at de prøver at skabe en professionel identitet som peer-medarbejder, hvor de forsøger at adskille sig fra kolleger, som måtte have samme social - eller sundhedsfaglig uddannelse.



Flere fortæller også om en følelse af at skulle nedtone, hvordan deres faglige baggrund præger deres arbejde som peer-medarbejder. Én siger f.eks., at det er "uofficielt", hvordan hun bruger sin faglige baggrund. Andre forklarer, hvordan de "prøver at undgå" at bruge deres faglighed, selv om de egentlig ikke føler, de kan lade være med det. Én interviewperson oplever det endda som en nødvendighed at bruge sin faglighed. Flere nævner at, de nogle gange bruger nogle specifikke redskaber fra deres fag.

Nogle interviewpersoner mener, at deres faglighed er en fordel. Specifikt nævnes viden om kommunikationsformer, viden om velfærdssystemet og erfaring med at arbejde med mennesker, der står i svære situationer. Endelig fremhæves social- og pædagogfaglig viden og teori, som kan være værdifuld og brugbar i arbejdet som peer-medarbejder.

Uddannelsesbaggrund på kandidat/master niveau

Ud af vores interviewpersoner havde 2 en akademisk uddannelse, hvor begge uddannelser havde en hovedvægt på kommunikation og formidling.

Disse peer-medarbejdere gav udtryk for at bruge deres kompetencer og viden indenfor kommunikation rigtig meget. Denne viden bliver også flettet sammen med deres erfaringskompetencer. Eksempelvis i arbejdet med målgruppeorienteret kommunikation, hvor de har meget nemt ved at sætte sig i modtagerens sted, da de selv har oplevet at være patienter/brugere. Sådant en målgruppeorienteret kommunikationsopgave kan f.eks. være at udarbejde kommunikationsmateriale om et nyt gruppetilbud.

Ydermere kommer deres faglige kompetencer kom også i spil i forbindelse med at holde oplæg og undervise.



Erhvervsuddannelse som baggrund

Ud af vores interviewpersoner havde 4 en erhvervsuddannelse.

Fælles for disse peer-medarbejdere er, at de ikke mener, de bruger deres erhvervsuddannelse i deres arbejde som peers.

Dog nævner flere af dem, at der kan være erfaringer og viden som alligevel kan være brugbare. F.eks. det at have arbejdet i et servicefag, arbejdet med mennesker, kunne have fokus på at løse en opgave og have prøvet at været en del af et team på en arbejdsplads herunder at kende sig selv i samarbejdsrelationer.

Der kan også være kulturelle erfaringer fra at have været en del af specifikke miljøer. F.eks. kan erfaringer med kulturen og omgangsformerne fra arbejde som enten sømand eller soldat, gøre det lettere at danne en relation til brugere, der også har baggrund i lignende miljøer.

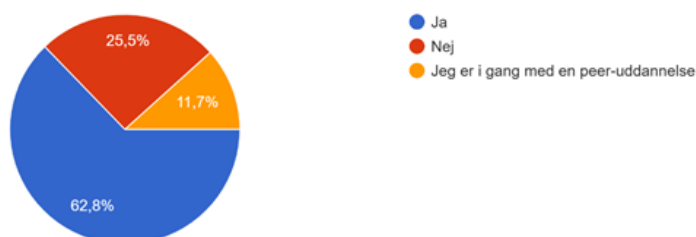
3. Peer-uddannelse

Størstedelen (74,5%) af peer-medarbejderne har gennemført en peer-uddannelse eller er i gang med det. 42,3% har gennemført uddannelsen i forbindelse med deres ansættelse, mens 19,7% oplevede at forudgående peer-uddannelse var et krav for at blive ansat i stillingen. En fjerdedel af alle peer-medarbejdere har ikke gennemført nogen peer-uddannelse.

Peer-uddannelser i Danmark udbydes oftest internt af de organisationerne, som enten ansætter eller har frivillige peer-medarbejdere. I Region Midtjylland har peer-medarbejderne oftest gennemført den samme peer-uddannelse fra Recovery-skolerne i enten Viborg, Randers eller Århus, uanset om de er ansatte eller frivillige.

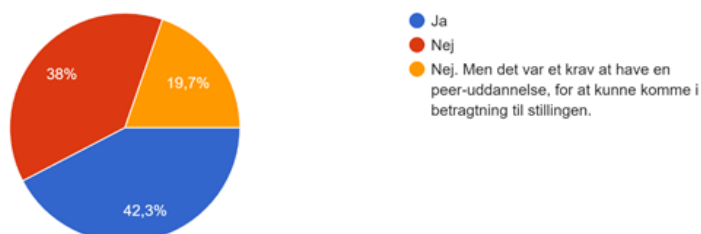
Figur 10

Har du gennemført en peer-uddannelse?
137 svar



Figur 11

Tilbød din arbejdsgiver dig en peer-uddannelse ved din ansættelse?
137 svar



13 af vores interviewpersoner har gennemført en peer-uddannelse eller er i gang med én. Overordnet set oplever de at kunne bruge peer-uddannelserne i deres arbejde, hvorfra de benytter specifikke redskaber eller som en mere grundlæggende viden der "ligger på rygraden".

Nogle peer-medarbejdere oplever ikke at kunne bruge peer-uddannelsen, fordi niveauet har været for lavt eller indholdet ikke har været relevant for deres hverdag på deres arbejdsplads. Det nævnes flere gange, at uddannelsen nærmere er et kursus end en uddannelse og at fokus er for snævert.

Flere af de peer-medarbejdere, som har oplevet peer-uddannelsen som gavnlig, efterlyser ligeledes, at niveauet bliver højnet.



De interviewede peer-medarbejdere fremhæver følgende som vigtigt fra deres peer-uddannelse:

- Læring om at have brugeren i centrum i sit arbejde; at lytte frem for selv at fortælle.
- Læring om at bruge sig selv uden samtidig at sætte sig selv i centrum.
- Mulighed for sparring, erfaringsudveksling og spejling i andre peer-medarbejdere.
- Selvudvikling
- Grænsesætning
- Gruppefacilitering
- Sprogbrug; hvordan man kan stille spørgsmål herunder samtaleteknikker.
- Læring omkring det at skabe en relation.

