

# METOD HAND BOK

*Riktlinjer för  
utbildning,  
implementering  
och anställning  
inom peer support*

*Andra upplagan*

*Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa  
introducerar peer support i Sverige*

**PEER** **SUPPORT**  
Personlig Egenerfaren Resurs





# Innehåll

<b>FÖRORD</b>	<b>4</b>
Vad är peer support?	6
<b>BAKGRUND</b>	<b>7</b>
Brukarrörelsens arbete för ökat brukarinflytande	7
<b>VAD GÖR EN PEER SUPPORTER?</b>	<b>9</b>
Peer supporterns arbete utgår ifrån en känsla av sammanhang	10
En bärare av egna och andras erfarenheter	11
<b>EFFEKTER AV PEER SUPPORT</b>	<b>14</b>
Forskningsresultat internationellt	14
Kulturförändrande effekter och förebyggande av psykisk ohälsa	15
<b>FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR IMPLEMENTERING</b>	<b>16</b>
Samverkan med brukarrörelsen	17
Anställningsform	19
<b>REKRYTERING OCH UTBILDNING AV PEER SUPPORTRAR</b>	<b>20</b>
Arbetsroller	20
<b>ANTAGNINGSPROCESS</b>	<b>22</b>
Urvalet	22
Steg 1 – Anmälan	24
Steg 2 – Intervjuer	25
Steg 3 – Utbildningen	27
<b>HEMUPPGIFTER</b>	<b>50</b>

<b>UPPFÖLJNING EFTER UTBILDNINGEN</b>	<b>52</b>
<b>INFÖR PEER SUPPORTERNS ANSTÄLLNING</b>	<b>53</b>
<b>UTBILDNING FÖR VERKSAMHETEN</b>	<b>54</b>
<b>UTBILDNING FÖR BRUKARORGANISATIONER</b>	<b>58</b>
<b>BILAGOR</b>	<b>60</b>
Bilaga 1 – Anmälningsblankett	61
Bilaga 2 – Intervjumall	65
Bilaga 3 – Etiska riktlinjer	71
Bilaga 4 – Rollspel	72
Bilaga 5 – Workshops och praktiska övningar	77
Bilaga 6 – Hemuppgifter	83
Bilaga 7 –Handledningsmöten	89

## FÖRORD

**Du håller nu i den andra 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 supporter 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, byggd på ett noggrant förarbete med besök i länder där detta prövats under längre tid, samt genomgång av forskningen på området.

NSPH har sedan 2012 besökt Nederländerna, Storbritannien och Nya Zeeland och där intervjuat olika personalgrupper, chefer, HR (personaladministration), peer supportrar och brukare/patienter, samt deltagit i den praktiska vardagen för en peer supporter. Vi har 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 gedigen utbildning av såväl peer supportrar och verksamhetens personal som 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 förutsätter personlig erfarenhet av psykisk ohälsa. Därutöver krävs en utbildning som sammantaget leder till viktig kunskap om och ger verktyg för återhämtning. Brukarrörelsen utgör en källa för 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 påbörjats 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. Vi hoppas att du som läsare kommer att kunna nyttja denna skrift – som inspiration och kunskapskälla – till en utveckling av peer support i just ditt sammanhang!

*\* Implementering är de tillvägagångssätt som används för att införa nya metoder i en verksamhet.*



*Filippa Gagnér Jenneteg och Sonny Wählstedt, NSPHiG 2018*

# 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 supporternas arbete utgår ifrån stöd till brukare/patienter baserat på egna och andra brukares/patienters erfarenheter av återhämtning, egenmakt och minskat självstigma.
- Peer support används idag 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 FACT-team (Flexibel ACT) för att erhålla certifiering, och i både 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 vårdtider och färre vårdtillfällen som ett resultat av peer support.
- Internationella erfarenheter visar även att peer support har en positivt kulturförändrande effekt på *hela* verksamheten. Det påverkar arbetslaget som helhet till att våga prata mer öppet om egna erfarenheter av psykisk ohälsa.-
- Den svenska brukarrörelsen har genom NSPH tagit en ledande roll för att i samverkan med verksamheterna skapa en peer support-modell för svenska förhållanden. Den bygger på ett aktivt brukarinflytande lokalt där brukarrörelsens ansvarar för urvalsprocess, utbildning, handledning av peer supporter och metodstöd för personal. I andra modeller är det vanligt att peer support-verksamheten förvaltas av en vård- och omsorgsorganisation eller en enskild aktör. NSPHs modell för peer support, där brukarrörelsen utgör en aktiv part, har visat sig ha flera fördelar – bland annat få sjukskrivningar bland peer supporterna.



# Brukarrörelsens arbete för ökat brukarinflytande

Sedan 2007 har Sveriges tolv största patient-, brukar- och närståendeorganisationer 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 ökat 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, såsom studiecirklar och utbildningar i egenmakt och återhämtning, brukarrevisorer, brukarcoacher (arbetspecialister med egen erfarenhet, som arbetar enligt IPS-modellen), inflytanderåd och kvalitetsutvecklingsteam. NSPH har även arbetat för 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 naturligt att utveckla brukarrörelsens traditionellt kamratstödande 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 återhämtningsprocess har visat sig vara ett effektivt sätt att hjälpa andra till egenmakt och ett självständigt liv.

Utvärderingar visar även att peer support har en positiv effekt på patienter, personal och vårdmiljö oavsett vård-/omsorgsform – vare sig det rör sig om psykiatrisk heldygnsvård, öppenvård eller inom socialpsykiatriska verksamheter.

År 2012 påbörjade NSPH en kartläggning av internationella exempel på peer support inom

psykiatri och socialpsykiatri. En arbetsgrupp bildades som från och med 2016 ingår i ett nationellt projekt för att utveckla peer support i en svensk kontext. NSPH genomför 2016-2018 ett projekt med namnet PEER Support. Det finansieras av Allmänna arvsfonden i syfte att utveckla och implementera peer support för svenska förhållanden. Projektet ska ta fram riktlinjer och ramar för den framväxande peer support-verksamheten i Sverige. På så sätt skapas en nationell plattform för den nya yrkesrollens utveckling. Det engelska begreppet "peer support" har vi valt att "översätta" till Personlig EgenErfaren Resurs (PEER).

NSPH:s modell för peer support, som omfattar utbildning, implementering och anställning, 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 vid flera tillfällen 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 flera regioner.

Från och med 2017 tillhandahåller NSPH utbildning för utbildningsansvariga/kursledare i metoden för de regioner, kommuner och verksamheter som vill implementera peer support.

Peer support bör också ingå som en del av utbudet till de patienter som erbjuds behandling i någon av de olika ACT-modeller som existerar (FACT, RACT – Flexibel respektive Resursgrupps-ACT).

# Vad gör en peer supporter?

Peer supporterns grundläggande uppgift är att fungera som stödperson till brukare/patienter. Stödet baseras på kunskaper och strategier utifrån egna och brukarrörelsens samlade erfarenheter av återhämtning, egenmakt och minskat självstigma. Peer supporterns unika kompetens kompletterar etablerade kunskaper och professioner. Kompetensen från den egna erfarenheten kan aldrig uppnås 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.

## Stödperson och aktivitetsledare

Peer supportern kan fungera som *brobyggare* för någon som för första gången skrivs in på en psykiatrisk slutenvårdsavdelning, kommer till en öppenvårdsmottagning eller 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 handla om att uppmärksamma patienten/brukaren på sin *fysiska* hälsa och påminna och ge tips om rutiner kring mat och sömn.
- Det kan 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 eller orka ta sig till olika möten eller sammanhang.
- Peer supportern kan anordna och *leda gruppaktiviteter*. Aktiviteterna utformas utifrån verksamhetens riktlinjer och förutsättningar. Det kan röra sig om utflykter, sociala

och kulturella aktiviteter inom enheten eller fysisk aktivitet.

- Peer supportern kan leda brukar / patient-utbildningar och studiecirkel i egenmakt eller *hålla föreläsningar* utifrån olika teman.
- Stöd i *rehabilitering*. Det kan 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, utbildningar eller sysselsättning.

Inte sällan finns rädsla hos den enskilde för vad man ska 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 att svara på sådana frågor eller för att belysa anpassningar som kan genomföras för att underlätta återgång eller förebygga återinsjuknande. *Detta tillämpas med framgång i psykiatrisk vård med hjälp av peer support i Nottingham.*

Ovan beskrivna arbetsuppgifter är exempel på vad peer supportrar kan utföra. Den viktigaste komponenten i peer supporterns arbete är dock den egna närvaron. En peer supporter på arbetsplatsen förkroppsligar framtidstro och hopp om återhämtning.

Avgränsningarna i schemat på sidorna 12-13 är en viktig utgångspunkt för diskussioner om peer supporterns arbetsuppgifter. Den slut-

giltiga 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 en 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.

### **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 blir lättare att känna hopp och se möjligheter till återhämtning från en svår situation om man får stöd från någon som själv gjort denna resa. Samtalet mellan brukaren/patienten och peer supportern bygger på tillit och ger därmed goda förutsättningar för förändring.

Spegling är den starkaste och mest effektfulla typen av erfarenhetsutbyte. Det innebär att du möter någon som haft liknande upplevelser.

Detta kan ge hopp, tröst och 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, i nära samverkan med brukarrörelsen, men också en bärare av många andra individers erfarenheter av och kunskaper om återhämtning och egenmakt.

## PEER SUPPORTERN SKA

### Fokusera på brukarens/patientens vardag

- Både inom och utanför verksamheten
- Fokus är här och nu och på den närmsta framtiden

### 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

### Ha ett återhämtningsfokuserat perspektiv

- Fokus på vad hopp, kontroll och möjligheter betyder i praktiken för brukaren/patienten
- Fokus på vad känsla av sammanhang betyder i praktiken för brukaren/patienten
- Vid behov tipsa om/kontakta andra stödresurser

### Arbeta med brukaren/patienten och (vid dennes önskemål) med dennes närstående

- Närstående kan spela en viktig roll, eller vara ett hinder – ta reda på hur det ser ut

## PEER SUPPORTERN SKA INTE

### 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

### Utföra 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

### Fokusera på brukarens/patientens historia

- Det kan finnas ”hang-ups” som personen inte mår bra av att älta

### 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 anhörig-perspektiv

## PEER SUPPORTERN SKA

**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

**Arbeta för att brukarens/patientens återhämtning, utveckling och nyorientering underlättas**

- Titta på vilka hinder som finns och vilket stöd som behövs

**Ingå i nära samarbete med lokala brukarorganisationer**

- Närvara på uppföljnings- och handledningsmöten

**Ingå i personalgruppen och tillsammans med övrig personal stötta brukarens/patientens återgång till en meningsfull och fungerande vardag**

- Positivt förhållningssätt gentemot personalen, med brukarens bästa i fokus

## PEER SUPPORTERN SKA INTE

**Ta över den övriga personalens roll**

- Inte bli en ledsagare
- Ok att följa med/hjälpa till i början för att komma över första tröskeln, men om behovet kvarstår – hänvisa vidare

**Personligen lösa saker åt personen**

- Inte utföra deras uppgifter, men ansvara för att finna och tipsa om andra stödresurser

**Agera isolerat från brukarrörelsen**

- Inte avböja kontakt med brukarrörelsen

**Agera isolerat från övrig personal**

- Inte agera mot annan personal i frågor som gäller brukaren/patienten

# Effekter av peer support

## Forskningsresultat internationellt

Forskning kring peer support bedrivs av av Larry Davidson och kollegor vid Yale University. Resultat som återkommer är att brukaren/patienten uppnår 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.

