METOD HANDBOK

Riktlinjer för utbildning, implementering och anställning inom peer support

Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa introducerar peer support i Sverige

PEER SUPPORT
Personlig Egenerfaren Resurs

Innehåll

FÖRORD 4
Vad är peer support? 6
BAKGRUND 7
Brukarrörelsens arbete för ökat brukarinflytande 7
VAD GÖR EN PEER SUPPORTER? 9
Peer supporterns arbete utgår ifrån känslan av sammanhang 10
En bärare av egna och andras erfarenheter 10
EFFEKTER AV PEER SUPPORT 12
Forskningsresultat 12
Kulturförändrande effekter och förebyggande av psykisk ohälsa 12
FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR IMPLEMENTERING 13
Samverkan med brukarrörelsen och regional anpassning 14
Anställningsform 14
REKRYTERING OCH UTBILDNING AV PEER SUPPORTRAR 16
Arbetsroller 16
Antagningsprocess 17
Urvalet 18
Steg 1 – Anmälan 19
Steg 2 – Intervjuer 20
Steg 3 – Utbildningen 22
Hemuppgifter 42
UPPFÖLJNING EFTER UTBILDNINGEN 44
INFÖR PEER SUPPORTERNS ANSTÄLLNING 45
UTBILDNING FÖR VERKSAMHETER 46
UTBILDNING FÖR BRUKARORGANISATIONER 50
BILAGOR 52
Bilaga 1 – Anmälningsblankett 53
Bilaga 2 – Intervjumall 57
Bilaga 3 – Etiska riktlinjer 59
Bilaga 4 – Rollspel 60
Bilaga 5 – Workshops och praktiska övningar 65
Bilaga 6 – Hemuppgifter 71
Bilaga 7 – Handledningsmöten 78

Förord

Du håller nu i den första utgåvan av ”Metodhandbok för peer support – Riktlinjer för utbildning, implementering och anställning” i Sverige. Handboken avser peer support inom psykiatri och socialpsykiatri i en svensk kontext. Bakgrunden är att NSPH, Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa, år 2014 påbörjade en kartläggning av det som internationellt kallas peer support.

Peer support är en ny yrkeskategori som innebär att en person med egen erfarenhet av psykisk ohälsa använder sina erfarenheter av återhämtning för att kunna stötta någon annan i dennes återhämtning.

Vi bestämde oss för att utforma en modell för utbildning, implementering och anställning av peer supportrar, byggt på ett noggrant förarbete med besök i länder där detta prövats under längre tid, samt genomgång av forskningen på området.

NSPH har sedan 2014 besökt Holland, England och Nya Zeeland och där intervjuat olika personalgrupper, chefer, HR, peer supportrar och brukare/patienter, samt deltagit i den praktiska vardagen för en peer supporter. Vi har även översatt utbildningsprogram till svenska och integrerat de samlade internationella erfarenheterna och kunskaperna med våra egna, i det som nu utgör denna metodhandbok.

Vi har också tagit till oss erfarenheter från de försök som påbörjades på några orter i Sverige, under tiden för vår egen kartläggning. Dessa erfarenheter visar att en implementering inte är lätt att genomföra utan en gedigen utbildning av såväl peer supportrar, verksamhetens personal och den lokala brukarrörelsen. Kontinuerlig uppföljning genom fortbildning, handledning och metodstöd för samtliga aktörer har också visat sig vara nödvändig.

Det är av särskild vikt att den lokala brukarrörelsen och verksamheterna tillsammans planerar för utbildningsinsatser, implementering och anställning av peer supportrar. En ömsesidig förståelse och respekt för varandras kompetens och roller lägger grunden till mesta möjliga synergieffekt och nytta för brukaren/patienten.

Peer support är unikt så till vida att det är en kompetens som endast kan erhållas genom en utbildning som förutsätter personlig erfarenhet av psykisk ohälsa och som sammantaget leder till viktig kunskap om och ger verktyg för återhämtning. Brukarrörelsen utgör därmed en källa av erfarenheter, och är ett nav för utbildning och metodutveckling genom kontinuerlig insamling av brukares/patienters erfarenheter av återhämtning.

NSPH samordnar den implementering av peer support som nu påbörjas i olika regioner samt utvärderar densamma i ett forskningsprojekt tillsammans med CEPI (Centrum för Evidensbaserade Psykosociala Insatser). NSPH tillhandahåller även utbildning i metoden för de regioner eller verksamheter som vill implementera peer support inom hälso- och sjukvård, socialpsykiatriska verksamheter och rehabilitering.

Internationella erfarenheter visar att verksamheter med peer support ger kortare och färre slutenvårdstillfällen, stärker brukarens/patientens egenmakt och minskar självstigma. Verksamheterna vinner även ett öppnare klimat där det är accepterat att prata om psykisk hälsa och återhämtning, vilket gynnar såväl brukarnas/patienternas som personalens psykiska hälsa.





Filippa Gagnér Jenneteg och Sonny Wåhlstedt, NSPH 2017

Vad är peer support?

- Peer support innebär att personer med egen erfarenhet av psykisk ohälsa eller funktionsnedsättning/variation blir professionellt verksamma inom vård och omsorg för att stötta brukare/patienter i deras återhämtningsprocesser.

- Peer supporterns arbete utgår ifrån att stöd till brukare/patienter är baserat på egna och andra brukares/patienters erfarenheter av återhämtning, egenmakt och minskat självstigma.

- Peer support kan användas i psykiatrisk öppen- och slutenvård, socialpsykiatrisk verksamhet, rehabilitering samt i olika former av ACT-modeller.

- Peer support har under de senaste tjugo åren utvecklats och implementerats i stor skala runtom i världen. I USA har närmare 30 delstater ett omfattande program för peer support, i Holland krävs att brukare anställs i ACT-team (FACT) för att erhålla certifiering, och i England och Nya Zeeland är modellen väl etablerad.

- Internationell forskning visar bland annat på minskat självstigma samt att brukare/patienter får större tro på sig själva och på möjligheten att genomföra förändringar i sina liv. Resultat från England talar för kortare och färre vårdtider som ett resultat av peer support.

- Internationella erfarenheter visar även att peer support har en positivt kulturförändrande effekt på hela verksamheten. Det medverkar till att arbetslaget som helhet vågar prata mer öppet även om egna erfarenheter av psykisk ohälsa.

Brukarrörelsens arbete för ökat brukarinflytande

Sedan 2007 har Sveriges tolv största patient-, brukar- och anhörigorganisationer inom området psykisk ohälsa samarbetat i ett gemensamt nätverk - NSPH, Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa. Genom NSPH kan alla de olika erfarenheter och kunskaper som finns inom föreningarna samlas under ett gemensamt tak. Vi ser patienter, brukare och anhöriga som en oumbärlig resurs i utvecklingen av psykiatrisk vård och socialtjänst, på system-, verksamhets- och individnivå.

Brukarrörelsen arbetar även med opinionsbildning och kunskapsspridning ute i samhället. Syftet är att med våra erfarenheter och kunskaper bidra till förbättrade attityder, nya arbetssätt och öka graden av inflytande. Sedan bildandet har det inom NSPH vuxit fram ett flertal regionala nätverk i landet. Idag finns det ett tjugotal regionala nätverk eller NSPH-föreningar runtom i landet.

NSPH har sedan bildandet utvecklat en rad olika inflytandeverktyg, som studiecirklar och utbildningar i egenmakt och återhämtning, brukarrevisioner, brukarcoacher (arbetsspecialister med egen erfarenhet, som arbetar enligt IPS-modellen), inflytanderåd, kvalitetsutvecklingsteam, samt arbetet med att minska okunskap, fördomar och stigma genom attitydambassadörer i samverkan med Riksförbundet Hjärnkoll.

Det senaste steget är att vi nu utvecklar en övergripande svensk modell för peer support inom psykiatrisk vård och kommunal verksamhet. Det har varit ett naturligt steg att utveckla brukarrörelsens traditionellt kamratstödjande arbete, till att även omfatta arbete inom psykiatriska och socialpsykiatriska verksamheter.

Peer support – en ny form av kamratstöd tar form

Brukarrörelsens arbete i Sverige har från första början utgått ifrån kamratstöd. Att dela med sig av sina kunskaper om återhämtning av psykisk ohälsa till någon som inte har kommit lika långt i sin återhämtning har visat sig vara ett effektivt sätt att hjälpa andra till egenmakt och ett självständigt liv.

År 2014 påbörjade NSPH en kartläggning av internationella exempel av peer support inom psykiatri och socialpsykiatri. En arbetsgrupp bildades och från och med 2016 ingår denna arbetsgrupp i ett nationellt projekt som ska utveckla peer support i en svensk kontext. NSPH genomför ett treårigt projekt med namnet PEER Support som pågår 2016-2019. Det finansieras av Allmänna Arvsfonden i syfte att utveckla och implementera peer support för svenska förhållanden. Projektet syftar till att ta fram riktlinjer och ramar för den framväx-

ande peer support-verksamheten i Sverige och på så sätt skapa en nationell plattform för den nya yrkesrollens utveckling. Det engelska begreppet ”peer support” har vi valt att ”översätta” till Personlig EgenErfaren Resurs (PEER).

NSPH har utformat en modell för peer support som omfattar utbildning, implementering och anställning, som bygger på ett omfattande förarbete. Vi har besökt länder där detta prövats under längre tid, samt gått igenom rapporter och forskning som beskriver och utvärderar peer support. Sedan 2014 har arbetsgruppen besökt Holland, England och Nya Zeeland, intervjuat personalgrupper, HR, peer supportrar och patienter, samt deltagit i den praktiska vardagen för en peer support i dessa länder.

Vi har även översatt utbildningsprogram till svenska och integrerat de samlade internationella erfarenheterna och kunskaperna med våra egna till det som nu föreligger i denna metodhandbok.

NSPH har påbörjat en gemensam satsning på utbildning, implementering och anställning av peer supportrar inom vård och omsorg, i samverkan med forskningsinstitutet CEPI, lokala brukarnätverk samt psykiatriska- och socialpsykiatriska verksamheter i fyra regioner (Västerbotten, Stockholm, Västra Götaland och Skåne).

Från och med 2017 tillhandahåller NSPH utbildning för utbildningsansvariga/kursledare i metoden för de regioner, kommuner eller verksamheter som vill implementera peer support inom hälso-, och sjukvård och/eller socialpsykiatrisk verksamhet.

Vad gör en peer supporter?

Peer supporterns grundläggande uppgift är att fungera som stödperson till brukare/patienter, baserat på kunskaper och strategier utifrån egna och brukarrörelsens samlade erfarenheter av återhämtning, egenmakt och minskat självstigma. Peer support är en unik kompetens som kompletterar etablerade kunskaper och professioner. Kompetensen som den egna erfarenheten ger kan man aldrig tillgodogöra sig genom endast traditionell utbildning.

Med stöd av en peer supporter kan en brukare/patient känna hopp och snabbare förstå och hantera sin egen psykiska ohälsa och bli en starkare och aktivare person i sin återhämtning.

Vi vill understryka vikten av att peer supporterns arbetsuppgifter anpassas efter varje verksamhet och den enskilda patientens/brukarens behov. Några exempel på arbetsuppgifter listas nedan.

En stödperson och aktivitetsledare

Peer supportern kan fungera som en *brobyggare* för någon som för första gången skrivs in på en avdelning, kommer till en vårdenhet eller besöker en socialpsykiatrisk verksamhet. Vi vet att detta är en fas som kan upplevas som skrämmande eller som förlust av egenmakt, integritet och autonomi. Då handlar det om att *inge trygghet* åt de patienter/brukare som för första gången kommer i kontakt med verksamheten, genom att peer supportern samtalar och bistår med sina erfarenheter för att normalisera och stärka patientens/brukarens egenmakt och tro på att återhämtning/nyorientering är möjlig.

- Peer supportern kan *informera*, exempelvis om aktiviteter inom verksamheten eller om vilka rättigheter man har som patient/brukare.
- Peer supportern kan erbjuda *kamratstödjande samtal*.
- Det kan även handla om att uppmärksamma patienten/brukaren på sin *fysiska hälsa* och påminna och ge tips om rutiner kring mat och sömn.
- Det kan också handla om att *motivera* patienten/brukaren att återuppta gamla eller utveckla nya fritidsaktiviteter eller intressen.
- Motivationsarbetet omfattar även andra typer av stöd som patienten/brukaren uttrycker intresse för eller blivit rekommenderad. Det kan exempelvis innebära att *följa med* patienten/brukaren som behöver extra stöd och trygghet för att våga/orka ta sig till olika möten eller sammanhang.

- Peer supportern kan anordna och *leda gruppaktiviteter*. Aktiviteterna formas utifrån verksamhetens riktlinjer och förutsättningar. Det kan röra sig om utflykter, sociala och kulturella aktiviteter inom enheten eller fysisk aktivitet.
- Peer supportern kan exempelvis leda brukar/patientutbildningar och studiecirklar i egenmakt eller *hålla föreläsningar* utifrån olika teman.
- Stöd i *rehabilitering*. Det kan exempelvis handla om stöd till att påbörja eller återgå till studier, arbetsförberedande aktiviteter, praktik eller arbete.
- En annan uppgift för peer supportern är att stödja patienter som står *inför utskrivning*. Det kan gälla olika kontakter med brukarföreningar, sociala nätverk, stödfunktioner, utbildningar eller sysselsättning.

Inte sällan finns rädsla hos den enskilde för vad man skall säga när man återkommer till arbetet efter sjukskrivning och kollegorna undrar var man har varit eller hur man mår. Peer supporterns kunskaper och erfarenheter kan här spela stor roll för att underlätta för personen svara på sådana frågor. Men också för att belysa eventuella anpassningar som kan genomföras för att underlätta återgång eller förebygga återinsjuknande. Detta är en uppgift som med framgång tillämpas i psykiatrisk vård med hjälp av peer support i exempelvis Nottingham.

Avgränsningarna i schemat nedan är en viktig utgångspunkt för diskussioner om peer supportrarnas arbetsuppgifter. Den slutgiltiga arbetsbeskrivningen fastställs i samråd mellan peer supportrarna och de som ansvarar för implementeringen av peer support i verksamheten.

Peer supporterns arbete utgår ifrån en känsla av sammanhang

Vår känsla av sammanhang (ett begrepp som ofta förkortas till KASAM) är en avgörande faktor för vår hälsa och vårt välbefinnande. Detta gäller framför allt den psykiska hälsan. Enligt sociologen Aaron Antonovsky avgör KASAM hur en individ klarar av stressande situationer, och detta är i sin tur avgörande för hälsotillståndet. Tankesättet inom KASAM är ett stöd och inspirationskälla i peer supporterns arbete.

KASAM är uppbyggt av tre delar, vilka peer supportern arbetar aktivt med:

- Begriplighet, känslan av att det som händer i världen, både inom och utanför individen, är begripligt och går att förutse.
- Hanterbarhet, de resurser som omgivningen kräver finns tillgängliga för individen.
- Meningsfullhet, att de utmaningar personen möter känns värda att engagera sig i.

En bärare av egna och andras erfarenheter

Peer supporterns starkaste och mest unika verktyg i arbetet med brukare/patienter är speglingseffekten. Spegling förstås som den stödjande effekten av att relatera till och bli bekräftad i mötet med en person som varit i en likande situation som man själv befinner sig i.

Det underlättar att känna hopp och se möjligheter till utveckling och återhämtning från en

PEER SUPPORTERN SKA	PEER SUPPORTERN SKA INTE
fokusera på brukarens/patientens vardag	ha synpunkter på brukarens/patientens läkemedel eller behandling eller ersätta övrig personals arbetsuppgifter
komplettera övrig personals arbetsuppgifter	fokusera på brukarens/patientens historia
ha ett återhämtningsfokuserat perspektiv	i första hand vara en förmedlare mellan närstående och patient/personal
arbeta med brukaren/patienten och (vid dennes önskemål) med närstående	ta över rollen som exempelvis boendestödjare, personligt ombud, case manager eller övrig personal
tipsa om, och samverka med, andra stödresurser, exempelvis boendestöd, sjukgymnastik, psykiatrins stöd, personligt ombud, case manager samt civilsamhällets utbud av aktiviteter, studiecirklar med mera.	lösa brukarens/patientens problem
arbeta för att brukarens/patientens återhämtning/ utveckling/nyorientering underlättas	agera isolerat inom en verksamhet
ingå i nära samarbete med lokala/regionala brukarorganisationer	agera isolerat gentemot individen
ingå i personalgruppen och tillsammans med övrig personal stötta brukarens/patientens återgång till en meningsfull och fungerande vardag	

svår situation med stöd av erfarenheter från någon som själv gjort denna resa. Samtalet mellan brukaren/patienten och peer supportern bygger på tillit och ger därmed goda förutsättningar för förändring hos den enskilde.

Spegling är den starkaste och mest effektfulla typen av erfarenhetsutbyte. Det innebär att du möter någon med egen erfarenheter av liknande upplevelser. Detta kan inge hopp, tröst och ge verktyg för den egna utvecklingen och återhämtningen.

Indirekta erfarenheter (indirekt spegling) bygger på kunskapsöverföring av andras erfarenheter. Peer supportern blir både en bärare av sina egna erfarenheter men också en bärare av många andra individers erfarenheter och kunskaper om återhämtning och egenmakt genom nära samverkan med brukarrörelsen..

Effekter av peer support

Forskningsresultat

Resultat som återkommer i den internationella forskningen rörande peer support handlar om att brukaren/patienten får snabbare återhämtning och egenmaktsutveckling, bättre självbild, minskat självstigma och ökat framtidshopp. Dessutom får de fler nära relationer och känner sig mer förstådda, accepterade och omtyckta.

Forskningen och erfarenheterna ovan är hämtade från Yale University där Larry Davidson med kollegor genomfört studier kring peer support.

Jämförande studier i England visar även på ett minskat behov av vårdinsatser, färre kriser och mindre behov av slutenvård som ett resultat av peer support. Forskning på psykiatriområdet visar dessutom på kortare och färre vårdtider för patienterna.

Kulturförändrande effekter och förebyggande av psykisk ohälsa

Flera mätningar som genomförts – bland annat under Hjärnkollskampanjen – visar att fördomar och negativa attityder mot personer med psykisk ohälsa är mycket vanliga även bland personal inom såväl psykiatrisk vård som kommunal verksamhet.

När en peer supporter ingår i personalgruppen startar ofta en förändringsprocess som bidrar till större öppenhet bland personalen och en minskning av fördomar och negativa attityder. Forskning från England visar att bemötandet och relationerna till brukare/patienter förändras och det utvecklas nya sätt att tänka kring psykiska sjukdomar och funktionsnedsättningar.

Erfarenheterna från bland annat England visar att även personalgruppen i sig kan stärkas av att arbeta tillsammans med personer som är öppna med den egna erfarenheten. Det möjliggör ett öppnare samtalsklimat i hela arbetslaget och ingjuter mod hos personalen att våga prata om sina egna kriser och erfarenheter av psykisk ohälsa som något naturligt.

Mätningar som Riksförbundet Hjärnkoll gjort visar att så många som 40 procent väljer att inte berätta om sin psykiska ohälsa på jobbet (statistik från 2012). Psykisk ohälsa är idag den vanligaste orsaken till långtidssjukskrivning i Sverige och prognoserna talar om en kraftig ökning – framför allt i den offentliga sektorn.