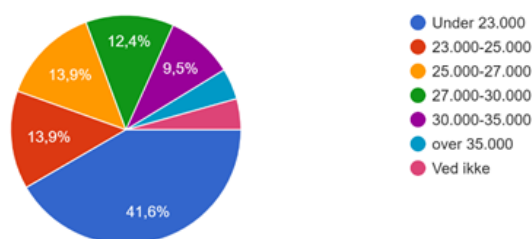
4. Løn

57 % af peer-medarbejderne lønnes som ufaglærte

41,6% af peer-medarbejderne får en løn, der svarer til en fuldtidsløn på under 23.000 kr. om måneden, mens 13,9 % tjener over 30.000 kr. Ca. en fjerdedel af peer-medarbejdere tjener en løn mellem 25.000-30.000.

Figur 12

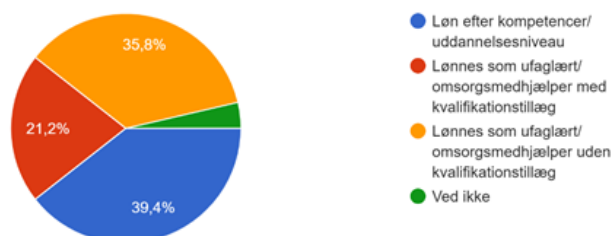
Hvad er din brutto indkomst inkl. tillæg om måneden? (udregnes for fuld tid)
137 svar



Lidt over halvdelen af peer-medarbejdere (57%) lønnes som ufaglærte, hvoraf lidt over en tredjedel får et kvalifikationstillæg. Under halvdelen af peer-medarbejderne (39,4%) lønnes efter kompetencer/uddannelsesniveau.

Figur 13

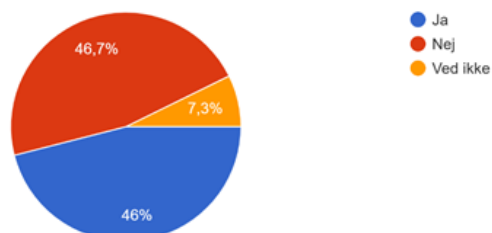
Hvordan er du lønnet?
137 svar



Halvdelen af peer-medarbejderne svarer, at deres løn svarer til deres forventninger. Den anden halvdel får ikke en løn, der svarer til deres forventninger.

Figur 14

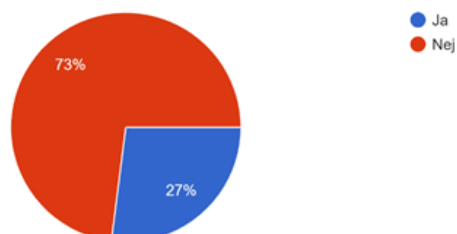
Svarer dit lønniveau til dine forventninger?
137 svar



73% af peer-medarbejderne har ikke haft lønforhandling. 37% af dem, der har svaret nej, har været peer-medarbejdere i mere end to år. Samtidig kan kun 29,9 % svare ja til, at de har mulighed for at forhandle deres løn.

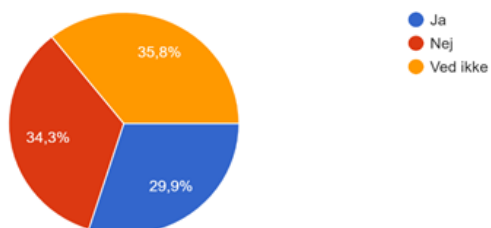
Figur 15

Har du under din ansættelse haft lønforhandling?
137 svar



Figur 16

Har du mulighed for at kunne forhandle din løn?
137 svar



6 af vores interviewpersoner har en oplevelse af, ikke at kunne forhandle deres løn. De giver forskellige begrundelser:

- Man ved, at der ikke er penge i organisationen til at give en højere løn.
- Man har ikke selv taget initiativ til lønforhandling. Bl.a. fordi man ikke tror, at man kan gøre noget ved lønniveauet.
- Man har en forståelse af, at lønnen ligger fast og reguleres af løntrin, hvorimod det er muligt at forhandle et kvalifikationstillæg.
- For flex-job ansatte giver det ikke nødvendigvis mening at forhandle løn pga. lønloft, hvor kommunen vil begynde at modregne lønnen.
- Ønske om lønforhandling forsinkes/glemmes af arbejdsgiver
- Tilbageholdenhed fordi man kan være bange for at miste sit job eller fordi man mærker uvilje og dårlig stemning fra arbejdsgiveren
- Man har ikke en tillidsrepræsentant eller faglig koordinator til at hjælpe med det. Man føler man står alene med det
- Specielle forhold for ansatte med førtidspension (skånejob/løntilskud) - ingen overenskomst og tillidsrepræsentant. Førtidspension bruges som argument fra arbejdsgiver for at de ikke behøver at give en højere løn.
- Fordi der er fastsat en specifik pulje penge til et bestemt antal ansættelser af peer-medarbejdere i regionen

"Jeg ville ønske jeg som Peer-medarbejder havde en tillidsmand, samt en fagforening der oprigtigt ønskede at kæmpe for mine arbejdsmæssige rettigheder"

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

"...det største problem er at vi bliver sidestillet med omsorgspersonale, hvilket intet har med vores funktion at gøre og dertil får vi hverken en lønforhandling eller løntrin efter kvalifikationer. Betydende at jeg pt. tjener 27 kr. mere pr. måned kontra at være arbejdsløs"

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

"Jeg blev lovet en lønforhandling til jobsamtale, men da ansættelsesbrevet skulle underskrives, ville de ikke forhandle med mentorere. Dette er trods 9 års erfaring med at arbejde med udsatte mennesker, både kommunalt og privat..."

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

Regionale forskelle på lønniveau

I Region hovedstaden og Region Midtjylland tjener omkring halvdelen af peer-medarbejderne en bruttomånedsløn på under 23.000. I de tre øvrige regioner udgør de lavest lønnede kun ca. en tredjedel. Der er flest højestlønnede peer-medarbejdere i Region Sjælland og Region Nordjylland, hvor også omkring en tredjedel tjener en bruttomånedsløn over 30.000 kr. Generelt er lønnen lavere i Region Midtjylland og Region Hovedstaden. Her er ligeledes en overvægt som svarer, at deres løn ikke lever op til deres forventninger.