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

## Forskning och utveckling i Sverige

Projektet PEER Support har under projekt-tiden följts upp och utvärderas i två av pilotlänen, Västra Götaland och Stockholm. Utvärderingarna genomförs lokalt och hand- leds centralt av det nationella forskarnätverket CEPI (Centrum för Evidensbaserade Psyko- sociala Insatser). Två rapporter från Västra Götaland och en rapport från Stockholms stad är publicerade.

Rapporterna är en del i det kunskapsunderlag som samlas in till grund för Socialstyrelsens Nationella riktlinjer för vård och stöd vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd

(2017), där hälso- och sjukvården och soci- altjänsten rekommenderas erbjuda stöd av peer supporter inom ramen för forskning och utveckling .

## Utvärdering i Västra Götaland

Utvärderingen av PEER Support i Västra Götaland färdigställdes i februari 2018 under rapporttiteln "Egen erfarenhet som unikt arbetsverktyg – Utvärdering av projektet PEER Support inom psykiatri i Västra Götalands- regionen". Rapporten redogör för den verk- samhet som under 2016 och 2017 implemen- terades vid psykiatriska kliniker i regionen. Utvärderingen är baserad på intervjuer med yrkesverksamma peer supportrar, övrig perso- nal och chefer samt enkätfrågor till patienter. Material har samlats in i tre omgångar; i pro- jektets början, efter ett halvt år och efter ett år.

Av de fynd som framkommer lyfts följande fram i slutsatserna:

"En särskild styrka med konceptet PEER Sup- port ligger enligt personalen i det faktum att samtalet mellan peer supporter och patient *inte har något instrumentellt syfte*; det måste inte skapa någon speciell sorts information utan är bara det samtal det utger sig för att vara. Intervjuad personal ser att detta, i kombina- tion med peer supportrarnas egen erfaren- het av psykisk ohälsa, gör det lätt för många



patienter att känna ett särskilt förtroende för peer supportern.”

”En av de oväntade effekter som efter det första projektåret nämns av flera ur personalen är att samarbetet med peer supportern *inneburit ett nytt perspektiv*, som kommit att införlivas med det egna tänkandet. En annan är att de genom peer supportern kunnat få tillgång till *generell information om patienters hälsolägen* som hade varit svår att få som personal.”

”Andra effekter som nämns av personalen handlar om sådant som en upplevd *lägre frekvens av tvångsåtgärder och vid behovs-medicinering*. En liknande effekt, som kunnat iaktas av personal redan tidigt, är att patienter inte lika ofta upplever att de behöver gå till läkaren med alla sina behov. Ett samtal med peer supportern har ofta kunnat räcka för att ge en upprörd patient trygghet och lugn.”

”Många patienter har *fått ökade möjligheter till aktivering* som de inte haft tillgång till före introduktionen av PEER Support.”

”Peer supportrarna är nöjda med både den utbildning, den handledning och den länk till brukarrörelsen som garanteras genom att det är NSPHiG som äger projektet. Denna länk ger PEER Support *legitimitet som brukarstyrt patientstöd* och har starkt stöd bland alla intervjuade grupper. Det finns bland alla grupper också en önskan om att denna starka koppling skall bevaras.”

”En viktig insikt är att *implementeringen kan ta tid*. Det tar tid för peer supportern att finna hur hens kompetenser på bästa sätt kommer till användning på den arbetsplats hen hamnat. Det tar tid att forma relationer med personal och att integrera sin egen funktion med vårdlagets arbetssätt.”

”Perioden har inte drabbats av några långtids-sjukskrivningar eller avsked.”

### **Kulturförändrande effekter och förebyggande av psykisk ohälsa**

Flera mätningar som genomförts – bland annat under Hjärnkollkampanjen – visar att fördomar och negativa attityder mot personer med psykisk ohälsa är mycket vanliga även bland personal inom den psykiatriska vården och inom den kommunala omsorgen.

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 att det gynnar nya sätt att tänka kring psykiska sjukdomar och funktionsnedsättningar.

Erfarenheterna från England visar också att 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 (uppgifter från 2012). Psykisk ohälsa är idag den vanligaste orsaken till långtidssjukskriv-

ning i Sverige och prognoserna talar om en kraftig ökning – framför allt i den offentliga sektorn.

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

Svenska och internationella erfarenheter visar att en framgångsrik implementering av peer support förutsätter noggranna förberedelser gentemot de verksamheter där peer supporterna kommer att anställas. Detta innebär att *hela* arbetsplatsen uppgifter 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- och introduktionsdagar som NSPH erbjuder verksamheterna vid implementeringen, 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.

När kommuner, landsting eller regioner ska starta med peer support i sina verksamheter är det mycket viktigt att beslutet har föregåtts av en förankring inför en långsiktig satsning. Det innebär bland annat att de enheter där peer supporterna ska arbeta står redo ekonomiskt. Det måste finnas en budget för att anställa peer supportar innan en utbildning förbereds eller beställs. Att utbilda peer supportrar som sedan – på grund av det saknas pengar – inte kan få något arbete som måste undvikas.

En lokal stödstruktur måste finnas på plats innan beslut om att utbilda peer supportrar. Detta innebär organisering av kontaktpersoner, samordnare och handledare för peer supporterna samt att ett samverkansavtal med den regionala brukarrörelsen finns (se nedan).

Dessa kvalitetskrav gäller även när förfrågan inkommer om att köpa platser på en peer support-utbildning på annan ort.

*Om en huvudman köper utbildningsplatser på en peer support-utbildning, utan att dessa regionala förutsättningar finns på plats, uppfylls inte modellen – verksamheter och peer supportrar riskerar att inte uppnå de goda effekter som NSPH har gjort.*

### **Samverkan med brukarrörelsen**

Det organiserade samarbetet mellan huvudmännen, brukarrörelsen och peer supportrar lägger grunden för en hållbar peer support-verksamhet. Metoden för peer support som beskrivs i denna handbok har testats, utvecklat och utvärderats utifrån denna bärande princip. Framgångarna som gjorts vad gäller långsiktighet, stabilitet och utveckling bygger på dessa viktiga förutsättningar.

Brukarrörelsens medverkan ger peer supportrarna en möjlighet att bibehålla den unika yrkesrollen som bärare av egna och andras erfarenheter av återhämtning. Risken för att allt mer anpassas efter verksamheten och andra kollegor minskar, när brukarrörelsen utgör ytterligare ett kollegialt sammanhang. I brukarrörelsen kan peer supportern spegla sin yrkesidentitet som egenerfaren och ta del av andra patienters/brukares erfarenheter.

*Här är det viktigt att skilja på begreppen brukarrepresentant och egenerfaren. Som egenerfaren representerar en person sina personliga erfarenheter. Som brukarrepresentant representerar en person en större grupp människor eller en förening. Brukarrepresentanten har fått ett demokratiskt mandat från gruppen att företräda dem och deras röst.*

*På samma sätt återförs information från brukarrepresentanten till föreningen, vilket säkerställer att arbetet och utvecklingen inte blir beroende av en enskild individ.*

### **Utveckling på individ-, verksamhets- och systemnivå**

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

- Ett samarbete med brukarrörelsen 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 föreningarnas återhämtningsresurser, som självhjälpgrupper, studiecirklar eller föreläsningar. Detta kan bidra till större valmöjligheter för brukare/klienter och deras anhöriga, samt utgöra underlag för verksamheternas utvecklingsarbete.
- Samverkan medför en kunskaphöjning för brukarrörelsen om vårdens och socialpsykiatriens villkor, tillgångar och brister. Det ger ny kunskap och intressepolitiskt underlag för förbättring av vård och omsorg till brukarråden eller vid utformandet av nya vårdprogram.
- Peer supportrarnas erfarenheter sammanställs och delas genom NSPH:s nätverk för erfarenhetsutbyte, vägledning, kollegialt stöd och lärande. Därigenom kan stödet till peer supportrarna och verksamheterna, liksom arbetsuppgifterna, metoderna, utbildningen och verktygen utvecklas kontinuerligt.

## Regionala förutsättningar

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 samt utvecklare av och arbetsgivare för brukarinflytandemodeller (peer supportrar, brukarrevisorer, brukarcoacher, utbildare). På andra håll saknas förutsättningar för att den lokala brukarrörelsen av egen kraft, ska kunna spela en central roll vid införandet av peer support. En målsättning bör ändå vara att så mycket som är möjligt involvera brukarrörelsen i utvecklingsarbetet. För alla regioner finns det nationella NSPH till hands för metodstöd.

En förutsättning för samverkan mellan brukarrörelsen och huvudmännen är att huvudmännen bjuder in och stödjer de regionala patient-, brukar- och anhörigföreningarna att – utifrån lokala förutsättningar – vara aktiva samverkansparter 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 eller huvudman och den lokala brukarrörelsen.

## Samverkansavtal med den lokala brukarrörelsen

Följande områden bör beaktas vid upprättande av ett samarbetsavtal med den lokala brukarrörelsen kring peer support. Arbetsrollerna beskrivs mer ingående under rubriken Arbetsroller på sidan 20.

### Rekrytering

Brukarrepresentanter ska finnas med i rekryteringsprocessens alla led. Detta innefattar utformningen av intervjufrågor (se exempel i Bilaga 2, sidan 65) samt i intervju- och urvalprocessen. Antingen håller brukarrörelsen i rekryteringsprocessen fullt ut eller i samverkan med huvudmännen.

När personer med egen erfarenhet av psykisk ohälsa håller i intervjuerna skapar det samma öppna samtalsklimat och känsla av förtroende som när en peer supporter möter en brukare / patient i sitt arbete. En mer komplett och nyanserad bild av den sökande kan då framträda. Därutöver finns större möjligheter för brukarrepresentanten att ställa relevanta frågor och följdfrågor om områden som kan upplevas känsliga att prata om, så som graden av återhämtning, hantering av triggers och personliga kriser.