Huvudmännen/arbetsgivarna har således mycket att vinna på att skapa ett klimat där man kan prata mer öppet om psykisk ohälsa. I så måtto fungerar peer supportverksamheten också som ett förebyggande inslag för förbättrad psykisk hälsa i hela arbetslaget.

Förutsättningar för implementering

Internationella erfarenheter visar att en framgångsrik implementering av peer support förutsätter noggranna förberedelser gentemot de verksamheter där peer supportrarna kommer att anställas. Detta innebär att hela arbetsplatsen skall ha en så klar bild som möjligt av vad peer support är och innebär, vad peer supportern förväntas göra respektive inte göra och hur arbetsrollen förhåller sig mot övriga personalgruppers arbetsuppgifter.

Detta tillgodoses delvis med de utbildnings-/introduktionsdagar som NSPH erbjuder verksamheterna i implementeringsprocessen, men kräver även att chefer och arbetsledare aktivt sprider information och skapar förutsättningar för informationstillfällen.

En hörnsten i arbetet med införandet av peer support är att enbart rikta sig till verksamheter som visar ett uttalat intresse att införa den nya yrkeskompetensen i sin verksamhet. Svenska och internationella erfarenheter visar att det sällan blir framgångsrikt, varken för den enskilde peer supportern eller för arbetslaget i stort, om peer support implementeras i verksamheter som inte är tillräckligt förberedda.

Internationella erfarenheter visar att implementeringen, den tid det tar för modellen att ”sätta” sig i verksamheten i snitt är 6-12 månader.

När kommuner, landsting eller regioner ska starta med peer support i sina verksamheter är det mycket viktigt att de enheter där peer supportrarna ska arbeta står redo ekonomiskt. Det måste finnas en budget för att anställa peer supportar innan en utbildning förbereds eller beställs. Ett beslut om att starta en peer supportverksamhet måste dessutom ha

föregåtts av förankring på alla nivåer i kommunen eller landstinget. Att utbilda peer supportrar som sedan – på grund av det saknas medel – inte kan få något arbete är situationer som måste undvikas.

Samverkan med brukarrörelsen och regional anpassning

För att peer supportrarna ska kunna bibehålla sin unika yrkesroll i en arbetsgrupp som redan har sina tillhörigheter och yrkesroller, behöver de finnas i ett tydligt definierat sammanhang där de får sin grundutbildning, handledning, fortbildning, möjlighet att diskutera alternativa perspektiv och rapportera om brister på verksamhets- och systemnivå. Detta kollegiala sammanhang ansvarar brukarrörelsen för.

Patient-, brukar- och anhörigföreningarnas verksamhet ser olika ut i olika delar av landet. På vissa håll har den kommit så långt att föreningar fungerar både som intressepolitisk aktör, arbetsgivare och utvecklare av brukarinflytandemodeller (med peer supportrar, brukarrevisorer, brukarcoacher, utbildare med mera). Oavsett den lokala brukarrörelsens organisationsform så är det viktigt med ett nära, kontinuerligt samarbete och kunskapsutbyte mellan peer supportern och brukarrörelsen.

En förutsättning för samverkan kring peer support är att huvudmännen bjuder in och stödjer de regionala patient-, brukar- och anhörigföreningarna att – utifrån de regionala förutsättningarna – vara en aktiv samverkanspart i arbetet med peer support.

Det gäller områden som rekrytering, utbildning, implementering, fortbildning, handledning, metodutveckling, uppföljning och utvärdering. Detta samarbete bör regleras i ett skriftligt avtal mellan varje verksamhet och den lokala brukarrörelsen, oavsett anställningsform.

I vissa län eller regioner i landet saknas det idag förutsättningar för att den lokala brukarrörelsen, av egen kraft, ska kunna spela en central roll vid implementering och utveckling av peer support. I dessa regioner finns det nationella NSPH till hands som samarbetspart.

Utveckling på individ-, verksamhets- och systemnivå

Peer supporterns och verksamheternas nära samarbete med brukarrörelsen skapar mervärden på individ-, verksamhets- och systemnivå.

- Ett samarbete kring peer support skapar energi, motivation och en konstruktiv dialog som möjliggör ett gott och fördjupat samarbete inom fler områden.

- Samverkan med brukarrörelsen möjliggör kontakt mellan den enskilde brukaren/patienten och de olika brukarorganisationernas återhämtningsresurser, exempelvis självhjälpsgrupper, studiecirklar och Hjärnkolls attitydarbete. Detta kan bidra till större valmöjligheter för patienterna/klienterna och deras anhöriga, samt utgöra underlag för verksamheternas utvecklingsarbete.

- Erfarenhets- och kunskapsöverföring medför en kunskapshöjning för brukarrörelsen om vårdens och socialpsykiatrins villkor, innehåll, tillgångar och brister. Det ger ny kunskap och intressepolitiskt underlag för förbättring av vård och omsorg till de olika brukarråden eller vid utformandet av nya vårdprogram.

- Peer supportrarnas erfarenheter sammanställs och delas genom NSPH:s nätverk med övriga brukarrörelsen och andra peer supportrar för erfarenhetsutbyte, vägledning och kollegialt stöd och lärande. Kunskapen från verksamheter med peer support i hela landet sammanställs, struktureras och analyseras i det nationella brukarnätverket NSPH. Därigenom kan stödet till peer supportrarna och verksamheterna, liksom arbetsuppgifterna, metoderna och verktygen utvecklas kontinuerligt.

Anställningsform

I och med att peer supporterna går in i en helt ny yrkesroll där de öppet arbetar med sin egen erfarenhet av psykisk ohälsa/sjukdom så rekommenderas att två peer supportrar anställs vid en varje arbetsplats. På så sätt kan de tillsammans bolla idéer och hämta stöd hos varandra.

Hur peer supportrarna ska vara anställda kan se olika ut. De kan vara anställda av de regionala brukarnätverken/föreningarna, men detta är inget krav från NSPH:s sida. Det har varit lämpligt i de regioner där vi hittills har startat verksamhet, då det också varit huvudmännens önskan, men i andra sammanhang kan man lika väl hitta andra anställningsformer. Det viktiga är att rekrytering, utbildning och handledning sker i brukarrörelsens regi.

I Västra Götalandsregionen och Stockholms kommun har huvudmännen i samråd med PEER Support-projektet förordat att NSPH är arbetsgivare och därmed fungerar som ett brukarstyrt bemanningsföretag. Såväl arbetsrättsliga aspekter kring arbetsgivaransvar och överväganden kring makt och styrning har funnits med i de beslutsprocesser som lett fram till ställningstagandet.

Hur peer supportrarna ska vara anställda bestämmer de samverkande aktörerna tillsammans. Det är viktigt att den anställde peer supportern blir en integrerad del i ordinarie arbetsgrupp, oavsett anställningsform. Samarbetet mellan de olika yrkesrollerna i verksamheten bygger framförallt på gemensam förståelse, samarbete och respekt för var och ens kompetens.

Rekrytering och utbildning av peer supportrar

Internationella erfarenheter visar att en implementering av peer support kräver noggranna förberedelser, inte minst vad gäller rekrytering och utbildning.

Utbildning och förberedande insatser erbjuds till dem som skall arbeta som peer supportrar, till brukarrörelsen som peer supportern kommer att samverka med lokalt, samt till all personal inom verksamheten där peer supportern kommer att arbeta.

Peer support-modellen består av tre olika utbildningar. En längre utbildning om tolv eller femton dagar för peer supportrarna och två utbildningstillfällen vardera för personalen på den berörda arbetsplatsen respektive den berörda brukarorganisationen.

Arbetsroller

Nedan följer en förklaring av olika arbetsroller som kan innehas i utbildningsprocessen. Observera att en person kan inneha flera av rollerna nedan, beroende på lokala förutsättningar.

- *Utbildningsansvarig* – den person som ansvarar för och planerar utbildningens upplägg och innehåll på lokal eller regional nivå. Det handlar om utbildningsplats, tid, vilka föreläsare som skall medverka, kursmaterial med mera. Den utbildningsansvarige är med fördel även med under utbildningen som en av kursledarna för att kunna svara på frågor och få direkt feedback på utbildningens upplägg och innehåll. Utbildningsansvarig är helst en representant för brukarrörelsen med erfarenhet av psykisk ohälsa.
- *Kursledare* – den/de föreläsare som ansvarar för att leverera innehållet i de utbildningstillfällen som definierar arbetsrollen som för en peer supporter. En majoritet av dessa ska utgöras av personer med erfarenhet av psykisk ohälsa.
- *Föreläsare* – personer som ansvarar för att leverera innehållet i ett eller flera utbildningssteg gällande en viss metod, perspektiv eller arbetsverktyg. Dessa kan vara representanter från brukarrörelsen, men kan även vara externa föreläsare. Majoriteten av föreläsningarna under utbildning en ska hållas av personer med egen erfarenhet av psykisk ohälsa, då brukarperspektivet är centralt i utbildningen.
- *Samordnare för peer supportrar* – den person som är kontaktperson för peer supportrarna lokalt/regionalt. Samordnaren ansvarar för:

  – rekrytering, urval och antagning av personer till peer supportutbildningen.

  – uppföljningen för kursdeltagarna/peer supportrarna – både de som får anställning och de som inväntar anställning.
  Det handlar om att anordna återträffar, fortbildningar med mera.

  – matchningen av peer supportrar mot de aktuella verksamheterna.

  – metodstöd för peer supportrar i arbete och för verksamheter som anställt peer supportrar.

  – samarbetet med verksamheter där peer supportrar arbetar.

  – bevakning av modelltrogenheten hos peer supportrar i arbete samt hos verksamheter som anställt peer supportrar.

  – sammanställning av information om hur arbetsprocessen utvecklas och rapportering av detta centralt till NSPH så att metoden kontinuerligt kan utvecklas.

  Samordnaren bör vara en representant för brukarrörelsen med egen erfarenhet av psykisk ohälsa. Samordnaren medverkar under utbildningen för att skapa sig en klar bild av kursdeltagarna och grupprocessen.
- *Handledare* – har fördjupade avstämningsmöten med de peer supportrar som befinner sig i arbete. Handledaren arbetar på uppdrag av brukarrörelsen och ska ha erfarenhet av psykisk ohälsa, för att förtroende och ett öppet samtalsklimat skall kunna uppnås och för att underlätta förståelsen av den komplexa yrkesroll som peer supportern har att förhålla sig till. Handledaren arbetar i nära samverkan med samordnaren för peer supportrarna – fram för allt vad gäller bevakning av modelltrogenhet, metodstöd samt sammanställning och rapportering av hur arbetet fortlöper.

Antagningsprocess

Det är viktigt att ett välgrundat urval görs bland de personer som söker sig till utbildningen och vill ha anställning som peer supportrar. Alla som antas till utbildningen bör genomgå hela antagningsprocessen.

Urvalsprocessen har tre olika steg. Vid varje steg görs en bedömning om vilka som är lämpliga att gå vidare:

STEG 1

Anmälan skickas in. *Personen berättar lite om sig själv och motiverar varför denne vill gå utbildningen och jobba som peer supporter.*

STEG 2

Intervjuer – *Mer djupgående frågor och presentation av möjliga scenarier.*

STEG 3

Utbildningen – *Ett tillfälle att få lära känna deltagarna lite mer på djupet.*

Urvalet

Vi tittar efter följande kvalifikationer vid urvalet av personer som kommer att utbildas och senare anställas som peer supportrar:

- *Ska ha egen erfarenhet av psykisk ohälsa*. För att patienten/brukaren ska kunna spegla sig i någon annans resa, bryta stigma och skapa hopp om förbättring.
- *Ska kunna dela med sig av sina erfarenheter till andra,* på ett genomtänkt och reflekterande sätt. Peer supportern ska inte berätta allt på detaljnivå, utan valda delar av de egna erfarenheterna som är relevanta för sammanhanget. Det är viktigt att rekryteraren lyssnar in om de blivande peer supportrarna har så pass mycket distans till sina erfarenheter att de kan vara ett bra och stabilt stöd för andra människor i kris, utan att det triggar egen ohälsa. Personens historia får inte präglas av ett starkt behov av egen upprättelse eller trauman som inte verkar färdigbearbetade.
- *Ska kunna lyssna och reflektera över andra personers erfarenheter.* Den egna upplevelsen måste kunna stå tillbaka till förmån för att lyssna och ta in andra personens berättelse och perspektiv. Den egna upplevelsen får inte användas som en representativ enda sanning – det behöver finnas en respekt och ödmjukhet för att andra personer kan ha upplevt liknande saker men på andra sätt.
- *Ska ha erfarenhet av psykiatrisk vård eller liknande behandling,* exempelvis behandlingshem, psykiatrisk heldygnsvård, stödboende eller boendestöd. Det är viktigt att vara uppmärksam på om personen varit i en kris eller behandlats inom heldygnsvården nära i tiden. Det kan vara en indikation på att personen inte har tillräcklig distans till sin egen psykiska ohälsa.
- *Kommer att ingå i ett arbetslag inom psykiatrin/socialpsykiatrin.* Oavsett vilken upplevelse personen haft i det egna mötet med samhällets psykiatriska/socialpsykiatriska vård- och stödresurser så måste personen ha en positiv och samarbetsvillig inställning till att arbeta med övrig personal på verksamheten.
- *Kommer att arbeta minst 50 procent.* För att komma in som jämställd i arbetslaget i verksamheten och ha tid att lära känna arbetsplatsen och brukarna/patienterna så behöver personen kunna arbeta på en nivå om minst 50 procent av en heltidstjänst. Personen behöver ha tillräckligt med egna resurser för att kunna matcha en arbetsinsats på minst 50 procent.
- *Olika perspektiv och erfarenheter.* Vi eftersträvar en mångfald bland peer supportrarna. Detta gäller kön, ålder, etnisk bakgrund, funktionssätt och erfarenheter av psykisk ohälsa, vård och stöd. I viss mån kan detta anpassas när man utbildar peer supportrar till verksamheter som arbetar med specifika diagnosgrupper. Men det är den egna erfarenheten av psykisk ohälsa, återhämtning och bruk av samhällets vård och stöd som är det väsentliga i arbetet som peer supporter – inte att matcha diagnos mot diagnos.
- *En passande personlighet.* Som peer supporter behöver man ha ett öppet, positivt och fördomsfritt förhållningssätt gentemot dem man möter i sin yrkesroll. Man behöver kunna ingjuta viss energi och stabilitet, trygghet och kunna inge en känsla av hopp. Det är viktigt att vara flexibel i sitt bemötande gentemot de personer som man träffar. Framför allt behöver man kunna vara ett gott exempel – de egna erfarenheterna får inte uteslutande präglas av upplevda bakslag, sorg och smärta. Peer supportern behöver, på ett lyhört sätt, kunna berätta om egna framgångar och återhämtnings strategier.

STEG 1 – ANMÄLAN

En ansökningsblankett skickas ut som personer som önskar utbilda sig för att arbeta som peer supportrar kan fylla i. Poängtera i anmälan att ni söker personer till en utbildning. Även om det finns peer support-tjänster i ett senare skede kommer inte alla som går utbildningen att kunna erbjudas en tjänst. Dels på grund av att ni måste ta in fler personer till utbildningen i förhållande till antalet tjänster på grund av bortfall, dels för att utbildningen i sig fungerar som ett urvalsmoment för att se vilka som passar att arbeta som peer supportrar.

Se exempel på den anmälningsblankett som använts av NSPH i Göteborg/Västra Götaland vid rekrytering till utbildning. Anmälningsblanketten är längst bak i metodhandboken, märkt som Bilaga 1.

Möjliga kanaler att använda vid rekryteringen:

- I första hand NSPH:s föreningar och nätverk samt brukarrevisorer, brukarcoacher och liknande
- Hjärnkoll-föreningar
- Andra typer av föreningar och nätverk på psykiatriområdet
- Anslagstavlor på bibliotek eller andra mötespunkter i samhället
- Psykiatriska eller socialpsykiatriska verksamheter
- Facebook-grupper
- Arbetsförmedlingen

Observera! Om Facebook-grupper eller Arbetsförmedlingen används för att hitta intresserade kan detta generera en stor mängd sökande. Vilka kanaler man väljer att använda beror på hur bred rekrytering man vill ha utifrån de regionala förutsättningarna.

STEG 2 – INTERVJUER

Gör en grov sållning utifrån de anmälningar som kommer in. Tänk på att vissa personer kan ha större vana och erfarenhet av att formulera sig i skriven text jämfört med andra – men detta är inget grundkrav för en peer supporter. Träffa därför gärna så många som ni har möjlighet till, ju fler desto bättre.
Var alltid två medverkande vid intervjutillfället. En kan med fördel ha det primära ansvaret för att ställa frågorna och en kan ha ansvar för att göra stödanteckningar och ställa uppföljande frågor i slutet av intervjun. Se exempel på den intervjumall som användes av NSPH i Göteborg/Västra Götaland vid rekrytering till utbildning under våren 2016. Intervjumallen är längst bak i metodhandboken, märkt som Bilaga 2.
Här följer några kommentarer till vissa av frågeområdena i intervjumallen:

Inledning/Om uppdraget

Börja med en inledning där ni förtydligar vilka ni är. Det är bra att ni själva berättar om ni har egen erfarenhet av psykisk ohälsa, och kanske lite kort om hur den ser ut – det möjliggör en öppnare intervju och ärligare svar. Berätta även om hur uppdraget som peer supporter ser ut. Hur ställer sig personen till detta? Verkar det vara som personen föreställt sig?

Blandade erfarenheter - bakgrund

Här får ni en uppfattning om tidigare arbetslivserfarenhet och arbetskapacitet. Vad personen har för intressen kan ge en fingervisning om vilket stöd denna har omkring sig.

Erfarenheter från vården och av psykisk ohälsa

Frågan ”När du mår dåligt – hur yttrar det sig?” kan ge information om sjukdomsinsikt och om personen har strategier för att undvika att bli sjuk igen.

Utmanande situationer

Ett viktigt inslag i intervjun är att beskriva några tänkbara svåra scenarier som kan uppstå i arbetet som peer supporter. Inte för att avkräva några ”rätta lösningar”, utan för att höra hur personen resonerar kring de olika situationerna och vilka tillvägagångssätt/lösningsvägar den sökande tänker sig. Scenarierna ger dessutom personen ytterligare en bild av vad arbetet kan komma att kräva av dem och en möjlighet för dem att reagera på om det verkar för svårt eller krävande. Var även observant på de personer som uttrycker att de inte ser några problem alls. Här kan saknas självinsikt.

Vi brukar använda oss av scenarier som bottnar i dessa teman:

Hur tror du att du skulle hantera frustration och ilska från brukare/patienter, riktad mot dig?

- Vissa har en bild av att arbetet som peer supporter innebär att enbart mötas av tacksamhet och positiv feedback från brukare/patienter. Detta stämmer emellanåt, men kan lika gärna handla om att vissa personer har orealistiska förväntningar på vad en peer supporter kan göra för dem, och frustration som uppstår när dessa förväntningar inte tillgodoses.

Hur tror du att du skulle hantera misstro från personalen, riktad mot dig?

- Peer supporter är en ny yrkesroll och viss personal kan ifrågasätta den nya arbetsrollen. Det kan handla om peer supporterns utbildning och lämplighet, eller ett nedlåtande synsätt gentemot peer supportern.

Hur tror du att ditt mående skulle påverkas av att arbeta i psykiatrin?

- En del peer supportrar kommer att vistas i en miljö med personer som är mycket sjuka. De kommer att träffa personer som är djupt nedstämda och som har förlorat hoppet. Och de kommer inte att kunna nå fram till alla. Det är en påfrestande miljö, för peer supportrarna likväl som för övrig personal. Hur förhåller de sökande sig till detta? Hur tror de att detta skulle påverka deras eget mående?