Andel af lavtlønnede (under 23.000 kr./mdr.) og højtlønnede (over 30.000 kr./mdr.) peer-medarbejdere i de forskellige regioner *

Figur 17

	Region Hovedstaden	Region Sjælland	Region Syddanmark	Region Midtjylland	Region Nordjylland**
Lavtlønnede	48,9%	31,6%	33,3%	48,6%	33,3%
Højtlønnede	11,1%	31,6%	7,4%	5,4%	33,3%

Andel af peer-medarbejdere som har svarede henv. "Ja" eller "Nej" på spørgsmålet "Svarer dit lønniveau til dine forventninger?" i de forskellige regioner*

Figur 18

	Region Hovedstaden	Region Sjælland	Region Syddanmark	Region Midtjylland	Region Nordjylland**
Ja	33,3%	68,4%	59,3%	29,7%	77,7%
Nej	62,2%	11,1%	37%	56,8%	22,2%

* Regioner skal her forstås som geografiske områder og ikke som enkelte organisationer/arbejdsgivere

**Data fra Region Nordjylland bygger på et meget lille grundlag, da kun omkring 10 peer-medarbejdere er ansat i området ved tidspunktet for denne rapportes udarbejdelse

"...Jeg kan ikke få det til at hænge sammen økonomisk og der er ikke udsigt til bedring"

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

"...Selvom jeg elsker det job jeg udfører, føles det ikke bæredygtigt for mig, fordi jeg fx ikke har råd til at spare op eller bare have lidt luksus i hverdagen. Jeg får udbetalt 8500 kr. min husleje ligger på 5000 kr.. Der er ikke plads til mange slinger i valsen"

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

Hvem er de højest lønnede peer-medarbejdere?

13,9% af peer-medarbejderne har en bruttomånedsløn på over 30.000.

Ud af de 13,9% har to tredjedele en uddannelse på kandidat/master niveau.

Mange af de højest lønnede peer-medarbejdere har desuden flere års erfaring. Ud af de 13,9% svarer 55,5%, at de har over fire års erfaring, hvor det kun gælder for 22,2% af de samlede besvarelser.

Ud over uddannelse og erfaring, er der også en overrepræsentation af kommunaltansatte blandt de 13,9%. Blandt dem er 44,4% ansat i en kommune, mod det samlede gennemsnit på 19,7%.

Vi kan se, at mange af de højest lønnede peer-medarbejdere i højere grad end gennemsnittet, varetager undervisningsopgaver, oplæg, projektarbejde, ledelse, udviklingsarbejde, rådgivning og bidrag til forskning. Det er dog ikke entydigt, da der blandt de højest lønnede peer-medarbejdere også er mange, som varetager individuelle samtaler, grupper, samvær og aktiviteter.



"Føler mig ikke behandlet ordentligt..."

Hvad betyder lønniveauet for peer-medarbejderne?

Mange peer-medarbejdere har i spørgeskemaet givet udtryk for, at deres lønniveau giver dem en følelse af ikke at blive behandlet ordentligt af deres arbejdsplads. Flere nævner misforholdet mellem deres uddannelsesniveau og løn som provokerende. Derudover kommenterer flere peer-medarbejdere, at de har svært ved at få deres økonomi til at hænge sammen pga. kombinationen af lav løn og lavt timeantal.

Der nævnes desuden problemer med pension og forskelle på hvordan peer-medarbejdere lønnes. Mange efterlyser mulighed for at kunne forhandle lønnen enten selv eller gennem en tillidsmand.

"Som peer-medarbejder er man lavstatus medarbejder hvilket afspejles i lønnen"

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

"Min løn er så utrolig lav, så jeg tolker det som mangel på respekt for mit arbejde fra Region Hovedstadens ledelses side. Jeg har en bachelor, og jeg bliver på ingen måde lønnet efter mine kvalifikationer - ingen tillæg osv."

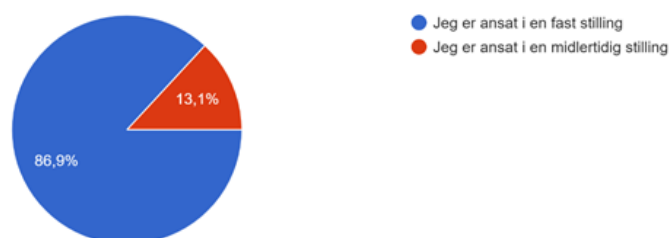
Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

5. Ansættelsesforhold

Langt de fleste peer-medarbejdere (86,9%) er ansat i en fast stilling.

Figur 19

Er du fastansat?
137 svar

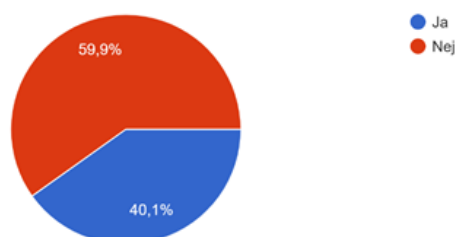


Flex-job

Størstedelen af peer-medarbejderne (59,9%) er ansat på ordinære vilkår. Der er dog også en stor andel (40,1%) som er ansat i flex-job.

Figur 20

Er du ansat i et fleksjob?
137 svar



6 af vores interviewpersoner er ansat i flex-job. De fortæller, at de ikke har oplevet nogen særlige udfordringer ift. at være ansat i en stilling som peer-medarbejder i flex-job.

Timeantal og supplerende indkomst

Én ud af fem peer-medarbejdere ønsker at arbejde flere timer

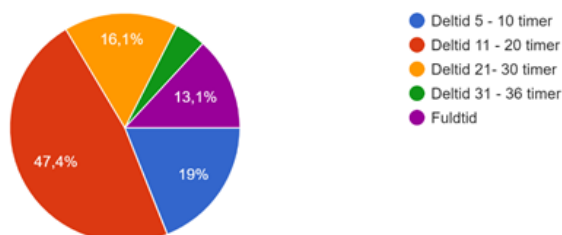
Mange stillinger som peer-medarbejder opslås med et lavere antal timer end fuldtid. For nogen peer-medarbejdere, der ikke er flex-jobberettigede, kan det lave timeantal blive et problem i deres ansættelse. Nogen må derfor supplere deres indkomst med et bijob.

Kun 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.

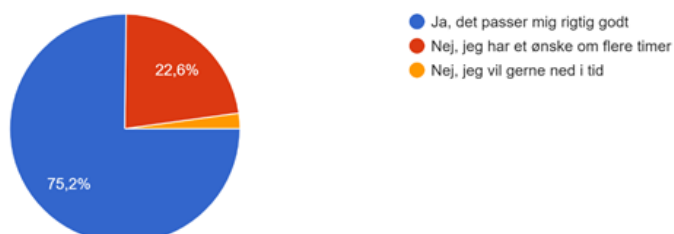
Figur 21

Er du fuldtid eller deltidsansat?
137 svar



Figur 22

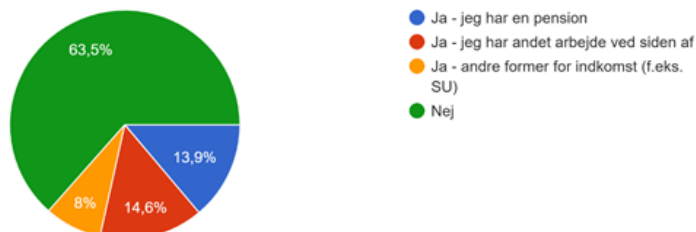
Er du tilfreds med dit timeantal?
137 svar



Størstedelen af peer-medarbejderne (63,5%) har kun peer-jobbet som indtægtskilde. En mindre andel (14,6%) har et andet job ved siden af og 13,6% har en form for pension, f.eks. tjenestemandspension eller førtidspension.

Figur 23

Har du supplerende indkomst?
137 svar



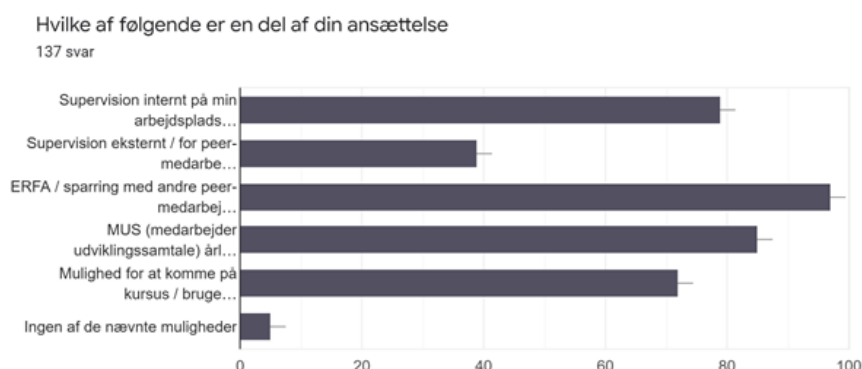
Mulighed for supervision, MUS-samtale og kurser

Over halvdelen af peer-medarbejderne har mulighed for supervision (57,7%), peer-faglig sparring (70,8%), mulighed for at komme på kursus (52,6%) og har årlige MUS-samtaler (medarbejderudviklings samtale) med sin leder (62%).

En meget lille andel (3,6%) oplever ikke mulighed for nogen af disse ting.

Mindre end hver tredje peer-medarbejder (28,5%), har mulighed for at få supervision der er specifikt henvendt til peer-medarbejdere med fokus på udvikling af den peer-faglige praksis.

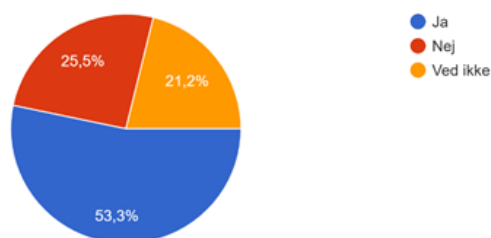
Figur 24



Over halvdelen af peer-medarbejderne (53,3%) oplever, at de har mulighed for at videreudvikle deres faglighed. En fjerdedel (25,5%) oplever derimod, at de ikke har, og den resterende femtedel er i tvivl.

Figur 25

Oplever du mulighed for at kunne videreudvikle din faglighed fx via kursus eller videreuddannelse?
137 svar



8 af de interviewede har svaret, at de oplever mulighed for faglig udvikling ved at komme på kursus.

Gennemgående for dem er, at deres svar primært bygger på en fornemmelse af åbenhed fra deres leders side. Flere har ikke reelt har været af sted på kurser, og generelt er de ikke blevet opfordret til det. Samtidig oplever peer-medarbejderne, at der ikke er nogen tilgængelige kurser, der er relevante for dem og deres peer-faglighed.

De kurser, peer-medarbejderne kommer af sted på, er samme slags kurser som deres kollegaer med andre fagligheder. Eksempler, der nævnes, er kurser i NADA, Åben Dialog, deeskalerende kommunikation, konflikthåndtering og patientinddragelse. De peer-medarbejdere der kommer på kurser, er selv opsøgende og finder selv frem til de kurser, de ønsker at komme på.

De fleste af de adspurgte peer-medarbejdere har en fornemmelse af, at have lige så meget adgang til kurser og faglig udvikling som deres kollegaer fra andre faggrupper.

To interviewpersoner oplever dog begrænset mulighed for at kunne komme på kursus. Når de spørger deres leder, kan de opleve at blive holdt hen. Grundene de nævner er, at lederen er usikker på, hvilke kurser, der er relevante for en peer-medarbejder eller fordi lederen kun vil sende peer-medarbejderen af sted på kurser, der er gratis.

"Jo, vi har da været på et konflikthåndteringskursus, ligesom vores øvrige kollegaer – men af en eller anden grund var det i en forkortet udgave."

Interviewperson

"Jeg kender ikke til nogen specifikke peer-faglige kurser i mit område, men hvis det var noget, der fandtes, måtte jeg godt det."

Interviewperson

"Hvis jeg spurgte min leder, ville jeg klart få et ja. Men jeg aner ikke, hvilke kurser det skulle være."

Interviewperson

Funktionsbeskrivelse

De fleste peer-medarbejdere (65,7%) har fået udleveret eller udarbejdet en funktionsbeskrivelse i forbindelse med opstart i deres stilling.

Lidt over hver tiende (12,4%) peer-medarbejder har ikke nogen funktionsbeskrivelse, mens en lidt større andel (17,5%) ikke ved, om de har en. En meget lille andel (4,4%) har svaret, at en funktionsbeskrivelse ikke er relevant for den stilling, de har.

Figur 26

Findes der en funktionsbeskrivelse for din stilling?
137 svar



4 interviewpersoner uddyber gennem deres interviews, at de godt nok har en funktionsbeskrivelse, men at de ikke oplever, den bliver brugt i hverdagen.

De fleste peer-medarbejder savner, at deres kollegaer blev præsenteret for funktionsbeskrivelsen. Mange tror, at man på den måde kunne forebygge mange af de uklarheder der ofte opstår særligt i begyndelsen, fordi funktionen som peer-medarbejder ofte er ny. Én er dog glad for, at funktionsbeskrivelsen ikke bliver brugt, da hans reelle arbejdsopgaver differentierer fra funktionsbeskrivelsen.

"Jeg kunne godt tænke mig, at mine kollegaer blev bevidste om min funktionsbeskrivelse"

Interviewperson

"..Der bliver i nogle tilfælde vist for meget og misplaceret hensyn. Det kan f.eks være tvivl om vores evne til at overholde vores tavshedspligt, men også omkring selve peer-tankegangen ved f.eks ikke at tænke på diagnoser"

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

Introduktion til stillingen som peer-medarbejder

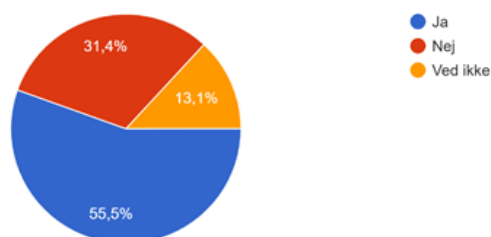
Næsten en tredjedel af peer-medarbejderne har ikke oplevet at få en tilfredsstillende introduktion til deres stilling.

De fleste peer-medarbejdere (55,5%) har oplevet introduktionen til deres stilling som tilfredsstillende. Men næsten hver tredje (31,4%) har ikke oplevet at få en tilfredsstillende introduktion.

Figur 27

Oplevede du en tilfredsstillende introduktion til din stilling?

137 svar



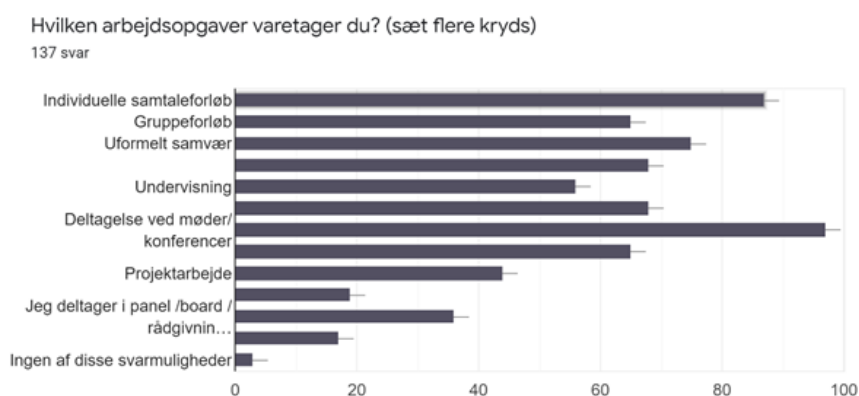
6. Arbejdsopgaver

De mest almindelige arbejdsopgaver, som 40-70% svarer, at de udfører, er at deltage ved møder/konferencer (70,8%), have individuelle samtaleforløb (63,5%), uformelt samvær (54,7%), planlagte aktiviteter (f.eks. at male, bagning eller gåtur) (49,6%), holde oplæg f.eks. for sine kollegaer eller studerende (49,6%), facilitere gruppeforløb (47,4%), deltage i udviklingsarbejde (47,4%) og undervisning (40,9%).

12-32% af peer-medarbejderne arbejder med projektarbejde (32,1%), projektledelse eller ledelse af udviklingsarbejde (13,9%), deltager i en form for panel/board eller rådgivningsenhed (26,3%). Endelig bidrager 12,4% til forskning.

En meget lille andel (2,2%) af peer-medarbejderne udfører slet ikke noget af ovenstående.

Figur 28



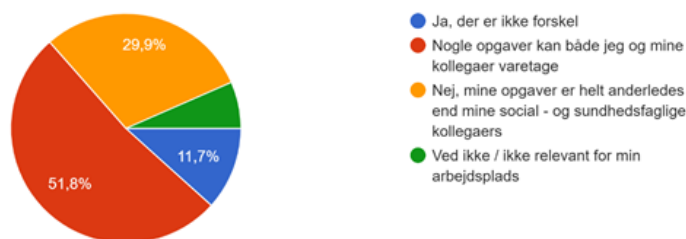
Overlap af arbejdsopgaver

Lidt over halvdelen (51,8%) oplever at visse af deres arbejdsopgaver overlapper med de arbejdsopgaver, som deres social- og sundhedsfaglige kollegaer også udfører.

29,9% oplever kun at varetage arbejdsopgaver, der adskiller sig fra det øvrige personales. Omkring hver tiende peer-medarbejder (11,7%) oplever, at der slet ikke er forskel på egne og de social- eller sundhedsfaglige kollegaers arbejdsopgaver.

Figur 29

Er nogle af dine opgaver de samme som dine social - og sundhedsfaglige kollegaers?
137 svar



8 af vores interviewpersoner oplever, at der er et overlap mellem deres og deres kollegaers opgaver. Dette opleves overordnet positivt og uproblematisk, fordi det kædes sammen med bedre mulighed for at samarbejde med kollegaer og at tage ansvar på arbejdspladsen. Dog fortæller 1 interviewperson om oplevelsen af, at blive pålagt opgaver, som det øvrige personale ikke gider. Eksempelvis at holde miljøterapeutisk morgenmøde med patienterne.

De interviewede peer-medarbejdernes giver følgende eksempler på arbejdsopgaver, som kan overlappe med deres kollegaers:

- Deltagelse på samme møder (f.eks. diverse konference, rapport/overlap, board-/teammøder, personalemøder og behandlingsmøder).
- Får samme information via journalnotater eller mails.
- Praktiske opgaver (f.eks. tømme opvaskemaskine, klargøre mad).
- Følge patienter/brugere til aktiviteter.
- Gåture med patienter/brugere

Nogle af peer-medarbejderne beskriver, at de som udgangspunkt gerne vil holde opgaverne adskilt, men der kan opstå nogle "gråzoner", hvor opgaverne varetages nogenlunde ens af dem og deres kolleger. Peer-medarbejderne er generelt ikke urolige omkring dette overlap, men kan være bekymrede for, at andre faggrupper er det. De beskriver at være meget bevidste og til dels forsigtige omkring at bevæge sig ind på deres kollegaers fagområder.

Peer-medarbejderne er samtidig også meget bevidste om at have en grænse for, hvilke opgaver de kan påtage sig. Der sættes typisk en grænse ift. dét at administrerer medicin. Flere af peer-medarbejderne udtrykker desuden en nervøsitet ift., at blive pålagt for mange praktiske opgaver og således føle sig "misbrugt" som en "praktisk gris" på arbejdspladsen.

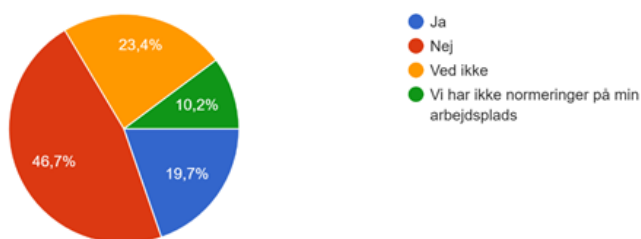


Peer-medarbejdere og normering

Peer-medarbejdere tælles typisk ikke med i normeringen på deres arbejdsplads. Kun 19,7% af peer-medarbejderne er en del af normeringen på deres arbejdsplads, mens den største andel (46,7%) ikke gør. For de resterende er spørgsmålet af forskellige årsager ikke relevant.

Figur 30

Indgår du som en del af normeringen på din arbejdsplads?
137 svar



7. Erfaring og jobskifte

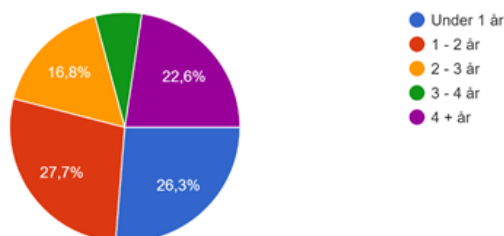
Ansættelse af peer-medarbejdere i Danmark er stadig forholdsvis nyt og bliver gradvist mere udbredt. Derfor er mange af peer-medarbejderne forholdsvis nyansatte og har endnu ikke opbygget meget erfaring. Dog er der efter ca. 8 år med peer-indsatser i Danmark begyndt at komme en del erfarne peer-medarbejdere.

Lidt over en femtedel (22,6%) af peer-medarbejderne har over 4 års erfaring, mens over halvdelen (54%) har under 2 års erfaring.

Størstedelen af peer-medarbejderne (69,3%) har ikke skiftet stilling i løbet af den tid, de har arbejdet som peer-medarbejder, og dette hænger også sammen med den korte ansættelsestid. Når vi kigger på besvarelserne fra den gruppe, der har over 4 års erfaring, kan vi se, hvordan to tredjedele (67,7%) svarer, at de har skiftet stilling én eller flere gange.

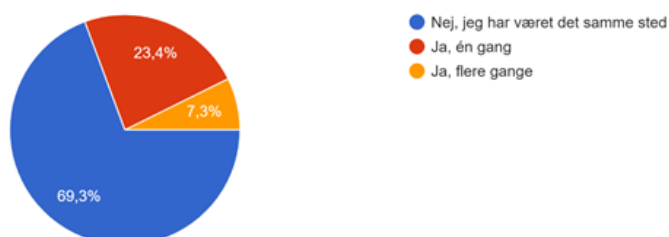
Figur 31

Hvor længe har du været ansat som peer-medarbejder?
137 svar



Figur 32

Har du haft forskellige stillinger som peer-medarbejder / skiftet arbejdsplads i løbet af de år, du har arbejdet som peer?
137 svar



7 af vores interviewpersoner har arbejdet som peer-medarbejdere i mere end fire år. Fælles for disse er, at de overordnet er glade for at være peer-medarbejdere og gerne vil fortsætte med at kunne bruge deres erfaringskompetence i deres arbejde. Flere af dem fortæller, at de føler, de er "vokset med jobbet" og har fået flere muligheder med tiden. Eksempelvis fremhæves muligheden for at kunne medudvikle nye tiltag, f.eks. nye typer af gruppeforløb, fået nye opgaver og har udviklet sig fagligt. De fortæller, at de med tiden har haft stor indflydelse på at forme jobbet, og at de har oplevet åbenhed fra deres ledelse til at nytænke og påtage sig nyt. Nogle er også steget i timetal i takt med, at deres opgaver er blevet mere omfattende.



Flere af de interviewede har i løbet af deres tid som peer-medarbejder haft overvejelser omkring at stoppe eller at søge nyt job (enten nyt job som peer-medarbejder eller en anden type stilling). Den primære grund, de nævner for gerne at ville søge væk, er manglende udviklingsmuligheder. Derudover beskriver de på forskellige måder at føle sig træt og slidt i jobbet, at mangle mulighed for at sparre med andre peer-medarbejdere, og konkrete samarbejdsvanskeligheder med kollegaer.

Det fremhæves desuden at jobbet som peer-medarbejder er hårdt, og at man skal brænde for det. Grundene de nævner for at blive i jobbet er, at det arbejde man udfører føles meningsfuldt, og at det opleves som meget værdifuldt at kunne bruge sine personlige erfaringer i arbejdet.

De 7 erfarne peer-medarbejdere, vi har interviewet, mener ikke, at erfaringskompetencer bliver mindre relevante med tiden. Deres fornemmelse er omvendt, at man altid har sine erfaringer med sig, aldrig kommer langt væk fra dem, vokser med dem og sætter dem i spil på nye måder efterhånden som jobbet udvikler sig.

8. Fagforening

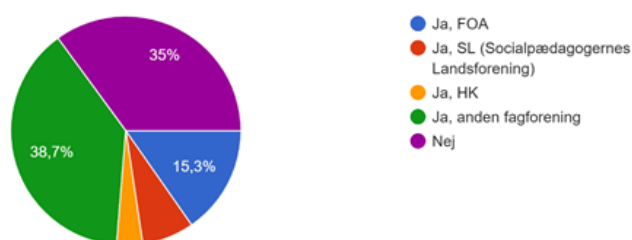
To ud af tre peer-medarbejdere (65%) er medlem af en fagforening.

15,3% er medlem af FOA, 7,3% er medlem af SL, og 3,6% er medlem af HK.

Figur 33

Er du med i en fagforening?

137 svar



9. Trivsel og tilfredshed

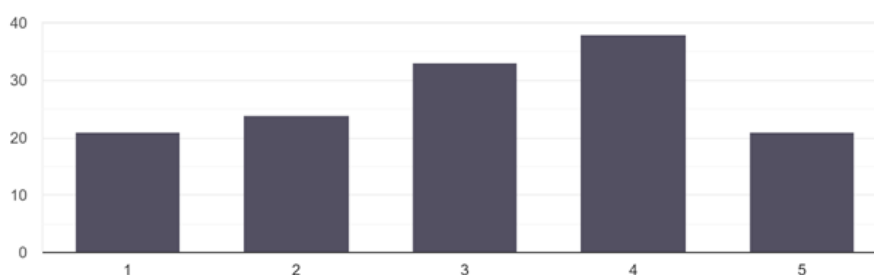
Det er varierende, hvor tilfredse peer-medarbejderne er med deres løn- og ansættelsesvilkår. Men langt de fleste peer-medarbejdere er glade for deres arbejdsopgaver og dagligdag

43% af peer-medarbejderne er enten meget tilfredse eller tilfredse (4-5 på skalaen) med vilkårene for deres ansættelse, mens 32,8% er utilfredse eller meget utilfredse (1-2 på skalaen). Når det gælder arbejdsopgaver og dagligdag, så er 69,4% meget tilfredse eller tilfredse, mens kun 12,4% er utilfredse eller meget utilfredse.

Figur 34

Er du generelt tilfreds med dine løn- og ansættelsesvilkår (OBS her spørger vi ikke ind til selve indholdet af dit arbejde)

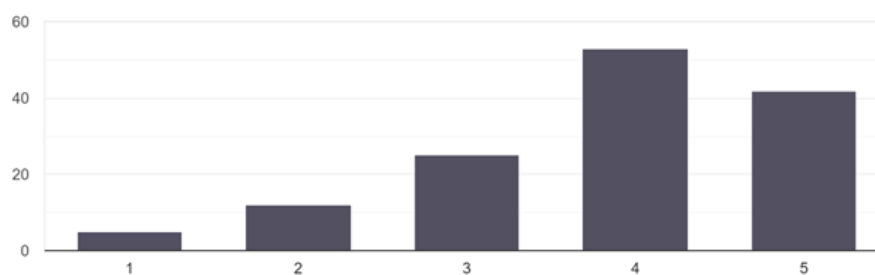
137 svar



Figur 35

Er du generelt tilfreds med dine arbejdsopgaver og dagligdag?

137 svar



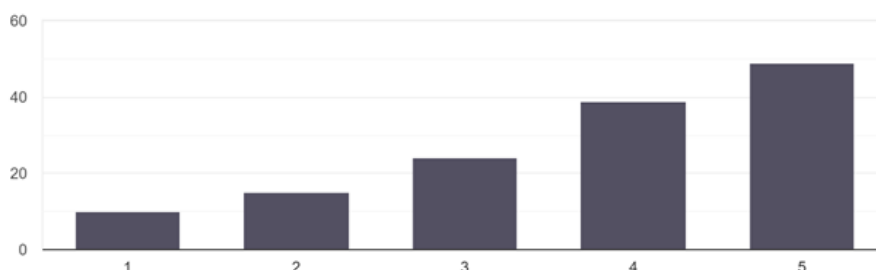
Inklusion på arbejdspladsen

Peer-medarbejderne føler sig generelt godt integrerede og som en del af fællesskabet på deres arbejdspladser. Dog oplever de sig i højere grad som en del af et socialt fællesskab end et fagligt fællesskab. 64,3% oplever, at være en del af et kollegialt/socialt fællesskab på arbejdspladsen (4-5 på skalaen figur 36), mens 51,1% oplever at være en del af et fagligt fællesskab, hvor deres faglighed er fuldstændigt eller omtrent anerkendt på lige fod med deres kollegaers faglighed (4-5 på skalaen figur 37).

Lidt under hver femte (18,2%) svarer, at de føler sig udenfor kollegialt og socialt i høj grad eller i nogen grad (1-2 på skalaen figur 36). Mere end hver fjerde (27,7%) oplever i høj grad eller i nogen grad, at de mangler faglig sparring og at deres kollegaer ikke forstår eller anerkender deres faglighed (1-2 på skalaen figur 37).

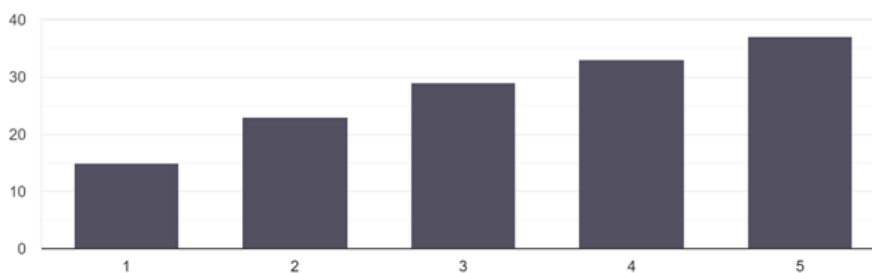
Figur 36

Hvordan oplever du at være en del af det kollegiale/socialt fællesskab på din arbejdsplads?
137 svar



Figur 37

Hvordan oplever du at være en del af det faglige fællesskab på din arbejdsplads?
137 svar



"Jeg har bevist mit værd nu...."

Hvordan oplever peer-medarbejderne at blive integrerede på deres arbejdspladser?

Flere peer-medarbejdere har i spørgeskemaet givet udtryk for, at respekt og anerkendelse er noget, de skal oparbejde. Det opleves som noget, der opstår hen af vejen, når de har "vist deres værd" og kollegaerne har lært dem at kende.

Peer-medarbejderne beskriver, at de medarbejdere, der er tæt på dem i hverdagen og som har lært dem at kende, føler de sig respekteret og anerkendte af. Omvendt møder de mistillid og skepsis fra f.eks. vikarer, kollegaer fra andre afdelinger og samarbejdspartnere udefra.

"Jeg oplever ofte at nye kolleger, ser mig som uintelligent og sårbar, udelukkende på baggrund af min stillingsbeskrivelse "Peer-medarbejder". Blandt de kolleger som har kendt mig længe, er jeg 100% accepteret og jeg bliver set som værende ligeværdig."

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

"Det første år i min ansættelse blev jeg ikke "lukket ind" af mine kollegaer, som var bange for om jeg mon var "endnu en patient/borger, de skulle tage vare på". Efter det første år var jeg fuldstændig lukket ind, respekteret og lyttet til."

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

"Enkelte kollegaer havde i starten svært ved at se mig som ligeværdig men har bevist mit værd så nu er det kun vikarer der er skeptiske."

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

Stigmatisering og samarbejde

Hver fjerde peer-medarbejder har oplevet stigmatisering på deres arbejdsplads

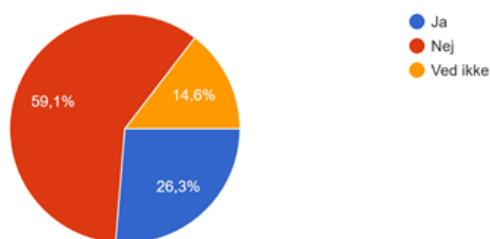
De fleste peer-medarbejdere (59,1%) mener ikke, de har oplevet stigmatisering på deres arbejdsplads.

Lidt over hver fjerde (26,3%) svarer dog, at de har oplevet stigmatisering. 14,6 % ved ikke/er i tvivl, om de har oplevet stigmatisering.

Figur 38

Har du oplevet stigmatisering på din arbejdsplads?

137 svar



Hvad opleves som stigmatisering?

Som en del af spørgeskemaundersøgelsen har 30 peer-medarbejdere uddybet deres oplevelse(r) med stigmatisering. Besvarelserne koncentrerer sig særligt om nedenstående tematikker:

Kollegaer opfatter peer-medarbejdere som sårbare og skrøbelige

Nogen peer-medarbejdere oplever, at deres kollegaer tror, de er for sårbare og ikke kan holde til arbejdet. En beskriver direkte, hvordan kollegaerne forventer flere sygemeldinger fra vedkommende. Samtidig beskriver en anden, hvordan dennes oplevelser af stress på arbejdspladsen, som er forårsaget af arbejdsvilkår - og rammer, automatisk tolkes af kollegaerne som et tegn på peer-medarbejderens tidligere psykiske udfordringer. Flere peer-medarbejdere oplever, at deres kollegaer udvælger og vurderer hvilken arbejdsopgaver, som de tror, man kan "holde til".

"En del af pleje personalet giver indirekte udtryk for at jeg ikke er kompetent og behøver støtte og vejledning."

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

"Jeg oplevede at hun så mig som en syg person, hun gjorde en tjeneste ved at have ansat, selvom jeg er højtuddannet, ser mig selv som rask og hverken har haft symptomer eller taget medicin i årevis.."

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

Manglende anerkendelse af kompetencer.

Flere peer-medarbejdere oplever kollegaer, som er imod deres ansættelse, fordi de ikke har en social - eller sundhedsfaglig uddannelse. De oplever at blive set ned på og ikke behandlet som ligeværdige. Flere peer-medarbejdere oplever ligeledes kollegaer, som har manglende forståelse for peer-medarbejderens teoretiske udgangspunkt (recovery-teori). En del peer-medarbejdere oplever en manglende anerkendelse af, hvad de bidrager med og at deres øvrige uddannelsesbaggrund ignoreres.

"Jeg er som regel i rigtig godt humør, hvilket har afstedkommet, at nogle kollegaer går ud fra, at jeg har bipolar lidelse, hvilket ikke er tilfældet :D"

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

Diagnostisk blik

Flere beskriver, at de på deres arbejde udsættes for "diagnostisk blik" fra deres kollegaer. De oplever, at blive betragtet som syge, og at kollegaer holder øje med eventuelle sygdomstegn. Det beskrives desuden, hvordan en "os og dem" kultur, der stigmatiserer patienter/brugere, også går ud over peer-medarbejderen.

Mistillid og utryghed

Flere beskriver en fornemmelse af utryghed og mistillid fra kollegaer eller samarbejdspartners side, som ikke konkretiseres eller italesættes overfor dem. Nogle beskriver desuden kollegaer, der er bekymrede om, hvorledes peer-medarbejderne "nu kommer og tager deres arbejde". Flere oplever, at kollegaer stiller spørgsmålstejn ved, hvorvidt peer-medarbejderen er i stand til at overholde sin tavshedspligt, og om peer-medarbejderen kan komme til at forværre patienters tilstande.

Manglende faglig inddragelse

Flere beskriver, at de oplever ikke at blive inddraget i det faglige fællesskab. Det kan betyde, at peer-medarbejderen ikke tilbydes at deltage i supervision, debriefing og kollegial sparring. Det kan også betyde, at peer-medarbejderen ikke modtager informationer om patienter/borgere, der er relevante for dennes arbejde, eller ligefrem nødvendige for at peer-medarbejderen kan udføre sit arbejde og føle sig tryk.

"Bagtaleri. Mobning og de holder møder uden os, om os."

Deltager i spørgeskemaundersøgelsen

Mobning og udelukkelse fra fællesskabet

Flere peer-medarbejdere beskriver oplevelser af, at blive mobbet og holdt ude. Nogle beskriver, at de kontinuerligt bliver glemt eller overset, andre at de ikke inviteres med i det sociale fællesskab. Flere skriver om mobning, f.eks. i form af at blive bagtalt, og nogle beskriver en følelse af ensomhed på arbejdspladsen.

Konklusion

Peer-medarbejdere er overordnet tilfredse, men ønsker mere anerkendelse

Danske peer-medarbejdere er overordnet tilfredse med jobbet som peer-medarbejder, men mange har en oplevelse af manglende anerkendelse fra arbejdsgivers side gennem løn- og arbejdsvilkår. Derudover oplever flere peer-medarbejdere kollegaer, der udtrykker tvivl, mistillid og manglende forståelse overfor deres funktion og kompetencer.

At peer-medarbejdere fortsat er en ny faggruppe på arbejdsmarkedet og i social- og sundhedssektoren, afspejles i peer-medarbejdernes oplevelser og den kamp, mange af dem føler, de skal kæmpe for at bevise sig selv og forklare deres rolle og funktion. 25% af peer-medarbejderne oplever stigmatisering på deres arbejdsplads. Der er også fortsat meget lidt mulighed for at opkvalificere og udvikle de peer-faglige kompetencer.

Kombinationen af et lavt timeantal og en lav løn kan opleves problematisk

Vi kan se, at peer-medarbejdernes ansættelser på mange måder minder meget om andre ansættelser i den offentlige sektor. F.eks. ved at medarbejderne fastansættes, tilbydes MUS-samtaler, supervision og mulighed for faglig udvikling. Det er dog ikke alle ansættelser, der indeholder dette. Det er særligt peer-medarbejderne med de lavest timetal, som ikke bliver tilbudt nævnte. Det lave timeantal viser sig også at være et problem for mange, da det i kombination med den lave løn, kan være svært at leve af arbejdet som peer-medarbejder.

En blandet gruppe

Peer-medarbejderne er en meget blandet gruppe. Det ses tydeligst i deres uddannelsesmæssige baggrunde, som varierer fra ufaglært til kandidat/master niveau. De store forskelle i uddannelsesbaggrunde gør det svært at placere peer-medarbejderne som en enkelt gruppe, som kan aflønnes ens. Som det er nu, aflønnes størstedelen af peer-medarbejdere som ufaglærte, hvilket mange oplever som uhensigtsmæssigt eller uretfærdigt. Forskellene synliggøres også ved at peer-medarbejdere er medlemmer af mange forskellige fagforeninger.

Rapporten afdækker ligeledes regionale forskelle mellem peer-medarbejders løn- og uddannelsesniveau. Der er på nuværende tidspunkt forskellige måder at aflønne peer-medarbejdere blandt de forskellige ansættelsessteder, og vi ser relativt flere ufaglærte i forhold til højtuddannede i Jylland og Fyn.

Denne rapport afdækker forholdene for peer-medarbejderne på det danske arbejdsmarked i 2021. Området er dog i konstant udvikling og vækst, og vi forventer derfor, at billedet kan ændre sig allerede i de kommende år. Dette statusbillede vil forhåbentlig kunne bruges som udgangspunkt til at debattere de forandringer, både for peer-medarbejderne selv og for nuværende og kommende arbejdsgivere.



Peer-Netværket Danmark

Vesterbrogade 53,1

1620 København V.

Peernet.dk