



Hvordan skaber vi et større arbejdsmarked for peers? - Muligheder og barrierer

Hvordan skaber vi et større arbejdsmarked for peers? - muligheder og barrierer

Af Gry Trust Mertz, Jesper Buchholdt Gjørup, Jens Hansen og Lise Marie Witt Udsen, konsulenter ved DEFACTUM i Region Midtjylland.

Hvad vil vi med dette oplæg?

Der er et stort personligt og samfundsmæssigt potentiale i at involvere borgere med brugererfaring fra psykiatrien (peers) på arbejdsmarkedet. Det er konklusionen i en kortlægning af arbejdsmarkedet for peers, som DEFACTUM netop har gennemført.

I dette oplæg sammenfatter vi hovedpointerne fra Peer Job-undersøgelsen og lægger op til en dialog om, hvordan arbejdsmarkedet for peer-medarbejdere kan udvides. Vi peger på konkrete handlinger og vil med oplægget invitere til et videre udviklingsarbejde. Oplægget henvender sig til beslutningstagere på politisk og administrativt niveau – især i kommuner og regioner men også på centralt niveau – og til uddannelsesinstitutioner og praksismiljøer, der på forskellig vis arbejder med peers.

Hvorfor skal vi skabe flere peer-jobs?

Man kan spørge sig selv, hvorfor vi som samfund skal bidrage til at skabe jobs for peer-medarbejdere. Vi vil pege på tre argumenter:

1) Peer-medarbejdere kan bidrage til hurtigere recovery for andre brugere/patienter i psykiatrien

Peer-medarbejdere fungerer som et synligt bevis på, at man kan få det bedre trods psykisk sygdom. De bidrager på denne vis

Peer Job-undersøgelsen

DEFACTUM har i samarbejde med Projekt "Ligestillet Støtte" taget initiativ til at skabe mere fokus på jobmuligheder for peers. Peer Job-undersøgelsen er finansieret af Center for Innovation og Metode ([Metodecentret](#)).

Projekt "Ligestillet Støtte" (www.peermidt.dk) gennemføres i et samarbejde mellem SINDs Pårørenderådgivning i Aarhus, Aarhus Kommune, Randers Kommune, Viborg Kommune og Region Midtjylland med reference til Socialstyrelsen.

Hvad er en "peer"?

Peer-begrebet anvendes i recovery-litteraturen om mennesker med personlige, levede erfaringer med psykiske lidelser, recovery og livet som psykiatribruget.

Peer-medarbejde defineres i dette notat som mennesker, der har to ting til fælles:

1) De har personlige livserfaringer med alvorlige psykiske vanskeligheder og med egne recovery-processer - og det at være brugere af offentlige tilbud til psykisk sårbare.

2) De anvender denne personlige erfaring åbent og intentionelt til – direkte eller indirekte - at hjælpe andre mennesker, som aktuelt er i en tilsvarende situation.

Peer-medarbejdere kan både understøtte personlige recovery-processer i direkte kontakt med borgeren - og gøre det indirekte ved at udvikle systemer (systemrecovery).

med håb og en mulighed for spejling, som er afgørende for andre brugeres/patienters recovery-proces.

2) Peer-arbejde støtter peer-medarbejderens egen recovery

Peer-arbejde skaber mening, identitet og giver faste holdepunkter i tilværelsen. I Peer Job-undersøgelsen fortæller flere peers, at det skaber mening med deres eget sygdomsforløb, hvis de kan få lov at anvende deres erfaringer til gavn for andre mennesker i peer-jobs. Selvom peer-medarbejderen ikke længere er patient i psykiatrien, er det af stor betydning fortsat at understøtte peer-medarbejderens egen recovery.

3) Peer-job som en indgang til arbejdsmarkedet

Der er en stor gruppe af mennesker, som efter psykisk sygdom er blevet erklæret arbejdsparete, men oplever udfordringer på arbejdsmarkedet. Tidligere ville mange af disse mennesker formentlig have fået en

førtidspension, men nu skal de være selvforsørgende. Et peer-job kan fungere som en indgang til arbejdsmarkedet for denne gruppe mennesker, fordi de her har nogle brugbare kompetencer at byde på efter mange år med sygdom. Sygdom i en ung alder kan betyde manglende uddannelse eller kun kortvarig tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet, og peer-kompetencer er for mange det bedste kort på hånden til at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Der er således flere grunde til, at det også er i samfundets interesse, at der bliver skabt bedre muligheder for flere peer-jobs.

Peer Job-undersøgelsen viser, at der er et uudnyttet potentiale for peer-medarbejdere på arbejdsmarkedet – dels fordi efterspørgslen på peer-stillinger er stor fra potentielle peer-medarbejders side, og dels fordi der ses flere mulige jobfunktioner, hvor peer-medarbejdere kan gøre en positiv forskel.

Dilemmaer og udfordringer på peer-arbejdsmarkedet

I Peer Job-undersøgelsen har jobkonsulenter, arbejdsgivere, kolleger, peer-medarbejdere og borgere peget på disse udfordringer og dilemmaer, der skal håndteres ved peer-ansættelser:

1. Frivillig eller lønnet beskæftigelse?

Peer Job-undersøgelsen har været i kontakt med peers i både frivillig og lønnet beskæftigelse. I projekt Ligestillet Støtte (se boks s. 1) afprøves ligeledes to modeller for anvendelse af peers på arbejdspladserne: Dels frivillige, ulønnede peer-guider, og dels lønnede, deltidsansatte peer-undervisere.

På den ene side kan frivilligt arbejde formentlig være en vigtig del af løsningen på sociale og sundhedsmæssige problemer i det danske samfund, og der er i disse år meget fokus på inddragelse af civilsamfundet i disse opgaver. Peer Job-undersøgelsen har identificeret peer-medarbejdere, som foretrækker at arbejde frivilligt. Typisk handler det om mennesker, som har fået tilkendt en pension. Ud fra et arbejdsgiverperspektiv vil det være attraktivt at rekruttere peer-medarbejdere, der har praktisk erfaring fra frivilligt arbejde – og at anvende frivillige, ulønnede borgere som praktikanter, inden de skal betale løn for deres indsats.

På den anden side er det en udfordring for de fleste af peer-medarbejderne i Peer Job-undersøgelsen, at de gerne vil forsørge sig selv og derfor gerne vil have lønnet arbejde. Samtidig kræver loven, sagsbehandleren og jobcentret, at de skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet fuld tid.

Peer-stillinger er således en del af deres sociale og økonomiske recovery. Samtidig har aflønning også en psykologisk betydning for nogle peers. Det opleves som en vigtig anerkendelse at få løn for sin arbejdsindsats. Mennesker, som er indstillet til fleksjob, oplever begrænsninger i, hvor meget frivilligt arbejde de må påtage sig. Mennesker i ressourceforløb kan få lov til at arbejde som peer-medarbejdere som en del af en arbejdsprøvning/-afklaring, men kun i en begrænset periode.

Hvordan harmonerer rammerne for peer-ansættelser med systemets krav om selvforsørgelse?

Mange peers vil gerne have et lønnet job, men udfordres af, at mange peer-ansættelser er ulønnede/frivillige eller på deltid og tidsbegrænsede. På den ene side kan det støtte afprøvningen af peer-funktionen flere steder i det offentlige system, men på den anden side modarbejder det jobcentrenes fokus på at støtte borgere til selvforsørgelse og varig beskæftigelse. Forskellige systemperspektiver kommer således i konflikt med hinanden.

2. Deltidsstillinger og tidsbegrænsede ansættelser?

De peer-stillinger, som vi har undersøgt, har alle været på deltid. Typisk 10 timer om ugen. Nogle peer-medarbejdere har op til 25 timer om ugen. Tillige er mange peer-stillinger finansieret af projektmidler eller andre tidsbegrænsede bevillinger.

På den ene side er deltidsstillinger relevante for mennesker med begrænset arbejdsevne – eller mennesker, der har andre forpligtelser, fx et andet job, som de ønsker at bevare.

På nogle arbejdspladser er deltidsstillinger skabt via ekstern finansiering, fx fra satspuljemidler. For arbejdspladsen kan deltidsstillinger give mulighed for at ansætte flere peer-medarbejdere - og dermed have peers ansat, der kan supplere hinanden. Tidsbegrænsede ansættelser kan ligeledes gøre det muligt at afprøve peer-ansættelser for både peers og arbejdspladser.

På den anden side imødekommer deltidsstillinger og midlertidige ansættelser ikke mange peer-medarbejders ønske om fastansættelse og behov for fuldtidsbeskæftigelse - og systemets krav om selvforsørgelse. Mange peers ønsker at være en fuldtids del af en arbejdsplads på linje med kolleger uden peer-baggrund. Deltidsansættelser giver ikke kun udfordringer med hensyn til forsørgelse for de arbejdsparate men i høj grad også i forhold til tilknytning til arbejdspladsen og kollegerne. Det kan være svært at have føling med det kollegiale fællesskab og hvad der rører sig på arbejdspladsen, hvis man er på arbejde under 15 timer om ugen. Flere af de peers, som DEFACTUM har været i kontakt med, giver udtryk for, at det kan være svært at begrænse sin arbejdstid til de lønnede timer, hvilket kan være belastende og stressende. Det er også en problematik, der opleves af kolleger til peer-medarbejdere. Deltidsstillinger og midlertidige ansættelser harmonerer heller ikke med jobcentrenes fokus på at få peers i varig beskæftigelse og så vidt muligt væk fra overførselsindkomst.

3. Peer-medarbejder eller medarbejder med peer-kompetencer?

De fleste peers i Peer Job-undersøgelsen, er blevet ansat på baggrund af deres erfaringskompetencer og til at varetage en særlig peer-funktion.

På den ene side tilgodeser det ønsket om at bruge peer-kompetencen og sætter fokus på peer-rollen på arbejdspladsen.

På den anden side forhindrer det nogle peer-medarbejdere i at bruge deres øvrige kompetencer og fagligheder - sammen med erfaringskompetencer - og gør det sværere at opnå en fuldtidsstilling eller i hvert fald flere ugentlige arbejdstimer og dermed en tættere tilknytning til arbejdspladsen og arbejdsmarkedet.

4. Åbenhed om peer-baggrund?

Kampagnen En af Os handler om at gøre noget ved befolkningens fordomme og manglende viden om psykisk sygdom, som betyder, at det at have fået en psykiatrisk diagnose bliver tabuiseret. Peer-medarbejdere kan også bidrage til dette vigtige arbejde. Men hvordan skal oplysninger om peer-medarbejderens baggrund håndteres? Skal peer-medarbejdere fremgå af hjemmesiden med billede og navn? Skal peer-medarbejdere udpeges og omtales som medarbejdere med brugerbaggrund i alle kontekster?

Forskellige modeller for peer-jobs og peer-medarbejdere

Det enkelte job kan designes på forskellige måder. Her er tre eksempler:

1. En peer-uddannet ansættes som lønnet recovery-medarbejder

Jobbet designes, så det passer til den konkrete medarbejder og de opgaver, som er på den konkrete arbejdsplads. Det kan fx være som recoverymedarbejder på jobcentret (incl. udskrivningsmentor for flere borgere), underviser på Recovery-skolen, recoverymentor for brugere på botilbud, medarbejder på et psykiatrisk sengeafsnit eller lignende.

2. En peer-uddannet ansættes som medarbejder på linje med andre medarbejdere på arbejdspladsen – fx jobkonsulent, medarbejdere på bosted eller i dagtilbud

Jobbet designes, så medarbejderen både løser opgaver, der forudsætter en peer-kompetencer og opgaver som forudsætter andre kompetencer.

3. En peer-uddannet ansættes som frivillig peer-guide

Samtidig har/finder/tilbydes medarbejderen et job, som kan kombineres med at være frivillig peer guide. Evt. varetages guide-arbejdet af personer, der har en fast overførselsindkomst (pension).

På den ene side ligger det i vores definition af det at være peer-medarbejder, at man åbent og intentionelt bruger sin erfaringskompetence. Det er det, som giver den psykisk sårbare borger, de pårørende – og den fagprofessionelle - mulighed for at bruge peer-medarbejderen som det gode eksempel på muligheden for at komme sig – og gøre troen på og håbet om recovery konkret.

På den anden side er psykiatriske diagnoser fortsat forbundet med fordomme og stigmatisering. Nogle peer-medarbejdere ønsker derfor selv at styre, hvad arbejdspladsen får kendskab til. De vil gerne fortælle borgere med psykiske lidelser, at de er peers, når de har en hjælper-rolle i en konkret arbejdssituation - men det er ikke alle peer-medarbejdere, som ønsker, at andre personer som fx naboer og børnenes lærere, klassekammerater og deres forældre skal fokusere på det.

5. Ligestilling med kolleger med anden faglighed?

Ligesom faglige kompetencer anerkendes på arbejdspladsen, er det også vigtigt for peer-medarbejdere, at erfaringskompetencer anerkendes. Dette hænger sammen med ønsket om at være en fuldgyldig del af en arbejdsplads på linje med kolleger uden peer-baggrund. Men hvad indebærer det konkret? Betyder det, at peer-medarbejdere og fagprofessionelle skal have præcis de samme rammer for arbejdet? Skal man som peer-medarbejder på et psykiatrisk sengeafsnit fx have adgang til at læse i patientjournalerne? Skal man deltage i alle møder og indgå i alle arbejdssammenhænge?

På den ene side er det at have samme rettigheder og pligter som andre medarbejdere en måde at skabe ligestilling i personalegruppen og et godt tværfagligt samarbejde.

På den anden side kan det – måske - komme til at ske på bekostning af peer-rolle; Det at man er ligestillet med borgeren. Det kan måske give en uhensigtsmæssig asymmetri, hvis peer-medarbejderen ved mere om borgeren, end borgeren selv har fortalt, og flere peers argumenterer for, at de ønsker at møde borgeren uden et forhåndskendskab.

6. Særlige hensyn og sårbarhed?

Alle peers har personligt oplevet psykisk sårbarhed. Men betyder det, at arbejdspladsen må forvente at peer-medarbejderen er psykisk sårbar, og at der skal tages særlige hensyn?

På den ene side har vi talt med ledere, som har oplevet en peer-medarbejder som mere sårbar end andre medarbejdere. Forståelse af psykisk sygdom som noget, der kan komme igen, og forståelse af psykiske lidelser ud fra Stress-sårbarhedsmodellen kan også begrunde, at der tages særlige hensyn til peer-medarbejderen for at undgå stress og sygemeldinger. Og at peer-medarbejderen ikke skal deltage i alt på arbejdspladsen – både af hensyn til opgaveløsningen og til peer-medarbejderen selv. Et eksempel på det, er anvendelse af tvang på psykiatriske sengeafsnit. Endvidere kan der være naturlige skånehensyn, som sætter særlige rammer for peer-ansættelser i fleks- eller skånejob.

Omvendt kan fokus på sårbarhed og særlige hensyn betyde, at peer-medarbejdere ikke tilbydes ansættelse, fordi nogle ledere og medarbejdere forventer, at det er for besværligt at have en peer-medarbejder ansat. Misforståede eller unødige hensyn kan føre til overdreven skærmning, hvilket betyder, at man ikke udnytter det fulde potentiale ved at have en peer-medarbejder ansat, og dermed heller ikke får recovery-perspektiver tænkt ind i alle relevante processer på arbejdspladsen.

Nogle ledere og peers har den opfattelse, at peer-medarbejdere bare har brug for de samme arbejdsvilkår og støttemuligheder, som andre medarbejdere har. Andre

har tilkendegivet, at peer-medarbejderen skal være kommet langt i sin egen recoveryproces, inden man kan påtage sig et job som peer-medarbejder, mens nogle mener, at man kan hjælpe andre på alle stadier i sin recovery.

7. Anerkendelse af peer-fagligheden som selvstændig kompetence og peer-medarbejderens arbejdsindsats som værdiskabende for borgerne

Vil peer-kompetencer på et tidspunkt blive betragtet som en uundværlig del af recovery-tilbud?

Kan man forestille sig, at peer-kompetencer med tiden vil blive betragtet som en afgørende sikring af kvaliteten på forskellige former for recovery-tilbud på linje med fagprofessionelle standarder? Vil peer-funktionen på et tidspunkt blive så integreret en del af tilbuddet til borgere fx i psykiatrien, så alle psykiatriske afdelinger har tilknyttet en peer-medarbejder?

På den ene side er det vigtigt at anerkende, at peer-medarbejdere kan hjælpe en borger med psykiske lidelser, og at peer-medarbejdere dermed skaber værdi for borgeren – og dermed for arbejdspladsen. Det er formentlig forudsætningen for, at arbejdsgivere og arbejdspladser vil være villige til at bruge en del af lønbudgettet på at ansætte peers. Det er også den kompetence som potentielt kan gøre, at peer-medarbejdere kan bidrage til at gøre arbejdspladserne mere recovery-orienterede.

På den anden side kan der – både i den regionale del af psykiatrien og på de

kommunale arbejdspladser – identificeres en antagelse om, at kvaliteten i tilbud til borgerne bl.a. sikres af fagprofessionelle standarder, samskabelse og tværfagligt samarbejde.

Hvor kan man med fordel ansætte peers?

På baggrund af Peer-Job-undersøgelsen ser vi mange mulige peer-funktioner og peer-arbejdspladser. Det betyder naturligvis ikke, at alle peers vil kunne varetage alle stillinger, men at der formentlig vil være nogle peers, der kan.

Der er gjort flere positive erfaringer med at ansætte peer-medarbejdere på psykiatriske døgnafsnit. Men peer-ansættelser er endnu ikke så udbredt i Region Midtjylland, som i Region Hovedstaden, hvor de i flere år har haft recovery-mentorer på psykiatriske centre. Det synes oplagt at oprette flere peer-stillinger i den regionale del af psykiatrien.

Flere har peget på peers som brobyggere i sektorovergange mellem kommune og region, f.eks. i den lovbestemte funktion som udskrivningsmentor. Peer-guidefunktionen kan også udvides og anvendes på bo- og aktivitetstilbud, som bostøttefunktion (fysisk og/eller virtuel), og som ledsageordninger.

Det forekommer også oplagt at ansætte peer-medarbejdere på jobcentre, f.eks. i afdelingen, der tager sig af jobs på særlige vilkår.

Peer-undervisere bruges allerede på Recovery-skolerne, som oplægsholdere på Psyk-Info-arrangementer, i specialundervisning for voksne i socialpsykiatrien og af Region Midtjyllands Center for Kompetenceudvikling (brugerlærere). Der er mange uudnyttede muligheder på undervisningsområdet, f.eks. psykoedukation af patienter og pårørende, flere efter- og videreuddannelser af personale og undervisning på skoler og uddannelsesinstitutioner.

Ikke en homogen gruppe

Alle peers skal kunne være på arbejdsmarkedet, men ikke alle peers kan varetage alle peer-jobs.

Peers er en blandet gruppe af personer, der fx:

- Står 100 % til rådighed for arbejdsmarkedet og ønsker fuldtidsjob
- Er visiteret til fleks- eller skånejob
- Er på førtidspension og arbejder honorarlønnet ved siden af
- Er på førtidspension – eller anden overførselsindkomst – og ønsker at være frivillig
- Har uddannelse og jobberfaring
- Er uden uddannelse og jobberfaring
- Har taget peeruddannelsen eller andre relevante forløb
- Står overfor deres første job som peer
- Har mange års erfaring som medarbejdere med brugerbaggrund

Udover undervisningsopgaver vil nogle peer-medarbejdere med fordel kunne ansættes som personlige vejledere på uddannelsesinstitutioner. De kan fx bidrage til at forebygge frafald blandt elever og studerende med stress, ensomhed eller andre psykiske problemer.

Peer-medarbejdere har også en relevant kompetence for Præhospitalet, som har mange opkald, der ikke handler om akut sygdom eller tilskadekomst, men om ensomhed, psykisk sygdom og misbrugsproblematikker (jf. et nystartet forsøg med [Sociolance](#)). Igen er brobyggerfunktionen mellem regionale, kommunale og frivillige tilbud i fokus.

Endelig er der et potentiale inden for systemrecovery, hvor peer-medarbejdere ansættes i stabsfunktioner, fx som brugerkonsulenter, som samarbejder med fagprofessionelle kolleger uden nødvendigvis at have direkte borgerkontakt. En oplagt opgave for peers i stabsfunktioner er dog også at formidle kontakt til andre borgere/brugere og derved understøtte patientinddragelse på alle niveauer.

Potentielle peer-jobfunktioner

- Samvær, aktivitet og miljøarbejde – på bosteder, væresteder og psykiatriske sengeafsnit
- Individuel peer-støtte – mentor, rådgivning og vejledning, fx i HR-afdelinger, Studenterrådgivning
- Brobygning, fx mellem peers og arbejdsmarkedet (jobkonsulenter), mellem regionale og kommunale tilbud (fx udskrivningsmentorer), mellem misbrugsbehandling og psykiatri
- Receptionsarbejde – fx på psykiatriske afdelinger og ambulatorier
- Konsulentfunktioner, rådgivning og foredrag – fx i regionale og kommunale stabsfunktioner og som selvstændige, i konsulentfirmaer og socialøkonomiske virksomheder. Systemrecovery – peers på ledelsesgangen og i administrationen
- Undervisning – fx på Recovery-skoler, men også i psykoedukation af patienter og pårørende

Potentielle peer-arbejdspladser

1. Psykiatriske sengeafsnit
2. Ambulante regionale behandlingstilbud (Klinikker)
3. Ambulante kommunale behandlingstilbud (fx misbrugscentre og alkoholbehandlingscentre)
4. Kommunale socialpsykiatriske dagtilbud
5. Bosteder
6. Foreninger, fx LAP, SIND og Bedre Psykiatri
7. Boligforeninger, fx som sociale viceværter
8. Private væresteder, fx Kirkens Korshær
9. Kommunale jobcentre
10. Udskrivningsmentorer
11. Private virksomheder – fx personaleafdelinger
12. Uddannelsesinstitutioner – fx som studenterrådgivere og mentorer
13. Forsknings- og udviklingsafdelinger, fx kvalitetsafdelinger i psykiatrien
14. Konsulentfirmaer, der løser opgaver for den offentlige sektor
15. Præhospitalet – telefonrådgivning og udgående funktion (sociolance)
16. Socialøkonomiske virksomheder
17. Egen virksomhed/selvstændige

Peer-medarbejdere kan også ansættes i stillinger, som ikke er forbeholdt mennesker med peer-kompetencer og brugerbaggrund. Peer Job-undersøgelsen tyder på, at overenskomster, stillingsbetegnelser og stillingsopslag kan være en barriere for denne måde at udbrede ansættelsen af mennesker med erfaringskompetencer i kommunerne og regionen. Mange stillingsopslag forudsætter, at ansøgeren har en sundhedsfaglig eller socialfaglig uddannelse. Men der opslås stillinger som fx socialpsykiatriske medarbejdere, aktivitetsmedarbejdere, miljømedarbejdere, konsulenter, udskrivningsmentorer og vejledere, som peers kan søge.

Mange private virksomheder lægger mere vægt på medarbejdernes erfaringer end deres formelle uddannelse. Private virksomheder, som har besluttet at være rummelige arbejdspladser (fx nedskrevet i Corporate Social Responsibility-strategi) er også mulige arbejdspladser for peer-medarbejdere. Det kan fx være i HR-afdelingerne i de større virksomheder, og opgaven kan fx være at fastholde langtidssygemeldte medarbejdere og forebygge stress-sygemeldinger. Det kan også være i en kombineret stilling, hvor man både er mentor og løser nogle af virksomhedens almindelige opgaver.

Hvordan kommer vi videre?

På baggrund af Peer Job-undersøgelsen ser DEFACTUM forskellige muligheder for at skabe flere peer-ansættelser.

En mulighed er fx at udbygge og differentiere peer-uddannelsen, så den også giver mulighed for praktik undervejs. Det er især relevant for de peers, der aldrig har haft tilknytning til arbejdsmarkedet. Peer-uddannelsen kunne også være et skridt på vejen til lønnet job, hvis den gav merit eller bliver adgangsgivende til relevante social- og sundhedsuddannelser. Hvis deltagerne kan få ECTS-points og/eller at uddannelsen modulopbygges og udvides med flere trin, kan deltagerne tage de trin, de finder relevante eller har kræfter til. Endnu en gevinst ved praktikforløb under peer-uddannelsen ville være, at peers fik erfaringer med rammernes betydning i konkrete peer-funktioner. Hvis peer-medarbejderen kan formidle videre til sin arbejdsplads, hvordan rammerne for peer-funktionen bedst muligt tilrettelægges, er der større sandsynlighed for, at peer-funktionen bliver en succes for både peer-medarbejder og arbejdsplads.

DEFACTUM har bl.a. til opgave at forbedre systemer, der skaber ulighed i sundhed og bidrage til at kvalitetsudvikle indsatsen over for udsatte borgere i sårbare situationer. Det er derfor oplagt at tilbyde at bidrage til at forbedre de systemer, der har betydning for de personlige recovery-processer. DEFACTUM vil derfor sammen med relevante samarbejdspartner drøfte muligheder for at arbejde videre med at udvide arbejdsmarkedet for peer-medarbejdere. Vi kan som oplæg foreløbige pege på disse udviklingsområder:

- *Videreudvikle peer-uddannelsen, så deltagerne i endnu højere grad opkvalificeres til lønnet beskæftigelse, fx praktikophold*
- *Anvende offentlige støttemuligheder til at afprøve peer-ansættelser flere steder og i nye jobfunktioner i samarbejde med jobcentre*
- *Afklare og overvinde strukturelle barrierer for ansættelse af peer-medarbejdere, fx. regler i arbejdsmarkedslovgivning og aftaler med de faglige organisationer*
- *Dokumentere og synliggøre erfaringer og resultater (fx Socialstyrelsens evaluering og international litteratur)*
- *Bidrage til at sprede Region Hovedstadens erfaringer med Recovery Mentorer*
- *Drøfte Recovery, CSR (Corporate Social Responsibility) og rummelig arbejdsplads med arbejdsmarkedets parter med henblik på at opslå flere stillinger, hvor erfaringskompetencer efterspørges på lige fod med professionsuddannelser*
- *Drøfte patientforeningers og pårørendes rolle i at fremme anvendelsen af peers*
- *Facilitere videndeling på tværs af NGO'er og kommunale og regionale arbejdspladser omkring det at ansætte peers*

Hvis peer-jobs for alvor skal få fodfæste på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt, at peer-fagligheden over tid opfattes som værende en uundværlig del af tilbuddet til borgerne, fx i psykiatrien og socialpsykiatrien. Derfor er det nødvendigt at aktivere de mange aktører, der på den ene eller anden vis kan bidrage til at skabe bedre rammer for peer-jobs, udbrede erfaringer med peer-jobs og synliggøre værdien af peer-jobs. Det er muligt at bidrage til en udvikling på området på både kommunalt, regionalt og nationalt plan, men på forskellig vis.

På baggrund af de præsenterede dilemmaer, udfordringer og muligheder, som Peer Job-undersøgelsen har identificeret, har vi lavet en samlet oversigt over anbefalinger til handlinger, som fremadrettet kan bidrage til at udvide arbejdsmarkedet for peer-medarbejdere (se figuren på den følgende side).

Hvordan kan vi skabe flere peer-jobs?

- ⇒ Skabe flere erfaringer med peer-funktionen gennem flere ansættelser af peer-medarbejdere
- ⇒ Skabe bedre mulighed for at understøtte oprettelse af flere peer-jobs gennem etablering af enheder i jobcentrene med fokus på peer-jobs
- ⇒ Gøre det nemmere at opnå erfaringer som peer i frivilligt regi gennem afklaring af lovgivningsmæssige barrierer for frivilligt arbejde under forløb
- ⇒ Skabe muligheder for at lave reelle afprøvninger af peer-funktionen med tid til justering undervejs gennem oprettelse af længere praktikker
- ⇒ Forberede peers på peer-funktionen i praksis gennem udbygning og differentiering af peer-uddannelser med praktikforløb
- ⇒ Understøtte afprøvning af flere peer-ansættelser fx gennem oprettelse af puljemidler
- ⇒ Udbrede erfaringer med peer-jobs ved at dokumentere og synliggøre erfaringer
- ⇒ Mindske konkurrence ml. fagprofessionelle og peers gennem dialog med fagforeninger om håndtering af peer-ansættelser

Det er DEFACTUMs håb, at vi med dette oplæg kan bidrage til at sætte gang i udviklingen af arbejdsmarkedet for peer-medarbejdere – til gavn for både peers og samfundet.

Du kan følge vores arbejde med peer-området på www.DEFACTUM.dk.

Litteratur om peers:

I dette oplæg stiller vi os oven på den eksisterende viden om peers. Hvis du har lyst til at læse mere, kan vi fx henvise til følgende (fortrinsvis dansk) litteratur.

Dansk litteratur om peer-medarbejdere i psykiatrien (kronologisk rækkefølge):

- Hans Knudsen: "Medarbejder med brugerbaggrund", Center for Evaluering, Psykiatrien Århus Amt, 2003
- Thomas Evermann: "Recovery - en mulighed for at komme videre Slutevaluering af recoverykurserne på Amtsskolen", Center for Evaluering, Psykiatrien i Århus Amt, 2005
- Marianne Cohen og Henriette Andersen: "Styrket Recovery-orientering i den psykosociale rehabilitering", Socialforvaltningen, Århus Kommune 2007
- Regeringens psykiatriudvalg: "En moderne, åben og inkluderende indsats for mennesker med psykiske lidelser". Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, 2013
- René Buch Nielsen og Eva Tersbøl: "Ådalen 2015", CFK- Folkesundhed og Kvalitetsudvikling 2013
(tilgængelig på www.defactum.dk <<http://www.defactum.dk>>)
- Socialstyrelsen (2014):
 - Kortlægning med beskrivelser af over 30 Peer-støtte tiltag i Danmark
 - "Liste over central litteratur om peer support" (13 sider)
- Merete Benedikte Johansen og Lone Petersen: "Evaluering af Recovery-mentor projektet", Kompetencecenter for Rehabilitering og Recovery, Region Hovedstaden, oktober 2014 (<https://www.psykiatri-regionh.dk/centre-og-social-tilbud/kompetencecentre/Rehabilitering-og->

[recovery/Publikationer/Documents/evaluering_af_recovery_mentor_projekte_t.pdf](#))

- Lise Marie Witt Udsen, Rikke Thomsen; Astrid Lyhne: "Evaluering af Projekt Virtuel Bostøtte", CFK – Folkesundhed og Kvalitetsudvikling, 2015
- Birgitte Hansson: "Bare skør-normal. En analyse af brugerstøttepraksis i psykiatrien", Ph.d. udgivet i 2015
- Charlotte Støy Poulsen, Elisabeth Frank Larsen og Rikke Gut: "Evaluering af Recoverymentor-ordningen", Enhed for Evaluering og brugerinddragelse, Region Hovedstaden, september 2016
- Klavs Serup Rasmussen (red.): "Peer... Hvad er det?. Få overblik over peer-støtteindsatser på Sjælland", Projekt Peer-støtte i Region Hovedstaden 2017 (12 sider)

Hjemmesider:

- Socialstyrelsens hjemmeside: <https://socialstyrelsen.dk/projekter-og-initiativer/handicap/peer-stotte-initiativet>
- Satspuljeprojektet "Ligestillet Støtte" i Region Midtjylland: www.peermidt.dk/ <<http://www.peermidt.dk/>>
- Peer-Støtte i Region Hovedstaden: <http://peerstoette.dk>
- Recovery-mentorer og peer-støtte - Region Hovedstadens Psykiatri <https://www.psykiatri-regionh.dk/centre-og-social-tilbud/kompetencecentre/Rehabilitering-og-recovery/Recovery-mentorer_og_peer-st%C3%B8tte/Sider/default.aspx>: <https://www.psykiatri-regionh.dk/centre-og-social...og...peer-stotte/.../default.aspx>
- Peer-støtte | Psykiatrifonden <<http://www.psykiatrifonden.dk/aktiviteter/vores-projekter/peer-to-peer.aspx>> www.psykiatrifonden.dk/aktiviteter/vores-projekter/peer-to-peer.aspx
- Peer Netværket i Danmark: www.peernet.dk <<http://www.peernet.dk>>. Hjemmesiden har bl.a. en litteraturoversigt: <http://www.peernet.dk/videnskabelige-artikler-peer-stoette/mentorblog.dk/category/peer-stoette/>
- Peer-støtte – MENTORLANDET <<http://mentorblog.dk/category/peer-stoette/>> virtuelbostotte.dk/peer-stoette/ (I samarbejde med SIND har et tilbud om peer-støtte har været en del af Projekt Virtuel Bostøtte i perioden 3. februar – 13. november 2014)
- Norges nationale kompetencecenter om erfaringskompetence: <http://www.erfaringskompetanse.no/>

Bilag: Metode og datagrundlag

DEFACTUM har udført Peer Job-undersøgelsen gennem en kortlægning, syv casestudier og to workshops.

I Peer Job-undersøgelsens indledende fase blev der via netværksmetoder gennemført en kortlægning. DEFACTUMs brugerkonsulent lavede opslag i Facebook-grupper for peers og kontaktede peers i sit professionelle netværk. Nøglepersoner i Projekt "Ligestillet Støtte" gav DEFACTUM kontaktoplysninger på andre relevante personer i de tre kommuner og regionen. DEFACTUM kontaktede over 20 personer telefonisk og fik af den vej viden om peer-arbejdspladser.

Hovedvægten i undersøgelsen har været på casestudierne, hvor udvalgte peer-arbejdspladser blev kontaktet. Kriterierne for udvælgelsen af cases var: geografisk spredning, både kommunale, regionale og private arbejdspladser, samt forskelle mellem cases i øvrigt. Peer-medarbejdere, ledere, kolleger og borgere/brugere blev interviewet. Den primære dataindsamlingsmetode har været korte personlige interviews. Nogle interviews er gennemført telefonisk. DEFACTUM har besøgt fem af case-arbejdspladserne.

De tendenser, udfordringer og dilemmaer, som tegnede sig på baggrund af casestudierne, blev drøftet af inviterede peers, en pårørende-repræsentant, ledere og jobkonsulenter på to workshops 18. og 20. april 2017 i henholdsvis Aarhus og Viborg. Workshopdeltagerne drøftede også fremtidsperspektiverne for peer-arbejdsmarkedet.

DEFACTUM har desuden drøftet undersøgelsen på et følgegruppemøde 28. april 2017, hvor en peer-medarbejder fra Peer-Netværket Danmark, en pårørende fra Bedre Psykiatri, en medarbejder fra SIND og projektlederen fra Ligestillet Støtte og ansat i Aarhus Kommune gav feedback på undersøgelsen og dermed var med til at kvalitetssikre konklusionerne i dette oplæg.

Undersøgelsen af arbejdsmarkedet er kvalitativ og har ikke haft til formål at levere en komplet optælling af alle peer-arbejdspladser og peers på arbejdsmarkedet.