### Utbildning

Brukarrepresentanter ska aktivt finnas med i utbildningen av nya peer supportrar, exempelvis som utbildningsansvarig eller kursledare. Detta är viktigt för att säkerställa brukarperspektivet under utbildningens gång.

### Samordning

Brukarrörelsen ska aktivt finnas med i samordningen av peer supporterna. De viktigaste delarna som brukarrörelsen ansvarar för är dels att anordna och medverka vid återträffar och fortbildning för peer supportrar och dels samverka med huvudmännen i implementeringsprocessen och kring långsiktigt metodstöd.

### Handledning (själverfaren)

Då peer support är en relativt ny yrkesroll på den svenska arbetsmarknaden behöver peer supporterna handledning. Handledningen hålls av en person med egen erfarenhet av psykisk ohälsa, för att en speglingseffekt mellan peer supporter och handledare ska kunna uppstå. Den egengärne handledaren ska ha ett nära samarbete med brukarrörelsen för att information smidigt ska kunna överföras om peer supporternas arbetssituation och arbetsroll samt rapportering av brister på systemnivå i verksamheten.

### **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 varje arbetsplats. På så sätt kan de tillsammans bolla idéer och hämta stöd hos varandra.

Hur peer supporterna ska vara anställda kan se olika ut. De kan vara anställda av de regionala brukarnätverken/föreningarna eller av verksamheten. Det viktiga är att rekrytering, utbildning och handledning sker i brukarrörelsens regi.

I Stockholms kommun har huvudmännen i samråd med PEER Support-projektet förordat att NSPH ska vara arbetsgivare och därmed fungera 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 supporterna 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 yrkegrupperna i verksamheten bygger framförallt på gemensam förståelse och respekt för vars 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 ska arbeta som peer supportrar, till brukarrörelsen lokalt och till all personal inom verksamheten.

Peer support-modellen består av tre olika utbildningar. En längre utbildning om fem veckor för peer supportrarna och två till tre 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, beroende på lokala förutsättningar.*

- **Utbildningsansvarig** – den person som ansvarar för och planerar utbildningens upplägg och innehåll på lokal nivå. Det handlar bland annat om utbildningens plats och tid, vilka föreläsare som ska medverka och om kursmaterial. Den utbildningsansvarige är med fördel även som en av kursledarna,

för att kunna svara på frågor och få direkt feedback på utbildningens upplägg och innehåll. Utbildningsansvarig är med fördel en representant för brukarrörelsen med erfarenhet av psykisk ohälsa.

- **Kursledare** – den eller de föreläsare som ansvarar för att förmedla innehållet i de utbildningstillfällen som definierar arbetsrollen för en peer supporter. En majoritet av kursledarna ska representera brukarrörelsen och ha egen erfarenhet av psykisk ohälsa.
- **Föreläsare** – personer som ansvarar för att förmedla innehållet i ett eller flera utbildningssteg gällande en metod, ett perspektiv eller ett arbetsverktyg. Dessa kan vara representanter från brukarrörelsen men kan även vara externa föreläsare. Majoriteten av föreläsningarna under utbildningen 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. Följande arbetsuppgifter kan ingå i samordningen, fördelat på en eller flera personer:

- rekrytering och urval av personer till peer support-utbildningen.
- uppföljning av kursdeltagare/peer supportrar – både de som får anställning och de som inväntar anställning. Det handlar bland annat om att anordna återträffar och fortbildningar.
- matchning av peer supportrar mot de aktuella verksamheterna.
- metodstöd för peer supportrar i arbete och för verksamheter som anställt peer supportrar.
- samarbete och uppföljning med de verksamheter där peer supportrar arbetar.
- bevakning av modelltrogenheten hos peer supportrar i arbete samt hos de verksamheter som anställt peer supportrar.
- sammanställning av information om hur arbetsprocessen utvecklas och rapportering av detta centralt, 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* – den som har fördjupade avstämningsmöten med de peer supportrar som befinner sig i arbete.Handledningen hålls av en person med egen erfarenhet av psykisk ohälsa, för att ett förtroendefullt och ett öppet samtalsklimat ska 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 och brukarrörelsen för peer supportrarna

– framför allt vad gäller bevakning av modelltrogenhet, metodstöd samt sammanställning och rapportering av hur arbetet fortlöper. En själverfaren handledare får samma brobyggande funktion till peer supportern, som peer supportern har till brukaren/patienten.

Här beskriver vi syftet med handledningen. Vissa av uppgifterna kan delas med samordnaren:

- Stämma av hur arbetet fortlöper, hur kontakten med brukare/patienter och övrig personal fungerar
- Ge tillfälle för peer supportern att ventilerade framgångar och utmaningar
- Ge stöd i den nya yrkesrollen som egnerfaren
- Vara ett stöd i peer supportrarnas eget mående
- Följa upp att arbetsuppgifterna håller sig innanför ramarna för den givna tjänsten
- Vara en praktisk länk till projektledning och arbetsstöd
- Vara en länk till intressepolitiken
- Verka för projektet följs upp och erfarenheter återges
- Kunna fungera som stöd för verksamheten under implementeringen

*Om personer utan egen erfarenhet av psykisk sjukdom medverkar som utbildningsansvarig eller kursledare, är det viktigt att dessa delar med sig av personliga erfarenheter av psykiska svackor, kriser och andra förlopp där personen känt sig utsatt och/eller maktlös. Detta är erfarenheter vi alla bär som människor. Syftet är att bidra till en jämbördig relation med kursdeltagarna och skapa högt i tak under utbildningen.*

# Antagningsprocess

Det är viktigt att göra ett välgrundat urval bland de personer som söker sig till utbildningen och vill ha anställning som peer supportrar.

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:

- **Har egen erfarenhet av psykisk ohälsa.**  
För att kunna spegla sig i någon annans resa, bryta stigma och skapa hopp om förbättring.
- **Kan 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 som är relevanta för sammanhanget. Det är viktigt att rekryteraren lyssnar in om de blivande peer supportrarna har den distans till sina erfarenheter som gör att de kan vara ett bra och stabilt stöd för andra människor i kris. Personen får inte präglas av ett starkt behov av egen upprättelse eller trauman som inte verkar färdigbearbetade.
- **Kan lyssna och reflektera över andra personers erfarenheter.**  
Den egna upplevelsen måste stå tillbaka till förmån för att lyssna och ta in den andra personens berättelse och perspektiv. Den får inte användas som enda sanning – det behöver finnas en respekt och ödmjukhet för att andra personer kan ha upplevt liknande saker, men på andra sätt.



- **Har erfarenhet av psykiatrisk vård eller stöd exempelvis behandlingshem, psykiatrisk heldygnsvård, stödboende eller boendestöd.**

Det är viktigt att vara uppmärksam på om personen den senaste tiden varit i en kris eller behandlats inom heldygnsvården. Det kan vara en indikation på att personen inte har tillräcklig distans till sin egen psykiska ohälsa.

- **Kommer att kunna ingå i ett arbetslag inom psykiatri eller socialpsykiatri.**

Oavsett vilken upplevelse personen haft i det egna mötet med samhällets vård- och stödresurser så måste denne ha en positiv och samarbetsvillig inställning till övrig personal på verksamheten.

- **Kommer att kunna arbeta minst halvtid.**

För att komma in som jämställd i arbetslaget och ha tid att lära känna arbetsplatsen och brukarna/patienterna behöver personen kunna arbeta minst 50 procent av en heltidstjänst. Personen behöver ha tillräckligt med egna resurser för en arbetsinsats på halvtid.

- **Olika perspektiv och erfarenheter.**

Vi eftersträvar en mångfald bland peer supporterna. Detta gäller kön, ålder, etnisk bakgrund, funktionssätt och erfarenheter av psykisk ohälsa, vård och stöd. Till 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 viktiga i arbetet som peer supporter – inte att matcha diagnos mot diagnos.

- **Har en passande personlighet.**

Som peer supporter behöver man ha ett öppet, positivt och fördomsfritt förhållningssätt gentemot dem man möter i sin yrkesroll. Man ska kunna ingjuta energi, stabilitet och trygghet och kunna inge en känsla av hopp. Det är viktigt att vara flexibel i mötet med de personer som man träffar. Framför allt behöver man kunna vara ett gott exempel – de egna erfarenheterna får inte utesluta präglas av upplevda bakslag, sorg och smärta. Peer supportern behöver, på ett lyhört sätt, kunna berätta om egna framgångar och återhämtningsstrategier.

## STEG 1 – ANMÄLAN

Skicka ut en ansökningsblankett inför peer supporter-utbildningen. Poängtera att inte alla som går utbildningen säkert kan 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.

Den anmälningsblankett som använts av NSPH i Göteborg/Västra Götaland finns i Bilaga 1, på sidan 64.

Möjliga kanaler att använda vid rekryteringen:

- I första hand patient- och brukarföreningar, brukarnätverk samt genom brukarrevisorer, brukarcoacher och liknande
- Hjärnkollsföreningar
- Anslagstavlor på bibliotek eller andra mötespunkter i samhället
- Psykiatriska och 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.

Tänk även på att *anmälningsförfarandet tar tid*. Det tar tid att skicka ut information och annonser, att läsa ansökningar, boka in intervjuer, genomföra intervjuer, göra ett urval samt återkomma till de sökande med minst fyra veckors framförhållning innan utbildningen startar. I Västra Götaland har vi beräknat hela denna process till cirka tre månader – en månad för annonsering och inbokning av intervjuer, en månad för att genomföra intervjuer och urval, och en månads framförhållning innan utbildningens startdatum.

## STEG 2 – INTERVJUER

Gör en grov sällning utifrån de anmälningar som kommer in. Tänk på att vissa personer har 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. Den intervju-mall som användes av NSPH i Göteborg / Västra Götaland våren 2016 finns i Bilaga 2, på sidan 65.

*Här följer några kommentarer till vissa av frågeområdena i intervjumallen:*

### **Inledning/Om uppdraget**

Börja med att förtydliga 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 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. Personens 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 insikten om sina svårigheter och om personen har strategier för att undvika att bli sjuk igen.

### **Utmanande situationer**

En viktig del i intervjuförfarandet är att beskriva några 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 lösningar 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 dem som uttrycker att de inte ser några problem alls. Här kan saknas självinsikt.

Vi brukar använda oss av scenarier som bottenar i följande 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 tack-samhet och positiv feedback från brukare/patienter. Detta stämmer emellanåt, men kan också vara så att någon haft orealistiska förväntningar på vad en peer supporter kan göra för dem och den 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 eller socialpsykiatrin?*

En del peer supportrar kommer att vistas i en miljö med personer som är mycket sjuka. De kommer att träffa personer som är djupt nedstämnda och som har förlorat hoppet. De kommer inte att kunna nå fram till alla. Det är en påfrestande miljö, för peer supportrar-erna liksom 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 personer utan sårbarhet 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 en insikt och ett resonemang kring utmaningarna? Vad rör det sig om för typ av utmaningar och av vilken svårighetsgrad? Finns det möjlighet att stödja den här personen för att klara utmaningarna?