Styrkor och svagheter

Vi söker inte efter personer som varken har sårbarheter eller områden där de fortfarande arbetar med sig själva. Men det är viktigt att personen kan sätta ord på vad som skulle kunna bli en utmaning för dem i yrkesrollen – och höra hur de tänker kring det. Finns insikt och ett resonemang kring utmaningarna? Vad rör det sig om för typ av utmaningar och svårighetsgrad? Finns det möjlighet att stötta upp den här personen för att klara utmaningarna?

Utbildningen

Punkterna nedan är exempel på områden som kan innebära svårigheter för vissa kursdeltagare. Här finns möjlighet för er att ge visst stöd till personen, med hjälp av hjälpmedel/påminnelser/flexibilitetsanpassningar, för att det inte skall bli ett för stort hinder för personen att ta sig igenom utbildningen.

- Läsa in litteratur och skriva hemuppgifter
- Befinna sig i en grupp
- Delta i fasta undervisningsdagar och meddela frånvaro
- Dela sina erfarenheter med andra och lyssna på andras erfarenheter

Observera! Att stödet skall handla om stöttning för att kunna genomföra ovanstående moment, eller genomföra anpassade varianter av dem. Inte att slippa genomföra dem.

STEG 3 – UTBILDNINGEN

Principer för utbildningen

Utbildningens syfte – för peer supportrarna

Syftet är att kursdeltagarna efter utbildningen ska ha tillägnat sig de metoder och verktyg som de behöver inför ett arbete som peer support inom psykiatrins eller socialpsykiatrins verksamheter.

Syftet är också att deltagarna ska få en djupare förståelse för vad ett arbete som peer supporter innebär. Detta gäller dels arbetsuppgifterna – vad en peer supporter förväntas göra/inte göra, och dels peer supporterns förhållningssätt gentemot patienter/brukare, personal, samt sig själv och den egna erfarenheten.

Utbildningens syfte – för samordnaren

För samordnaren av peer supportrar inom det aktuella länet blir utbildningen ett tillfälle att följa upp och avgöra om kursdeltagarna är lämpliga för arbete som peer supportrar. Diskussion och avstämning kring detta bör därför ske regelbundet under utbildningens gång mellan kursledare och samordnare.

Det kan handla om huruvida det finns ork och förmåga att närvara och delta under utbildningen, eller om deltagaren uteblir utan att anmäla frånvaro. Det kan också handla om vad som kommer fram i de olika övningarna som deltagarna genomför – om personen har ett lämpligt förhållningssätt gentemot patienter/brukare, personal, samt sig själv och den egna erfarenheten. Vad det innebär listas nedan.

Förhållningssätt gentemot brukare/patient

Det är viktigt att peer supportern uppvisar ett öppet, fördomsfritt och ödmjukt förhållningssätt gentemot patienter/brukare. Kursdeltagaren måste vid utbildningens slut uppvisa att denne förstått peer supporterns roll att sätta sig själv och sina egna erfarenheter i bakgrunden i förhållande till brukaren/patienten.

Det handlar om att flytta fokus från sin egen historia, till brukarens/patientens berättelse och historia. Det handlar även om att inte låta egna personliga åsikter eller upplevelser av exempelvis en viss typ av behandling/vård färga det stöd och de samtal som kommer föras med brukaren/patienten.

Det är också viktigt att personen kan härbärgera egna negativa känslor som kan uppstå, exempelvis frustration, irritation, sorg eller uppgivenhet – utan att låta detta gå ut över mötet med patienten/brukaren. En annan del är att uppvisa en flexibilitet i mötet med olika typer av personligheter. Att kunna anpassa sitt sätt och stödet man vill ge till den person och situation som det gäller.

Förhållningssätt gentemot sig själv och den egna erfarenheten

Arbetet som peer supporter har inget återhämtande syfte för den enskilde peer supportern, även om innehållet i utbildningen och arbetet kan vara utvecklande och ge nya perspektiv. Uppgiften är att stödja andra i deras återhämtning.

Detta innebär att på ett otvunget sätt kunna dela och reflektera över sina egna erfarenheter/psykiska funktionsvariationer/diagnosyttringar. Kursdeltagarna får inte vara i en pågående period av ohälsa/kris. De behöver uppvisa att de är färdiga med sin egen bearbetning och att de inte har för många ouppklarade trauman eller behov av upprättelse, utan att de har förutsättningar att stötta en annan persons utveckling till ett självständigt liv.

Förhållningssätt gentemot personal

Kursdeltagaren måste uppvisa en samarbetsvillig inställning gentemot övrig personal inom psykiatrin, socialpsykiatrin och andra arbetsplatser som personen kan komma i kontakt med i sin roll som per supporter.

Förhållningssätt gentemot arbetsrollen

Kursdeltagarna behöver uppvisa att de förstår peer supporterns arbetsroll och de arbetsuppgifter som peer supportern ska/inte ska genomföra.

***Utbildningen** blir i så måtto ett tillfälle för både samordnaren och den enskilde kursdeltagaren att få en djupare förståelse för om deltagaren orkar eller passar för ett arbete som peer supporter.*

Utbildningens struktur och upplägg

Omfattning och kalendarium

Utbildningen omfattar totalt fem veckor. Vi har tidigare erfarenhet av 12 klassrumsdagar (måndag-torsdag) fördelade på tre veckor, men 15 dagar (måndag-fredag) kan även vara motiverat. Med det sistnämnda alternativet ger utbildningen mer utrymme för exempelvis diskussioner, längre pauser/kortare dagar, plats för ytterligare ämnen eller fler praktiska övningar. Detta har efterfrågats i vissa av kursutvärderingarna.

Klassrumsdagarna är fördelade i tre sjok om fyra/fem sammanhängande dagar enligt exemplet nedan:

Vecka	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	(ev) Fredag
V. XX	Datum	Datum	Datum	Datum	Datum
V. XX	Hemuppgifter				
V. XX	Datum	Datum	Datum	Datum	Datum
V. XX	Hemuppgifter				
V. XX	Datum	Datum	Datum	Datum	Datum

Tiden mellan undervisningsperioderna syftar till att låta kursdeltagarna få reflektera över vad de lärt sig, låta kunskapen sjunka in och ge tid för deltagarna att genomföra hemuppgifter. Ett annat syfte med den uppdelade och sammanhängande undervisningstiden om fyra respektive fem dagar vardera, är att underlätta för de deltagare som har en annan sysselsättning eller bor på annan ort. De kan oftast lättare resa/ta ledigt om dagarna är sammanhängande.

Vi har valt ett schema enligt nedan.

08.30 - 08.55	Förmiddagsfika framdukat
09.00 - 09.45	Lektionspass 1 (45 min) *15 min paus*
10.00 - 10.45	Lektionspass 2 (45 min) *15 min paus*
11.00 - 11.45	Lektionspass 3 (45 min)
11.45 - 13.00	**LUNCH** (75 min)
13.00 - 13.45	Lektionspass 4 (45 min) *15 min paus – med fika*
14.00 - 14.45	Lektionspass 5 (45 min) *15 min paus*
15.00 - 15.45	Lektionspass 6 (45 min)
15.45 - 16.00	Avrundning och utcheckning

Det är viktigt att inte underskatta betydelsen av fika på förmiddagen och eftermiddagen. Det är långa och innehållsrika dagar, och för att hålla energinivån uppe krävs tillgång till både mat och dryck. Vi har serverat ett matigare fika på förmiddagen och en sötare variant på eftermiddagen. Kaffe, the, vatten och frukt bör finnas tillgängligt under hela dagen.

Kostnader

Utbildningen är helt kostnadsfri för deltagarna. Det innebär att utbildningsarrangören står för allt ifrån kursmaterial, mat och dryck (även lunch) samt resekostnader för deltagarna till och från utbildningen. För de deltagare som reser långväga ifrån står utbildningsarrangören för eventuella hotellkostnader.

Poängtera att lön eller ersättning för kursdeltagarna inte utgår under utbildningstiden.

Frånvaro

Planerad giltig frånvaro skall anmälas i förväg till kursledaren. Det kan röra sig om planerade läkarbesök eller inbokade tillfälliga aktiviteter som personen är ansvarig för.

Frånvaron får inte överstiga mer än 25 procent, alltså tre hela dagar, av kursens 12 utbildningsdagar. Om så är fallet får deltagaren inte med sig all den relevanta kunskap som denne behöver inför sitt arbete som peer supporter.

All frånvaro – planerad eller oplanerad – följs av extra hemuppgifter som utformas av kursledare och utbildare, som tar upp de ämnen som deltagaren missat.

För att bli certifierad

Målsättningen skall vara att de deltagare som söker till utbildningen närvarar under samtliga utbildningsdagar. Därför har vi formulerat ett krav om närvaro på samtliga kursdagar i kursinformationen:

”För att bli godkänd på utbildningen krävs att du kan närvara vid samtliga utbildningstillfällen, att du deltar i undervisningen och i övningarna. Om du vid något tillfälle inte har möjlighet att närvara eller har möjlighet att redovisa hemuppgifter i tid skall detta meddelas till kursledaren, med skälet till frånvaron/förseningen.”

Alla som godkänns på utbildningen kommer att tilldelas ett certifikat.

Avstämningsmöte under utbildningen

Minst ett enskilt avstämningsmöte med den/de regionala samordnarna ingår i utbildningen. Det är ett tillfälle för kursdeltagaren att tillsammans med samordnaren få reflektera över den egna processen och rollen som peer supporter, under pågående utbildning.

För dig som kursledare

Såväl utbildningsansvarig som kursledare ska representera brukarrörelsen genom NSPH eller motsvarande samarbetsorganisation. Det är grundläggande för förståelsen och brukarperspektivet på utbildningens utformning, innehåll och sammanhang.

Nedan listas några punkter som utkristalliserats som framgångsfaktorer för en lyckad utbildning. De bygger på att kursledarna:

- har ett brukar/patientperspektiv och kan dela med sig av sina erfarenheter under utbildningen.
- kan delge kunskap utifrån individ-, verksamhets- och system-nivå.
- har god kännedom om brukarrörelsen/NSPH.
- har god teoretisk kunskap om verktyg och modeller och eventuell erfarenhet av att ha använt dem.
- har god erfarenhet av att hålla utbildningar.
- har god kännedom om verksamheternas utformning och förutsättningar inom vilka peer supportrarna kommer att arbeta.
- kan vara kreativa och flexibla vad gäller kursupplägg och anpassa detta efter gruppens förutsättningar och behov.

Var lyhörd för bristande ork

Var lyhörd för hur mycket deltagarna orkar med att ta in av teori och praktiska övningar. Det kan underlätta att ha mer teori på förmiddagen och mer fokus på praktiska övningar på eftermiddagen, när energin börjar tryta. Observera dock att även praktiska övningar där deltagarna skall vara kreativa kan upplevas som krävande. Variation är att föredra. Kanske behövs en extra bensträckare eller en övning som inte är så krävande mentalt? Ha gärna några rörelseövningar med dig, så kallade ”teambuilding-övningar”, om du märker att energinivån blir för låg i gruppen. Se exempel på några övningar längst bak i metodhandboken, i Bilaga 5.

Var flexibel vad gäller föreläsningarnas innehåll

Ingen utbildningsgrupp är den andra lik. Det kommer finnas olika förkunskaper inom de ämnen som tas upp, olika perspektiv på saker och ting och deltagarna kommer ha olika erfarenheter med sig av att föreläsa, stötta andra, hålla i stödgrupper med mera. Var lyhörd för om du märker att ett specifikt ämnesområde eller ett förhållningssätt i arbetet som peer supporter behöver betonas eller övas extra mycket på i gruppen.

Låt gruppens behov påverka utbildningens innehåll – utifrån det som du ser att deltagarna behöver stöd i för att kunna göra ett bra jobb som peer supportrar. Det kan exempelvis handla om att trycka lite extra på vikten av att inte ta på sig annan personals arbetsuppgifter, att än en gång gå igenom peer supporterns förhållningssätt när det gäller den egna erfarenheten, eller att genomföra en extra övning som handlar om att lyfta fram personen, som peer supportern stöttar, i centrum. Var därför beredd på att anpassa övningar eller delar av föreläsningar under utbildningen för att möta gruppens behov.

Utbildningen tar mycket tid i anspråk

Utbildningsdagen är lång och intensiv – för kursdeltagarna och för dig som kursledare. Utöver det behöver du som kursledare vara på plats i förväg för att förbereda dagen, sitta ner efter kursdagens slut och sammanfatta/utvärdera dagen tillsammans med andra kursledare och samordnaren för peer supportrarna och efter detta och göra eventuella justeringar i utbildningen.

En grundregel är att ha så mycket som möjligt planerat och färdigt i förväg men det kan hända att man behöver göra justeringar i ett upplägg eller material. Var därför beredd på långa arbetsdagar under utbildningen. Men tänk på att det är dessa extra insatser som kommer göra utbildningen både smidigare och bättre för både kursdeltagare och för dig!

För att undvika stress och alltför långa dagar är det viktigt att du som kursledare tar dig tid att förbereda så mycket som möjligt inför kursen – både innan den startar och under de veckor då deltagarna arbetar med hemuppgifter. Förbered flera olika teambuilding-övningar och några olika praktiska övningar i förväg. Se till att hemuppgifterna är färdiga i förväg, dessa tar lång tid att utforma. För att hemuppgifterna skall passa gruppens process kan du gärna ha några olika typer av uppgifter redo. Glöm inte att följa upp hemuppgifterna.

Var beredd på oförutsedda arbetsuppgifter

Var minst två personer närvarande under utbildningen – kursledaren samt samordnaren för peer supportrarna. Dels för att samordnaren ska kunna följa kursdeltagarna och grupprocessen, men också om oförutsedda arbetsuppgifter dyker upp.

Det kan vara teknik som strular, material som saknas eller något annat som kräver en insats. Var också beredd på att utbildningens olika moment och övningar kan väcka starka känslor eller reaktioner hos vissa kursdeltagare. Denne kan då behöva gå ut och ta lite luft – och då är det bra om någon av er kan följa med och/eller följa upp personen i ett samtal.

Ha ett tätt samarbete kursledare emellan

För att utbildningen ska flyta på smidigt är det viktigt med ett tätt samarbete kursledare emellan. Även om den utbildningsansvarige ytterst är ansvarig för utbildningens struktur och upplägg, så är det ett gemensamt ansvar att tillhandahålla ett meningsfullt innehåll för deltagarna.

Var tydlig gentemot externa föreläsare

Externa föreläsare brukar uppskattas av kursdeltagarna. Det ger utbildningen variation och kan ge nya perspektiv på saker och ting. När ni tar in externa föreläsare är det viktigt att vara tydlig med:

- *Målgruppen* – Var tydlig med att kursdeltagarna har egen erfarenhet av psykisk ohälsa, att de går utbildningen för att bli certifierade peer supportrar.

- *Den nya yrkesrollen* – Beskriv den nya yrkesrollen peer supporter. Vad gör en peer supporter, vad gör den inte? Vad är syftet med yrkesrollen? Betona att de arbetar på individnivå och har ett kamratstödjande, jämlikt förhållningssätt– inte terapeutiskt eller behandlande.

- *Vad ni vill få ut* – Beskriv syftet med att ta in dem som externa föreläsare. Vad förväntar ni er att få ut av föreläsningen, vad behöver föreläsarna inte fokusera på i förhållande till peer supporterns arbetsroll. Är det en specifik metod ni vill att föreläsaren ska lära ut, eller är det snarare ett förhållningssätt? Betona gärna att föreläsarna varvar teori med praktiska övningar.

Börja alltid planeringen av utbildningen med att stämma av vilka föreläsare som ni redan har tillgång till och vilka externa föreläsare som behöver anlitas. Lägg utbildningsschemat utifrån när föreläsarna kan närvara på utbildningen. Tillgången på föreläsare kan variera i regionerna och man kan behöva börja sökandet i god tid. Man bör även väga in att kostnaden för föreläsare kan variera kraftigt och att reskostnader kan tillkomma om ingen lämplig föreläsare finns i regionen.

Kursmaterial

Deltagarna får en pärm med studiematerial, som kommer att fyllas på under utbildningens gång. Skriv inte ut allt från början eftersom utbildningens innehåll kan komma att justeras och förfinas för att passa deltagarnas inlärningsprocess. På samma sätt som när det gäller upplägget av utbildningen bör grundregeln ändå vara att man har så mycket som möjligt av materialet klart när utbildningen börjar, även om allt inte delas ut från början.

Ta med ”hand-outs” till varje föreläsning. Detta blir en del av deltagarnas kursmaterial, som de sedan själva sätter in i pärmen under lämplig flik.

Deltagarna brukar också efterfråga materialet digitalt. Detta går bra, så länge det är sparat i pdf-format eller annat format som inte går att redigera i efterhand. Vattenstämpla gärna materialet.

Utöver detta bör det finnas papper, pennor och anteckningsblock till deltagarna. Det ska också finnas hålslag, häftapparat, tejp, tjocka skrivpennor, stora papper, post-its och annat kontorsmaterial på plats i utbildningslokalen. Andra saker som bör finnas tillgängligt är egenskapskort (ett kursmaterial med olika egenskaper beskrivna på kort), utbildningsschemat med kursplan, programförklaringen för projektet, deltagarlista, flyers/foldrar om peer support med mera.

Det praktiska arbetet

Gör upp i förväg vem eller vilka som kan vara behjälpliga med praktiska och administrativa uppgifter för och under utbildningen. Vem köper in och förbereder fika? Vem vänder sig kursdeltagarna till om de har frågor gällande reseersättning? Vem köper in material? Allt sådant tar ofta mer tid i anspråk än man tror, och som kursledare finns tillräckligt mycket andra saker att förbereda.

Att möta kursdeltagarna

Stämningen

Det viktigaste för er som kursledare är att skapa en stämning under utbildningen som kännetecknas av förtroende, trygghet och högt i tak. Detta är grundläggande för att ni ska kunna lära känna kursdeltagarna så bra som möjligt, att de skall våga ställa de frågor de sitter med, att de ska känna sig trygga i att dela med sig av valda delar av sina erfarenheter och att de får utrymme att utvecklas. Denna stämning brukar infinna sig ganska snabbt i och med att ni tillsammans delar egna erfarenheter av psykisk ohälsa och genom att kursledarna håller i teambuilding-övningar samt bjuder på sig själva under föreläsningarna genom att levandegöra innehållet i utbildningen.

Diskussioner

Många ämnen kan inspirera till vidlyftiga diskussioner där olika erfarenheter kan delas, stötas och blötas fram och tillbaka. Du som kursledare behöver se till att innehållet i föreläsningen får den tid som behövs. Märker du att diskussionerna drar iväg åt något håll eller att de tar för mycket tid – avbryt dem vänligt men bestämt. Det är också av hänsyn till de kursdeltagare som kanske väntar på att få komma vidare i föreläsningen.

Hjälpmedel

Vissa kursdeltagare använder sig av hjälpmedel för att kunna fokusera under dagen. Det kan vara att man antecknar i sin dator, ritar eller pysslar medan man lyssnar, behöver resa sig upp i salen eller hämta frisk luft emellanåt. Det är viktigt att de kursdeltagare som behöver hjälpmedel för att hålla koncentrationen uppe får utrymme att använda sig av dessa. Det är dock bra att nämna i början av utbildningen att vissa använder sig av hjälpmedel för att kunna fokusera, men att de gärna får stämma av det med er som kursledare först. Det ska finnas ett syfte med hjälpmedlet och det ska inte störa övriga deltagares koncentration.

Tider

Betona vikten av att komma i tid till föreläsningarna och att komma tillbaka i tid efter rasterna. Det är lätt att tiden springer iväg, särskilt när intressanta diskussioner uppstår i pauserna. Du som kursledare kan behöva påminna om när det är dags att börja, men betona det egna ansvaret att inte komma in för sent då det kan störa den övriga gruppen när föreläsningen väl börjat.

Utbildningens innehåll

Utbildningen innehåller både teoretiska lektionspass och praktiska övningar. Övningarna sker både enskilt och i grupp.

Vi har delat upp de olika momenten i utbildningen utifrån följande kategorier:

Att arbeta som peer supporter

Samhällsorienterade ämnen

Arbetsverktyg

Bemötande och förhållningssätt

Kategorierna och momenten går även in i varandra, men kan ändå ge en struktur för hur utbildningens innehåll är planerat. Vi har valt att beteckna de föreläsningar och moment som genomförs under en förmiddag eller en eftermiddag (3x45 min) som ett ”pass”. Nedan följer en beskrivning av de pass som vi genomför och vad som kan vara bra att tänka på under dem.

Inledande pass

Dessa fyra pass lämpar sig som inledning i utbildningen.

Vad är peer support?
Introduktion och bakgrund

Under det första passet ger vi en introduktion och bakgrund till NSPH, brukarrörelsens utveckling, projektet, utbildningen och rollen som peer supporter. Här är det bra att varva den teoretiska informationen med en del diskussioner och teambuilding-övningar.

En hel del praktisk information tas även upp här, eftersom det är ert första kurstillfälle tillsammans.

Praktisk information som tas upp under det första kurstillfället

- Presentation av kursledare, samordnare och kursdeltagare:

  – Namn och eventuell förening?

  – Hur ser din vardag ut? Familj? Husdjur? (denna fråga kan varieras, syftet med den är att få veta något personligt om deltagaren)

  – Vad fick dig att bli intresserad av peer support?
- Deltagarna får skapa skyltar/namnlappar
- Skicka runt deltagarlista för kompletteringar
- Gå igenom schemat
- Gå igenom pärmen/kursmaterialet med befintligt material
- Gå översiktligt igenom de pedagogiska former – exempelvis rollspel – som kommer att användas under utbildningen
- Gå igenom hemuppgifterna och form för presentationer
- Låt en lista gå runt där ni frågar om det är ok att bilder där deltagaren förekommer under peer support-utbildningen får användas av NSPH i syfte att marknadsföra och sprida kunskap om peer support. Låt de deltagare som accepterar detta skriva på listan.
- Ta upp att minst ett enskilt avstämningsmöte tillsammans med samordnaren kom-

mer att ske under utbildningen. Poängtera att det är ett tillfälle för deltagarna att tillsammans med samordnaren få reflektera över utbildningen, den egna processen och rollen som peer supporter.

- Vilka krav som gäller för att bli godkänd på utbildningen
- Vad som händer efter utbildningen. Att fortbildningstillfällen och gemensamma återträffar kommer att erbjudas. Betona att utbildningen bygger på en modell framtagen av NSPH. För att behålla sin certifiering som peer supporter krävs att deltagaren deltar i kontinuerliga uppföljningsmöten med brukarrörelsen/NSPH, deltar i handledningsmöten samt deltar i fortbildning.
- Kom tillsammans med deltagarna överens om regler och förhållningssätt under utbildningen, exempelvis:

  – Vi lyssnar respektfullt när vi delar med oss av våra egna berättelser

  – Det som sägs i rummet stannar i rummet och hos oss som kursledare/samordnare

  – Att vi inte avbryter varandra

  – Att vi som kursledare kan komma att avbryta diskussioner som drar iväg

  – Att vissa som är här använder sig av hjälpmedel för att kunna fokusera – och det är helt ok

Under de första dagarna är det viktigt att ägna tid åt teambuilding-övningar, för att deltagarna ska lära känna varandra och bli en trygg grupp. Läs mer i stycket ”Teambuilding-övningar” i Bilaga 5.

Peer supporterns egen verktygslåda

Detta pass lämpar sig på eftermiddagen den första kursdagen. Vi går kort igenom peer supporterns olika verktyg – kunskap, erfarenhet och egenskaper. Därefter kan det lämpa sig med praktiskt arbete och gruppövningar. Vi gör några övningar utifrån peer supporterns olika färdigheter, vilket kan förbereda dem inför det senare passet som mer kommer att fokusera på den egna berättelsen.

Yrkesroller och arbetsuppgifter

Detta pass är bra att hålla tidigt under utbildningen. Här finns det ofta många frågetecken, i och med att det är en ny yrkesroll som ska göras tillgänglig och genom att kursdeltagarna kan ha olika bilder av vad yrkesrollen innebär. Det är därför viktigt att vara så tydlig man kan kring yrkesrollens betydelse och avgränsningar. Men var också tydlig med att yrkesrollen och arbetsuppgifterna kommer att variera beroende på i vilken verksamhet peer supportern får anställning.

Var tydlig med att ni kommer att arbeta med yrkesrollen och arbetsuppgifterna under hela utbildningen, teoretiskt likväl som praktiskt. Allt behöver inte falla på plats under det här utbildningspasset – det är enbart en introduktion.

Det är viktigt att definiera på vilken nivå av brukarinflytande som peer supportrarna arbetar – på individnivå, men kan det skapa förutsättningar för inflytande på verksamhetsnivå, vilket i förlängningen kan leda till brukarinflytande på systemnivå.

Här kan det finnas flera olika föreställningar bland kursdeltagarna. Vissa av dem har kanske erfarenhet av arbete med brukarinflytande på systemnivå och vill gärna få in det i yrkesrollen. Betona vad de olika nivåerna av brukarinflytande innebär och ge exempel på brukarrörelsens arbete på de olika nivåerna. Mer utförlig information om detta finns i NSPH:s studiematerial Med starkare röst.

Under det här passet kan det även lämpa sig att gå igenom de etiska reglerna för Peer Support. Läs igenom reglerna med deltagarna under slutet på passet och be dem säga till om de har några frågor. De etiska reglerna måste skrivas under och lämnas in till samordnaren för peer supportrarna innan det sista kurstillfället! De etiska riktlinjerna finns längst bak i metodhandboken, märkt som Bilaga 3.

Under detta avsnitt kan man också informera om och diskutera vilka förutsättningar som finns för anställning efter genomgången utbildning.

Det är bra att ägna en del tid åt att gå igenom avgränsningarna i peer supporterns roll:

Gör upp ett schema som kan fungera som riktlinje för att komma fram till peer supporterns arbetsuppgifter, men den arbetsbeskrivning som ska gälla bör fastställas i samråd mellan verksamhet, peer supporter och de som ansvarar för implementeringen av peer support. Om man behöver göra avsteg från riktlinjerna är det viktigt att noga överväga och dokumentera motiven för detta.

Peer supportern kan ibland – framför allt under de skeden när man skapar kontakt och bygger en relation till brukaren/patienten – behöva göra saker som vi rekommenderar att peer supportern bör undvika därför att det just då är vad brukaren/patienten har behov av eller att det är motiverat i den specifika situationen. Ledordet är ”riktlinjer med flexibilitet”.

Inledning till Din egen historia

Det är bra att tidigt få in ett pass om den egna historien. Det är ett bra tillfälle för er som kursledare och för samordnaren att lära känna kursdeltagarna mer, och för dem att lära känna er mer.

Det här brukar vara ett uppskattat tema. Många är nyfikna på varandra och ser fram emot att få dela sin berättelse och höra om andras erfarenheter. En del tror att det är här som fokus kommer vara i arbetsrollen och är kanske förväntansfulla eller nervösa över hur mycket och hur personligt man behöver berätta.

En röd tråd genom utbildningen skall därför vara att fokus är på brukarens/patientens historia – inte peer supporterns egen. De kan använda sig av korta, valda delar av sin historia för att skapa trovärdighet, hopp och gemenskap, men fokus skall alltid spelas tillbaka till brukaren/patienten. De är anställda för att vara peer supportrar – inte för att vara ambassadörer.

Poängtera även vikten av att inte dela detaljer i sin historia som kan verka triggande (exempelvis missbruksproblematik och självskadebeteende). En annan sak att vara vaksam över är att i stunden råka säga för mycket, som senare kan kännas för utlämnande. Detta kan gälla både ens egen historia och delar av ens historia som berör andra personer (exempelvis anhöriga). Det är bra om de blivande peer supportrarna i förväg bestämmer sig för vad de INTE ska förmedla. Det gagnar inte brukaren/patienten att vara för utelämnande.

Pass som lämpar sig tidigt i utbildningen

Dessa pass lämpar sig i början/mitten av utbildningen.

Orientering i samhällets stöd och peer supportern som medarbetare

Detta pass fokuserar på hur samhällets stödfunktioner/myndigheter är uppbyggda, vem som ansvarar för vad och hur man kan navigera sig fram i systemet. Det tar också upp regler för peer supportrarna som medarbetare inom sjukvården och/eller kommunen.

Bra saker att ta upp här kan vara:

- Hur samhällets stödverksamheter är uppbyggda – exempelvis psykiatrin, socialpsykiatrin, socialtjänsten, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen
- Skillnaden mellan psykiatrin och socialpsykiatrin och vilka olika typer av stöd man kan få i respektive verksamhet
- Socialtjänstlagen och LSS
- Sekretesslagstiftning
- Patientlagen
- Den psykiatriska tvångsvårdslagstiftningen

Om tid finns kan detta pass även innehålla information om nätverksinventering och SIP, Samordnad Individuell Plan, utifrån ett brukarperspektiv.

Olika roller och stödfunktioner

Medan det tidigare passet fokuserade mer på myndigheter och lagstiftning på systemnivå, fokuserar detta pass på de roller och stödpersoner som finns inom ovanstående myndigheter och som man som peer supporter kan komma att stöta på eller behöver tipsa patienten/brukaren om.

Om tid finns kan detta pass även innehålla information om nätverksinventering och SIP, Samordnad Individuell Plan, utifrån ett brukarperspektiv.

Bemötande och olika funktionssätt

Peer support-utbildningen fokuserar snarare på funktion och funktionsvariationer än på diagnoser. Vissa tror att detta enbart handlar om neuropsykiatri, men olika variationer i funktionssätt, svårigheter med exekutiva funktioner eller problem som kan uppstå i de sociala samspelen kan vara närvarande vid många olika diagnoser samt vid samsjuklighet. Därför är det viktigt att visa på olika exempel på detta.

Här passar det också med en beskrivning av olika hjälpmedel och strategier för personer med olika funktionsvariationer.

Levande bok

Det finns många olika sätt att arbeta med sin egen historia. Levande bok är ett sätt. Fördelen med metoden är att den ger deltagarna förutsättningar att formulera en kortfattad version av sin historia samt att de får vara beredda på att svara på frågor om sin historia, som de kanske inte förberett sig på. Båda dessa moment lämpar sig bra som övning inför ett arbete som peer supporter. Detta är ett tillfälle för deltagarna att i ett tryggt sammanhang testa sina egna gränser när det gäller hur mycket de vill dela med sig.

Detta kursmoment lämpar sig bra som hemuppgift – där deltagarna fått en vecka på sig att förbereda en presentation i Levande bok-format. Se mer information längst bak i metodhandboken i Bilaga 6 – Hemuppgifter.

Exempel på olika peer support-verksamheter

När yrkesrollen är ny och kan kännas diffus är det bra med praktiska exempel. Ta gärna in personer utifrån som arbetar som peer supportrar idag. Dessa kan berätta om sin arbetsvardag, om varför de själva sökte till utbildningen, om utmaningar och framgångar, goda exempel från arbetet och svara på frågor från kursdeltagarna.

För ett utbildningspass kan 1-3 olika exempel vara lagom. Dels från personer som idag arbetar som peer supportrar i Sverige, dels exempel på erfarenheter som gjorts i andra länder. Finns ekonomiska förutsättningar är det värdefullt att ta in föreläsare med erfarenheter från exempelvis Nottingham i England eller från Holland.

Om ni väljer att ta in föreläsare som inte ingår i ert eget peer support-koncept, vare sig det är från Sverige eller andra länder, så är det viktigt att betona att det är liknande exempel på peer support. Det finns en risk för förvirring om det framkommer att man arbetar på olika sätt.

Kanske har man olika avgränsningar i yrkesrollen eller annorlunda arbetsmetoder?

Se till att föreläsarna är medvetna om att de presenterar ett sätt att arbeta med peer support, och att detta inte nödvändigtvis är det sätt som våra peer supportrar kommer att arbeta utifrån. Om skillnader kommer upp under föreläsningens gång, fånga upp detta och betona hur detta skiljer sig åt jämfört med den egna modellen.

Coachande förhållningssätt och rollspel

Detta är ett pass som innehåller en del teori men också rollspelsövningar. Det inleds med en introduktion om coachande förhållningssätt för att sedan övergå till en övning i lyssnande (Se Lyssna-övning, i Bilaga 5) och avslutas med ett rollspel i trios, vilket beskrivs i passet ”Mötet med brukaren – rollspelsövningar”.

Rollspelen kan med fördel anpassas till gruppens behov och process. Vad behöver de öva extra på? Vad i peer supporterns arbetsroll kan behöva betonas eller förtydligas ytterligare för deltagarna?

Pass som kan komma senare/när som i utbildningen

Dessa pass kan placeras där ni finner det lämpligt i utbildningen, men förslagsvis i den senare delen.

Psykisk ohälsa har många ansikten

OBS kan vara flera pass under utbildningen.

Eftersom utbildningen till peer supporter är en brukarstyrd utbildning där arbetsrollen utgår från de egna, och brukarrörelsens, erfarenheter och kunskap om psykisk ohälsa, psykisk sjukdom och psykiska funktionsvariationer, så kommer de pass som beskriver olika diagnoser och funktionsvariationer presenteras av de olika föreningarna inom NSPH.

NSPH:s föreningar bjuds in för att presentera dels vad föreningen gör och kan bistå med gentemot brukare/patienter, dels förmedla information om den specifika målgrupp/diagnosgrupp som föreningen vänder sig till. På så sätt får deltagarna ett brukarperspektiv på olika diagnoser, men också en möjlighet att se vilket stöd det finns att få från föreningarna.

Under ett pass kan man hinna med tre olika presentationer på cirka 45 minuter per förening, inklusive frågor. Beroende på hur många föreningar som finns i länet kan detta ämne sträcka sig över två-tre pass.

Informera föreningarna om:

- Vad peer support är; en gemensam satsning från NSPH.
- Att det är ett tillfälle för föreningarna att presentera vilket stöd de skulle kunna ge personer som peer supportrarna kommer i kontakt med – så att peer supportrarna kan tipsa om deras verksamhet.
- Att vi gärna ser att en person från föreningen blir kontaktperson gentemot peer supportrarna. Om peer supportrarna senare kommer på frågor om föreningens verksamhet eller om en specifik diagnos som föreningen arbetar med – vem kan de då kontakta?

Mötet med brukaren - rollspelsövningar

Det här passet innehåller tid för rollspelsövningar. Deltagarna kan ha olika känslor inför att rollspela, men i slutändan brukar de flesta uttrycka att det var nyttiga och lärorika övningar för dem. Många efterfrågar fler rollspelsövningar när utbildningen närmar sig sitt slut.

Rollspelen utgår från olika fall. I (nästan) varje fall finns tre roller – en brukare/patient (i något fall en annan personal), en peer supporter och en ”ängel på axeln”.

- Brukaren/patienten har som uppgift att utmana peer supportern. Det innebär att spela genom att reagera mot det som peer supportern säger/föreslår. Detta innebär att vara följsam, men också att utmana.
- Peer supportern har som uppgift att stödja brukaren/patienten utifrån det fall som presenteras. Uppmuntra personen att försöka vara flexibel, kanske testa nya vägar om det kör ihop sig helt med den som spelar brukare/patient.
- ”Ängeln på axeln” har som uppgift att följa händelseförloppet mellan peer supporter och brukare/patient och stötta peer supportern om denne kör fast eller behöver tips. Peer supportern kan vända sig till sin ”ängel” och fråga om tips och råd, och ängeln kan avbryta och berätta vad den ser händer i mötet mellan de två rollerna.

Ett rollspel tar cirka 45 minuter. Ett pass innehåller därmed tre olika fallexempel/rollspelsövningar. Det inleds med att rollspelen presenteras. Därefter delas gruppen in i mindre grupper om tre (kanske behöver någon av kursledarna eller samordnaren hoppa in i en grupp för att det ska gå jämt ut). Dessa mindre grupper bibehålls under hela passet, där rollerna i gruppen cirkulerar så att alla får spela samtliga roller.

Under rollspelet går kursledaren runt och stämmer av med deltagarna hur det går. När det är cirka en kvart kvar innan paus återsamlas hela gruppen så att varje trio får berätta hur det gick för dem. Vad hittade de för vägar framåt? Vad blev svårt? Körde de fast? På så sätt lär kursdeltagarna av varandra.

Efter pausen presenteras nästa fallexempel, rollerna i gruppen cirkulerar, och proceduren upprepas.

Rollspelen kan med fördel anpassas till grupprocessen och vad ni som kursledare ser att gruppen kan behöva öva mer på och/eller vad som ytterligare behöver lyftas fram. Se exempel på de rollspelsövningar som användes av NSPH vid utbildningstillfället i Stockholm, hösten 2016. Rollspelen är längst bak i metodhandboken, märkt som Bilaga 4.

Introduktion till metod i samtalsteknik och kommunikation

Lösningsfokuserat arbetssätt, motiverande samtal, varg/giraffspråk med mera.

Det finns inte tidsmässigt utrymme i utbildningen att lära ut en komplett metod i exempelvis lösningsfokuserat arbetssätt eller motiverande samtal. Däremot kan det vara värdefullt att få en första inblick i det *förhållningssätt* som varje metod utgår ifrån och några av de arbetsverktyg som ingår i respektive metod. Här är det viktigt att ni som kursledare kan relatera dessa till peer supporterns specifika arbetsroll.

Bemötande i pressade situationer

Exempelvis lågaffektivt bemötande

Peer supportrarna kommer att hamna i situationer då de konfronteras med personer som uttrycker sig aggressivt mot sin omgivning. Detta pass tar upp hur deltagarna kan använda sig av ett lågaffektivt bemötande för att hantera situationen så att den inte behöver eskalera. Liksom i föreläsningen som kretsar kring en metod i bemötande så kommer deltagarna inte ha tid att lära sig en specifik metod i lågaffektivt bemötande, men kan ha god hjälp av de verktyg och förhållningssätt som lågaffektivt bemötande utgår ifrån. Exempelvis hur man kan använda kroppsspråk, röst, samtal med mera i mötet med människor som är i affekt av olika slag.

Verktyg för återhämtning

Det finns många olika sätt att förstå återhämtning/nyorientering. I den här föreläsningen börjar vi med att beskriva olika synsätt på inre återhämtning. Detta knyter sedan an till en introduktion till två verktyg för yttre återhämtning. Vi rekommenderar att ni i detta moment använder de verktyg för yttre återhämtning som NSPH och NSPHiG har tagit fram ”Mina egna må bra-redskap” samt ”Min egen peer support backup-plan!”. Så här är passet upplagt:

Del 1, 45 min

Föreläsning om återhämtning/nyorientering

Del 2, 45 min

Utgå från ”Min egen peer support backup-plan!” – gå igenom den återhämtningsplan som är till för peer supportrarna (finns att tillgå hos NSPH och NSPHiG). Betona syftet med de olika delarna.

- Ge deltagarna några minuter att enskilt fundera över den första delen av planen, som handlar om min påfyllnad och mina energitjuvar.
- Gå igenom de tre frågeställningarna. Fråga om någon vill dela med sig av sina tips och erfarenheter till resten av gruppen.

Del 3, 45 min

Utgå från ”Mina egna må bra-redskap” – gå igenom den återhämtningsplan som är till för patienterna/brukarna (finns att tillgå hos NSPH och NSPHiG). Betona syftet med de olika delarna.

- Detta är inget obligatoriskt arbetsverktyg, utan ett frivilligt komplement.
- Den är till för patienten/brukaren – och är dennes egen plan. Vi gör den inte för peer supporterns skull, utan för patientens/brukarens skull om denne finner det meningsfullt.
- Patienten/brukaren kan fylla i den själv, eller tillsammans med peer supportern.
- Peer supportern kan ta inspiration av ämnena i planen, även om de inte använder sig av själva materialet.
- Anpassa arbetssättet till patienten/brukaren. Peer supportern kan plocka delar av planen och presentera för patienten/brukaren – om och när det passar sig.
- Det finns många andra planer och skrifter som är till för patienten/brukaren. Exempelvis SIP, individuella behandlingsplaner etc. Dessa kan skapa förvirring för patienten/brukaren. Känn av om/när det är läge att presentera det här materialet.
- Deltagarna paras ihop två och två. En spelar patient/brukare, en spelar peer supporter. Den som är peer supporter testar att presentera materialet för patienten/brukaren, försöker skapa motivation till att diskutera något av ämnena i den och börjar fylla i den tillsammans med patienten/brukaren.

Etikcafé ur ett peer support-perspektiv

Exempel på svåra situationer

Oavsett om peer supportrarna kommer att arbeta inom psykiatrin eller socialpsykiatrin så tar filmerna från Hjärnkolls etikcafée upp exempel på svåra situationer som är bra att problematisera kring och diskutera utifrån peer supportrarnas arbetsroll. Här passar det bra med en diskussion om gränssättningen personlig/privat och hur man kan undvika att ta med jobbet hem.

Vi har använt oss av följande filmer ur materialet, med tillhörande (något justerade) diskussionsfrågor:

- När stämningen blir hotfull
- När patienten behöver tröstas
- När maktförhållandet personal-patient ställs på sin spets

Vi har disponerat tiden utifrån att en film får utrymme i en tredjedel av passet - 45 min inklusive diskussion i mindre grupper samt diskussion i helgrupp.

Tänk på att filmerna och situationerna kan väcka starka känslor. Förbered deltagarna på detta. Gör gärna passet på förmiddagen så att ni kan fånga upp deltagarna på eftermiddagen med något lättsammare pass.

Att samtala med någon som inte orkar leva

Peer supportrarna kan komma i kontakt med patienter/brukare som uttrycker livsleda, suicidtankar eller suicidhandlingar. Detta är ett ämne som är viktigt att prata om och förbereda dem på. Brukarperspektivet är här avgörande för peer supportrarnas möjlighet till förståelse för en förtvivlad medmänniska. Syftet med föreläsningen är att ge peer supportrarna grundläggande kunskap i hur de kan bemöta någon som uttrycker suicidtankar, vad de kan göra utifrån ett medmänskligt perspektiv och sin arbetsroll samt när och var de ska hänvisa vidare.

Tänk på att ämnet kan väcka starka känslor. Förbered deltagarna på detta. Gör gärna passet på förmiddagen så att ni kan fånga upp deltagarna på eftermiddagen med något lättsammare pass.

Psykiatrins historia – Rum för sjuka själar

Under det här passet ser vi Maud Nycanders film ”Rum för sjuka själar” (60 min i fyra delar).

Förbered diskussionsfrågor som deltagarna får innan filmen:

- Vad gjorde de förr som inte var bra och som vi nu är glada att slippa?
- Vad gjorde de förr som var bra och som vi kanske borde ta in mer av idag?

En kort bensträckare kan behövas i mitten av filmen och en längre paus efter filmens slut.

Därefter får deltagarna diskutera frågorna två och två men också andra tankar och reflektioner som de fått under filmen. Därefter lyfts diskussionen till hela gruppen.

Lyft frågan om att det är viktigt att prata om psykiatrins historia eftersom den påverkar vår syn på psykisk ohälsa idag.

- Vissa av de äldre vi möter har kanske spenderat lång tid inom dessa institutioner.
- Omgivningen kan ha kvar en förlegad bild av psykiatrin, färgad av hur det var förr.
- Vissa kan ha upplevt trauman i den gamla psykiatrin – det kan vara helande för dem att få berätta.

Även avsnittet om psykiatrins historia kan väcka starka känslor och bli tungt för vissa deltagare.

Detta pass blir något kortare och lämpar sig därför på eftermiddagen, men inte efter något av de ”tyngre” passen som ”Etikcafé” eller ”Att samtala med någon som inte orkar leva”.

Kursavslutning och nästa steg ut i verksamheter

Detta pass kan med fördel föregås av ett pass i ”Psykisk ohälsa har många ansikten”.

Grattis, ni är nu framme vid kursavslutningen! Ett tillfälle som kan kännas roligt, högtidligt och samtidigt lite vemodigt – för kursledare liksom för kursdeltagare.

Avrundning och summering

- Detta pass inleds med en återblick och summering över utbildningen – vad ni gått igenom och de verktyg som peer supportrarna fått med sig.
- Därefter genomför deltagarna den viktiga kursutvärderingen. Ge gärna deltagarna minst en halvtimme, inklusive tid för att sträcka på benen, för denna uppgift.
- Samordnaren går igenom nästa steg, när nu utbildningen är avslutad. Hur ser det ut med arbetstillfällen/möjligheter? När kommer nästa återträff att hållas? Den information som ges här kan även behöva ges skriftligt och upprepas fler gånger under och efter utbildningen.

Avslutning och fest!

Det är bra om ni nu går till ett annat rum där det i förväg är pyntat med exempelvis ballonger, serpentiner, vimplar med mera. Det ska ge en känsla av festlig avslutning! Glöm inte musik, tårta, snacks, bubbel och kaffe/thé.

- Genomför en-två teambuilding-övningar
- Utdelning av certifikat och gärna ett fint inslaget bokpaket med studiecirkelböckerna. Kalla fram deltagarna en och en så att de i tur och ordning får motta certifikat och paket ackompanjerat av kursdeltagarnas applåder.
- Tal/dikt från kursledarna är ett viktigt inslag under avslutningen
- Musik och en fin avrundning

PEER SUPPORTERN SKA	PEER SUPPORTERN SKA INTE
Fokusera på brukarens/patientens vardag • Både inom verksamheten och utanför verksamheten • Fokus är här och nu	Ha synpunkter på brukarens/patientens läkemedel eller behandling • Ska uppmuntra och hjälpa personen att förmedla information till behandlare • Inte bli en förmedlare, utan fokusera på personens egen förmåga • Inte ta en terapeutisk roll
Komplettera övrig personals arbetsuppgifter • Se dig som en ytterligare, specifik resurs. Poängtera att övrig personal har en värdefull och viktig roll! • Peer supportern är också personal – inte ett ”mellanting” mellan personal och brukare/patient	Ersätta övrig personals arbetsuppgifter • Inte dela ut medicin • Inte utöva myndighetsutövning, som exempelvis fasthållning • Inte servera mat och städa • Eventuell journalföring tas ställning till i de lokala överenskommelserna på arbetsplatsen
Ha ett återhämtningsfokuserat perspektiv • Tänka framåt, vad behöver personen? • Då kan det ibland krävas att man får veta lite om personens historia • Finna ut vilka andra stödpersoner som kanske behövs	Fokusera för mycket på brukarens/patientens historia • Det kan finnas ”hang-ups” som personen inte mår bra av att älta
Arbeta med brukaren/patienten och (vid hens önskemål) med dennes närstående • Närstående kan spela en viktig roll, eller vara ett hinder – ta reda på hur det ser ut • Bara vid brukarens/patientens uttryckta önskemål	I första hand vara en förmedlare mellan anhöriga och patient/personal • Det är lätt att närstående vill ha en förmedlare och få egna råd • Du arbetar för personen – inte för dennes närstående • På sikt kanske det kommer peer supportrar med specifikt anhörigperspektiv

PEER SUPPORTERN SKA	PEER SUPPORTERN SKA INTE
Tipsa om och samverka med andra stödresurser, som boendestöd, sjukgymnastik, psykiatrins stöd, personligt ombud, case manager samt civilsamhällets utbud av aktiviteter, studiecirklar. • Praktiskt hjälpa till att vid behov ta kontakt med dessa	Ta över rollen som boendestöd, personligt ombud, case manager eller övrig personal • Inte bli en ledsagare • Ok att följa med/hjälpa till i början för att komma över första tröskeln, men om behovet kvarstår – hänvisa vidare
Arbeta för att brukarens/patientens återhämtning/utveckling/nyorientering underlättas • Titta på vilka hinder som finns och vilket stöd som behövs	Personligen lösa saker åt brukaren/patienten • Inte utföra deras uppgifter, men ansvara för att finna och tipsa om andra stödresurser
Ingå i nära samarbete med lokala/regionala brukarorganisationer • Närvara på uppföljnings- och handlednings möten	Agera isolerat • Inte avböja kontakt med brukarrörelsen
Ingå i personalgruppen och tillsammans med övrig personal stötta brukarens/patientens återgång till en meningsfull och fungerande vardag • Jobba med personal - inte mot • Positivt förhållningssätt gentemot övrig personal, med brukarens bästa i fokus • Undvik att ge sig in i negativa diskussioner i fikarummet	Agera isolerat • Inte agera mot annan personal i frågor som gäller brukaren/patienten

Hemuppgifter

Hemuppgifterna är utformade så att kursdeltagarna ska kunna genomföra dem även om de har en annan sysselsättning på heltid. Med andra ord – kortare hemuppgifter som kan genomföras på kvällstid och helger.

Hemuppgifterna finns inte med bara för att sysselsätta deltagarna mellan kursdagarna – de skall fylla ett syfte och ge en pedagogisk vinst. Det skall vara uppgifter där deltagarna har nytta av att i egen takt avsätta tid för reflexion och inläsning av material.
Syftet med redovisningen av hemuppgifterna skall vara att deltagarna får lära av varandra. Det är viktigt att poängtera redan vid presentationen av uppgifterna. Detta formar också hemuppgifternas utformning och innehåll.
Se exempel på de hemuppgifter som användes av NSPH vid utbildningstillfället i Stockholm, hösten 2016. Hemuppgifterna är längst bak i metodhandboken, märkt som Bilaga 6. Några kommentarer till de bifogade hemuppgifterna följer här nedan:

Din Rätt

Det här är exempel på en hemuppgift där deltagarna fick material och medföljande instuderingsfrågor att läsa igenom och redovisa för varandra. Materialet de fick var NSPH:s studiecirkelmaterial ”Din Rätt”. Detta gav dem också tillfälle att bekanta sig med ett material som de själva skulle kunna använda sig av i arbetet som peer supportrar, exempelvis genom att hålla studiecirklar. Upplägget är att alla läser olika delar ur materialet (några kan läsa samma delar), och får egna instuderingsfrågor att redovisa för hela gruppen. På så sätt får alla ta del av hela bokens innehåll. Formulera gärna en fråga av mer faktabaserad karaktär och en fråga av mer reflekterande karaktär.

Kapitel 3 Mänskliga rättigheter och konventioner är av särskild vikt för alla att känna till – det får samtliga i uppgift att läsa igenom, för sig själva. Om tid finns kan man lyfta upp valda stycken till en gruppdiskussion.
Deltagarna behöver bara redovisa uppgiften muntligt, men den kan med fördel lämnas in även skriftligt. Då kan svaren även kopieras och delas ut till hela gruppen.

Scenarier

Detta är en hemuppgift där deltagarna får resonera kring ett eller två olika scenarier. Scenarierna och situationerna kan med fördel anpassas till grupprocessen och vad ni som kursledare ser att gruppen behöver öva mer på eller vad som ytterligare behöver lyftas fram.

Här har vi gett deltagarna möjlighet att själva välja ett av tre alternativ, för de bägge scenarierna. Detta för att motivera uppgiften och uppmuntra deras kreativitet. Vissa kommer att redovisa samma ”fall”. Eftersom det är resonerande hemuppgifter är detta ingen nackdel. När deltagarna redovisat sin hemuppgift genomförs en kort diskussion i helgrupp. Då kan alla deltagarna ge respons och komma med tankar och idéer kring de specifika fallen.

Vad jobbar du som?

Denna hemuppgift påminner om ”hissövningen” (Se Övningar kring arbetsrollen, i Bilaga 5). Då peer supporter är en ny yrkesroll är det bra att öva på den här typen av uppgifter under utbildningens gång, gärna flera gånger. Det stärker deltagarna i den kommande yrkesrollen och ger dem förslag genom att lyssna på hur deras kurskamrater formulerade sig.

Denna hemuppgift kan redovisas på följande sätt:

Dela upp gruppen i två, en grupp med personer som redovisar och en grupp med personer som lyssnar och ställer motfrågor. Markera gärna grupperna genom att exempelvis ge dem band i två olika färger, eller att alla i den ena gruppen får hålla i en penna. Låt kursdeltagarna para ihop sig två och två (en som redovisar och en som lyssnar), utspridda på en ganska stor yta.

Du som kursledare ropar ut att de får börja och bestämmer om den som lyssnar är en patient/brukare, personal eller en vän. Nu får deltagarna tre minuter på sig att samtala (klocka!). Den som redovisar skall berätta för lyssnaren vad den jobbar som (redovisar sin hemuppgift). Lyssnaren lyssnar klart på redovisningen, och ställer sedan en eller flera motfrågor.

Kanske vill lyssnaren ha fler exempel på vad en peer supporter kan göra? Kanske vill den veta mer om utbildningen för att bli peer supporter? Eller kanske den utmanar peer supportern genom att ställa en fråga som ifrågasätter peer supporterns arbetsroll?

När tre minuter gått bryter kursledaren och ser till att deltagarna växlar roller. Samma procedur upprepas, men nu inför en annan lyssnare. När minst tre presentationer genomförts (samtliga tre presentationer) byter grupperna så att de som redovisat blir lyssnare och vice versa.

Fördelen med att även redovisa denna hemuppgift skriftligen är att ni får underlag från deltagarna om hur de själva skulle formulera arbetsrollen, vilket kan användas i projektet. Underlagen kan också sammanställas och delges deltagarna i denna eller i en kommande kurs.

Observera att mycket tid går åt för redovisning och diskussion av denna uppgift.

Levande bok

Denna uppgift presenteras tidigt i utbildningen, förslagsvis under Inledning till Din egen historia. Deltagarna får fundera över följande frågor:

- Vad fick mig att komma vidare i livet?
- När vände det? Fanns det någon tydlig vändpunkt?
- Exempel på faktorer som kan ha påverkat: inre styrka eller insikter, egenskaper, vänner, socialt stöd, föreningar, vård med mera.

Till hemuppgift förbereder deltagarna en fem minuters presentation om en fiktiv bok som de själva har skrivit om sitt liv. Förberedel-

serna kan utgöras av stödanteckningar, en kort text, mindmap med mera. Presentationen ska fokusera på vändpunkter (frågorna ovan) och vara en sammanfattning av den fiktiva boken.

Vid redovisningen får varje deltagare gå fram och presentera innehållet i sin ”bok”. Därefter får övriga deltagare ställa frågor. Detta ger ett bra tillfälle för deltagarna att ställas inför frågor om sina liv som de inte är förberedda på. Uppmuntra deltagarna att ställa frågor och uppmuntra den som presenterar att fundera på om denne vill svara och hur den vill svara.

Kanske vill den som berättar svara på delar av frågan? Eller inte alls? Här finns utrymme för deltagarna att testa sina egna gränser i ett tryggt sammanhang – hur mycket information vill jag lämna ut om mig själv? Vad vill jag inte lämna ut? Och hur mycket information vill jag lämna ut som kan beröra mina anhöriga och närstående, om det är en del av berättelsen?

Uppföljning efter utbildningen

Utbildningen och uppdraget som peer supporter ingår i en modell framtagen av NSPH. För att behålla sin certifiering som peer supporter krävs att denne regelbundet deltar i de uppföljningsmöten och (vid anställning) den handledning som brukarrörelsen/NSPH anordnar.

Återträffar för samtliga

Efter avslutad utbildning kommer återträffar och fortbildningstillfällen att erbjudas till hela gruppen. Syftet med dem är att stärka samvaron i gruppen, att berätta om vad som händer inom peer support-verksamheten och bibehålla kontakten med peer supportrarna. Träffarna brukar både efterfrågas och uppskattas av deltagarna!

Det är lämpligt med återträffar minst två gånger per termin, utspridda exempelvis i början av hösten, en julträff, i mitten av våren samt en sommarträff. Varannan träff kan ha fokus på samkväm, teambuilding och uppföljning om vad som händer inom projektet (exempelvis jul- och sommarträffarna) och varannan träff kan utformas som fortbildningstillfällen. Vilken fortbildning som skall erbjudas beror på deltagarnas önskemål och vad som är aktuellt inom projektet eller verksamheterna. Det kan exempelvis vara fortbildning med fokus på:

- Patientlagen
- Värdebaserad vård
- Delat beslutsfattande
- Den egna berättelsen
- Studiecirkelledarutbildning

Återträffar för peer supportrar i arbete

För de peer supportrar som får anställning kommer dessutom separata återträffar att erbjudas. Syftet är att de på en detaljerad nivå skall kunna diskutera arbetssätt, framgångar och utmaningar i arbetsrollen som peer supporter. Dessa återträffar är obligatoriska för peer supportern och ingår därför i deras ordinarie arbetstid.

Inför peer supporternas anställning

Ny på arbetsplatsen

Att vara ny på en arbetsplats är alltid en stor omställning och en krävande uppgift. För en peer supporter kan detta vara extra tufft, eftersom man har en helt ny yrkesroll och att man arbetar öppet med sin egen erfarenhet av psykisk ohälsa gentemot brukare/patienter. Vissa peer supportrar kanske inte heller har arbetat på länge. Uppmuntra alltid peer supportern att inte gå för hårt ut i början vad gäller omfattning i arbetstid. Om det finns tveksamheter hos peer supportern är det bättre att börja på en lägre nivå (kanske 50 eller 75 procent), än att börja på 100 procent. Arbetet kan vara ganska krävande.

Specifik kompetens

Om peer supportern skall börja arbeta inom en verksamhet som riktar sig till en målgrupp med en specifik diagnos eller funktionsvariation – anordna ett extra utbildningstillfälle kring det specifika området. Gärna i samarbete med en patient- eller brukarförening som organiserar den målgruppen. Vid behov kan även någon lämplig bok beställas till peer supportern om det specifika området.

Belastningsregistret

Inför anställningen kan arbetsgivare önska att det görs ett utdrag från belastningsregistret. Detta sker bara om det är obligatoriskt för all personal inom verksamheten och ni inom brukarrörelsen är arbetsgivare. Be då peer supportrarna beställa utdrag ur belastningsregistret och komma med det oöppnade kuvertet till er som ni öppnar och granskar innehållet i innan kontraktsskrivningen.

Rutiner

Gå (än en gång) igenom arbetsbeskrivningen med peer supportern och de ansvariga vid verksamheten. Om brukarrörelsen står som arbetsgivare – gå igenom rutiner för exempelvis sjukanmälan, semesteransökningar med mera (och klargör om det sker både till brukarrörelsen och till arbetsplatsen).

Handledning

För de peer supportrar som får anställningar kommer även handledningstillfällen att erbjudas – både enskilt och i grupp. Syftet är att stämma av hur arbetet fortlöper, hur kontak-

ten med brukare/patienter och övrig personal fungerar, ta upp både framgångar och utmaningar.

Under den första månaden är det bra med minst ett handledningstillfälle i veckan, samt att peer supportrarna kan kontakta handledaren vid behov. Därefter kan kontakten ske glesare, beroende på hur arbetet fortlöper och behovet ser ut, men med minst ett handledningstillfälle varje månad.

Handledningstillfället är till för att peer supportern skall kunna ”tanka av” sina upplevelser, funderingar och ställa frågor.

Det är också till för att handledaren skall kunna följa upp att peer supportern i sin arbetsroll håller sig innanför ramarna för den givna tjänsten. På systemnivå dokumenteras hur arbetet fortlöper, för att arbetsrollen, modellen och utbildningen kontinuerligt skall kunna utvecklas. Handledningstillfällena är obligatoriska för peer supportrarna och ingår därför i deras ordinarie arbetstid.

Se exempel på frågor som handledaren stämmer av med peer supportrarna i Västra Götaland. Punktlistan är längst bak i metodhandboken, märkt som Bilaga 7.

Utbildning för verksamheten

Verksamheterna som skall anställa peer supportrar erbjuds tre introduktionstillfällen innan peer supportrarna börjar arbeta där. De enskilda peer supportrarna medverkar inte vid dessa tillfällen, eftersom det ger personal och chefer större möjlighet att vara öppna i sina frågeställningar, förväntningar och eventuella farhågor inför anställningen av peer supportrar.

Introduktionstillfällena stäms av med enhetschefen vid verksamheten, och bör ligga vid tillfällen då så stor andel av personalgruppen som möjligt kan närvara. Här åligger det chefen att informera medarbetarna om introduktionstillfällena och eventuellt på förhand sprida information och material om den nya arbetsrollen.

Vid möte med verksamheter

Följande kan vara bra att stämma av med chefen/cheferna vid uppstarten av peer support:

- Hur ser verksamheten ut: Var ligger den, hur ser målgruppen ut, hur många anställda finns där etc.
- När i tid är det aktuellt att anställa?
- Peer supportrarnas lön
- Hur mycket peer supportrarna kommer att arbeta
- Uppdelningen arbetsplatsansvar/arbetsgivaransvar
- Rutiner för tidrapportering, sjukanmälan med mera
- Att arbetsplatsen står för material och elektronik, liksom för övrig personal.
- Vad ser de själva att en peer supporter kommer kunna tillföra på just deras arbetsplats?
- Hur ser möjligheten ut att hålla utbildningar/föreläsningar/studiecirklar inom verksamheten?
- När passar det att boka in den/de första introduktionstillfällena? Vad tror de att personalen kommer vilja veta mest om?
- Vem blir kontaktperson för peer supportrarna i verksamheten?
- B erätta vem som är handledare och kontaktperson för peer supportrarna inom NSPH.
- För psykiatriska verksamheter:
  Hur länge är patienterna i genomsnitt inskrivna? Diagnoser/samsjuklighet på aktuell avdelning?

Introduktion, tillfälle #1

Vid det första introduktionstillfället går vi igenom bakgrund och grundläggande information om yrkesrollen. Beroende på hur mycket tid ni får till ert förfogande hinner ni med olika mycket. Här kommer ett axplock av vad som är bra att ha med under det/de första introduktionstillfällena.

- NSPH och brukarrörelsen. Vilka vi är och vad vi gör. Berätta gärna om ni själva också har erfarenhet av psykisk ohälsa/sjukdom. Detta för att tidigt bryta barriärerna mellan vi/dom och själva visa på att personer med egen erfarenheter av psykisk ohälsa har en arbetskapacitet och arbetsförmåga.
- Vad peer support är och innebär.

  – Poängtera att behovet är en effekt av samhällets stigmatisering gentemot personer med psykisk ohälsa/sjukdom.

  – Viktigt är också att trycka på att peer support ska ses som en kompetens som kompletterar existerande kunskaper och professioner.

  – Ytterligare en sak att betona är att det här inte är något nytt. Ge gärna internationella exempel samt understryk att detta är något som brukarrörelsen arbetat med en längre tid, fast inte under namnet ”peer support”.

  – Forskningsresultat. Det finns mycket forskning som visar på positiva effekter av peer support. Ge några exempel.
- Projektet PEER Support. Beskriv projektets uppbyggnad utifrån en nationell nivå samt de olika pilotlänen.
- Urvalet. Det finns ofta föreställningar och frågor om personerna som skall arbeta som peer supportrar. Inte sällan förväntar sig övrig personal att peer supportrarna gör arbetet som en del i deras egen återhämtningsprocess och att de därför är väldigt sköra. Berätta därför om den gedigna urvalsprocessen, att det inte är en del i personernas egen återhämtningsprocess. Berätta kanske lite om personernas olika bakgrund. Att vissa exempelvis har arbetat eller arbetar inom andra yrken tidigare.

- Arbetsuppgifterna. Gå igenom att arbetsuppgifterna formas av tre faktorer:

  – Arbetsbeskrivningen/redan tilltänkta uppgifter för yrkesrollen

  – Den enskilda verksamhetens förutsättningar och behov

  – Den enskilda peer supporterns bakgrund och färdigheter

Ge exempel på arbetsuppgifter för en peer supporter

Här passar det med en diskussion i smågrupper - Vad tror personalen att en peer supporter skulle kunna tillföra på just deras arbetsplats?

- Forskning och uppföljning. Berätta att peer support beforskas och följs upp. Upplys om att personalen kan komma att bli tillfrågade om att svara på några uppföljningsfrågor framöver.
- Samverkan mellan verksamhet och brukarorganisationer. Denna samverkan är viktig att poängtera. Peer supportern har ett nära samarbete med brukarrörelsen. Brukarrörelsen står för utbildning, fortbildning, metodstöd och handledning.

Fördjupning, tillfälle #2 och #3

En anledning till att ha flera introduktionstillfällen är att informationen skall hinna lägga sig och att personal ska hinna reflektera över vad de lärt sig om peer support, fram till nästa tillfälle. Då finns det möjlighet för er att fånga upp frågor, förväntningar och eventuella farhågor som hunnit formuleras mellan informationsträffarna.

Ett annat syfte med upprepade informationstillfällen är att hela personalgruppen sällan har möjlighet att gå ifrån arbetet samtidigt. Med upprepade introduktionstillfällen erbjuds tillfälle för information till fler. Stäm därför av med gruppen när ni träffar dem vid andra och tredje tillfället. Hur många var med vid tidigare informationstillfällen?

Hur mycket känner de till om peer support? Var beredd på att dra viss grundläggande bakgrund och information om yrkesrollen igen. Repetition kan även vara bra för de som hört informationen en gång tidigare.

Utöver repetition av det ni gått igenom, kan det under de nästkommande tillfällena vara bra att fokusera på fördjupade diskussioner kring yrkesrollen. Exempelvis:

- På vilka sätt kan peer support bidra till verksamheten?
- Vilka gränssnitt kan vi identifiera? Gå igenom och diskutera matrisen för vad en peer supporter ska/inte skall göra.
- Vilka olika arbetsuppgifter kan vi i vår verksamhet identifiera för peer supportrarna?
- Psykisk ohälsa på arbetsplatsen – hur tar vi hand om varandra?

Erfarenhet av psykisk ohälsa på arbetsplatsen handlar inte enbart om peer support, utan är en fråga som berör hela arbetslaget. Psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till långtidssjukskrivning. Det finns således mycket att vinna på att skapa ett klimat där alla kan prata mer öppet om psykisk ohälsa. Lyft detta som en tankeställare, och om det känns lämpligt för sammanhanget, initiera en diskussion om vad det eventuellt finns för rutiner för att ta hand om medarbetare som mår psykiskt dåligt.

- Vanliga föreställningar som ”andra” har om peer support – Ibland kan det finnas motstånd mot att sätta ord på fördomar eller farhågor som man själv har. Då kan det vara lättare att öppna för en diskussion om fördomar som ”andra” har.
- Berätta att samordnaren finns tillgänglig för att svara på ytterligare frågor på mail eller telefon.

Några förberedande insatser

Innan peer supportern börjar arbeta bör en kontaktperson vid verksamheten utses. Kontaktpersonen har med fördel samma arbetstider med peer supporten och är inte verksamhetschefen. Eventuellt lyfter man frågan vid någon av träffarna med personalen och låter någon ur personalgruppen anmäla sig som frivillig.

Det är bra att i god tid börja sprida informationsmaterial på verksamheten där peer supportern skall börja arbeta. Informationsmaterialet ska på ett kortfattat och enkelt sätt beskriva vad en peer supporter är och vad den kan göra för patienterna/brukarna. Materialet är framför allt till för de patienter/brukare som finns inom verksamheten, men även för anhöriga som kanske har frågor kring den nya yrkesrollen. Även personalen kan ha nytta av att använda det som stödmaterial när de informerar om den nya arbetsrollen för patienter/brukare eller anhöriga. Informationsmaterialet kan exempelvis utgöras av en plansch, gärna även med bilder på peer supportrarna, och/eller i form av en broschyr.

Utbildning för brukarorganisationer

Peer supportern är certifierad av brukarrörelsen och det är också där som personen har sitt kollegiala sammanhang. Brukarrörelsens utveckling ser olika ut i Sverige. På vissa håll har den kommit så långt att den fungerar både som intressepolitisk aktör samt utvecklare av- och arbetsgivare för brukarinflytandemodeller.

På andra håll finns en begränsad erfarenhet av intressepolitik och/eller arbetsgivaransvar. Oavsett den lokala brukarrörelsens form, som arbetsgivare eller inte, så är det viktigt med ett nära, kontinuerligt samarbete och kunskapsutbyte mellan peer supportern och den lokala brukarrörelsen.

Därför finns även utbildningstillfällen framtagna för den lokala brukarrörelsen. Hur mycket utbildning som krävs och vad det finns behov av varierar, detta måste stämmas av med brukarrörelsen lokalt.

Ett koncept på tre utbildningstillfällen kan vara lämpligt. Här följer ett axplock av vad som är bra att ha med under det/de första introduktionstillfällena.

Introduktion, tillfälle #1

- Introduktion till peer support

  – Modelltrogenhet – utifrån NSPH:s modell

  – Forskningsresultat. Det finns mycket forskning som visar på positiva effekter av peer support. Ge några exempel.

- Projektet PEER Support. Beskriv projektets uppbyggnad utifrån en nationell nivå samt de olika pilotlänen.
- Urvalet. Betona den gedigna urvalsprocessen, att det exempelvis inte är en del i personernas egen återhämtningsprocess.
- Utbildningen för peer supportrar – beskriv utbildningens innehåll och form.
- Forskning och uppföljning. Berätta att peer support beforskas och följs upp.
- Samverkan och de stödjande funktionerna mellan peer supportern och brukarrörelsen, mellan brukarrörelsen och den nationella projektgruppen, samt mellan brukarrörelsen och verksamheterna.
- Använd er gärna av mindre diskussionsgrupper där erfarenheter, förväntningar, farhågor och önskemål kan lyftas.
- Teambuilding är viktigt även här!

Tillämpning, introduktionstillfälle #2 och #3

- Arbetsuppgifterna – gå igenom att arbetsuppgifterna formas av tre saker:

  – Arbetsbeskrivningen/redan tilltänkta uppgifter för yrkesrollen

  – Den enskilda verksamhetens förutsättningar och behov

  – Den enskilda peer supporterns bakgrund och färdigheter

Ge exempel på arbetsuppgifter för en peer supporter.

Här passar det med en diskussion i smågrupper – Vad tror de att en peer supporter skulle kunna tillföra på en arbetsplats?

- Utbildning och implementeringsprocess för verksamheter – beskriv vad som kan vara bra att tänka på för en lyckad implementering av peer support i de olika verksamheterna. Hur ser förberedelsearbetet ut och hur kan brukarrörelsen följa processen?
- Verksamheter som kan vara aktuella för peer support
- Handledarrollen och andra sätt att bygga ett starkt stöd kring peer supportern
- Organisatoriska krav, administrativa uppgifter, dokumentation
- Hantering av personlig information/tystnadsplikt/sekretess
- Vad lokalföreningarna kan bidra med
- En praktisk samverkan och dess tillämpning mellan peer supportern och brukarrörelsen, mellan brukarrörelsen och den nationella projektgruppen samt mellan brukarrörelsen och olika verksamheter.

Bilagor

Dessa bilagor är exempel på hjälpmedel, mallar och undervisningsmaterial som vi hoppas ska underlätta arbetet med att utbilda och anställa peer supportrar. Förutom de som är bifogade i metodhandboken så rekommenderar vi att ni använder er av dokumenten ”Mina egna må bra-redskap” samt ”Min egen peer support backup-plan” som NSPH tagit fram och använder i utbildningen.

BILAGA 1 – ANMÄLNINGSBLANKETT

BILAGA 2 – INTERVJUMALL

BILAGA 3 – ETISKA RIKTLINJER

BILAGA 4 – ROLLSPEL

BILAGA 5 – WORKSHOPS OCH PRAKTISKA ÖVNINGAR

BILAGA 6 – HEMUPPGIFTER

BILAGA 7 – HANDLEDNINGSMÖTEN

Vill du arbeta som självverfaren stödperson inom psykiatrisk eller socialpsykiatrisk verksamhet?

Vi söker dig som är intresserad av att arbeta som peer supporter inom psykiatrisk eller socialpsykiatrisk verksamhet. Peer support innebär att du som har egen erfarenhet av psykisk ohälsa blir anställd för att arbeta på en psykiatrisk avdelning, mottagning eller inom socialpsykiatrin med att stötta patienterna/brukarna i deras återhämtning.

Att dela sina upplevelser med någon annan som har lärt sig att hantera och förstå sin egen psykiska ohälsa har visat sig oerhört effektivt för att bryta självstigma, utanförskap och leder till snabbare återhämtning.

I april och maj anordnas en tolvdagars utbildning för dig som är intresserad av att arbeta med peer support. Efter att du blivit godkänd på utbildningen är du certifierad att arbeta som peer supporter i en psykiatrisk- eller socialpsykiatrisk verksamhet. Utbildningen är kostnadsfri.

Arbetsuppgifter

Arbetet handlar i grunden om stödjande insatser till patienter/brukare. Men det kan också handla om att leda olika typer av aktiviteter som stöttar patienternas återhämtning. Dina kunskaper baseras dels på dina egna erfarenheter av psykisk ohälsa, och dels på kunskaper som du får med dig från utbildningen. Du kommer att vara en del av personalgruppen och delta i det löpande arbetet på avdelningen/i verksamheten.

Arbetsuppgifterna kommer bland annat handla om:

- Att samtala med patienter/brukare.
- Att följa med patienter/brukare som behöver extra stöd och trygghet för att våga eller orka ta sig till olika ställen, som fritidsaktiviteter, kommunens verksamheter eller på besök inom sjukvården.
- Att anordna och leda gruppaktiviteter. Det kan till exempel röra sig om utflykter eller aktiviteter som exempelvis att hålla i studiecirklar.
- Att motivera patienterna/brukarna att återuppta eller utveckla sociala kontakter, fritidsaktiviteter eller intressen.
- Att informera patienterna om olika aktiviteter och stödresurser som vården, kommunen och brukarrörelsen erbjuder.

Utbildningen

Utbildningen kommer att hållas i *[aktuell utbildningsort]*. Mer information om plats kommer. Utbildningen är på 12 dagar fördelat på tre veckor, med en veckas uppehåll mellan varje studievecka. Här ett exempel på hur dagarna kan fördelas:

V. 17	Den 25 april	Den 26 april
	Den 27 april	Den 28 april
V. 19	Den 9 maj	Den 10 maj
	Den 11 maj	Den 12 maj
V. 21	Den 23 maj	Den 24 maj
	Den 25 maj	Den 26 maj

Under utbildningen kommer du bland annat att få lära dig mer om:

- Arbetsrollen och hur man kan arbeta som peer supporter i verksamheterna
- Samtalsteknik och stödjande förhållningssätt
- Att dela sin egen berättelse – när och hur?
- Olika stödresurser som vården, kommunen och brukarrörelsen erbjuder
- Studiecirklar och andra aktiviteter som man kan anordna inom en verksamhet

Utbildningen kommer att innehålla både teoretiska lektionspass och praktiska övningar. Övningarna kommer att ske enskilt såväl som i grupp. Hemuppgifter kommer även att ingå.

Det är viktigt att du känner dig bekväm med att dela din egen berättelse, lyssna på andras berättelser och att du kan reflektera över din egen historia ur olika perspektiv.

Målet är att du efter utbildningen ska ha fått de verktyg du behöver inför ditt arbete på en psykiatrisk avdelning, mottagning eller inom socialpsykiatrin.

För att bli godkänd på utbildningen krävs att du kan närvara vid utbildningstillfällena, att du deltar i undervisningen och i övningarna, samt lämnar in hemuppgifter inom utsatt tid.

Utbildningen är kostnadsfri. Vi står för allt kursmaterial, reseersättning till och från utbildningen, lunch under utbildningsdagarna och (vid behov) hotellkostnader. Lön eller ersättning under utbildningen ingår ej.

Du som söker till utbildningen och önskar anställning

- Ska ha egen erfarenhet av psykisk ohälsa och återhämtning.
- Ska kunna dela med dig av dina egna erfarenheter till andra.
- Ska kunna lyssna och reflektera över andra personers erfarenheter.
- Ska ha erfarenhet av psykiatrisk vård eller annan behandling, exempelvis behandlingshem, psykiatrisk öppen-/heldygnsvård, stödboende/boendestöd, sysselsättningsverksamhet eller psykiatrisk rehabilitering.
- Kommer att ingå i ett arbetslag inom psykiatrin/socialpsykiatrin.
- Kommer att arbeta minst 50 procent (alltså minst 20 timmar i veckan).

Vad är NSPHiG?

[anpassas efter aktuell regional brukarorganisation]

NSPHiG står för Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa i Göteborg/Västra Götaland. Vi är ett nätverk av 14 patient-, brukar- och närståendeorganisationer inom området psykisk ohälsa. Alla vi som arbetar på NSPHiG har erfarenhet av psykisk ohälsa. Antingen egen eller som närstående. Det är vi som anordnar utbildningen för dig som ska arbeta med peer support. Vi kommer också att fungera som handledningsstöd för dig under din anställning.

Du kan läsa mer om oss på www.nsph.se

Välkommen att ansöka!

Låter detta som en roll som skulle passa dig? Välkommen med din ansökan till oss!

Vi har ett begränsat antal platser till utbildningen. Alla som söker kommer tyvärr inte kunna erbjudas en plats på utbildningen. Vi kommer att ta hänsyn till personlig lämplighet och eftersträvar en blandning av åldrar, kön, erfarenheter och bakgrund när vi gör urvalet till utbildningen.

Ni som går vidare kommer att bjudas in till ett samtal innan utbildningen där vi pratar mer om utbildningens innehåll och om de arbetsuppgifter som peer supportrar ska utföra efter genomgången utbildning.

Är det något du undrar över eller som är oklart?

Kontakta oss gärna:

[infoga kontaktuppgifter]

PEER SUPPORT
Personlig Egenerfaren Resurs

ANSÖKNINGSBLANKETT

Datum:

Namn:

Adress:

Telefon:

E-post:

1. Skriv några rader om varför du vill gå utbildningen och arbeta som peer supporter:

2. Skriv några rader om varför du tror att det är bra att personer med egen erfarenhet av psykisk ohälsa arbetar på en psykiatrisk avdelning, mottagning eller inom socialpsykiatrin:

3. Skriv några rader om vem du är. Vilka styrkor ser du hos dig själv? Vilka kunskaper eller erfarenheter tror du kommer vara till nytta i arbetet?

Skicka din ansökan till:
Filippa Gagnér Jenneteg
NSPHiG, Järntorget 7,
413 04 Göteborg

Eller maila den till:
filippa@nsphig.se eller till sonny@nsphig.se

Senast fredagen den 19 februari 2018 vill vi ha din ansökan. Tack!

Exempel på hur en ansökningsblankett kan utformas

Intervjumall peer support

Inledning

Inled med att berätta kort om NSPH.
Vad står vi för? Vilka är vi som jobbar här?

Berätta att intervjun kommer ta cirka en timme.

Om uppdraget

Vi berättar kort och konkret om uppdraget – ett arbete som bottnar i kamratstödjande möten och samtal. Arbetsrollen kommer att formas utifrån de verktyg och metoder som presenteras i utbildningen och utifrån den specifika verksamhet som de kan komma att anställas vid.

Det innebär att:

- arbeta fritt och självständigt
- arbeta tillsammans med andra personalkategorier
- arbeta inom vissa fasta ramar
- vara flexibel i arbetet
- ta kontakt och möta olika typer av patienter/brukare

Hur ser du på en sådan typ av tjänst?

1. Hur kommer det sig att du söker den här tjänsten?

Blandade erfarenheter - bakgrund

2. Har du jobbat med något tidigare? När, vad, heltid/deltid?
3. Har du studerat något tidigare? När, vad, heltid/deltid?
4. Vad har du för intressen?
5. Talar du fler språk än svenska?
6. Har du engagerat dig i någon förening?
7. Har du tidigare erfarenhet av att stötta någon annan som mår dåligt?

Vad bär du med dig för lärdomar?

Erfarenheter från vården och av psykisk ohälsa

8. Beskriv kort dina egna erfarenheter av den psykiatriska vården. Hur har du upplevt kontakten med samhällets stödtjänster?
   Finns erfarenhet av öppenvård? Heldygnsvård? Frivillvård/tvång? Ungefärliga tidsspann?

Vad har varit bra? Vad har varit svårt?

9. Beskriv kort hur ohälsan/sjukdomen eller funktionsnedsättningen har påverkat dig och dina närstående, exempelvis när det gäller familjeliv, vänner, skola, studier, arbete, boende och ekonomi. (Denna fråga kan eventuellt utgå beroende på tidigare svar)
10. Hur skulle du säga att du och dina närstående mår idag?

11. När du mår dåligt – hur yttrar det sig?

12. Vad skulle du vilja förmedla till personer som är patienter inom psykiatrin?

Utmanande situationer

13. Hur ställer du dig till att arbeta i team tillsammans med psykiatrins/socialpsykiatrins personal?

14. Ge exempel på svåra situationer som kan dyka upp i denna nya arbetsroll.

Exempel: *Hur tror du att du skulle hantera frustration och ilska från patienten/brukaren, riktat mot dig? Eller misstro från personalen, riktat mot dig? Hur tror du att ditt mående skulle kunna påverkas av att arbeta i psykiatrin/socialpsykiatrin?*

Styrkor och svagheter

15. Vad har du för styrkor som kommer att vara till störst nytta i arbetet som peer support?

16. Vad tror du kommer bli utmaningar för dig i det här uppdraget som peer support?

Utbildningen

Gå kort igenom utbildningsupplägget – plats, dagar, tider, innehåll och att det ges hemuppgifter.

17. Vad tycker du om upplägget? Är det något som du tror kommer bli extra svårt för dig i undervisningen?

- Exempelvis läsa in litteratur och skriva hemuppgifter.
- Befinna sig i en undervisningsgrupp.
- Delta i fasta undervisningsdagar och meddela frånvaro.
- Dela sina erfarenheter med andra och lyssna på andras erfarenheter.

Övrigt

18. Hur mycket kan du jobba?

Förtydliga förutsättningarna för att bli anställd efter utbildningen.

Nästa steg blir ett urval av de sökande till utbildningen. Utbildningen har ett litet överintag av deltagare. Efter utbildningen kommer vissa att erbjudas tjänst, men inte alla.

Tacka personen som tagit sig tid och ange ungefärlig tidpunkt när man får besked om man kommer med på utbildningen.

Etiska riktlinjer för peer support

Gällande för peer supportrar som är certifierade i PEER Support genom NSPH.

1. Den centrala uppgiften och huvudansvaret i peer supporterns roll är att stötta patienter/brukare på deras resa mot att se och uppnå sina egna mål, behov och önskningar. Självbestämmande för patienten/brukaren är centralt.
2. Peer supportern förstår vikten av sekretess och förtroende.
3. Peer supportern är öppen med valda delar av sin historia och sina erfarenheter av psykisk ohälsa inför patienter och kollegor. Fokus är på vad som hjälpt. Var gränsen går för vad som delas och inte delas med andra kommer att variera beroende på exempelvis person, situation och dagsform.
4. Peer supportern respekterar patientens/brukarens självbestämmande, integritet och autonomi.
5. Peer supportern utnyttjar inte sin position mot patienten/brukaren eller avger löften som ligger utanför yrkesrollen eller som inte går att hålla.
6. Peer supportern ger inte uttryck för någon form av diskriminering, baserat på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, nationalitet, politisk åskådning, fysisk eller psykisk ohälsa eller personlighetsdrag.
7. Peer supportern arbetar för att patienten/brukaren skall fatta egna beslut som berör dennes liv.
8. Peer supportern går inte in i en sexuell/intim relation med patienten/brukaren.
9. Peer supportern träffar inte patienten/brukaren på fritiden eller i sitt hem.
10. Peer supportern tar inte emot pengar eller gåvor från patienten/brukaren eller dennes familj eller tar lån åt patienten/brukaren.
11. Peer supportern ber inte patienten/brukaren eller dennes närstående om tjänster/gentjänster.
12. Peer supportern ser till sina egna behov, begränsningar och styrkor för att må så bra som möjligt.

Jag har förstått och samtycker till att följa de etiska riktlinjerna i mitt arbete som peer supporter:

datum:
signatur:
namnförtydligande:

Tema personal: Vi och dom-attityd

Du är nyanställd som peer supporter på ett boende med särskild service för personer med psykiska funktionsnedsättningar.

Du har jobbat ett par veckor när du märker att personalen har en viss jargong. Personalen sitter ofta inne i personalrummet och fikar, och är inte ute så mycket i de gemensamma utrymmena. Inne i personalrummet pratas det ofta om patienterna/brukarna i termer av att de är:

- Väldigt besvärliga, krånglar bara för att göra livet surt för dem.
- De är för dåliga, för lågfungerande för att exempelvis vara med i organiserade aktiviteter eller studiecirklar.

Personalen tycker att de ”redan försökt” en massa saker för att motivera och engagera brukarna, men att det är hopplöst. Tanken på att brukarna själva skulle kunna komma med egna initiativ eller förslag upplevs av personalen som orealistiskt, eftersom brukarna (enligt personalen):

- Inte har någon förmåga att ta ansvar för sina handlingar eller förstår innebörden av att komma med sådana förslag.
- Och tänk om sådana förslag upprör brukarna eller bara stressar dem!
- Och tänk dessutom på att du aldrig kan tillgodose allas behov, de kommer ju tycka tusen olika saker!

Du har också märkt att det inte är någon idé att vända sig till enhetschefen.

- Hur agerar du som peer supporter i en sådan situation? Ni ska ju jobba tillsammans och du behöver hitta ett sätt att förhålla dig.
- Hur gör du som peer supporter för att stå upp för att du vill erbjuda olika aktiviteter?

Tema: Attityd

Du jobbar som peer supporter på en sysselsättningsverksamhet för personer med psykiska funktionsnedsättningar. Brukarna som går där har bedömts ha en arbetsförmåga, även om den är av varierande grad. De flesta brukarna har tidigare arbetat eller studerat.

Attityden hos brukarna gentemot dig som peer supporter är avvaktande och undrande. Du håller en studiecirkel för brukarna i Din egen makt vid två tillfällen i veckan. I studiecirkelgruppen finns en brukare som är extra utmanande mot dig som peer supporter. Brukaren är road av att vara med på utbildningen, men ifrågasätter studiecirkelns innehåll (som handlar om självbild, hinder, mål, självkänsla etc). Exempelvis förlöjligar och ifrågasätter personen innehållet, men ifrågasätter även dig som kursledare, upplägget och övningarna. Du har försökt att prata med brukaren individuellt i pauserna, men personen hittar ändå ständigt nya saker att ifrågasätta. Det handlar om en attityd.

- Hur bemöter du som peer supporter en brukare i en sådan situation? Det sker under pågående studiecirkel, och brukaren har ingen intention att inte vilja vara där.

Tema: Kärlekskänslor

Du sitter och samtalar med Kim som är deltagare i en sysselsättningsinsats där du jobbar som peer supporter. Kim är en härlig person och ni har mycket gemensamt, vilket brukar leda till att era samtal lätt glider in i gränslandet mellan personligt/privat. Under samtalet märker du att Kim flyttar sig lite närmare dig och säger att hen skulle behöva prata med dig om en sak.

Innan du ens har hunnit reflektera över om du har tid att förlänga det redan långa samtalet har Kim börjat berätta. Kim upplever att det finns en ”djup kontakt” och en ”laddad energi” mellan er och skulle gärna vilja att ni två kunde träffas lite senare på tu man hand?

Kim har berättat för dig vid tidigare tillfällen om sin senaste relation och hur sviken hen känner sig och hur svårt det är för Kim att känna tillit. Kim har även berättat att hen har lite svårt att hantera sina känslor i pressade situationer. Kims tidigare partner kunde enligt Kim känna sig kränkt av hen, även om Kims sätt att beskriva det är att hens tidigare partner var väldigt lättkränkt, ”att lite får man väl tåla”.

- Hur kan du som peer supporter hantera den här situationen? Ni kommer ju att fortsätta ses flera dagar i veckan i minst tre månader till och behöver kunna hitta ett sätt att förhålla er till varandra.
- Hade situationen kunnat undvikas? Fundera över vilket ansvar du har som peer supporter i relationen peer supporter/deltagare.

Kortare rollspelsövningar

Patienten vill inte besöka Försäkringskassan

Du sitter och samtalar med Stefan som är patient på avdelningen. Under samtalet framkommer det att Stefan har en tid hos en handläggare på Försäkringskassan i morgon, men tänker inte gå till mötet. Det är ett inplanerat möte som handlar om hans framtida försörjning.

Saker att tänka på:

- Finns det någon mer information vi vill ta reda på?
- Vad kan vi göra eller säga?

Patienten frågar om du kan förmedla vad patienten vill?

Du sitter och samtalar med Jasmina som är patient på avdelningen. Jasmina har ett inbokat möte med sitt behandlingsteam och avdelningsläkaren i morgon för att stämma av hur hon mår och när det kan bli aktuellt med utskrivning. Under samtalet berättar Jasmina att hon är nervös och lite rädd för läkaren. Hon undrar om hon nu i förväg kan beskriva för dig vad hon tycker, tänker och känner så att du kan framföra det åt henne på mötet.

Saker att tänka på:

- Finns det någon mer information vill vi ta reda på?
- Vad kan vi göra eller säga?

Jargong i personalrummet

Du är nyss anställd som peer supporter på en psykiatrisk avdelning. Under en av fikarasterna i personalrummet sitter några i personalen och pratar om en av patienterna på avdelningen, Ove. De uttrycker att de är trötta på ”den jäkla strul-gubben som bara sätter sig på tvären, spottar, svär och bär sig åt enbart för att göra livet surt för dem”.

Saker att tänka på:

- Finns det någon mer information vi vill ta reda på?
- Vad kan vi göra eller säga?

Kärlekskänslor

Du sitter och samtalar med Kim, som är patient på avdelningen. Under samtalet märker du att Kim flörtar med dig. Kim upplever att det finns en ”djup kontakt” och en ”laddad energi” mellan er.

Saker att tänka på:

- Finns det någon mer information vi vill ta reda på?
- Vad kan vi göra eller säga?

Patienten upplever orättvisa

Du sitter och samtalar med Kerstin, patient på avdelningen, som är riktigt upprörd. Hon har inte fått permission i helgen, just den här helgen som hon planerat att se Bruce Springsteen. Däremot har Kent, en annan patient på avdelningen, fått permission i helgen. Och de har, enligt Kerstin, samma typ av problematik, de har samma diagnos och han har ju till och med mått sämre än hon i veckan! Kerstin upplever detta som djupt orättvist. Hon upplever det som en kränkning av henne från avdelningsläkarens sida, och söker efter bekräftelse hos dig.

Saker att tänka på:

- Finns det någon mer information vi vill ta reda på?
- Vad kan vi göra eller säga?

Patienten vet inte hur han ska ta upp kontakten med sin syster igen

Du sitter och samtalar med Khaled, som är patient på avdelningen. Khaled har tidigare haft en nära kontakt med sin syster, men sedan han blev sjuk för två år sedan har de tappat kontakten. Det började med att han inte hörde av sig så mycket som han brukade, han glömde bort att de bestämt att ses eller orkade inte träffas.

Vid några tillfällen har han också sagt saker till henne som han idag ångrar djupt. Han saknar systern mycket och skulle vilja ta upp kontakten med henne igen, men drar sig för att göra det. Han oroar sig för vad han ska säga och hur hon kommer bemöta honom.

Saker att tänka på:

- Finns det någon mer information vi vill ta reda på?
- Vad kan vi göra eller säga?

Patienten vill inte att de närstående kommer på besök

Du sitter och samtalar med Daisy, som är patient på avdelningen. Daisy har en stor och engagerad familjekrets som är mån om att få komma ofta och besöka henne på avdelningen. De vill stötta henne på alla sätt för att hon ska bli bättre. Daisy vill egentligen att de lämnar henne i fred. Hon känner sig överkörd av dem och hon orkar inte med att de kommer. Särskilt inte morbrodern! Men hon har svårt att säga det till dem. Hon upplever inte att de lyssnar men egentligen så vet hon ju att de bara vill väl. Hon undrar om du kan framföra det till dem?

Saker att tänka på:

- Finns det någon mer information vi vill ta reda på?
- Vad kan vi göra eller säga?

Patienten känner sig helt ensam

Du sitter och samtalar med Manuel, som är patient på avdelningen. Manuel har varit på avdelningen länge och har varit inlagd där flera gånger tidigare. Manuel uttrycker att han känner sig så ensam. Han har inga vänner, ingen familj och inga bekanta. Han har velat bryta isoleringen, men vet inte hur.

Saker att tänka på:

- Finns det någon mer information vi vill ta reda på?
- Vad kan vi göra eller säga?

Ett förtroende

Du sitter och samtalar med Elsa, som är patient på avdelningen. I samtalet berättar Elsa i förtroende för dig att hon vid upprepade tillfällen blivit misshandlad av sin partner. Detta har satt djupa spår hos henne och hon bär på starka känslor av skam och skuld för misshandeln. Hon säger att hon inte har berättat detta för någon tidigare, och ber dig att hålla detta hemligt.

Saker att tänka på:

- Finns det någon mer information vi vill ta reda på?
- Vad kan vi göra eller säga?

Övningar kring arbetsrollen

Nedan följer några av de övningar som kan läggas in när ni ser att de passar i utbildningen. Det finns flera praktiska övningar och instruktioner till workshops inlagda i de powerpointpresentationer som ingår i utbildningen.

Aktiviteter – ge exempel!

Denna lämpar sig:

vid olika tillfällen i utbildningen, gärna ihop med teman som handlar om yrkesrollen och arbetsuppgifter. Tidsåtgång: cirka 45 minuter.

Gör så här:

Förbered fem stora papper. Skriv upp följande kategorier på olika pappersark:

- Enskilda aktiviteter
- Aktiviteter i grupp
- Aktiviteter när man har ont om pengar
- Aktiviteter som lätt kan påbörjas och lätt kan avbrytas
- Lugna aktiviteter

Dela in gruppen i mindre grupper. Låt dem börja vid varsitt papper och tillsammans klura över förslag på aktiviteter som passar i just den kategorin. De skriver ner så många aktiviteter som de kommer på. När fem minuter har gått säger kursledaren till att de får cirkulera till nästa papper och upprepa proceduren där. Obs att vissa aktiviteter kan passa in under flera olika kategorier. När alla grupper passerat alla papper får deltagarna gå runt och titta på de samlade förslagen. Därefter samlar kursledaren in papperna och sätter upp dem på väggen. Läs upp några av exemplen på varje pappersark och låt gruppen komma med kommentarer.

Vad ska vi göra och vad ska vi inte göra som peer supportrar?

Denna lämpar sig:

En bit in i utbildningen, efter att matrisen introducerats och ni arbetat med innehållet, gärna ihop med teman som handlar om yrkesrollen och arbetsuppgifter. Tidsåtgång: cirka 20 minuter.

Gör så här:

- Skriv ut ett antal exemplar av matrisen som visar vad en peer supporter ska göra/inte ska göra.
- Klipp itu alla rutor och lägg lapparna blandade i olika högar. Varje hög skall innehålla ett exemplar av alla rutor i matrisen.
- Dela in gruppen i mindre grupper. Ge varje grupp en hög med den itu-klippta matrisen.
- Låt deltagarna nu dela in rutorna i två högar – vad en peer supporter ska göra/inte ska göra.
- Läs sedan upp påståendena ett och ett. Fråga hela gruppen vilken hög påståendet tillhör. Låt gruppen svara hur de delat in lapparna och varför.

Hissövningen

Denna lämpar sig:

Någon gång efter att ni gått igenom yrkesrollen och arbetsuppgifter i utbildningen. Dock inte i för nära anslutning till hemuppgiften som går ut på att beskriva yrkesrollen. Tidsåtgång: cirka 30 minuter.

Gör så här:

- Låt deltagarna sitta i smågrupper, två och två.
- Ge dem tio minuter att diskutera och förbereda en presentation på max en minut (ta tiden!) som skall ge svar på frågan ”Vad jobbar du som” (när du jobbar som peer supporter).
- Låt en av dem presentera hur de skulle svara på frågan och beskriva yrkesrollen, på en minut.

(Övningen kallas för hissövningen då man kan tänka sig att man får frågan av någon när man går in i en hiss. Hissen tar en minut upp till våningen där ni båda skall av, så då är samtalet slut.)

Lyssna-övning

Denna lämpar sig:

När som helst i utbildningen, gärna ihop med teman som handlar om bemötande eller samtalsteknik. Tidsåtgång: cirka 30 minuter.

Gör så här:

Dela in gruppen i två och para ihop deltagarna så att par bildas med en person från varje grupp. Ta med den ena gruppen till ett annat rum. Denna grupp blir ”samtalsgruppen”. Ge dem instruktioner om att berätta något för sin samtalspartner om sig själv. Du som kursledare väljer ett ämne som alla ska prata om. Det kan vara ett fint semesterminne, ett vardagsproblem, beskriva en viktig person i deras liv, eller något annat. Berätta för gruppen att deras uppgift är att berätta, och att den andra gruppens uppgift är att lyssna. Inget mer.

Den andra gruppen blir ”lyssna-gruppen”. Den får instruktioner att lyssna på ”samtalsgruppens” berättelser – men att göra detta samtidigt som de med hela sitt kroppsspråk visar att de är totalt ointresserade av vad personen har att säga. De ska inte ge så mycket språklig respons, utan här handlar det om att med kroppen visa ointresse. Det kan vara att inte se personen i ögonen, gäspa, titta på klockan och så vidare. Observera att ”samtalsgruppen” inte skall känna till detta.

Nu får grupperna mötas och samtala/lyssna några minuter. När du som kursledare finner det lämpligt bryter du och tar upp en kort gruppdiskussion om hur det här kändes. De som berättade – kände de en vilja att öppna sig och berätta vidare för personen?

Separera grupperna igen. ”Samtalsgruppen” får samma uppgift, men ni väljer en annan situation eller samtalsämne. ”Lyssna-gruppen” får till uppgift att lyssna på ”samtalsgruppens” berättelser – men att den här gången göra det samtidigt som de med hela sitt kroppsspråk visar att de är intresserade och fokuserade på vad personen har att säga.

De ska inte ge så mycket språklig respons, annat än bekräftande hummanden eller korta ord. Det handlar om att med kroppen visa intresse, genom att ha en avslappnad ögonkontakt, nicka, ge respons med leenden eller bekymmersrynkor och så vidare. Observera att ”samtalsgruppen” inte skall känna till detta.

Nu får grupperna återigen mötas och samtala/lyssna på varandra i några minuter. När du som kursledare finner det lämpligt bryter du och tar upp en kort gruppdiskussion om hur det kändes den här gången. De som berättade – var det skillnad? På vilket sätt?

Framtiden med peer support

Denna lämpar sig:

Senare i utbildningen, när deltagarna känner sig lite hemma i arbetsrollen och kan börja tänka mer visionärt. Tidsåtgång: cirka 45 minuter.

Gör så här:

Dela in gruppen i mindre grupper. Varje grupp tilldelas en av följande kategorier:

- Ett brukarstyrt aktivitetshus/träffpunkt
- En brukarstyrd sysselsättningsenhet
- Ett brukarstyrt boende med särskild service
- Ett brukarstyrt utbildningscentra

Beskriv kort vad varje kategori innebär. Nu skall gruppen föreställa sig att de har arbetat som peer supportrar på denna plats i ett antal år, och att de nu är inbjudna till en nationell konferens för att berätta om verksamheten. De skall tillsammans inom grupperna förbereda en sammanfattning, en liten ”teaser”, om verksamheten. Redogörelsen kan exempelvis innehålla:

- Vad gör er verksamhet unik, till skillnad från liknande verksamheter?
- Vad gör ni där? Vad har ni för aktiviteter?
- Vad är viktiga ledord för er i er verksamhet?
- Vad är ert nästa utvecklingsmål?

Ge tid för grupparbete. Återsamla därefter gruppen och låt dem i tur och ordning berätta om sin verksamhet.

Teambuilding-övningar

Det finns många olika typer av övningar och lekar som kan bidra till att forma en sammansvetsad grupp. Syftet kan vara allt ifrån att låta deltagarna lära känna varandra, till att bara få röra på sig och ta en paus från mer teoretiska inslag i utbildningen. Här följer några exempel på övningar.

Speedmingel

Syfte:

Lära känna varandra. Denna övning passar bra under exempelvis första kursdagen.

Gör så här:

Be deltagarna ställa sig upp och para ihop sig två och två. Presentera en av nedanstående frågor (eller hitta på en egen). Nu ska deltagarna på två minuter diskutera frågan. Ta tid och säg till när halva tiden har gått. När två minuter har gått får deltagarna hitta en annan person att para ihop sig med, och diskutera nästa fråga med. Presentera frågorna en och en. Fortsätt tills alla har fått prata med alla i gruppen.

- Om du fick resa vart som helst i hela världen – vart och varför?
- En kändis jag skulle vilja träffa är…
- Det bästa jag vet att göra en lördag är…
- Om du plötsligt fick en superkraft – vilken skulle du vilja ha, och varför?
- En tidsperiod du skulle vilja uppleva (en tillfällig tidsresa) – vilken och varför?
- Berätta om något som du är riktigt bra på!

Namnslinga

Syfte:

Lära känna varandra, lära sig varandras namn. Denna övning passar bra under någon av de första kursdagarna.

Gör så här:

Ställ er i en ring. En person i ringen säger sitt namn. Personen bredvid denne säger den föregående personens namn, sedan sitt eget. Nästa person säger båda de förgående personernas namn, sedan sitt eget. Och så vidare. Ju längre slingan går, desto fler namn blir det för personerna i ringen att memorera. Här kan deltagarna hjälpa varandra på traven.

Stå i ordning!

Syfte:

Röra lite på sig, samarbeta.

Gör så här:

Detta är en övning som kan göras på flera olika sätt. Grundprincipen är att deltagarna ska ställa sig på ett led, i en given ordning, utan att prata med varandra. Med sitt kroppsspråk skall de kommunicera vad de själva tycker de hör hemma i ordningen, men också var de tycker att andra passar i ordningen. Ordningen kan exempelvis vara längd – från kortast till längst, färg på kläder eller ögon – från ljusast till mörkast, eller storlek på fötter – från störst till minst.

Det kan också genomföras i samband med charader. Låt deltagarna tänka ut ett djur, vilket som helst. Nu skall de ställa sig i ”farlighetsordning” – från det farligaste djuret, till det minst farliga djuret. Vilket djur de tänker på får de visa med kroppsspråk. Här brukar det bli mer rörigt, eftersom ”farlighetsnivån” på djuret är godtyckligt, dels utifrån vad personen själv tycker, men också vad de andra tolkar in. När alla ställt sig i ordning får deltagarna i tur och ordning berätta vilket djur de tänkte på och motivera varför de/de andra placerade dem just där.

Stolspromenad

Syfte:

Röra på sig, samarbeta. Denna övning passar bra under exempelvis kursavslutningen, eller när helst som i utbildningen.

Gör så här:

Låt alla deltagare ta av sig skorna och sedan ställa sig på varsin stol vid ena änden av ett större rum. Uppdraget nu är att alla deltagare skall ta sig från ena änden av rummet till den andra, utan att röra vid golvet. De får röra och förflytta sig på sina stolar. Övningen är inte avklarad förrän alla står på stolarna vid andra änden av rummet.

För att göra övningen lite svårare kan du som kursledare välja att gå in och plocka bort de stolar som för tillfället släpps/som ingen står på. På så sätt blir stolarna något färre och deltagarna måste samarbeta mer.

Den fruktansvärda grimas-smittan

Syfte:

Röra på sig, skratta. Denna övning passar bra under exempelvis kursavslutningen, eller när som helst i utbildningen.

Gör så här:

Be alla deltagare tänka ut en riktigt gräslig grimas. Nu ska de göra grimasen och mingla runt i rummet. När de får ögonkontakt med en annan deltagare så ska de båda försöka justera sina grimaser så att det blir ett mellanting mellan dem båda. När de tycker att de hittat ett mellanting så minglar de vidare, och gör samma sak med nästa person som de får ögonkontakt med. I slutändan har alla deltagare någorlunda liknande grimaser allihop.

Gör ni den här övningen en andra gång så kan du lägga till att de kan använda sig av hela kroppen. Det blir något svårare, men lockar till mycket skratt!

Stumfilm

Syfte:

Röra på sig, samarbeta, tävla. Denna övning passar bra under exempelvis kursavslutningen, eller när som helst i utbildningen.

Gör så här:

Detta är en övning som grundar sig i vanliga charader, fast i grupp och lagvis. På så sätt kan charaderna upplevas som mindre utelämnande.

Be deltagarna att tyst för sig själva tänka ut

ett eller flera ord som svar på en viss fråga. Frågorna kan exempelvis vara:

Hur ska en bra peer supporter vara? Vad gör en bra peer supporter?

Tänk på en viktig egenskap hos en peer supporter. Eller något helt annat. Be alla deltagare skriva ner ordet eller orden på lappar. Lapparna bandas i en korg, hatt eller låda.

Dela in deltagarna i mindre grupper. Låt den första gruppen dra en lapp. De skall nu gestalta ordet på lappen med rörelser, gester och kroppsspråk – men inte genom att prata. Övriga grupper gissar högt vad de tror det är för ord som gestaltas. När de kommit på ordet går turen vidare till nästa grupp.

Din Rätt

Jämlikhet och likabehandling

Läs kapitel 1, sid 7-11. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Beskriv innebörden av jämlikhet.
- Om vi ska främja ett samhälle med lika rättigheter oavsett psykiskt funktionssätt, vilken betydelse har då jämlikhet?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Normer och makt

Läs kapitel 2, sid 13-17. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Beskriv tänkbara konsekvenser av olika normer.
- Vilken skillnad gör det om man säger handikappanpassad eller tillgänglig?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Normer och makt

Läs kapitel 2, sid 13-17. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Beskriv vad makt och intersektionalitet betyder.
- Kan du ge några exempel på språkbruk som visar på normer kring psykisk ohälsa?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Våra rättigheter - diskrimineringslagen

Läs kapitel 4, sid 25-31. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Vad är syftet med diskrimineringslagstiftningen?
- Hitta på ett exempel på en situation då man är diskriminerad, och en situation där man är orättvist behandlad. Hur skiljer de sig åt?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Våra rättigheter - diskrimineringslagen

Läs kapitel 4, sid 25-31. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Vad innebär diskriminering?
- Kan du se att det finns några konsekvenser av att diskrimineringslagstiftningen inte har tydliga riktlinjer för ”osynliga” funktionsnedsättningar (till exempel psykisk ohälsa), till skillnad från ”synliga” funktionsnedsättningar (som ger rätt till ramper, viss bredd på dörrar etc.)? Hur märks detta i samhället?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Våra rättigheter - diskrimineringslagen

Läs kapitel 4, sid 25-31. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Vilka är de nuvarande diskrimineringsgrunderna?
- Titta på listan över skyddade samhällsområden. Tycker du att den är heltäckande, eller att något samhällsområde saknas?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Våra rättigheter - diskrimineringslagen

Läs kapitel 4, sid 25-31. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Beskriv hur utvecklingen av den nuvarande diskrimineringslagstiftningen gick till.
- Finns det några risker med hur diskrimineringslagstiftningen ser ut idag?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Olika typer av diskriminering

Läs kapitel 5, sid 33-37. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Beskriv direkt diskriminering, indirekt diskriminering och trakasserier. Hur skiljer de sig åt?
- Spana i media – tidningar, TV, radio etc. – efter några berättelser om diskriminering eller negativ särbehandling. Vilken typ av diskriminering verkar media skildra mest? Hur skildrar media diskriminering på grund av psykiska funktionsvariationer i jämförelse med andra typer av diskriminering?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Vart vänder vi oss om vi upplever diskriminering?

Läs kapitel 6, sid 39-45. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Vart vänder vi oss om vi upplever diskriminering? Utgå från de förslag som finns i boken.
- Hur arbetar DO - Kan DO hjälpa till med frågor som inte rör sig om diskriminering i juridisk mening? Jobbar DO på olika sätt mot diskriminering och för mänskliga rättigheter?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Vart vänder vi oss om vi upplever diskriminering?

Läs kapitel 6, sid 39-45. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Vad är bra att tänka på om man vill driva ett ärende?
- Hur arbetar DO - vad kan anmälas och hur går en anmälan till?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Vart vänder vi oss om vi upplever diskriminering?

Läs kapitel 6, sid 39-45. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

- Beskriv innebörden av enskild klagorätt och individuell klagorätt.
- Hur arbetar DO – hur löser DO tvister? Är det något viktigt man bör tänka på om man ska anmäla diskriminering?

Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter.

Läs även kapitel 3 - Mänskliga rättigheter och konventioner, sid 19-23.

Detta kommer inte att redovisas på samma sätt, utan är framför allt till för er egen förkovran.

Scenarier

Du jobbar som peer supporter på ett aktivitetshus.

Du märker ganska snart att det är en håglös stämning och låg aktivitet bland deltagarna på träffpunkten. Det känns som att flera bara kommer dit och sitter av tiden, utan mål och riktning. En känsla av meningslöshet och otillfredsställelse har infunnit sig.

Välj ett av följande tre scenarier som förklarar vad det här kan bero på:

1. Det finns inget att göra där. Aktivitetshuset erbjuder inga aktiviteter som deltagarna finner meningsfulla eller motiverade. Det finns resurser i form av lokaler, utrymme, budget, men ingen uppstyrd aktivitet och personalen hänger mest i fikaavdelningen. Det har varit en stor omsättning i personalgruppen så styrningen har varit bristfällig. Aktivitetshuset har varit nedläggningshotat några gånger. Man har slut på idéer, från ledningen, som kan blåsa liv i Aktivitetshuset.

- Beskriv hur du går till väga för att möta brukarna. Hur lockar du fram energi, motivation och engagemang?

  Exempelvis:

  – Vad gör du?

  –Vad säger du?

  – Finns det några steg du behöver ta? Något du behöver kolla av?

  – Är det något du inte bör göra?

- Beskriv hur du går till väga för att möta personalen. Hur lockar du fram energi, motivation och engagemang?

  Exempelvis:

  – Vad gör du?

  – Vad säger du?

  – Finns det några steg du behöver ta? Något du behöver kolla av?

  – Är det något du inte bör göra?

2. Det är två brukare som styr och ställer. Det enda aktivitetsrummet som finns är möbelverkstaden. Där finns en deltagare, Pela, som har varit på aktivitetshuset i 15 år och anser att möbelverkstaden är hennes domän. Ingen annan får komma till tals, hon är bossig och lägger beslag på verktyg och uppmärksamhet. Utöver möbelverkstaden finns allrummet. I allrummet finns Sture som beter sig som att han vore personal. Han bestämmer agendan. Så fort någon tycker och tänker om något så ”vet han bäst” och dödar intresse och kreativitet hos de andra brukarna. Sture har ett stort kontrollbehov.

- Beskriv vad du skulle kunna bidra med för att stödja de övriga deltagarna.

  Exempelvis:

  – Vad gör du?

  – Vad säger du?

  – Finns det några steg du behöver ta? Något du behöver kolla av?

  – Är det något du inte bör göra?

- Vad annat hade du kunnat göra för att påbörja en förändring? Finns det fler personer eller strukturer du kan påverka?

3. Personalen styr och ställer. Personalen har över tid varit negativa och avvisande mot de förslag och idéer som deltagarna på aktivitetshuset har haft. De har en bestämd uppfattning om vem varje deltagare är, vad de har för behov och vad som hade varit ”bäst för dem”. De sätter dagordningen och bestämmer exempelvis innehållet vid utflykter, vart de ska åka och när man ska åka.

- Hur kan man som peer supporter förhålla sig gentemot personalen i en sådan situation? Vad/var/från vilka – hämtar du stöd?

- Beskriv vad du hade kunnat bidra med för att stödja, motivera och peppa deltagarna till aktivitet.

  Exempelvis:

  – Vad gör du?

  – Vad säger du?

  – Finns det några steg du behöver ta?

  Något du behöver kolla av?

  – Är det något du inte bör göra?

Skriv ner dina svar kortfattat, max en A4. Lämna eller skicka in, senast [datum]

Förbered en muntlig presentation i helgrupp, max 5 minuter. Därefter följer en kort diskussion i utbildningsgruppen.

Scenarier

Du jobbar som peer supporter på ett aktivitetshus

Du märker ganska snart att en av deltagarna är håglös och passiv. Personen uttrycker att hen ”bara kommer dit och sitter av tiden”, utan mål och riktning. Personen uttrycker en känsla av meningslöshet och otillfredsställelse, men också en önskan om förändring.

Beskriv hur du går till väga:

- Vad gör du? Hur gör du det?
- Vad säger du? Hur säger du det?
- När gör du det? Finns det några steg du behöver ta? Något du behöver kolla av?
- Finns det någon praktisk hjälp eller verktyg som hade underlättat för personen?

Välj en av följande tre personer. De har alla två funktionsvariationer, som är oberoende av varandra:

Tina

Har svårt att komma igång/påbörja aktiviteter.

Hon har dessutom inget automatiskt agerande, hon behöver alltså lägga mycket tid och energi på att tänka när hon gör saker, som andra kanske gör helt eller delvis automatiskt.

Hamid

Har annorlunda perception. Han är ljud- och ljuskänslig.

Han har dessutom svårt att planera och organisera.

Kim

Har svårt att reglera känslor. Hen brukar få starka och omedelbara känslomässiga reaktioner.

Hen har dessutom hypoaktivitet och har alltså rent fysiskt svårt att komma igång. ”Motorn” saknas.

Skriv ner dina svar kortfattat, max ett A4. Lämna eller skicka in, senast [datum]

Förbered en muntlig presentation i helgrupp, max 5 minuter. Därefter följer en kort diskussion i utbildningsgruppen.

Vad jobbar du som?

Vad jobbar du som?

Om du fick frågan ”vad jobbar du som”, hur skulle du besvara den (om du jobbade som peer supporter)?

Förbered tre muntliga presentationer om hur du skulle beskriva ditt jobb som peer supporter för:

- En brukare på platsen där du jobbar
- Personal på platsen där du jobbar
- En vän

Skriv ner dina svar. Lämna eller skicka in, senast [datum]

Förbered tre muntliga presentationer, max 1 minut vardera.

Levande bok

Peer support hemuppgift ”Vändpunkt”

Förbered dig för att hålla en 5 minuter lång presentation om din fiktiva bok som du har skrivit, exempelvis genom att göra stödanteckningar, en kort text, mindmap eller liknande.

Presentationen ska fokusera på vändpunkter och vara en sammanfattning och kontentan av din bok. Utgå från tidigare övning under passet ”Din egen historia”.

Handledningsmöten peer support

- **Datum:**
- **Peer supporter/supportrar:**
- **Vad gör peer supportern i sitt arbete?**
- **Vad funkar bra i arbetet?**
- **Vad funkar mindre bra i arbetet?**
- **Vad finns det för frågetecken eller funderingar?**
- **Hur är relationen till övrig personal?**
- **Hur är relationen till patienterna/brukarna?**
- **Något övrigt som kommit upp som du finner speciellt?**
- **Finns det några bra citat från handledningen?**

© 2017 NSPH (Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa)
Materialet är tillåtet att användas och kopieras, men det är förbjudet att göra förändringar i innehållet.
ISBN 978-91-984015-0-9
Produktion: Wirström Design. Tryck: åtta45 i Stockholm 2017

DENNA METODHANDBOK innehåller riktlinjer för utbildning, implementering och anställning inom peer support. Den riktar sig till dig som på olika sätt ska arbeta med peer support – i egenskap av kursledare, handledare eller samordnare. Syftet är att den ska kunna vara ett konkret stöd i planeringen, genomförandet och uppföljningen av peer support-verksamheterna. Den är framtagen inom PEER Support – ett treårigt projekt som drivs av NSPH, Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa, med syfte att utveckla och etablera peer support som en ny yrkesroll inom svensk sjuk- och hälsovård.

Projektet PEER Support finansieras med medel från Allmänna Arvsfonden

NSPH
Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa