

FUNKTIONSBESKRIVELSE FOR PEERS
UDARBEJDET AF GITTE JENSEN

Indhold

Funktionsbeskrivelse for peer-medarbejder	2
Peer-medarbejder på Parkvænget	2
Definition af peer-støtte	2
Vision med peer-støtte	2
Organisatorisk mål med peer-støtte	3
Peer-funktion i Udviklingsteamet.....	3
Peer-medarbejderens ansættelsesvilkår	3
Skånebehov for peer-medarbejder.....	3
Udvikling og afholdelse af peer-uddannelse til beboere i beskæftigelse.....	3
Konkrete arbejdsopgaver.....	3
Peer-opgaver giver mulighed for	4
Det er en succes når peer-medarbejder har	4
Peer-faglighed.....	4
Definition af peer-faglighed	4
Grundfaglighed	4
Recovery orienteret tilgang.....	4
Motiverende samtaler.....	5
Løsningsfokuserede samtaler.....	5
MB-uddannelse.....	5
Anerkendende tilgang	5
Patient VS professionel rolle	5
Brobygning	5
Erfaringskompetencer	5
Peer-medarbejder og møder i Udviklingsteamet.....	6
Intern uddannelse	6
Udviklingsmøder	6
Peermøder.....	6
Personalemøder.....	6
Supervision	6
Sparringsmøder.....	6

Funktionsbeskrivelse for peer-medarbejder

Peer-medarbejder på Parkvænget

Udviklingsteamet har i februar 2020 valgt at arbejde tæt sammen med Parkvængets lønnede peer-medarbejder¹, i en periode på 3 måneder. I perioden vil peer-medarbejderen indgå i Udviklingsteamet for at udvikle og afholde dele af en peer-uddannelse til beboere i beskæftigelse².

Hen over de 3 måneder samarbejder den lønnede peer-medarbejder med 3 frivillige peer-medarbejdere³ og Udviklingsteamets faglige koordinator. Disse personer udgør tilsammen peer-uddannelsens projektgruppe. Faglig koordinator er tovholder på delmål (konkret indhold på workshops) og milepæle (planlagt tidsplan for uddannelsen) i projektperioden. Udviklingsleder er ansvarlig for den samlede socialfaglige kvalitet, som projektgruppen udvikler (uddannelsens indhold, facilitering og tidsperspektiv).

Peer-medarbejderens arbejde evalueres i et samarbejde med peer-medarbejder, den faglige koordinator og udviklingsleder hver måned⁴.

Parkvænget har ansat peer-medarbejdere, idet disse medarbejdere har erfaring med at være brugere af psykiatriske tilbud. Det er disse erfaringer, som skal sættes i spil, når der udvikles en ny peer-uddannelse på Parkvænget.

Definition af peer-støtte

”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 psykiatriske lidelser. Peer-støtte skaber bl.a. håb, mod på forandring, handlemuligheder og fremmer derved personlig recovery hos mennesker med psykiske lidelser”

(Projekt peer-Støtte: 2018: 2)

Vision med peer-støtte

Visionen med at ansætte peers er derfor at skabe en recoveryorienteret tilgang⁵, der fortsat udvikler tilbud til Parkvængets målgruppe. Parkvænget kobler sig til Socialstyrelsens vision om at ansætte peers for at understøtte recovery:

”Vi ønsker at styrke den recovery orienterede tilgang på vores psykiatriske tilbud ved at ansætte tidligere psykiatribrugere. Vi forestiller os, at mennesker der har været brugere af systemet, bedre kan relatere sig til, hvordan vores services [red. ydelser] kan blive mere tilgængelige, målrettede og relevante i forhold til de behov, mennesker med psykiske vanskeligheder har. Vores håb er, at vi ved at arbejde sammen med peer-støtter, vil kunne inspirere det eksisterende personale til at arbejde mere recovery orienteret. For derved i højere grad at få mere fokus på hele personen og dennes potentiale, mere end personens lidelse, problemer og diagnose” (Socialstyrelsen 2016: 8 - efter Repper 2013).

¹ Denne type medarbejder kaldes også for: medarbejdere med brugererfaring, mennesker med erfaringskompetence, recoverymentor, vendepunktinstruktør, udskrivningsguide – på Parkvænget har vi valgt at omtale medarbejdere med levede erfaringer **peer-medarbejder** (Socialstyrelsen 2016: 4).

² Forlænges perioden kan peer-medarbejderen deltage i hele uddannelsen.

³ Tre beboere på Parkvænget

⁴ Evaluering fokuserer på aftalte opgaver og effektueringen af disse + fremmøde.

⁵ Hvor fx CHIME indtænkes (forbundethed, håb, identitet, mening og empowerment)

Organisatorisk mål med peer-støtte

- At videreudvikle en recoveryunderstøttende praksis (en ny peer-uddannelse), hvor psykiatribrugeres levede erfaringer integreres i uddannelsens workshops
- At tilbyde beboere i beskæftigelse en peer-uddannelse, hvor undervisningen kombinerer **erfaringsbaseret- og faglig viden** om recovery og arbejdsmarkedet.

Peer-funktion i Udviklingsteamet

Peer-medarbejderen er udlånt fra enheden Øst Første, hvor denne ellers arbejder som kontaktperson. I udlåningsperioden beholder peer-medarbejderen sin personaleleder fra enheden Øst Første. Ferie, sygdom og andre personalerettede emner varetages i et samarbejde mellem personaleleder og peer-medarbejder.

Peer-medarbejderens ansættelsesvilkår

Peer-medarbejder arbejder på faste arbejdsdage (tirsdag, onsdag og torsdag kl. 10-15). Da peer-medarbejderen har valgt at arbejde 3 dage om ugen á 5 timer har peer-medarbejderen krav på 15 minutter pause (og ingen frokostpause).

Peer-medarbejderen er forventet at overholde Parkvængets rygeregler, som alle andre ansatte på Parkvænget. (Indenfor sin pause på 15 minutter kan der ryges).

Peer-medarbejder deler kontor med Udviklingsteamet og skrive- og udviklingsopgaver kan laves i værkstedet eller i skriveværkstedet.

Skånebehov for peer-medarbejder

De tidligere beskrevet skånebehov fra peer-medarbejderens ansættelse er:

- *Rolige omgivelse – forudsigelighed i forhold til opgaverne*
- *Mulighed for tid til omstilling, både i forhold til arbejdsopgaver men også omstilling i forhold til at gå fra arbejde til privat og omvendt*
- *Mindst mulig stress (mest psykisk)*
- *100% arbejdsidentitet*

Udvikling og afholdelse af peer-uddannelse til beboere i beskæftigelse

I perioden fra februar, marts og april varetager peer-medarbejderen opgaver i forhold til peer-uddannelsen i Udviklingsteamet. Peer-uddannelsen kobler sig til indsatspakke for beskæftigelse, som kaldes LUB-pakken (**L**æring, **U**dfoldelse og **B**eskæftigelsespakken). Peer-medarbejderen integreres i dén del af LUB-pakken, der handler om kompetenceudvikling af beboere i beskæftigelse.

Peer-medarbejderen samarbejder med faglig koordinator – men refererer til udviklingsleder ved uklarhed omkring opgaver i forhold til peer-uddannelsen.

Konkrete arbejdsopgaver

- **Udarbejde informationsmateriale**
 - *Udarbejde folder om uddannelsen*
- **Udvikle 3 workshops** (da medarbejderen kun er udlånt til april måned)
 - *Udarbejde programmer*
 - *Udvikle øvelser*
- **Afholdelse af 3 workshops**
 - *Ansvarlig for afvikling i samarbejde med koordinator*

- **Peer-støtte til frivillige peers**
 - Udarbejde informationsmateriale
 - Udarbejde program
 - Udvikle workshop
 - Udvikle øvelser
 - Afholde introduktionsmøde
 - Afholde workshop
- **Varetage evaluering af kursusgange**
 - Modtage feedback fra deltagere (interview med deltagerne)

Peer-opgaver giver mulighed for

- at varetage konkrete arbejdsopgaver i forbindelse med udvikling og afholdelse af peer-uddannelsen
- kontakt til beboerne, dels beboere der skal udvikle og afholde peer-uddannelsen, og dels deltagere på peer-uddannelsen
- at dele levede erfaringer og være rollemodel for beboere på peer-uddannelsen
- at sætte sine faglige kompetencer i spil fra pædagoguddannelsen og MB-uddannelsen samt peer-medarbejderens levede erfaringskompetencer (fra psykiatrien)

Det er en succes når peer-medarbejder har

- udviklet og afholdt 3 workshops på uddannelsen
- har støttet de frivillige peer-medarbejdere til at udvikle 3 workshop (med 3 øvelser på hver workshop) og afholdt ditto

Peer-faglighed

Lønnede peer-medarbejdere på Parkvænget ansættes både på baggrund af sin grunduddannelse fx som pædagog eller social- og sundhedsassistent, og deres levede erfaringskompetencer. Der er en forventning til - og et krav om, at begge typer af kompetencer sættes i spil i peer-arbejdet.

Definition af peer-faglighed

"Peer-støtter er personer, som er ansat til at anvende deres egne levede erfaringer med psykisk sårbarhed og positive recoveryproces til at støtte andre, der gennemlever lignende vanskeligheder. De bliver derigennem det gode eksempel på, at det er muligt på trods af sygdom at få et godt arbejdsliv, og det er primært disse erfaringer og kompetencer, der adskiller denne medarbejdergruppe fra det øvrige personale"

(Socialstyrelsen 2016: 7).

Grundfaglighed

Nærværende peer-medarbejder er uddannet pædagog og peer-medarbejderen sætter følgende kompetencer i spil i arbejdet med beboerne:

Recovery orienteret tilgang

- Udgangspunkt i den enkelte beboers oplevelse. Fokuserer på beboers håb, mening og selvbestemmelse med henblik på at få et meningsfuldt liv, selv med de begrænsninger, der følger med psykisk sygdom.

Motiverende samtaler

- Narrative fortællinger og livshistorier via samtale
- Finde frem til beboers tynde historier og forsøge at styrke dem
- Inviteres til at dele sin historie med udgangspunkt i at "få øje på" vendepunkter og dekonstruktion af dominerende fortællinger (eksternalisering)

Løsningsfokuserede samtaler

- Respektfuld, empatisk inddragelse af beboer ift. at blive en ansvarlig/medspiller og kontrol for eget liv og udvikling.
- Fokus på beboers styrker, succeser og kompetencer i troen på egne evner.
- Støtte beboer i at definere mål i livet, identificere ønsker for fremtiden og opnå handlemuligheder.
- Tager udgangspunkt i beboeren og støtten er ikke anvisende således at beboeren finder egne løsninger.

MB-uddannelse

Nærværende peer-medarbejder har gennemført MB uddannelsen (**M**edarbejder med **B**rugererfaringer) og peer-medarbejderen sætter følgende kompetencer i spil i arbejdet med beboerne:

Anerkendende tilgang

- Ift. at se beboer som en væsentlig anden. Ved at anerkende beboers synspunkter kan der skabes et fundament hvorfra det bliver muligt at møde beboer. Herfra kan der skabes samtaler og samarbejde.

Patient VS professionel rolle (Symmetrisk/Asymmetrisk)

- Ved bevidst at "besøge" det symmetriske i relationen tillader jeg at vi sammen kan erfaringsdele, udveksle og diskutere konkrete oplevelser og håndterings værktøjer som kan bidrage til oplevelsen af nye roller. Her kan beboer bidrage positivt med gode råd.
- Gensidighed hvor vi lærer af hinanden og understøtter at man ikke er alene om at opleve psykiske udfordringer.

Brobygning

- At styrke fokus og håb på beboernes vegne ved at støtte til at oversætte svære tanker, følelser og dilemmaer for beboere til eks. andre medarbejder, netværk, andre instanser eks. psykiater, kommune osv.
- Sparring ift. kollegaer ift. forståelser m.m. Lægge op til ny inspiration og refleksion ved at tilbyde en anden viden (levede erfaringer) som kan supplere den faglige viden, være med til at skærpe opmærksomheden på eks. sprogbruget i huset. mindre os/dem tankegang

Erfaringskompetencer

Peer-medarbejder har levede erfaringer, som omsættes til erfaringskompetence, for at bidrage med viden om recovery og agere rollemodel for beboerne Parkvænget.

Kompetence der kan sættes i spil er:

- *Relationsarbejde, hvor de levede erfaringer er i fokus (på peer-uddannelsen)*

- *Funktioner hvor der er plads og tid til at lytte og være til stede (underforberedelsen af uddannelsen og på peer-uddannelsen)*
- *Organisatoriske funktioner der bidrager til udvikling af en recoveryunderstøttende kultur (via peer-uddannelsen)*

(Inspireret af Socialstyrelsen 2016: 12 - efter Repper 2013)

Erfaringer fra det levede liv giver ikke sig selv erfaringskompetence (Socialstyrelsen 2016: 15). Derfor afsætter udviklingsleder tid til sparringsmøder med peer-medarbejder og faglig koordinator, hvor peer-funktionen drøftes og kvalificeres.

Peer-medarbejder og møder i Udviklingsteamet

Intern uddannelse

Efter aftale med personaleleder deltager peer-medarbejder i undervisning 5 dage (3 ½ timer per undervisnings dag)

- Systemisk teori (2 kursusgange)
- Løsningsfokuseret teori (1 kursusgang)
- Narrativ teori (2 kursusgange)

I alt 17 ½ timer.

Udviklingsmøder

Peer-medarbejder deltager i ugentlige udviklingsmøder fra kl. 10-12 om torsdagen. Frivillige peers mødes med projektgruppen kl. 10-11.30.

Peermøder

Lønnet peer-medarbejder mødes med de frivillige peers 2 timer om ugen til individuel støtte (i alt 6 timer om ugen). Tidspunkter aftales imellem peer-medarbejderne (skal afvikles ugentligt).

Personalemøder

Peer-medarbejder deltager i Udviklingsteamets personalemøder (torsdag 1 time) og 1 temadag i marts.

Supervision

Peer-medarbejder deltager i samarbejdssupervision på lige vilkår som de andre ansatte i teamet

Sparringsmøder

Der afholdes månedlige sparringsmøder med peer-medarbejder og faglig koordinator for peer-funktionen (og rollen) drøftes og kvalificeres. Temaerne på sparringsmøderne vil omhandle:

- Relationer og grænsesætning
- At dele erfaringer på måder, der både fungerer for en peer og for modtageren af støtten
- At fastholde og understøtte selvbestemmelse frem for system-agendaer
- Fokus på trivsel i jobbet
- Potentielle stress-udlødere i relation til peer-støtte medarbejdernes måde at passe på sig selv

(Socialstyrelsen 2016: 16)