## Utbildningen

Vissa områden kan innebära svårigheter för kursdeltagare. Här finns möjlighet att ge visst stöd till personen, som hjälpmedel, påminnelser och anpassningar för att det inte ska bli för stort hinder för personen att ta sig igenom utbildningen. Några exempel är att:

- 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 ska handla om att få hjälp för att kunna genomföra ovanstående moment eller anpassade varianter av dem. Inte att slippa genomföra dem.*

### Principer för utbildningen

#### *Utbildningens syfte – för peer supporterna*

Syftet är att kursdeltagarna efter utbildningen ska ha tillägnat sig de metoder och verktyg som de behöver inför ett arbete som peer supporter 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 och inte göra, och dels peer supporterns förhållningssätt.

#### *Utbildningens syfte – för samordnaren*

För samordnaren av peer supportrar blir utbildningen ett tillfälle att följa upp och avgöra om kursdeltagarna är lämpliga för ett arbete som peer supportrar. Diskussion och avstämning kring detta bör 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 – om personen har ett lämpligt förhållningssätt gentemot brukare/patienter, personal, 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 visa 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 en viss typ av vård färga stödet till och samtalen med brukaren/patienten.

Det är viktigt att personen kan härbärgera egna negativa känslor som kan uppstå i mötet, som frustration, irritation, sorg eller uppgivenhet – utan att låta detta gå ut över mötet med patienten/brukaren. En annan del är att vara flexibel i mötet med olika typer av personer. 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 och psykiska funktionsvariationer / diagnosyttringar. Kursdeltagarna får inte vara i en pågående period av ohälsa eller kris. De behöver uppvisa att de är färdiga med sin egen bearbetning och att de inte har för många oppklarade 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 visa en samarbetsvillig inställning gentemot övrig personal på de arbetsplatser som personen kan komma i kontakt med i sin roll som peer supporter.

#### *Förhållningssätt gentemot arbetsrollen*

Kursdeltagarna behöver visa att de förstår peer supporterns arbetsroll och de arbetsuppgifter som peer supportern ska och 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 med och 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 även 15 dagar (måndag–fredag) kan vara motiverat. Med det sistnämnda alternativet ger utbildningen mer utrymme för diskussioner, längre pauser eller kortare dagar, plats för ytterligare ämnen eller fler praktiska övningar. Detta har efterfrågats i vissa av kursutvärderingarna.

Klassrumsdagarna är fördelade på tre veckor om fyra eller fem heldagar, enligt exemplet nedan.

Veckorna mellan klassrumsperioderna syftar till att låta kursdeltagarna reflektera över vad de lärt sig, låta kunskapen sjunka in och ge tid för dem att genomföra hemuppgifter. Ett annat syfte med den uppdelade och sammanhängande klassrumstiden 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 ta ledigt respektive resa om dagarna är sammanhängande.

Vecka	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Ev. fredag
Vecka 1	Lektioner	Lektioner	Lektioner	Lektioner	Lektioner
Vecka 2	Hemuppgifter				
Vecka 3	Lektioner	Lektioner	Lektioner	Lektioner	Lektioner
Vecka 4	Hemuppgifter				
Vecka 5	Lektioner	Lektioner	Lektioner	Lektioner	Lektioner

Vi har valt ett schema enligt nedan.

08.30	Förmiddagsfika framdukat
09.00–09.45	lektion 1 (45 min) 15 min paus
10.00–10.45	lektion 2 (45 min) 15 min paus
11.00–11.45	lektion 3 (45 min)
11.45–13.00	LUNCH (75 min)
13.00–13.45	lektion 4 (45 min) 15 min paus – <i>med fika</i>
14.00–14.45	lektion 5 (45 min) 15 min paus
15.00–15.45	lektion 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, te, 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 till kursdeltagarna *inte* utgår under utbildningen.

#### *Frånvaro*

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

Frånvaron får inte överstiga mer än 20 procent, alltså tre hela dagar, av kursens 15 utbildningsdagar. Om så är fallet får deltagaren inte med sig all den kunskap som denne behöver inför sitt arbete som peer supporter.

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

#### *För att bli certifierad*

Målsättningen skall är 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 redovisa hemuppgifter i tid ska detta meddelas till kursledaren, med skälet till frånvaron / förseningen.”

Alla som godkänns på utbildningen kommer att tilldelas ett certifikat.

### *Avstämningssmöte under utbildningen*

Minst ett enskilt avstämningssmöte med den eller 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.

### **För dig som kursledare**

Utbildningsansvarig eller kursledare bör ha egen erfarenhet av psykisk ohälsa eller knyta till sig någon brukarrepresentant genom NSPH eller motsvarande. Det är grundläggande för förståelsen av och brukarperspektivet på utbildningens utformning, innehåll och sammanhang.

Nedan listas några punkter som utkristaliserats 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 systemnivå.
- har god kännedom om brukarrörelsen.
- 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 de förutsättningar inom vilka peer supporterna 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 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 ska 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 övningar i Bilaga 5, sidan 77.

### *Var flexibel vad gäller föreläsningarnas innehåll*

Ingen utbildningsgrupp är den andra lik. Det kommer att finnas olika förkunskaper inom de ämnen som tas upp och olika perspektiv på saker och ting. Deltagarna kommer att ha olika erfarenheter med sig vad gäller att föreläsa, stötta andra och hålla i stödgrupper. 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 du ser att deltagarna behöver stöd i för att kunna göra ett bra jobb som peer supportrar. Det kan handla om att trycka lite extra på vikten av att inte ta på sig en annan persons arbetsuppgifter eller att än en gång gå igenom peer supporterns förhållningssätt när det gäller den egna erfarenheten. Det kan vara 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 i sig 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 ned efter kursdagens slut för att sammanfatta och utvärdera dagen tillsammans med andra kursledare och samordnaren. Efter detta görs 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 smidigare och bättre för kursdeltagare och 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. Se till att hemuppgifterna är färdiga i förväg, de tar lång tid att utforma. För att hemuppgifterna ska 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 supporttrarna. 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 kanske följa upp med ett samtal.

#### *Ha ett tätt samarbete*

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 supporttrar.

- *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 kamratstödande, 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. Är det en specifik metod ni vill att föreläsaren ska lära ut eller är det snarare ett förhållningssätt? Betona gärna att föreläsarna bör varva teori med praktiska övningar.

Börja alltid planeringen av utbildningen med att stämma av vilka föreläsare som ni redan har tillgång till och vilka ytterligare föreläsare som kan behövas tas in. Lägg utbildningsschemat utifrån när föreläsarna kan närvara. 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 med uppbygget av utbildningen bör grundregeln ändå vara att man har så mycket som möjligt av

materialet klart när utbildningen börjar, även om allt inte behöver delas ut från början.

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

Deltagarna brukar också efterfråga materialet digitalt. Detta går bra så länge det är sparad 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-it-lappar och annan kontorsmaterial på plats i utbildningslokalen. Annat som kan finnas tillgängligt är egenskapskort (ett kursmaterial med olika egenskaper beskrivna på kort), utbildningsschemat med kursplan, programförklaringen för projektet, deltagarlista, flygblad eller foldrar om peer support.

#### *Det praktiska arbetet*

Gör upp i förväg vem eller vilka som kan vara behjälpliga med praktiska och administrativa uppgifter före 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 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 ska 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 ska få 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 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, att man behöver resa sig upp 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 hänt 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

NSPH tillhandahåller utbildning för utbildare i peer support. Här ges en detaljerad beskrivning av peer support-utbildningens innehåll och utförande. Detta kapitel i metodhandboken är tänkt som komplettering och stödmaterial. För att säkra modelltrogenhet definieras vilka moment som är obligatoriska.

Utbildningen innehåller både teoretiska lektioner 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 support

### Samhällsorienterade ämnen

### Arbetsverktyg

### Bemötande och förhållningssätt

Kategorierna och momenten går delvis in i varandra, men kan ändå ge en struktur för utbildningens innehåll. Vi har valt att beteckna de moment som genomförs under en förmiddag eller en eftermiddag (3x45 min) som ett "utbildningspass".

Följande kommer en beskrivning av passen 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

Följande moment *måste* ingå:

- En beskrivning av brukarrörelsens framväxt och att peer support bygger på samma typ av kamrattöd som praktiseras genom dessa föreningar.
- En beskrivning av NSPH, som ligger bakom denna modell för peer support.
- Grundläggande beskrivning av vad peer support är och vad den unika kompetensen består i.
- För att behålla sin certifiering krävs att peer supportern i enlighet med modellen samverkar med brukarrörelsen – genom deltagande i uppföljningsmöten, handledningsmöten och fortbildning.

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

En del praktisk information tas upp här, eftersom det är det första kurstillfället.

## Praktisk information under det första kurstillfället

- Presentera 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 eller namnlappar
- Skicka runt deltagarlistan för kompletteringar
- Gå igenom schemat
- Gå igenom pärmen med befintligt material
- Gå översiktligt igenom de pedagogiska former – exempelvis rollspel – som kommer att användas under utbildningen
- Gå igenom hemuppgifterna och form för presentationer
- Fråga om det är okej att bilder där deltagaren förekommer får användas för att marknadsföra och sprida kunskap om peer support. Låt de deltagare som accepterar detta skriva på en lista.
- Ta upp att minst ett enskilt avstämningsmöte tillsammans med samordnaren kommer att äga rum under utbildningen. Poängtera att det är ett tillfälle för deltagarna att få reflektera över utbildningen, den egna processen och rollen som peer supporter.
- Berätta vilka krav som gäller för att bli godkänd på utbildningen.
- Berätta 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, i handledningsmöten och 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 där eller hos kursledare och samordnare
  - Vi avbryter inte varandra
  - Vi kursledare kan avbryta diskussioner som drar iväg
  - Vissa deltagare använder sig av hjälpmedel för att kunna fokusera – och det är helt okej

*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, sidan 80.*

## Peer supporterns egen verktygslåda

---

Följande moment *måste* ingå:

- Vad innebär kunskap, erfarenhet respektive egenskaper. Vad skiljer dem åt?
- Arbete med att utforska och sätta ord på sina egna kunskaper, erfarenheter och egenskaper.
- Praktiska övningar i hur man kan använda sig av sina kunskaper, erfarenheter och egenskaper i en peer support-roll

Detta pass lämpar sig på eftermiddagen den första kursdagen. Vi går kort igenom peer supporterns olika verktyg – kunskap, erfarenheter 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 pass som mer fokuserar på den egna berättelsen.

## Yrkesrollen och arbetsuppgifter

---

Följande moment *måste* ingå:

- Beskrivning och särskiljning av brukarinflytande på individ-, verksamhets- och systemnivå.
- Betona att peer supportern arbetar på individnivå.
- Ge exempel på olika arbetsuppgifter för en peer supporter. Betona att dessa skiljer sig åt beroende på var peer supportern kommer att arbeta.
- Gå igenom matrisen för var en peer supporter ska göra och inte ska göra.
- En beskrivning av KASAM och vad det betyder för peer supporterns arbete.

Detta pass är bra att hålla tidigt under utbildningen. Här finns det ofta många frågetecken, i och med att det är en ny yrkesroll och genom att kursdeltagarna kan ha olika bilder av vad yrkesrollen innebär. Det är därför viktigt att vara så tydlig man kan kring den betydelse och avgränsningar. 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 supporterna arbetar – på *individnivå*, men kan skapa *förutsättningar* för inflytande på verksamhetsnivå, vilket i *förlängningen* kan leda till brukarinflytande på systemnivå.

Här kan det finnas 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 brukarrollens 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 riktlinjerna för Peer Support. Läs igenom dem tillsammans med

deltagarna under slutet på passet och be dem säga till om de har några frågor. De etiska riktlinjerna *måste skrivas under och lämnas in* till samordnaren för peer supporterna innan det sista kurstillfället! De finns i Bilaga 3, sidan 71.

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

### Det är bra att ägna tid åt att gå igenom avgränsningarna i peer supporternas roll:

Schemat på sidan 48 kan fungera som riktlinje för att komma fram till peer supporternas 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 schemat 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 – göra saker som återfinns i den högra kolumnen 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

---

Följande moment *måste* ingå:

- Beskrivning av olika sätt att använda sig av sin historia.
- Skillnaden mellan att vara personlig och vara privat.
- Stigma och självstigma.
- Gruppövning där deltagarna delar en bit av sin egen erfarenhet, utifrån perspektivet ”detta är erfarenheten jag bär med mig som gör att jag vill arbeta som peer supporter”.
- Presentation av hemuppgiften ”Levande bok” (se Hemuppgifter, sidan 51)

Det är bra att tidigt få in ett pass om den egna historien. Det är ett bra tillfälle för kursledare och samordnare att lära känna deltagarna 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 ska vara att fokus är på *brukarens/patientens historia* – inte peer supporternas egen. De kan använda sig av korta valda delar av sin historia för att skapa trovärdighet, hopp och gemenskap, men fokus ska alltid gå tillbaka till brukaren/patienten. De är anställda för att vara peer supportrar – inte för att vara Hjärnkoll-ambassadörer.

Poängtera även vikten av att inte dela detaljer i sin historia som kan verka triggande (exempelvis kring 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 den som berör andra (som anhöriga). Det är bra om de blivande peer supporterna i förväg bestämmer sig för vad de INTE ska förmedla. Det gagnar inte brukaren/patienten att vara för utlämnande.

## 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

---

Följande moment *måste* ingå:

- Hur samhällets stödverksamheter är uppbyggda – psykiatri, primärvården, socialpsykiatri, socialtjänsten, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen
- Skillnaden mellan psykiatri och socialpsykiatri och vilka olika typer av vård och stöd man kan få i respektive verksamhet
- Socialtjänstlagen och LSS (Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade)
- Sekretesslagstiftningen
- Patientlagen
- Den psykiatriska tvångsvårdslagstiftningen
- Trygg och säker utskrivning från heldygnsvården
- SIP, Samordnad Individuell Plan
- Delat beslutsfattande

Detta pass fokuserar på hur samhällets stöd-funktioner och myndigheter är uppbyggda, vem som ansvarar för vad och hur man kan navigera sig fram i systemet. Det tar också upp regler för peer supporterna som medarbetare inom sjukvård och kommuner.

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



## Olika roller och stödfunktioner

---

Följande moment *måste* ingå:

- En beskrivning av olika roller och stödpersoner som finns knutna till region/landsting, kommun och civilsamhälle.
- Vad skiljer dessa yrkesroller från en peer supporter.
- Processen från den inledande kontakten till beslut och insatser.

Medan det tidigare passet fokuserar 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 brukaren/patienten om.

## Bemötande och olika funktionssätt

---

Följande moment *måste* ingå:

- Olika funktionssätt, exekutiva funktioner och svårigheter med socialt samspel.
- Samhällets attityder och fördomar samt hur dessa kan påverka oss.
- Anpassningar, hjälpmedel och strategier för personer med olika funktionsvariationer.
- Bemötande utifrån ett peer supportperspektiv.

Peer support-utbildningen fokuserar snarare på funktion och funktionsvariationer än på medicinska diagnoser. Vissa tror att detta enbart handlar om neuropsykiatri, men olika variationer i funktionssätt, svårigheter med

exekutiva funktioner och problem som kan uppstå i det samspelet samspelet kan vara närvarande vid många olika diagnoser samt vid samsjuklighet. Därför är det viktigt att visa på olika exempel.

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

## Levande bok

---

Följande moment *måste* ingå:

- Genomgång av konceptet "Levande bok" utifrån en vändpunkt i peer supporttrarnas liv – inför hemuppgift.
- Redovisningstillfälle med frågor.

Det finns många olika sätt att arbeta med sin egen historia. Levande bok är ett. Fördelen med metoden är att den ger deltagarna förutsättningar att formulera en *kortfattad* version av sin historia samt att de blir beredda på att *svara på frågor* om sin historia. Båda dessa moment lämpar sig bra som övning inför arbetet som peer supporter. Deltagarna kan i ett tryggt sammanhang testa sina egna gränser för hur mycket de vill dela med sig.

Detta kursmoment lämpar sig bra som hemuppgift – där deltagarna får en vecka på sig att förbereda en presentation i Levande bokformat. Se mer information i Bilaga 6 – Hemuppgifter, sidan 88.

## Exempel på olika peer support-verksamheter

---

Följande moment *ingår med fördel*:

- Besök av personer som arbetar som peer supportrar.
- Exempel från olika verksamheter som jobbar med peer support, nationellt och internationellt.

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

För ett utbildningspass kan ett till tre olika exempel vara lagom. Dels 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 Storbritannien eller från Nederländerna.

Om ni väljer att ta in föreläsare som inte ingår i NSPH:s peer support-koncept, vare sig det gäller 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 det och betona hur det skiljer sig från den egna modellen.

## Coachande förhållningssätt och rollspel

---

Följande moment *måste* ingå:

- Beskrivning av coachande förhållningssätt.
- Lyssna-övning.
- Rollspel i trios.

Detta pass 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, sidan 78) 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 deltagarna öva extra på? Vad i peer supporterns arbetsroll kan behöva betonas eller förtydligas ytterligare?

## PASS SOM KAN KOMMA SENARE ELLER NÄR SOM HELST I UTBILDNINGEN.

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

### Psykisk ohälsa har många ansikten

– *OBS! Det kan vara flera pass under utbildningen.*

Följande moment *måste* ingå:

- Besök av olika föreningar inom området psykisk ohälsa.
- En bred representation och beskrivning av olika psykiska ohälsotillstånd och funktionsvariationer.

Utbildningen till peer supportorer är brukarstyrd och arbetsrollen utgår från egna och brukarrörelsens erfarenheter och kunskaper om psykisk ohälsa, psykisk sjukdom och psykiska funktionsvariationer. Därför kommer de pass som beskriver olika diagnoser och funktionsvariationer presenteras av föreningar som representerar olika psykiska diagnoser och funktionsvariationer.

Föreningarna bjuds in för att presentera dels vad föreningen gör och kan bistå med gentemot brukare/patienter, dels förmedla information om den målgrupp 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 till 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 kan ge personer som peer supportörarna möter – så att peer supportörarna kan tipsa om deras verksamhet.
- Att ni gärna ser att föreningen utser en kontaktperson för peer supportörarna. Om peer supportörarna har frågor om föreningens verksamhet eller en diagnos – vem kan de då kontakta?

### Mötet med brukaren – rollspelsövningar

Följande moment *måste* ingå:

- Övningar utifrån situationer som kan uppstå i mötet med brukaren.
- Övningar utifrån situationer som kan uppstå i mötet med personal.
- Övningar om känslomässiga situationer som kan uppstå för peer supportörerna.

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. 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 genom att reagera på det som denne säger eller föreslår. Detta innebär att vara följsam, men också att utmana.
- Peer supportern har som uppgift att stödja brukaren/patienten utifrån den fallbeskrivning som presenteras. Uppmuntra personen att vara flexibel testa nya vägar om det kör ihop sig helt.
- "Ängeln på axeln" har som uppgift att följa händelseförloppet och stötta peer supportern om denne kör fast eller behöver tips. Peer supportern kan vända sig till sin "ängel" och be om tips och råd. Ängeln kan avbryta och berätta vad den ser hända i mötet mellan de två rollerna.

Ett rollspel tar cirka 45 minuter. Ett pass rymmer därmed tre fallexempel. Det inleds med att rollspelen presenteras. Därefter delas gruppen in i mindre grupper om tre (kanske behöver någon av kursledarna eller samordnaren hoppa in för att det ska gå jämt ut). Dessa mindre grupper bibehålls under hela passet, där rollerna 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 gruppprocessen och vad ni som kursledare ser att gruppen kan behöva öva mer på och/eller vad som ytterligare behöver lyftas fram. Exempel på rollspel finns i Bilaga 4, sidorna 72-76.

## Introduktion till samtalsteknik och kommunikation

---

*Exempelvis lösningsfokuserat arbetssätt, motiverande samtal, varg/giraffspråk och interaktivt bemötande.*

Följande moment *måste* ingå:

- Beskrivning av en eller flera metoder för samtalsteknik och kommunikation – relaterat till rollen som peer supporter.
- Praktiska övningar utifrån dessa metoder.

Det finns inte tid att lära ut en komplett metod. Däremot kan det vara värdefullt att få en inblick i det *förhållningssätt* som metoden 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

---

Följande moment *måste* ingå:

- Beskrivning av en eller flera metoder för att möta personer i affekt.
- Praktiska övningar utifrån denna metod.

Peer supporttrarna 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 lågaffektivt bemötande för att hantera situationen så den inte behöver eskalera. Liksom i föregående pass kommer deltagarna inte ha tid 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 kroppskontakt, kroppsspråk, röst och samtal i mötet med människor i affekt av olika slag.

## Verktyg för återhämtning

---

Följande moment *måste* ingå:

- Beskrivning av vad återhämtning kan innebära.
- Återhämtning i ett historiskt perspektiv.
- Presentation och övningar utifrån NSPHs och NSPHiGs verktyg för återhämtning.

Det finns många olika sätt att förstå återhämtning och nyorientering. I den här föreläsningen börjar vi med att beskriva olika synsätt på *inre* återhämtning. Detta knyter sedan an till en introduktion av två *yttre* verktyg för åter-

hämtning. Vi rekommenderar att ni använder de verktyg för yttre återhämtning som NSPH och NSPHiG har tagit fram, "Mina egna må bra-redskap" och "Min egen peer support backup-plan!". Så här är passet upplagt:

*Del 1, 45 min*

Föreläsning om återhämtning och nyorientering.

*Del 2, 45 min*

Utgå från "Min egen peer support backup-plan!" – gå igenom den återhämtningsplan som finns för peer supporttrar (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 tips och erfarenheter av verktyg för att orka.

*Del 3, 45 min*

Utgå från "Mina egna må bra-redskap" – gå igenom den återhämtningsplan som är till för brukare/patienter (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 brukaren/patienten – och är dennes egen plan. Vi gör den för brukarens/patientens skull om denne finner det meningsfullt.

- Brukaren/patienten kan fylla i den själv eller tillsammans med peer supportern.
- Peer supportern kan inspireras av ämnena i planen, även om denne inte använder sig av själva materialet.
- Anpassa arbetssättet till brukaren/patienten. Peer supportern kan presentera delar av planen för brukaren/patienten – om och när det passar.
- Det finns många andra planer som är till för brukaren/patienten, som SIP och individuella behandlingsplaner. Detta kan skapa förvirring. Känn av om och när det är läge att presentera det här materialet.
- Deltagarna paras ihop två och två. En spelar brukare/patient och en spelar peer supporter. Den som är peer supporter testar att presentera materialet för brukaren/patienten, försöker skapa motivation till att diskutera någon del i det och börjar fylla i den tillsammans med brukaren/patienten.

## **Etikcafé ur ett peer support-perspektiv**

### *Exempel på svåra situationer*

Följande moment *måste* ingå:

- Filmer från Hjärnkolls etikcafé med discussionsfrågor anpassade till peer supporterns arbetsroll

Filmerna från Hjärnkolls etikcafé ger exempel på svåra situationer som är bra att problematisera kring och diskutera utifrån peer supporterns arbetsroll. Här passar det bra med en diskussion om gränser mellan personligt och privat och hur man kan undvika att ta med sig jobbet hem.

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

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

Vi har disponerat tiden utifrån att en film ryms i en tredjedel av passet – 45 min. Detta inklusive diskussion i mindre grupper och i helgrupp.

Tänk på att filmerna och situationerna kan väcka starka känslor. Förbered deltagarna på detta. Lägg gärna passet på förmiddagen så att ni kan ha ett lättsammare på eftermiddagen.

## **Att samtala med någon som inte orkar leva**

Följande moment *måste* ingå:

- Grundläggande kunskap i bemötande av någon som uttrycker suicidtankar.

Peer supportern kan komma i kontakt med brukare/patienter som uttrycker livsleda och suicidtankar eller planerar suicidhandlingar. Detta är viktigt att prata om och vara förberedd på. Brukarperspektivet är avgörande för peer supporterns möjlighet till förståelse för den förtvivlade medmänniskan. Syftet med föreläsningen är att ge dem grundläggande kunskap om 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. Lägg gärna passet på förmiddagen så att ni kan fånga upp deltagarna på eftermiddagen.

## Psykiatrins historia – Rum för sjuka själar

---

Följande moment *måste* ingå:

- Beskrivning av psykiatrins historia med efterföljande diskussionsfrågor.

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 gjordes förr som inte var bra och som vi nu är glada att slippa?
- Vad gjordes 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. Därefter lyfts diskussionen till hela gruppen.

Ta upp att det är viktigt att tala om psykiatrins historia, eftersom den påverkar vår syn på psykisk ohälsa idag.

- Vissa av de äldre vi möter har kanske tillbringat lång tid inom olika 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 de "tyngre" passen som "Etikcafé" eller "Att samtala med någon som inte orkar leva".

## Kursavslutning och nästa steg ut i verksamheten

---

Följande moment *måste* ingå:

- Återblick och summering av utbildningen.
- Kursutvärdering.
- En riktigt festlig kursavslutning!

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 support-rarna 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 och möjligheter? När kommer en återträff att hållas? Denna information kan behöva ges skriftligt och upprepas flera 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 och vimplar. Det ska ge en känsla av festlig avslutning! Glöm inte musik, tårta, snacks, bubbel, kaffe och te.

- Genomför en eller två teambuilding-övningar
- Dela ut 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 och kanske dikt från kursledarna är ett viktigt inslag under avslutningen
- Musik och en fin avrundning





## PEER SUPPORTERN SKA

### Fokusera på brukarens/patientens vardag

- Både inom och utanför verksamheten
- Fokus är här och nu och på den närmsta framtiden

### 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

### Ha ett återhämtningsfokuserat perspektiv

- Fokus på vad hopp, kontroll och möjligheter betyder i praktiken för brukaren/patienten
- Fokus på vad känsla av sammanhang betyder i praktiken för brukaren/patienten
- Vid behov tipsa om/kontakta andra stödresurser

### Arbeta med brukaren/patienten och (vid dennes önskemål) med dennes närstående

- Närstående kan spela en viktig roll, eller vara ett hinder – ta reda på hur det ser ut

## PEER SUPPORTERN SKA INTE

### 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

### Utföra 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

### Fokusera på brukarens/patientens historia

- Det kan finnas ”hang-ups” som personen inte mår bra av att älta

### 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 anhörig-perspektiv

## PEER SUPPORTERN SKA

**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

**Arbeta för att brukarens/patientens återhämtning, utveckling och nyorientering underlättas**

- Titta på vilka hinder som finns och vilket stöd som behövs

**Ingå i nära samarbete med lokala brukarorganisationer**

- Närvara på uppföljnings- och handledningsmöten

**Ingå i personalgruppen och tillsammans med övrig personal stötta brukarens/patientens återgång till en meningsfull och fungerande vardag**

- Positivt förhållningssätt gentemot personalen, med brukarens bästa i fokus

## PEER SUPPORTERN SKA INTE

**Ta över den övriga personalens roll**

- Inte bli en ledsagare
- Ok att följa med/hjälpa till i början för att komma över första tröskeln, men om behovet kvarstår – hänvisa vidare

**Personligen lösa saker åt personen**

- Inte utföra deras uppgifter, men ansvara för att finna och tipsa om andra stödresurser

**Agera isolerat från brukarrörelsen**

- Inte avböja kontakt med brukarrörelsen

**Agera isolerat från övrig personal**

- 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 enbart för att sysselsätta deltagarna mellan kursdagarna – de ska fylla ett syfte och ge en pedagogisk vinst. Deltagarna ska ha nytta av att i egen takt avsätta tid för reflektion och inläsning av material.

Syftet med redovisningen av hemuppgifterna är att deltagarna får lära av varandra. Detta är viktigt att poängtera redan vid presentationen av uppgifterna. Det påverkar också hemuppgifternas utformning och innehåll.

Se exempel på hemuppgifter Bilaga 6, sidorna 83-88. Några kommentarer följer här:

## **Din Rätt**

I denna hemuppgift får deltagarna material och medföljande instuderingsfrågor att läsa igenom och redovisa för varandra. Materialet är NSPH:s studiecirkel "Din Rätt". Det ger tillfälle att bekanta sig med ett material som de själva kan använda i arbetet som peer supportrar.

Alla läser olika delar ur materialet (några kan läsa samma) och får instuderingsfrågor att redovisa. På så sätt får alla ta del av hela bokens innehåll. Formulera gärna en fråga av 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. 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 kopieras och delas ut till hela gruppen.

## **Scenarier**

Detta är en hemuppgift där deltagarna får resonera kring ett eller två scenarier. De 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 inför uppgiften och uppmuntra deras kreativitet. Flera kom-

mer 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 i Bilaga 5, sidan 78). 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 gruppen i två, en grupp med personer som redovisar och en grupp med personer som lyssnar och ställer frågor. Markera gärna grupperna genom att ge dem band i olika färger eller att alla i den ena gruppen får hålla i en penna. Låt alternativt kursdeltagarna para ihop sig två och två, en som redovisar och en som lyssnar, utspridda på en ganska stor yta.

Kursledaren säger till när de får börja och bestämmer för varje lyssnare om den är brukare/patient, personal eller vän. Nu får deltagarna tre minuter på sig att samtala (klocka!). Den som redovisar ska berätta för lyssnaren vad den jobbar som (redovisar sin hemuppgift). Lyssnaren ställer sedan en eller flera frågor.

Kanske vill lyssnaren ha fler exempel på vad en peer supporter kan göra? Kanske vill den veta mer om utbildningen till 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 ber deltagarna växla roller. Samma procedur upprepas, men nu inför en annan typ av lyssnare. När minst tre presentationer genomförts byter grupperna så att de som redovisat blir lyssnare och vice versa.

Fördelen med att redovisa även denna hemuppgift skriftligen är att ni får underlag från deltagarna hur de själva skulle formulera arbetsrollen. Underlagen kan sammanställas och delges deltagarna i denna eller 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 vändning?
- Exempel på faktorer som kan ha påverkat: inre styrka eller insikter, egenskaper, vänner, socialt stöd, föreningar, vård eller annat.

Deltagarna förbereder en fem minuters presentation av en fiktiv bok som de har skrivit om sitt liv. Förberedelserna kan utgöras av stödanteckningar, en kort text eller en mindmap. 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 de övriga deltagare ställa frågor. Detta är ett bra tillfälle för att ställas inför frågor om sina liv som de inte är förberedda på. Upp-

muntra alla att ställa frågor och uppmuntra den som presenterar att fundera på om denne vill svara och i så fall hur.

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, fortbildningstillfällen och (vid anställning) i 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 samhörigheten i gruppen, att berätta om vad som händer inom peer support-verksamheten och att hålla kontakten med peer supporttrarna. Träffarna brukar både efterfrågas och uppskattas av kursdeltagarna!

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 av vad som händer inom projektet (exempelvis jul- och sommarträffarna) och varannan träff kan utformas som fortbildningstillfällen. Vilken fortbildning som ska erbjudas beror på deltagarnas önskemål och vad som är aktuellt inom projektet och verksamheterna som ni arbetar med just nu. Det kan exempelvis vara fortbildning med fokus på:

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

### **Återträffar för peer supportrar i arbete**

För de peer supportrar som får anställningar kommer *dessutom* separata återträffar att erbjudas. Syftet är att de på en detaljerad nivå ska kunna diskutera arbetssätt, framgångar

och utmaningar i arbetsrollen som peer supportrar. Dessa återträffar är *obligatoriska* för peer supportern och ingår därför i deras ordinarie arbetstid.

## Inför peer supporterns anställning

### **Ny på arbetsplatsen**

Att vara ny på en arbetsplats är alltid en stor omställning och en krävande uppgift. För en peer supportrar kan detta vara extra tufft, eftersom man har en helt ny yrkesroll och arbetar öppet med sin egen erfarenhet av psykisk ohälsa gentemot brukare/patienter. Vissa 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 denne är det bättre kanske 50 eller 75 procent, än att börja på 100 procent. Arbetet kan vara ganska krävande.

### **Specifik kompetens**

Om peer supportern ska 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 någon lämplig bok beställas till peer supportern.

### **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 och semester. Klargör vilka som ska meddelas.

### **Handledning**

För de peer supportrar som anställs kommer även handledning att erbjudas. Den kan ske både enskilt och i grupp.

Handledningen hålls av en person med egen erfarenhet av psykisk ohälsa, för att ett förtroendefullt och öppet samtalsklimat ska uppnås och för att underlätta förståelsen av den komplexa yrkesroll som peer supportern har. Handledaren kan ytterligare förstärka peer supporterns unika yrkesidentitet på arbetsplatsen. Därigenom blir handledaren en "peer supportrar" till peer supportern!

Handledaren arbetar i nära samverkan med samordnaren och brukarrörelsen för – framför allt vad gäller bevakning av modelltrogenhet, metodstöd samt sammanställning och rapportering av hur arbetet går. På systemnivå dokumenteras hur arbetet fortlöper, för att arbetsrollen, modellen och utbildningen kontinuerligt ska kunna utvecklas.

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 vara glesare, beroende på hur arbetet fortlöper och behovet ser ut, men med minst ett handledningstillfälle per månad. Handledningen är obligatorisk och ingår därför i ordinarie arbetstid.

Se exempel på frågor som handledaren stämmer av med peer supportrarna i Bilaga 7, sidan 89.

## Utbildning för verksamheten

Verksamheterna som ska anställa peer supportrar erbjuds tre introduktionstillfällen innan peer supportrarna börjar arbeta. 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.

Tider för mötena stäms av med enhetschefen vid verksamheten och de bör ske när 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 vid uppstarten av peer support:

- Information om verksamheten: Var ligger den, hur ser målgruppen ut, hur många anställda finns där?
- När i tid är det aktuellt att anställa?
- Peer supportrarnas lön
- Hur mycket kommer peer supportrarna att arbeta?
- Verksamheten behöver kartlägga och bestämma på vilka nivåer och i vilka forum peer supportern ska delta.
- Vad ser de själva att en peer supporter kommer kunna tillföra på just deras arbetsplats?
- Hur ser möjligheten ut att hålla utbildningar / föreläsningar / studiecirkel inom verksamheten?



- När passar det att boka in introduktionstillfällena? Vad tror de att personalen kommer vilja veta mest om?
- Vem blir kontaktperson för peer supporttrarna i verksamheten?
- Berätta vem som är handledare och kontaktperson för peer supporttrarna inom brukarrörelsen. Rutiner för avstämning.
- För psykiatrisk heldygnsvård: Hur länge är patienterna i genomsnitt inskrivna? Diagnoser och samsjuklighet på aktuell avdelning?

Om brukarrörelsen står som arbetsgivare är det även bra att stämma av:

- Uppdelningen av arbetsplatsansvar och arbetsgivaransvar
- Rutiner för tidrapportering och sjuknämnan
- Att arbetsplatsen står för material och elektronik, liksom för övrig personal

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

## Introduktion – tillfälle 1

Vid det första introduktionstillfället går man igenom bakgrund och grundläggande information om yrkesrollen. Det måste anpassas till hur mycket tid ni får till ert förfogande. Här kommer förslag på vad som är bra att ha med under det första tillfället.

- Information om NSPH och brukarrörelsen, som har utformat modellen. Berätta gärna om ni själva har erfarenhet av psykisk ohälsa eller sjukdom. Detta för att tidigt bryta barriärerna mellan "vi och de" och visa att personer med egen erfarenhet av psykisk ohälsa har arbetskapacitet och arbetsförmåga.
- Vad peer support är och innebär.
- Poängtera att behovet uppstått genom samhällets stigmatisering av personer med psykisk ohälsa och sjukdom.
  - Viktigt att trycka på att peer support är en kompetens som *kompletterar* existerande kunskaper och professioner.
  - Betona att det här inte är något nytt. Ge gärna internationella exempel och understryk att det 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.
- Urvalet. Det finns ofta föreställningar och frågor om personerna som ska arbeta som peer supporttrarna. Inte sällan förväntar sig personal att de gör arbetet som en del i sin 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 något om deras olika bakgrund och att vissa har arbetat eller arbetar inom andra yrken.

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

- Samverkan mellan verksamhet och brukarorganisationer. Denna samverkan är viktig att poängtera. Peer supportern har ett nära samarbete med brukarrörelsen, som står för utbildning, fortbildning, metodstöd och handledning.

### **Fördjupning – tillfälle 2 och 3**

En anledning till att ha flera introduktionstillfällen är att informationen ska 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 att fånga upp frågor, förväntningar och eventuella farhågor som hunnit formuleras.

Ett annat syfte med upprepad information är att hela personalgruppen sällan har möjlighet att gå ifrån arbetet samtidigt. Med upprepade introduktionstillfällen erbjuds möjlighet till

information fler gånger. Stäm därför av med gruppen vid andra och tredje tillfället hur många som var med tidigare?

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

Utöver repetition kan det under dessa tillfällen vara bra med 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 och inte ska göra.*
- Vilka olika arbetsuppgifter kan vi i vår verksamhet identifiera för peer supporterna?
- 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 mycket att vinna på att skapa ett klimat där alla kan prata mer öppet om detta. Lyft det 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 ni finns tillgängliga för att svara på ytterligare frågor på e-post eller telefon.

Vid det andra eller tredje informationstillfället kan man ställa frågan vem som skulle kunna tänka sig att vara **kontaktperson** för peer supporterna. Kontaktpersonen är den som peer supportern får gå bredvid under de första veckorna, inte för att lära yrket, utan för att lära känna rutinerna vid verksamheten. Det är också den som peer supporterna i första hand vänder sig till om de har frågor om exempelvis verksamheternas rutiner. Kontaktpersonen

har med fördel samma arbetstider som peer supporterna.

Ett mycket uppskattat och framgångsrikt inslag under det andra eller tredje informationstillfället är att **bjuda in en person som arbetar vid en annan verksamhet**, som redan har peer support på sin arbetsplats. Det får gärna vara peer supporternas kontaktperson. Det kan upplevas lättare för personal att få information av och ställa sina frågor till en person med en liknande position som en själv, och som har erfarenhet av att börja jobba med denna nya yrkeskategori. Här finns utrymme att slå hål på eventuella fördomar och farhågor.

# 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 och utvecklare av och arbetsgivare för brukarinflytandemodeller.

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

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

Ett koncept på tre utbildningstillfällen kan vara lämpligt. Här följer ett axplock av vad som är bra att ha med under tillfällena.

## Introduktion – tillfälle 1

- Introduktion till peer support
  - Modelltrogenhet utifrån NSPH:s modell
  - Forskningsresultat som visar på positiva effekter av peer support. Ge några exempel.
- Urvalet. Betona den gedigna urvalsprocessen, att det *inte* är en del i personernas egen återhämtning.
- Utbildningen för peer supportrar – beskriv innehåll och form.
- Forskning och uppföljning. Berätta att peer support beforskas och följs upp.
- Samverkan mellan peer supportern och brukarrörelsen. Hur denna samverkan kan stärka demokrati och brukarrörelsens inflytande och delaktighet.
- Använd er gärna av mindre diskussionsgrupper där erfarenheter, förväntningar, farhågor och önskemål kan lyftas.
- Teambuilding är viktigt även här!

## Tillämpning – tillfälle 2 och 3

- Arbetsuppgifterna – gå igenom hur de formas av tre saker:
  - Arbetsbeskrivningen eller 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 implementering för verksamheter – beskriv vad som kan vara bra att tänka på för ett lyckat införande av peer support inom olika verksamheter. Hur ser förberedelsearbetet ut och hur kan brukarrörelsen följa processen?
- Handledarrollen och andra sätt att bygga ett starkt stöd kring peer supportern.
- Organisatoriska krav, administrativa uppgifter och dokumentation.
- Hantering av personlig information, tystnadsplikt och sekretess.
- Vad lokalföreningarna kan bidra med.
- Hur samverkan kan se ut konkret, mellan peer supportern och brukarrörelsen 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 NSPHiG 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 hälso- och sjukvården?

Vi söker nu dig som är intresserad av att arbeta som "peer supporter" inom psykiatri/ socialpsykiatri. "Peer support" innebär att du som har egen erfarenhet av psykisk ohälsa blir anställd som en del av arbetsteamet på en psykiatrisk avdelning/ mottagning, eller socialpsykiatrisk verksamhet. Dina arbetsuppgifter kommer vara att stötta patienterna/ brukarna i deras återhämtning.

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

I mitten av maj fram till och med i mitten av juni anordnas åter igen en 15-dagarsutbildning för dig som är intresserad av att arbeta med peer support. Utbildningen är kostnadsfri och efter godkänd utbildning får du ett certifikat som visar på att du är en certifierad peer supporter.

**Att arbeta som peer supporter kan innebära** Arbetet handlar i grunden om kamratstöd till patienter/ brukare. Men det kan också handla om att leda olika typer av aktiviteter som stöttar patienternas/ brukarnas återhämtning. Dina kunskaper baseras dels på dina egna

erfarenheter av psykisk ohälsa, och dels på kunskaper som du får från 15-dagarsutbildningen.

Du kommer att vara en del av personalgruppen och delta i det löpande arbetet på avdelningen/ mottagningen/ enheten. Arbetsuppgifterna kan bland annat handla om:

- Att ha kamratstödjande samtal med patienter/ brukare.
- Att följa med patienter/ brukare som behöver extra stöd och trygghet för att våga eller orka ta sig till olika ställen, så som fritidsaktiviteter, kommunens verksamheter eller på besök inom sjukvården.
- Att anordna och leda gruppaktiviteter. Det kan till exempel röra sig om utflykter utan för avdelningen, eller aktiviteter inne på avdelningen, som t.ex. att hålla i studiecirkel.
- Att motivera patienterna att återuppta eller utveckla sociala kontakter, fritidsaktiviteter eller intressen.
- Att informera patienterna om olika stödresurser som vården, kommunen och brukar rörelsen erbjuder.

### Utbildningen

Utbildningen kommer att hållas i centrala Göteborg. Mer information om plats kommer.

Utbildningen kommer att hållas under 15 heldagar fördelat på tre veckor under maj och juni månad, med en veckas uppehåll emellan varje studievecka.

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

- Arbetsrollen och hur man kan arbeta med peer support i verksamheterna
- Samtalet som arbetsverktyg
- Att dela sin egen berättelse – hur och när?
- Olika stödresurser som vården, kommunen och brukarrörelsen erbjuder
- Studiecirklar och hur man kan hålla dem på en avdelning eller mottagning

Utbildningen kommer att innehålla både teoretiska lektionspass och praktiska övningar. Övningarna kommer att ske enskilt såväl som i grupp. Vissa 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 i en socialpsykiatrisk verksamhet.

För att bli godkänd på utbildningen krävs att du kan närvara på samtliga utbildnings-tillfällen, att du deltar i undervisningen och i övningarna.

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**

- Ska ha egen erfarenhet av psykisk ohälsa.
- Ska kunna dela med dig av dina egna erfarenheter med andra.
- Ska vara tillräckligt återhämtad från sin egen ohälsa för att kunna fungera som ett stöd för människor som befinner sig i en akut kris.
- Ska kunna lyssna och reflektera över andra personers erfarenheter.

V. 20	Den 14 maj	Den 15 maj	Den 16 maj	Den 17 maj	Den 18 maj
V. 22	Den 28 maj	Den 29 maj	Den 30 maj	Den 31 maj	Den 1 juni
V. 24	Den 11 juni	Den 12 juni	Den 13 juni	Den 14 juni	Den 15 juni



- Bör ha erfarenhet av psykiatrisk vård eller annan behandling, exempelvis behandlingshem, psykiatrisk heldygnsvård, stödboende eller boendestöd.
- Kommer att ingå i ett arbetslag inom psykiatrin.
- Kommer att arbeta minst 50 % (alltså minst 20 timmar i veckan).

### **Vad är NSPHiG?**

NSPHiG står för Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa i Göteborg/Västra Götaland. Vi är ett nätverk av 13 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 till 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.nsphig.se](http://www.nsphig.se)*

### **Välkommen att ansöka!**

Låter detta som en utbildning och arbetsuppgifter som skulle passa dig? Välkommen med din ansökan till oss!

Fyll i ansökningsblanketten på de nästa sidorna, och maila eller posta till oss. Adressen finner du sist på ansökningsblanketten.

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 med er ansökan kommer att bjudas in till en intervju innan utbildningen där vi pratar mer om utbildningens innehåll och om arbetet.

Är det något du undrar över eller som är oklart?

### **Kontakta oss gärna:**

#### **Handledare peer support**

[maryanne@nsphig.se](mailto:maryanne@nsphig.se)

#### **Verksamhetsansvarig**

[sonny@nsphig.se](mailto:sonny@nsphig.se)

## 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 socialpsykiatri:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- 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 Jenneberg  
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!

*Example of the layout for an application form*

## 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 30-60 minuter.*

Namn: .....

Ålder: .....

### Om uppdraget

*Vi berättar kort och konkret om uppdraget - Ett arbete som bottnar i kamratstödjande möten och samtal. Arbetsrollen kommer att formos utifrån de verktyg och metoder som presenteras i utbildningen, plus utifrån den specifika verksamhet som de kan komma att anställas vid. Det innebär:*

- *Ett fritt jobb*
- *Ett självständigt arbete*
- *Fast inom vissa ramar*
- *Flexibilitet*
- *Att 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 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? *Idrotts-, bostadsrätt-, handikappförening?*

---

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? Haldygnsvård? Frioilloård/toång? Ungefärliga tidsspann?*

---

---

---

*Vad har varit bra? Vad har varit svårt?*

---

---

---

9. *(Denna fråga kan ev utgå beroende på tidigare svar)* **Beskriv kort hur ohälsan/sjukdomen eller funktionsnedsättningen har påverkat dig och dina närstående (t.ex. när det gäller familjeliv, vänner, skola, studier, arbete, boende och ekonomi.)**

---

---

---

10. **Hur skulle du säga att du/din 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 psykiatripersonal?

---

---

---

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 patienterna, riktat mot dig? Eller misstro från personalen, riktat mot dig? Hur tror du att ditt mående hade påverkats av att arbeta i psykiatrin?*

---

---

---

## Styrkor och svagheter

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

---

---

---

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

---

---

---

## Utbildningen

*Gå kort igenom utbildningsupplägget – plats, dagar, tider, innehåll och att det finns hemuppgifter. VIKTIGT! Klargör kraven för att bli godkänd och certifierad. För att bli godkänd på utbildningen krävs att deltagaren kan närvara på samtliga utbildningstillfällen. Deltagaren ska aktivt delta i undervisningen och i de praktiska övningarna under hela utbildningen.*

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

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

---

---

---

## Övrigt

18. Hur mycket kan du jobba?

---

---

---

19. Vad har du för ersättning idag? A-kassa, sjukersättning, etc? Möjlighet till lönestöd?

---

---

---

Förtydliga förutsättningarna att bli anställd i slutändan, efter utbildningen. Exempelvis:

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

**Tacka för att personen 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 brukare/patienter på deras resa med att se och uppnå sina egna mål, behov och önsningar. Självbestämmande för brukaren/patienten är centralt.
2. Peer supportern förstår vikten av sekretess och att hålla förtroenden.
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. Gränsen för vad för vad som delas och inte delas med andra varierar beroende på person, situation och dagsform.
4. Peer supportern respekterar patientens/brukarens självbestämmande, integritet och autonomi.
5. Peer supportern utnyttjar inte sin position mot brukaren/patienten och avger inte 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 brukaren/patienten ska fatta egna beslut som berör dennes liv.
8. Peer supportern går inte in i en sexuell eller intim relation med brukaren/patienten.
9. Peer supportern träffar inte brukaren/patienten på fritiden eller i sitt eget hem.
10. Peer supportern tar inte emot pengar eller gåvor från brukaren/patienten eller dennes familj eller tar lån åt patienten/brukaren.
11. Peer supportern ber inte brukaren/patienten eller dennes närstående om tjänster eller 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:*

*Namn-teckning:*

*Namn-förtydligande:*

# 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 på personalrummet och fikar, och är inte ute så mycket i de gemensamma utrymmena. Inne på personalrummet pratas det ofta om patienterna/brukarna i termer av att de är:

- Väldigt besvärliga, krånglar bara för att göra livet surt för dem.
- 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 orealistisk, 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 och 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 mellan peer supporter och 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 till en handläggare på Försäkringskassan i morgon, men tänker inte gå på det. 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 denne 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 vi vill 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 systemen 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 och 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 hade 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 finner att de passar i utbildningen. Det finns flera praktiska övningar och instruktioner till workshops inlagda i de powerpointpresentationer som ingår i utbildningen för utbildare.**

### 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 varsitt 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 pas-

serat alla papper får deltagarna gå runt och titta på de samlade förslagen. Därefter samlar kursledaren in papperen 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 på vad en peer supporter ska göra och inte ska göra.
- Klipp itu alla rutor och lägg lapparna blandade i olika högar. Varje hög ska 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. 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 ska 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 ska 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 samtals teknik. Tidsåtgång: cirka 30 minuter.

*Gör så här:*

Dela 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 ska känna till detta.

Nu får paren mötas och berätta respektive 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 paren 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 ska känna till detta.

Nu får paren återigen mötas och berätta respektive lyssna 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 eller träffpunkt
- En brukarstyrd sysselsättningsenhet
- Ett brukarstyrt boende med särskild service
- Ett brukarstyrt utbildningscentrum

Beskriv kort vad varje kategori innebär. Nu ska 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 ska 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 verksamheten?
- Vad är ert nästa utvecklingsmål?

Ge tid för grupparbetet. 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 sammanvetsad grupp. Syftet kan vara alltifrån 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 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 föregående 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 ska 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 ska 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 beroende på 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 själva och de andra placerade dem just där.

### **Stolspromenad**

*Syfte:*

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

*Gör så här:*

Låt alla deltagare ta av sig skorna och sedan ställa sig på varsin stol i ena änden av ett större rum. Uppdraget nu är att alla deltagare ska 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 i 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 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 kursavslutningen eller när som helst i utbildningen.

*Gör så här:*

Be alla deltagare tänka ut en riktigt gräslig grimas. Nu ska de ta på sig 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 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 utlämnande.

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 ska 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

### Mänskliga rättigheter och konventioner

Alla kursdeltagare läser kapitel 3 i NSPH:s studiematerial *Din Rätt*, sidan 19–23.

Utöver detta fördelas nedanstående stycken i studiematerialet mellan kursdeltagarna. Förbered en muntlig presentation på max 5 minuter utifrån frågorna:

### Jämlikhet och likabehandling

Läs kapitel 1, sidan 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?

### Normer och makt

Läs kapitel 2, sidan 13–17. Svara på dessa frågor utifrån kapitlet:

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

### Normer och makt

Läs kapitel 2, sidan 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?

### Våra rättigheter – diskrimineringslagen

Läs kapitel 4, sidan 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?

### Våra rättigheter – diskrimineringslagen

Läs kapitel 4, sidan 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 av i samhället?

### Våra rättigheter – diskrimineringslagen

Läs kapitel 4, sidan 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?

### **Våra rättigheter – diskrimineringslagen**

Läs kapitel 4, sidan 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?

### **Olika typer av diskriminering**

Läs kapitel 5, sidan 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?

### **Vart vänder vi oss om vi upplever diskriminering?**

Läs kapitel 6, sidan 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?

### **Vart vänder vi oss om vi upplever diskriminering?**

Läs kapitel 6, sidan 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?

### **Vart vänder vi oss om vi upplever diskriminering?**

Läs kapitel 6, sidan 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?

# Scenario 1

## Du jobbar som peer supporter på ett aktivitetshus.

Du märker ganska snart att det råder 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 alternativ som förklarar vad det här kan bero på:

1. Det finns inget att göra där. Aktivitetshuset erbjuder inga aktiviteter som deltagarna finner meningsfulla eller motiverande. Det finns resurser i form av lokaler, utrymme och budget, men ingen uppstyrd aktivitet och personalen hänger mest i fikaavdelningen. Det har varit 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 betar 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 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? Var och 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.



## Scenario 2

### 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 något 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, att 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 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, genom att göra stödanteckningar, en kort text, en 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 fungerar bra i arbetet?
- Vad fungerar mindre bra i arbetet?
- Vad finns det för frågetecken eller funderingar?
- Hur är relationen till personalen?
- Hur är relationen till patienterna/brukarna?
- Något övrigt som kommit upp som du finner speciellt?
- Finns det några bra citat från handledningen?



© 2018 NSPH (Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa)

Andra upplagan

Materialet är tillåtet att användas och kopieras, men det är förbjudet att göra förändringar i innehållet.

ISBN 978-91-984743-7-4

Idé & form: Wirström Design • Layout & original: EO Grafiska • Tryck: åtta45 i Stockholm 2018





**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



Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa