



Stockholms
stad

Slututvärdering av PEER Support Maj 2020

stockholm.se

Sammanfattning

Sweco har fått uppdraget från Stockholms stad att genomföra den tredje utvärderingen av peer support i en serie av tre. Syftet med utvärderingen har varit att utifrån chefer och medarbetare i stadsdelsförvaltningarna samt peer supportrar och brukares erfarenheter och perspektiv följa upp:

- Införandet av peer support i de tillkomna verksamheterna 2018
- Den fortsatta implementering av peer support i de verksamheter som startade under 2017

Rapporten inleds med en sammanfattning av de två tidigare rapporterna.¹ Därefter gör Sweco en samlad analys av intervjuerna med samtliga aktörer.

De huvudsakliga analyspunkter Sweco diskuterar i rapporten handlar om peer supporternas roll är fortsatt oklar på många sätt. Det finns ett behov av att samtala om rollen kopplat till det unika bidrag som peer supporterna bidrar med till verksamheterna. Det brukarna och peer supportrarna själva beskriver som det främsta bidraget handlar om en unik förståelse som grundas i en gemensam erfarenhet. Ett annat bidrag handlar om tid. Peer supportens möjlighet att ägna tid åt en person uppfattas som unikt av brukarna. När brukare och peer supportrar träffas ägnar de sig åt en rad aktiviteter, men det är alltid samtalet som är i centrum. Och det är samtal, om livet, problem och framtiden som brukaren många gånger saknar. Det sociala samspelet med andra människor som förstår är kanske det en isolerad människa saknar allra mest. Därmed bidrar peer supporterna till att bryta den isolering som många gånger blir följderna av att bryta med ett tidigare liv med exempelvis missbruk.

Utöver att vara ett viktigt stöd till brukarna är peer supportrarnas roll i verksamheterna viktig. De är ett komplement till ordinarie personal. De bidrar till att samtalet om brukare förändras och de

¹ Anneli och Ingard Cecilia (2018), *Ett ständigt närvarande brukarperspektiv på verksamheten Peer support i socialpsykiatri* Utvärdering av införandet av egenerfaren yrkesgrupp i Stockholms stads socialpsykiatri och Johansson Frida (2019) *Peer Support i socialpsykiatri. Utvärdering år två av införandet av egenerfaren yrkesgrupp i Stockholms stads socialpsykiatri.*

medverkar till en ökad förståelse för brukarnas möjligheter och förutsättningar hos personalen.

Sweco uppfattar att det behövs en tydligare introduktion av peer supporterna ute på verksamheterna. Det finns ett behov av tydligare arbetsbeskrivningar. Det är viktigt att se över vem som rekryteras så att de klarar av en många gånger komplicerad arbetsuppgift. För att det skall vara möjligt krävs bra utbildningar och inte minst dokumentation av dessa.Handledningen är viktigt, både för att utföra arbetet, men också för att hantera den emotionella påfrestning det innebär att arbeta med människor som många gånger lever på samhällets marginal. För att ytterligare göra peer supporten rustad för sitt uppdrag uppfattar Sweco det krävs en medvetenhet utifrån genus- och intersektionella perspektiv när Peer Supporter rekryteras och utbildas.

Rapporten avrundas med ett antal rekommendationer som baseras på den samlade analysen från de tre utvärderingarna.

Avslutningsvis rekommenderar Sweco att peer support ska fortleva i Stockholms stad och att arbetet bör övergå från projektverksamhet baserat på ettåriga budgetbeslut till en mer permanent eller långsiktig lösning.

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	6
Om peer support	6
Vad är peer support?	6
Peer Support internationellt.....	10
Om utvärderingsuppdraget	10
Sammanfattning av tidigare utvärderingar.....	13
Implementering.....	13
Yrkesroll och arbetsfördelning.....	14
Innebörden i socialpsykiatri.....	16
Samlad analys av peer support	17
Viktigt bidrag till brukarna.....	18
Viktigt bidrag till verksamheterna	22
Organisatoriska perspektiv på Peer Support	23
Möjligheter till fortlevnad och spridning	29
Behov av medvetenhet utifrån genus- och intersektionella perspektiv....	30
Slutsatser och rekommendationer	31

Inledning

Om peer support

Peer support innebär att personer med egen erfarenhet av psykisk ohälsa arbetar som stödpersoner för att stötta brukare och patienter i återhämtningsprocessen. Arbetet sker inom verksamheter som erbjuder vård, stöd eller rehabilitering. Den egna erfarenheten står i centrum och fokus ligger på att minska självstigma, öka egenmakt och att underlätta återhämtning. Peer support anses idag vara en både central och positiv komponent i återhämtningsinriktad psykiatri på ett internationellt plan.

Sedan 2017 har socialförvaltningen i Stockholms stad tillsammans med Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa (NSPH) i Stockholms län och stadsdelsnämnderna ett arbete med att införa peer support. Stockholms stad var först i landet i att införa peer support inom socialpsykiatri. Arbetet utgår från en forskningsbaserad modell framtagen med stöd av CEPI (Centrum för Evidensbaserade Psykosociala Insatser). Samma modell har legat till grund för arbetet i samtliga de regioner och kommuner i Sverige där NSPH samordnar införandet av peer support. I införandet ingår att NSPH utbildar samtliga peer supportrar, ger dem certifikat för genomförd utbildning samt ger dem löpande handledning.

Hittills har tre män och sex kvinnor anställts som peer supportrar i Stockholms stad. Dessa har varit verksamma inom bland annat träfflokalsverksamhet, stödboenden, vägledningsverksamhet och aktivitetshus.

Vad är peer support?

Peer supportens grundläggande uppgift är att fungera som ett stöd till brukare baserat på kunskaper utifrån egna- och brukarrörelsens erfarenheter av återhämtningsstrategier, egenmaktsutveckling och minskat självstigma. Med stöd av en peer supporter kan brukaren snabbare förstå och hantera sin psykiska ohälsa och minska självstigma, för att bli en starkare och aktivare person i sin återhämtning.²

² Beskrivningen av peer support är hämtad från NSPHs. Beskrivning av verksamheten på deras webbplats.

Peer supportern är en del av personalgruppen, deltar i det löpande arbetet samt medverkar i verksamhetens utvecklingsarbete. Utgångsläget är att arbetsuppgifterna anpassas efter varje verksamhet.

Peer support – en ny form av kamratstöd tar form

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. Peer support har visat sig ha en positiv påverkan 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. En arbetsgrupp bildades som från och med 2016 ingår i ett nationellt projekt för att utveckla peer support i en svensk kontext.

NSPH initierade projektet PEER Support. Projektet har finansierats av Allmänna arvsfonden i syfte att utveckla och implementera peer support för svenska förhållanden. Projektets syfte har varit att ta fram riktlinjer och ramar för den framväxande peer support-verksamheten i Sverige. Syftet har varit att skapa en nationell plattform för den nya yrkesrollens utveckling. Det engelska begreppet ”Peer Support” har NSPH valt att ”översätta” till Personlig Egen Erfaren Resurs (PEER). NSPH:s modell för peer support, som omfattar utbildning, implementering och anställning, bygger på ett omfattande förarbete.

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. NSPH har även översatt utbildningsprogram till svenska och integrerat de samlade internationella erfarenheterna och kunskaperna. NSPH har påbörjat en gemensam satsning på utbildning, implementering och anställning av Peer Supportrar inom vård och omsorg, i samverkan med forskarnätverket Centrum för Evidensbaserade Psykosocial

insatser (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.³ Nedan följer ett antal punkter och exempel på möjliga arbetsuppgifter för peer supporters som är hämtade från NSPHs metodhandbok:

Möjliga arbetsuppgifter för en peer supporter

- Fungera som en brobyggare för någon som för första gången skrivs in på en avdelning, kommer till en mottagning eller kommer till en socialpsykiatrisk verksamhet. Det kan handla om att trygga osäkra brukare som för första gången kommer i kontakt med verksamheten, genom att samtala och normalisera utifrån tidigare egna erfarenheter. Peer supportern kan även förmedla rutiner inom verksamheten och informera om personens rättigheter.
- Ha enskilda samtal inom såväl som utanför den verksamhet som deltagaren brukarna befinner sig i. Peer supportern kommer att fokusera på stöd till självhjälp. Stödet kan handla om att informera brukaren om olika stödresurser som vården, kommunen eller brukarrörelsen erbjuder. Det kan vara självhjälpsgrupper, aktivitetshusens verksamheter, öppna föreläsningar, träffpunkter med mera.
- Motivera brukaren att återuppta gamla eller utveckla nya fritidsaktiviteter, intressen och hobbyn som stödjer dennes återhämtning. Motivationsarbetet omfattar även andra typer av stödresurser som brukaren uttrycker intresse för eller blivit rekommenderad.
- Ge stöd och trygghet så att deltagaren/brukaren/patienten vågar/orkar ta sig till fritidsaktiviteter, kommunens verksamheter, på läkarbesök, till aktivitetshus, föreningar, fysiska aktiviteter och/eller patient- och närståendeverksamheter. Det kan även handla om att uppmärksamma brukaren på sin kroppsliga hälsa,

³ Metodhandbok (2018) – riktlinjer för utbildning, implementering och anställning inom Peer Support, s.7.f.

som att påminna personen och ge tips om rutiner kring mat och sömn.

- Anordna och leda gruppaktiviteter. Aktiviteterna formas utifrån verksamhetens riktlinjer och förutsättningar. Det kan röra sig om utflykter utanför verksamheten, likväl som sociala aktiviteter inne på enheten. Aktiviteterna kan vara av kulturellt slag likväl som fysisk aktivitet. Peer supportern kan leda brukarutbildningar och studiecirklar i egenmakt, likväl som hålla enskilda föreläsningar.
- Stödja brukaren att våga och orka upprätthålla kontakten med vård, myndigheter och närstående. Detta är även en viktig del i arbetet med att stötta patienters återgång till livet utanför en sluten avdelning. I det perspektivet kan arbetet även handla om att ge stöd att återknyta viktiga kontakter, nätverk eller bygga nya sådana.
- Förbereda de personer som (efter en utskrivning) vill återgå till sysselsättning/arbetsplats. Inte sällan finns rädslor hos den enskilde för vad man skall säga när man återkommer till arbetet efter sjukskrivning och kollegorna undrar var man har varit eller hur man mår. Peer supporterns kunskaper och erfarenheter kan här spela stor roll för att underlätta att svara på sådana frågor eller för att belysa eventuella anpassningar som kan genomföras för att underlätta återgång eller förebygga återinsjuknanden.

Bärare av egna och andras erfarenheter

Peer supporterns starkaste och mest unika verktyg i arbetet med brukare 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.⁴

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 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

⁴ Metodhandbok (2018) – riktlinjer för utbildning, implementering och anställning inom Peer Support, s.11.

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.⁵

Peer Support internationellt

Forskning om peer support har bedrivits under lång tid och av flera internationella forskare. Resultat som återkommer är att brukaren 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.⁶

I länder som Australien, Holland, Irland, Trinidad och Nya Zeeland kallas peer support ibland för MIND eller GROW. I England har Peer Support funnits sedan 1960-talet. I Nordamerika har betalt jämställdhetsstöd funnits sedan 1700-talet. 37 stater har implementerat certifieringsprogram för peer support. 19 delstater finns statliga agentur som administrerar utbildningsprogrammet.⁷

Om utvärderingsuppdraget

Tredje utvärderingen

Inom ramen för samarbetat med CEPI finns en framtagen utvärderingsdesign. I denna ingår att göra tre mätningar under införandet av peer support. År 2017 och 2018 genomfördes de två första mätningarna. Dessa presenterades i varsin utvärderingsrapport.

⁵ Metodhandbok (2018) – riktlinjer för utbildning, implementering och anställning inom Peer Support, s.10.f.

⁶ Metodhandbok (2018) – riktlinjer för utbildning, implementering och anställning inom Peer Support, s.14

⁷ Rapport från Socialtjänsten i Stockholm 2019.

Sweco har fått uppdraget från Stockholms stad att genomföra den sista, tredje, utvärderingen. Syftet med utvärderingen är att utifrån chefer, medarbetare, peer supportrar och brukares erfarenheter och perspektiv följa upp:

- Införandet av peer support i de tillkomna verksamheterna 2018
- Den fortsatta implementering av peer support i de verksamheter som startade under 2017

Utvärderingen ämnar även att bidra med en samlad analys av införandet av peer support för hela projektiden. Den samlade analysen fokuserar på att dra slutsatser från resultaten i de tre utvärderingarna och bidra till ökad kunskap om förutsättningar för långsiktig implementering av peer support i Stockholms stad. Sweco har i den tredje och avslutande rapporten fokuserat på den samlade analysen.

Metod och genomförande

I CEPI:s utvärderingsdesign ingår att intervjuerna i de tre mätningarna ska utgå från samma frågeguider. Swecos konsulter fick inledningsvis utbildning av ansvariga forskare vid CEPI i utvärderingsdesignen och frågeguiderna.

Därefter har genomförandet bestått av analys av tidigare utvärderingar samt intervjuer med enhetschefer (4 intervjuer), medarbetare (7 intervjuer), peer supportrar (6 intervjuer) samt brukare (12 intervjuer). I utvärderingsserien ingår inte intervjuer med NSPH och företrädare för socialförvaltningen.

Intervjuerna av enhetscheferna bokades genom mejl och därefter genomfördes intervjuerna via telefon. Vid ett tillfälle genomfördes en intervju med en enhetschef när Sweco besökte verksamheten. När det gäller medarbetare genomfördes intervjuerna i några fall via telefon och i några fall när Sweco besökte den aktuella verksamheten. Sweco uppfattar inte att det varit någon skillnad när det gäller genomförandet av intervjuerna face-to-face eller via telefon.

Peer Supportrarna intervjuades i grupp. Det var en intervju som genomfördes på Swecos huvudkontor i Marieberg Stockholm.

Sweco eftersträvade en neutral plats där det var möjligt att sitta samlad under en längre tid och genomföra samtalet.

Intervjuerna av brukarna har gjorts både individuellt och i grupp. Kontakten med brukarna ombesörjdes av peer supporttrarna. Sweco besökte därefter ett antal verksamheter och på plats kunde intervjuerna genomföras i enskilda rum. Sweco uppfattar att det fanns fördelar med att blanda grupp- och individuella intervjuer då det var möjligt att fördjupa vissa personliga frågor i samband med den individuella intervjun. Samtidigt uppstod en spännande och givande dynamik i gruppsamtalen.

Samtliga intervjuer spelades in efter godkännande av de medverkande. Intervjuerna har transkriberats och därefter analyserats.

I den tredje och sista rapporten har Sweco till skillnad från de tidigare två rapporterna valt att minska antalet citat. Det beror i första hand på ambitionen att analysera utsagorna snarare än att redovisa vad olika grupper säger. Anledningen till detta redovisningsalternativ kom sig av att utsagorna visade sig så pass samstämmiga inom grupperna. Om exempelvis flera av brukarna haft väldigt olika uppfattningar i en viss fråga hade det varit en poäng att analysera skillnaden. Intervjuerna visar att svaren på frågorna är väldigt lika. Då valde Sweco att inte fokusera på vem som säger vad, hur många som tycker vissa saker. Det finns en betydande samstämmighet i intervjusvaren.

Utöver intervjuer har Sweco genomfört en sammanfattning av de två rapporter som publicerats om peer support i Stockholms socialpsykiatri: Gustafsson Anneli och Ingard Cecilia (2018), *Ett ständigt närvarande brukarperspektiv på verksamheten Peer support i socialpsykiatri* Utvärdering av införandet av egenerfaren yrkesgrupp i Stockholms stads socialpsykiatri och Johansson Frida (2019) *Peer Support i socialpsykiatri. Utvärdering år två av införandet av egenerfaren yrkesgrupp i Stockholms stads socialpsykiatri* analyseras under kapitlet sammanfattning av tidigare utvärderingar. Syftet med sammanfattningen av de tidigare rapporterna var att om möjligt identifiera progression och hur rekommendationer eller råd påverkat den pågående verksamheten.

Sammanfattning av tidigare utvärderingar

Peer support har utvärderats vid två tidigare tillfällen – 2017 och 2018. Denna tredje utvärdering tar avstamp i resultaten från de tidigare utvärderingarna. Nedan presenteras därför en sammanfattning av dessa. Sammanfattningen är strukturerad utifrån tre teman - *implementering*, *yrkesroll* och *arbetsfördelning* samt *innebörden i socialpsykiatrin*. Under vart och ett av temana diskuteras framgångsfaktorer och positiva resultat respektive hindrade faktorer och svårigheter.

Implementering

I den första utvärderingen diskuterades förutsättningar för att påbörja implementeringen av peer support. Det framkom att främjande faktorer var att flera av verksamheterna redan hade viss vana att arbeta med brukarinflytande samt att Stockholms stad hade tydliga målsättningar kopplat till brukarinflytande. Detta i kombination med att satsningen var externt finansierad, och därmed inte belastade budgeterna för de enskilda verksamheterna, gav förutsättningar att påbörja implementeringen. Samtidigt fanns det hindrande faktorer som påverkade införandet av peer support. Dessa handlade bland annat om tradition och normer inom socialpsykiatrin i Sverige att brukare inte ska ingå i arbetet.

I såväl första som andra utvärderingen fokuserade förutsättningarna för implementering på tydlighet kring rutiner och information. Det identifierades att det i flera fall inte hade tagits fram implementeringsplaner och att detta var en brist. Vidare visar de tidigare utvärderingarna på betydelsen av ett aktivt informationsarbete på arbetsplatsen inför införandet av peer support. På så sätt ökade möjligheterna att undanröja felaktiga förväntningar och farhågor hos medarbetare. I flera fall har informationen brustit och medarbetare har exempelvis inte alltid varit medvetna om att en peer supporter ska börja hos dem eller vilken roll denna ska ha. Besluten har fattats högre upp i verksamheten och medarbetarna har i dessa fall inte känt sig involverade. Bristerna i information har i flera fall inneburit försämrade förutsättningar för peer supportern att få ett bra välkomnande och att hitta sin roll i verksamheten. Vidare har det i några fall även funnits brister i informationen till brukarna och

dessa har inte alltid förstått vem peer supportern har varit eller vilken roll denna haft.

Även tydlighet kring rutiner och kommunikation mellan NSPH och enhetscheferna har identifierats som en framgångsfaktor. Det kan exempelvis handla om att ta fram ett samarbetsavtal för att tydliggöra de olika parternas roll gällande till exempel handledning av peer supportern. Även ansvaret för att tillhandahålla teknisk utrustning som telefon och dator har i vissa fall varit otydligt. Enligt de tidigare utvärderingarna är det viktigt att tydliggöra sådana frågor i samarbetsavtalet.

Vidare har NSPHs unika roll i förhållande till peer supportern identifierats som avgörande för att den nya yrkesrollen ska behålla sin särställning och att peer supporterna ska få det stöd de behöver. Både utbildningarna och handledningen som NSPH ansvarar för har varit viktiga för implementeringen av den nya yrkesrollen. Genom dessa har peer supporterna fått ökad kunskap och trygghet. Det har framkommit att en framgångsfaktor har varit att peer supporten även fått handledning på arbetsplatsen och deltagit löpande i interna möten.

Ytterligare ett viktigt resultat från de tidigare utvärderingarna är vikten av att peer supporten har kommit långt i sin egen återhämtning för att det ska fungera på arbetsplatsen. Vilket även är viktiga aspekter i NSPH:s modell.

Slutligen framkommer i de två utvärderingarna att osäkerheten kring den fortsatta finansieringen är ett stort hinder för långsiktig implementering. Kortsiktigheten i finansieringen har inneburit osäkerhet på individnivå hos peer supporten samt på organisationsnivå hos verksamheterna. Därmed har det varit svårt att planera för arbetet långsiktigt.

Yrkesroll och arbetsfördelning

De två tidigare utvärderingarna visar att peer supportrollen har inneburit att nya typer av aktiviteter har kunnat erbjudas i verksamheterna. Peer supportrar har bland annat hållit i studiecirkel vilka det framkommer har varit uppskattade av brukarna. I utvärderingarna lyfts det även att peer supportrar har följt med brukare till möten med exempelvis myndigheter och att detta har ökat sannolikheten att brukarna tagit sig till mötena.

Även om det har inneburit positiva resultat, i form av nya och uppskattade aktiviteter, att införa en ny yrkesroll så har tidigare utvärderingar fokuserat på behovet av att tydliggöra yrkesrollen. Brister som har framkommit är avsaknad av tydliga arbetsbeskrivningar av peer supportrollen. Vidare har det funnits luckor mellan teori och praktik. Det har uppfattats som tydligt på en teoretisk nivå att peer supportrollerna ska arbeta återhämtningsinriktat men samtidigt som otydligt vad detta innebär i praktiken.

Bristen på en tydlig arbetsbeskrivning och definition av yrkesrollen har enligt tidigare utvärderingar haft flera konsekvenser. Bland annat hamnar peer supportrollerna lätt i underläge på arbetsplatsen och riskerar att främst få utföra sådana sysslor som ordinarie medarbetare inte hinner med eller inte önskar utföra. Det har även varit avsaknad av spridning av erfarenheter mellan de olika verksamheterna som haft peer supportrollerna. Detta menar tidigare utvärderare har bidragit till svårigheter att tydliggöra och utveckla yrkesrollen. Vidare visar utvärderingarna att det funnits otydligheter i vem som har arbetsmiljöansvar för peer supportrollerna eftersom denna inte är anställd av den verksamhet den arbetar inom. Det har bland annat tagit sig uttryck i att alla peer supportrollerna inte har fått tillgång till det kontorsmaterial de behövt.

Utvärderingarna lyfter ett antal framgångsfaktorer för att tydliggöra och värna om peer supportrollernas unika roll. Den första är behovet av att ta fram en arbetsbeskrivning på arbetsplatsen. Beskrivningen ska, enligt analysen i utvärderingarna, vara tydlig men samtidigt möjliggöra för flexibilitet så att yrkesrollen anpassas till den enskilda verksamheten. Vidare lyfts det som fördel att ha fortlöpande avstämningar mellan peer supportrollerna, enhetschefen samt handledaren vid NSPH för att stämma av uppgifter, roll med mera. Ytterligare en framgångsfaktor som framkommer i utvärderingarna, och som diskuterades ovan, är att peer supportrollerna inte är anställda vid den verksamhet den arbetar i. Att peer supportrollerna har varit anställda via NSPH har enligt utvärderingarna inneburit ökad möjlighet att bibehålla den unika yrkesrollen. Vidare framhålls att det är en framgångsfaktor att ha minst två peer supportrollerna i samma verksamhet. På så vis kan peer supportrollerna tillsammans utveckla och anpassa arbetsbeskrivningen. Därtill minskar risken att känna sig ensam i sin yrkesroll. Vidare framhåller utvärderingarna att det är viktigt att satsa på kompetensutveckling för peer supportrollerna för att stärka yrkesrollen.

Innebörden i socialpsykiatrin

Som nämndes ovan har införandet av den nya yrkesrollen inneburit att brukarna erbjudits nya aktiviteter och ett annat typ av stöd än tidigare. Utvärderingarna visar att den nya yrkesrollen har haft påverkan på verksamheterna samt utmanat rådande förhållningssätt inom socialpsykiatrin. Nedan följer en rad resultat som identifierats i utvärderingarna:

- Ett mer personligt och nära tilltal
- Ökad kommunikation brukarna emellan
- En ny roll (eftersom peer supportern inte företräder någon myndighet) vilket öppnar upp för andra möjligheter och kan skapa en allians med brukarna
- Utmanar och förändrar tankesätt om privat och personligt inom socialpsykiatrin
- Ökad medvetenhet om psykisk ohälsa vid arbetsplatserna
- Ökat brukarperspektiv i verksamheterna – bland annat klarspråksbevakning, fler/andra hjälpmedel, framtagande av informationsmaterial
- Brukare upplever att behandling och/eller bemötande har utgått mer från ett helhetsperspektiv
- Möten med peer supportern har minskat känsla av ensamhet hos brukaren
- Peer supporters symboliserar hopp och att återhämtning är möjligt
- Bidragit med kunskap om samhällets stödfunktioner – till exempel brukarorganisationer och civilsamhällets roll och stöd
- Får brukare att känna sig betydelsefulla – de blir sedda

Även om utvärderingarna framhåller många positiva resultat kopplat till innebörden av peer support i socialpsykiatrin så finns det även hindrande faktorer och potentiellt negativa effekter. Bland annat framhålls ändrad balans mellan det som utvärderarna benämner ”personligt och privat” även kan bära med sig negativa konsekvenser och det kan bli svårt att avgöra var gränser går. Exempelvis lyfter utvärderingarna att det är viktigt att peer supportern inte umgås med brukare på fritiden.

Utvärderingarna visar också att införandet av peer support kan innebära ökad arbetsbelastning för medarbetarna. Peer supportrar som inte har kommit tillräckligt långt i sin egen återhämtning eller som mår sämre under perioder kan kräva mycket tid och engagemang från chefer och medarbetare. Även brukare kan påverkas negativt om peer supporten mår dåligt. Vidare framhåller utvärderingarna att även om peer supporten bidrar med viktiga perspektiv utifrån sin egen erfarenhet så är det just främst den egna erfarenheten som står i fokus. Utvärderingarna visar att ett smalt fokus tenderar att göra att brukarna inte alltid känner sig sedda och förstådda.

I den andra utvärderingsrapporten togs ett antal rekommendationer för framtida arbete fram:

- Förankringen vid införandet av peer support kan utvecklas, inte minst till medarbetarna i verksamheterna. Förankring i den större organisationen kan också fördjupas genom information om peer support till övriga delar av vårdkedjan
- Se över organiseringen av projektet och förtydliga ansvarsfördelningen mellan NSPH, socialförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna. Fokus bör ligga på att stärka peer support som profession och samtidigt öka dess delaktighet i verksamheterna.
- Förtydliga vem som ansvarar för peer supports tillgång till en jämlik fysisk arbetsmiljö med övriga medarbetare i verksamheterna
- Ett kollegialt stöd tycks stärka så väl rollen som peer support som utvecklandet av det klientnära och strukturella arbetet med att öka det brukar- och återhämtningsinriktade perspektivet i verksamheterna. Att vara minst två peer supportrar per verksamhet bör utgöra en målsättning

Samlad analys av peer support

I det följande kommer Sweco att presentera analysresultatet tematiskt under ett antal rubriker där alla intervjuade gruppers tankar analyseras. Syftet med upplägget är att fokusera på de

områden som sammantaget utgör de samlade intervjuernas berättelser och upplevelse av peer support. Den samlade analysen utgår dels från de intervjuer som genomfördes under våren 2020 och som legat till grund för denna tredje utvärdering dels från de två tidigare utvärderingsrapporterna.

Viktigt bidrag till brukarna

Peer supporterns roll

Swecos intervjuer visar att peer supporterns roll fortfarande uppfattas som ny och förhållandevis oklar för såväl peer supporters, chefer, medarbetare och brukare.⁸ Med det följer också att för många av peer supporterna är det nya arbetsplatser, nya kollegor och nya människor de ska arbeta med.

När Sweco frågade om det skulle behövas mer samtal som berör rollen som peer supporter var det uppenbart att så är fallet. Det som saknades mest var kanske det informella samtalet om rollen. Det som ibland kallas småprat. Det framhölls som viktigt att det finns möjlighet att förutsättningslöst fundera på vad arbetet innebär tillsammans med andra peer supporters. Behovet av sådana samtal framstår som större för de peer supporters som arbetar ensamma i sin verksamhet.

Att vara peer supporter innebär att vara något annat än övriga anställda. Den skillnaden och vad det innebär att vara peer support är det som peer supporterna önskar diskutera. Peer supporternas samtal handlade om att sätta gränser. Det kan handla om en gränsdragning mot sig själv. Hur mycket klarar man av att arbeta utan att känna sig utmattad? Det kan vara en gränsdragning gentemot brukarna. Hur nära relation kan man ha till en annan människa och samtidigt vara professionell? Det finns också otydliga gränser gentemot andra i de verksamheter där peer supporterna verkar. Det är en många gånger svår balansgång mellan att vara en del av en organisation men samtidigt vara anställd av en annan. Samtidigt vill peer supporterna framhålla att de är en del av teamet på de platser där de befinner sig.

⁸ Sweco väljer att använda begreppet brukare. I några fall använder verksamheterna andra benämningar som klienter eller besökare. I samband med intervjuer och i de samtal Sweco förde med peer supporters, brukare, medarbetare och chefer användes begreppet brukare efter en eventuell kortare förhandling.

Även om peer supporters matchas när det gäller erfarenhet av vissa sjukdomstillstånd eller diagnoser så är det i många gånger upp till varje peer supporter att hitta sin roll i organisationen. Även att skapa relationer till övrig personal och brukare tenderar att vara upp till peer supportern.

Peer supporterns unika bidrag

Flera av brukarna pekade särskilt på peer supporterns förståelse för psykisk ohälsa som den avgörande skillnaden mellan dem och annan personal. När brukarna sätter ord på denna förståelse handlar det om att man inte behöver förklara sig. Flera av brukarna formulerade det som att peer supportern förstår att det kan vara svårt att sätta ord på känslor och upplevelser. De behöver inte ställa så mycket följdfrågor utan ”de vet”, eller ”de förstår” när en brukare beskriver sig som visserligen eller bara trött.

Brukarna upplevde att peer supporterna varit öppna med att de själva haft en sjukdomsbakgrund. Det visar sig att det betyder en hel del för att relationen mellan peer supportern och brukaren skall bli mer jämlik. Det betyder inte att man måste ha exakt samma diagnos eller sjukdomshistoria. Det tycks som erfarenheten av att själv haft psykisk ohälsa har stor betydelse. Det kan gälla erfarenheten av hur exempelvis mediciner påverkar allmäntillståndet eller känslan av utanförskap.

Brukarnas bild av att en peer supporter har en annan förståelse än övrig personal delades av peer supporterna själva. De beskrev hur deras bakgrund bidrog till att de lättare kunde sätta sig in i brukarnas vardag. Förståelsen och känslan av att möta en mer jämlik person bidrar till att mötet mellan en brukare och peer supporter känns äkta och uppriktigt. Vilket det gör för många brukare som beskriver hur andra möten, som i regel är tidsreglerade, inte gör det.

Tid

En av de stora skillnaderna mellan peer supporters och andra anställda på verksamheterna var brukarnas upplevelse av tid. En peer supporter har helt enkelt mer tid. Flera av de intervjuade uppfattade hur vanliga möten var schemalagda och många gånger institutionaliserade på ett sätt som samtalen med peer supporters inte var. Peer supporterna själva beskrev också att de har lättare att

anpassa sig till brukarnas behov och skräddarsy sina möten utifrån dessa.

Ett skräddarsytt möte kan exempelvis handla om att en peer supporter följer med en brukare till ett läkarbesök eller när brukaren har kontakt med myndigheter eller sjukvården. En av brukarna uttryckte det som en fördel eller till och med helt avgörande att ha en "normal" person med sig i samband med dessa typer av möten. Med normal avses en person som inte uppfattar sig själv som en avvikare. En del av brukarnas självstigma handlar om att de uppfattar sig själva som avvikare, som annorlunda och uttittade. Det kan hindra dem från att besöka myndigheter eller andra institutioner. Ett långt liv utanför samhället sätter också fysiska spår som skapar ett visst bemötande. Att ha en person vid sin sida som en slags garant för normalitet stärker brukaren.

Samtalet i centrum

När Sweco frågade närmare vad brukarna gör tillsammans med peer supportern nämndes allt från studiecirklar, matlagning och en rad andra aktiviteter. Men oavsett vad som gjordes var samtalet i centrum.

Att prata om livets allvarliga eller inte lika allvarliga saker känns bra enligt flera brukare som Sweco pratat med. Brukarna berättade att för den som långa tider är isolerad kan ett vardagssamtal vara det man längtar efter allra mest. I samtalen har det också funnits utrymme för skämt och många gånger förtroliga samtal som man kanske inte delar med en myndighetsperson.

Några av brukarna beskriver också hur de fått tips om hur de kan klara sig förbi vardagslivets alla utmaningar. Med en peer supporter har de tagit upp frågor som: var finns billig mat, vart ska jag vända mig för att söka pengar och hur kommer jag i kontakt med rätt myndighetsperson?

Peer supportern fungerar som en lots till vardagslösningar. För flera av de brukare som Sweco talat med är vardagen något dramatiskt. Efter ett liv där många dagar har handlat om att klara sig är trygghet som en egen lägenhet, att uppfatta sig själv som relativt frisk eller fri från beroenden omtumlande.

Det brukarna samfällt vittnat om är att peer supporters bryr sig. Det gör också annan personal, men till skillnad från andra så kan en peer supporter anpassa sig efter brukaren. Det är inte sällan en peer supporter också arbetar aktivt för att få en person att delta i en grupp eller i en verksamhet. Att få ett sms eller ett samtal kan vara helt avgörande för en brukare som annars har en tyst telefon.

Att bryta isolering

En av de allra mest betydelsefulla insatserna peer supporterna gör är att bryta den isolering som många brukare upplever. För flera brukare innebär ett liv fritt från droger eller en psykisk sjukdom också isolering. De vänner man haft i ett tidigare liv måste man kanske ta avstånd från. Det finns en rädsla för återfall. För en hemlös kan en försökslägenhet innebära ett brott med sin tidigare umgängeskrets. Man är helt enkelt rädd för besök.

Att bli frisk eller att må bättre kan för många samtidigt innebära en förståelse av hur ensam man också är. Långa ensamma promenader, många gånger noga planerade för att inte stöta ihop med någon från det förflutna skapar isolering. En av de intervjuade berättade att när hen blev fri från drogberoende såg hen sig själv i ett sammanhang för första gången på många år. Att bli fri från droger innebär att upptäcka en identitet som före detta missbrukare. En identitet som inte alltid är en fördel i sociala sammanhang.

När man sakta återgår till ett normaltillstånd innebär det också att man lyfter blicken och speglar sig i sin omgivning. Och det är inte alltid speglingen är angenäm. I intervjuerna med brukare beskriver flera att ett sms eller ett samtal från en peer supporter är det enda som för dem att gå ut från sin lägenhet.

Sweco uppfattar det sociala mötet som viktigt för att minska självstigma, öka egenmakt och underlätta återhämtning. Genom studiecirkel eller att laga mat tillsammans innebär för många brukare en ny, positiv och aktiv gemenskap. Det är samtidigt en social gemenskap som brukarna är med och skapar och upprätthåller som inte bygger på ett gemensamt beroende. När de gör något tillsammans med andra skapar det också utrymme för de vardagliga samtal som är så viktiga för att känna sig som en del av ett socialt sammanhang. Det är just genom att tala om det som för många kan uppfattas som banala saker som hur man tvättar, hur man skall hälsa, när en kram och okej eller hur man skall förhålla

sig till grannar man sakta blir en del av den sociala gemenskapen. Det är i dessa till synes vardagliga samtal som det är möjligt att sticka in frågor som rör känslolivet.

En av brukarna beskrev de terapeutiska samtalen hen går till regelbundet som litet av en teater där hen ”ser igenom” vad terapeuten vill höra. Att det är ett samtal som förväntas vara på ett speciellt sätt. När hen sitter med en peer pupport eller de andra i gruppen är det lättare att tala om känslor och rädslor. Det känns inte konstigt att ställa en fråga om något som annars känns väldigt privat eller utlämnande. Samvaron mellan likar skapar en trygg miljö.

I samband med en intervju berättade en brukare att hens problem i livet kändes relativt futtiga i jämförelse med andras, att hen i mötet med gruppen kände sig ganska normal. De andra skrattade och konstaterade att de kände på samma sätt. Själva samtalet och berättelserna om vardagens bekymmer gör att man känner sig som en del av något större och inte som den ensamma avvikaren.

Viktigt bidrag till verksamheterna

Utöver betydelsen för enskilda brukare och peer supportrar visar utvärderingen även att peer support har resulterat i viktiga bidrag för deltagande verksamheter.

I intervjuer med chefer för de verksamheter som haft peer supporters hos dem framhölls att de upplevt ett stärkt brukarperspektiv. Samtliga chefer som Sweco pratat med menade att bara att ha en peer supporter i verksamheten, egentligen oavsett hur denna presterar, signalerar att man tar brukarperspektivet på allvar. Ett signalvärde som man uppfattar visar att verksamheten värdesätter brukarperspektiv och vill involvera brukarna i utvecklingsarbetet.

Vidare framkommer i intervjuer med både chefer och medarbetare att ha en person med egen erfarenhet i formella och informella samtal fikarummet och på möten har påverkat hur man pratar om brukare. Det har medfört att medarbetare och chefer tänkt till en extra gång hur de uttryckt sig, för att undvika att råka prata om brukare i stereotyperande eller generella ordalag. Det vill säga en mer återhållningsinriktad attityd.

Peer support har även inneburit att verksamheterna har fått ökad medvetenhet om att brukarna har olika sidor och ”inte bara är brukare”. En chef vittnade bland annat om hur en peer supporter berättade hur hen själv fortfarande har boendestöd trots att hen numera är återhämtad och arbetar som peer supporter. Chefen uppfattade att detta ledde till en ökad förståelse hos medarbetarna av att brukarna de möter också kan vara mer än bara brukare. Att de kanske även har jobb eller relationer där deras främsta identitet inte är som brukare utan som exempelvis kollega, partner eller vän. Den chef som Sweco pratade med menade att peer supporten bidrog med en viktig påminnelse – att brukare inte bara är brukare.

I intervjuer med medarbetare framkom även att peer supporten har bidragit till verksamheten genom att ifrågasätta saker utifrån sin egen erfarenhet. En medarbetare vittnade exempelvis om hur peer supporten vid hens verksamhet brukade bidra i samtal om brukarna genom att säga ”utifrån mitt perspektiv ser jag det här och det här, kan det istället ligga till så här?”. Något som medarbetaren menade ofta gav andra perspektiv till förståelsen för brukarnas situation och behov.

Peer supportrarnas närvaro har även bidragit till praktiska förändringar vid en del av verksamheterna. Peer supportrarna har i flera fall suttit med i verksamheternas brukarråd. Både medarbetare och chefer framhöll att peer supportrarna kommit med förslag på praktiska förändringar. Exempelvis har det handlat om att börja prenumerera på dagstidningar till träfflokaler och liknande.

Organisatoriska perspektiv på Peer Support

Bristande introduktion av peer supportrarna

I intervjuer med medarbetare vid verksamheter som haft peer supportrar framkommer att det i flera fall var väldigt otydligt vad peer supportern inledningsvis skulle ha för roll. Personalen har många gånger inte varit involverade i rekryteringsprocessen. Det är NSPH som har ansvarat för rekryteringen av nya peer supportrar. Medarbetare har i vissa fall deltagit vid intervjuer och urval av peer supportrar – något som uppfattats som positivt. I andra fall har rekryteringen genomförts av chefen men att dialog har funnits med medarbetare och att dessa har känt sig involverade i processen. Även ett sådant upplägg har uppfattats som bra. Däremot de rekryteringsprocesser där medarbetarna inte varit involverade

framstår inte ha bidragit med goda förutsättningar för implementering av peer supportern.

I flera verksamheter fick medarbetarna inte heller någon information om att en peer support skulle börja hos dem och vad detta skulle innebära. I dessa fall uppgav både medarbetare och chefer att peer supporterna inte gavs rätt förutsättningar att komma in i sin roll och sitt arbete. Medarbetarna har uppfattat att de inte kunnat ge ett bra välkomnande eller en adekvat introduktion till peer supporten. Flera medarbetare har även vittnat om att inte heller brukarna fått tydlig information om att peer supporten ska börja i verksamheten och vad detta innebär. Något som medarbetarna upplevt har gett dåliga förutsättningar för att inleda relationen mellan peer supporter och brukare.

En av peer supporterna berättade att hen fick gå runt och ”praktisera” på några olika verksamheter innan det blev klart var den slutliga placeringen skulle vara. Det var en nödlösning då den verksamhet som var tänkt för peer supportern valde att inte ingå i samarbetet. Det visade sig att idén om att praktisera var väldigt lyckad och vidgade ögonen för hur de olika verksamheterna och insatserna kunde se ut.

Behov av tydligare arbetsbeskrivning

Även om peer supportens särart innebär ett avgörande bidrag till brukarna och verksamheterna så innebär även den unika rollen att det blir otydligt vad en peer support ska och inte ska göra. Vad som förväntas av rollen och vad som ingår i beskrivningen av yrkeskategorin.

Otydligheten kring peer supporternas roll har diskuterats i de två tidigare utvärderingarna. Sweco erfar att diskussioner om den otydliga yrkesrollen återkom även i intervjuerna för denna tredje utvärdering. Otydligheten kring arbetsrollen och arbetsbeskrivningen är fortfarande det som ses den främsta hindrande faktorn för att peer supportens arbete ska ges bästa möjliga förutsättningar.

En lösning som diskuterades i intervjuerna var en tydligare arbetsbeskrivning för peer supporterna. Vid en av de verksamheter som Sweco besökte för denna tredje utvärdering hade cheferna klargjort peer supportens roll genom en tydlig arbetsbeskrivning. Det var bra för peer supportern som fick en tydlig bild av vad som

förväntades. Det gav också goda möjligheter att följa upp arbetet och för att andra i personalen skulle få klart för sig vilka uppgifter som låg på en peer supporter och inte. I intervjuerna med enhetschefer inom ramen för denna tredje utvärdering framkom att några enheter påbörjat framtagandet av en arbetsbeskrivning. De flesta verksamheter hade dock fortfarande inte tagit fram någon tydlig arbetsbeskrivning och detta var fortfarande något som efterfrågades av både medarbetare och peer supportrar.

Sweco vill framhålla att det finns ett behov av två arbetsbeskrivningar. En som på ett övergripande sätt beskriver vad arbetet som peer supporter innebär. Det behövs också en tydligare arbetsbeskrivning på respektive arbetsplats. Det gör det lättare att diskutera förväntningar och eventuellt olika uppfattningar om vad som ingår i en peer supporters arbete.

Vem eller vilka som rekryteras är avgörande

NSPH har ansvarat för rekryteringen av peer supportrarna.⁹

Det finns en gemensam föreställning att peer supporter är ett arbete som kräver en egen erfarenhet av psykisk ohälsa, men också att man kommit en bra bit på väg i återhämtningen. Det har funnits tillfällen då peer supportrar har anställts trots att de inte varit tillräckligt återhämtade och att detta har inneburit svårigheter för peer supportrarna själva, brukarna de möter samt för medarbetare och chefer. Sweco menar att det inte går att säkerställa att ingen (oavsett peer supporter eller ordinarie medarbetare) någonsin gör ett snedsteg. Men det är centralt att rekryteringen av peer supporters, och processen innan en person påbörjar utbildningen till att bli peer supporter, fångar upp de personer som inte är tillräckligt återhämtade. Medarbetare har vittnat om peer supporters som har varit bra på att prata gott om sig själva men som relativt tydligt inte har varit tillräckligt återhämtade för att göra ett bra arbete som peer supporter.

Vidare visar utvärderingarna av peer support att det är positivt att vara fler än en peer supporter i en verksamhet. Detta hänger samman med den ibland otydliga rollen och behovet av att ha en ytterligare person med samma yrkesroll att ta stöd från. Fördelen med att vara mer än en peer supporter har lyfts i de två tidigare utvärderingarna och framhölls igen i Swecos intervjuer för denna

⁹ I samband med den tredje och avslutande rapporten ingick inte NSPH i analysunderlaget. Det vill säga ingen från NSPH har intervjuats.

tredje utvärdering. En chef berättade även att hen uttryckligen bett om att få en till peer supporter till verksamhet för att minska risken att peer supportern blir ensam och utlämnad i sin yrkesroll. Denna chef menade att rekryteringen av en till peer supporter bara lett till positiva effekter för alla inblandade.

Utbildningarnas betydelse

En del av rollen är också att ha gått hela NSPS utbildningsblock. Det är en kvalitetssäkring och skapar trovärdighet. Utbildningen är en stark del av identifikationen som peer supporter. I något fall diskuterade peer supporttrarna själva att det funnits en tanke om att låta någon praktisera och arbeta som peer supporter utan att ha gått den formella utbildningen. Det var något som peer supporttrarna motsatte sig. Det är ett svårt arbete och det kräver en bra och stabil plattform att stå på.

Yrket är så pass mångfacetterat och peer supporttrarna möter människor med så pass olika bakgrund och sjukdomsbilder att de behöver en mängd verktyg för att hantera sin yrkesroll. Mer specifikt har flera peer supportrar uttryckt önskemål om ökad kunskap om olika sjukdomstillstånd och diagnoser. Detta för att på ett bättre sätt kunna möta brukare och bättre anpassa arbetet med att hjälpa mot ett mer fungerande vardagsliv.

Utbildning medför också att en peer supporter kan söka sig vidare till andra yrken eller andra funktioner inom det arbetsfält där de befinner sig. En kvalitetssäkrad utbildning kan också medföra möjligheten att gå vidare till andra arbetsuppgifter i helt andra samhällssektorer.

När Sweco diskuterade utbildning med peer supporttrarna uttryckte de ett behov av ytterligare en utbildningsdel med fokus på uppdatering och repetition. Peer supportrar uppfattar att den utbildning de erhållit från NSPH har varit bra. Det har också funnits tillfällen att fördjupa sig när det gäller olika diagnoser och sjukdomstillstånd, antingen via nätutbildningar eller att man själv går på en föreläsning. Uppfattningen är att NSPHs projektledare har varit drivande och tipsat om föreläsningar och andra typer av utbildningar som man kan gå.

Eftersom peer supporteras arbetar på så skilda typer av enheter är det svårt eller omöjligt att genomföra en komplett utbildning. Att

tillhandahålla en bas och därefter komplettera med mer specialinriktad kunskap uppfattar Sweco som nödvändig.

Handledning av peer support

En peer supporter verkar i en arbetsvärld med tunga samtal och med svåra upplevelser. Det gör att även en peer supporter behöver lätta på den ryggsäck av känslor det medför.

De samtal som ska leda peer supporterna framåt är i första hand den handledning som erbjuds av NSPH. Sweco uppfattar att handledningen sett olika ut under de år som projektet pågått. Det som varit konstant är formen - grupphandledning.

Sweco förstår att det finns ett behov av handledning för att hantera alla de intryck som ingår i yrket för en peer supporter. Det har varit olika handledare och det har varit olika grad av fokus när det gäller det terapeutiska. I samband med intervjuer av peer supporterna tycks som att det varit lite oklart vad själva handledningen ska gå ut på.

Efter samtal med peer supporterna framgår att den handledning som finns idag i form av grupphandledning är bra, förutsett att fokus i första hand ligger på organisationsfrågor. Det är påtagligt att det finns ett behov av att diskutera frågor som rör själva verksamheterna. Peer supporterna efterlyste tips och trix på hur de skall agera gentemot brukare i vissa sammanhang, hur de skall organisera vissa verksamheter eller lösa problem av mer praktisk natur. Det är en handledning som med fördel kan göras i grupp då det är möjligt att tipsa varandra om lösningar. Om peer supporterna förväntas tala om känslor och upplevelser under grupphandledningen kan det tvärt om mot vad det var tänkt leda till stress. Någon peer support uttryckte till och med att handledningen det var den mest stressrelaterade delen av arbetet.

Utöver grupphandledning efterlyser peer supporterna frivillig individuell handledning där de kan hantera mer personliga känslor och orosmoment som kan komma med att arbetet nära människor med psykisk ohälsa.

Arbetsmiljö och HR

I tidigare utvärderingar konstaterades att det har varit en framgångsfaktor att peer supporten även fått handledning på

arbetsplatsen och deltagit löpande i interna möten. Utvärderingarna visar samtidigt att olika verksamheter har hanterat frågan om peer supporternas deltagande vid arbetsplatsens möten och aktiviteter olika. Vid vissa verksamheter har man resonerat att peer supportern inte är anställd hos dem och får sin handledning via NSPH och därmed inte bör delta vid arbetsplatsmöten. I andra verksamheter har man istället resonerat att det är centralt att peer supporten får ta del av samma information om brukarna som övriga medarbetare och att de får möjlighet att delta i diskussioner om olika insatser. Sweco menar att den samlade analysen från de tre utvärderingarna framhåller fördelar med att peer supportern deltar vid arbetsplatsens möten. Detta för att få tillgång till relevant information och kunna bidra med brukarperspektiv i exempelvis diskussioner om specifika brukare eller organisatoriska frågor. Om vissa av dessa möten även innefattar handledande inslag framstår det som positivt att peer supportern även får delta vid dessa. Däremot är det centralt att peer supportern fortsatt får sin huvudsakliga handledning utanför arbetsplatsen och hos en aktör med fokus på det unika i peer supporterns yrkesroll.

Vidare har frågan om arbetsmiljöansvar och vem som ska stå för arbetsmaterial i form av exempelvis dator och telefon varit ett tema i de tidigare utvärderingarna. Sweco uppfattar att frågan fortfarande inte har lösts och det är även vid tidpunkten för denna tredje utvärdering inte självklart vem som har arbetsmiljöansvaret. Däremot uppfattar Sweco inte att frågan har inneburit några större bekymmer för varken chefer eller peer supportrar utan man har löst eventuella problem när de uppkommit. Någon enhetschef uppgav i intervjun för den tredje utvärderingen exempelvis att hen återanvände gamla telefoner och datorer och gav dessa till peer supportern. Peer supportrarna själva vittnar om att de ibland lånar datorer eller löser problemet på egen hand. Någon berättade att det kunde uppstå onödig byråkrati i samband med inköp av fikabröd eller kontorsprodukter. Då gick det inte att lämna ut betalkort hur som helst. Peer supporten hanterade detta på bästa möjliga sätt, men det uppgavs som ett exempel på onödigt byråkratiskt krångel som berodde på oklar ansvarsfördelning.

Sweco menar därmed att otydligheten kring arbetsmiljöansvaret inte framstår som en avgörande faktor för implementeringen av peer support. Men samtidigt ser Sweco att det borde vara relativt enkelt att fastställa hur ansvaret ser ut och hur det fördelar sig mellan NSPH, Stockholms stad och enskilda enheter.

Ytterligare en HR-fråga som varit ett tydligt tema i utvärderingarna är peer supporternas lön. Både flera medarbetare och chefer har lyft att de tycker att Peer Supporterna inte har en lön som svarar upp mot det arbete de utför.

Möjligheter till fortlevnad och spridning

Ett tydligt tema i intervjuerna för den tredje utvärderingen av peer support har varit osäkerheten kring om och hur peer support kommer fortleva.

Sweco uppfattar osäkerheten om den fortsatta anställningen som extra bekymmersam då det handlar om personer som många gånger varit utanför arbetsmarknaden och därmed har ett behov av en tryggare framtidsbild, inte minst som en del av en pågående läkningsprocess.

Även om vi lever i ett samhälle som i allt större utsträckning omfamnar det som ibland kallas gig-ekonomi är exempelvis möjligheten att få ett bostadslån, att våga skaffa familj eller skaffa sig en bil svårt eller omöjligt för den som saknar tillsvidareanställning eller ett löfte om att ha en anställning som stäcker sig längre än ett år.

Även ur ett organisatoriskt perspektiv är frågan om fortlevnad och långsiktighet central. Medarbetare uttryckte en frustration kring att inte veta om de fortsatt kommer få hjälp från en peer supporter. Enhetscheferna framhöll att det är svårt att planera peer supporternas arbete och att tänka långsiktigt kopplat till vilka insatser de ska utföra.

Sweco menar att bristen på långsiktig planering medför att insatserna inte får den effekt som de skulle kunna få. I dag, med en planering på ett år i taget, ligger fokus på kortsiktiga insatser och att göra sådant som kan ge resultat redan inom verksamhetsåret. Med en mer långsiktig finansiering där peer supporter blev en mer permanent yrkesroll skulle verksamheterna kunna optimera rollens betydelse och även planera för mer långsiktiga insatser som eventuellt inte ger omedelbara resultat.

I organiseringen av en mer permanent lösning menar Sweco att det framstår som positivt att peer supporters fortsätter vara anställda

utanför den enhet de arbetar i, där arbetsgivaransvaret och handledningen är förlagda externt. Detta för att bevara den särställning som peer supporters har på arbetsplatsen, vilken möjliggör yrkesrollens utanförperspektiv.

I diskussionen med peer supporterna framgick att de funderat en hel del på andra verksamheter där de skulle kunna göra en insats. En av peer supporterna konstaterade att de skulle kunna göra nytta på landets fängelser. Där finns många som hamnat i kriminalitet på grund av psykisk ohälsa. Tyvärr är inte alltid behandlingarna inriktade på deras psykiska besvär. En annan peer supporter konstaterade att de med fördel skulle kunna arbeta i mer akuta psykiatriska situationer. Att genom erfarenhet förstå patienten kunde verka lugnande. Här gick diskussionen vidare till att handla om vem som blir bäst hjälp av peer support.

Samtliga peer supportrar var överens om det är svårt att nå en person som befinner sig mitt uppe i en psykos eller i ett annat tillstånd där fokus är så centrerat på sig själv. Peer support är en social verksamhet och därmed måste den person som ska bli hjälpt vara socialt mottaglig. Det är inte alltid lätt att förklara vad en peer supporter är för någon som är mitt uppe i en psykos.

Peer supporterna själva resonerade även om att den klient som kommit en bit på den långa resan det innebär att ta sig tillbaka från en sjukdom eller ett missbruk är den bästa kandidaten. Det fanns också ett resonemang som gick ut på att en peer supporter skulle kunna göra en stor insats när en person möter vården för allra första gången.

Det kan också vara lättare att hjälpa någon som är relativt ung. Det kan vara svårare att nå fram till någon som levt en länge tid med en diagnos.

Behov av medvetenhet utifrån genus- och intersektionella perspektiv

Forskning från bland annat Storbritannien visar att det finns tydliga intersektionella perspektiv på peer support som är viktiga att ta i beaktning. Det som framhålls är bland annat att personer som riskerar att diskrimineras utifrån etnicitet, religion, sexualitet och/eller könsidentitet/könsuttryck är överrepresenterade bland personer med psykisk ohälsa men underrepresenterade bland peer

supporters.¹⁰ Eftersom utgångspunkten för peer support till stor del handlar om den egna erfarenheten är det viktigt att det finns peer supportrar som även har egen erfarenhet av diskriminering eller att bryta normer. Sweco menar att dessa perspektiv är centrala att inkludera i arbetet med peer support i Stockholms stad. Vid en eventuell fortsättning och utökning av peer support menar Sweco att idén om egen erfarenhet även bör inkludera intersektionella aspekter och att det är viktigt att sträva efter att gruppen peer supporters representerar gruppen brukare.

Vidare menar Sweco att det är viktigt att arbetet med peer support utgår från en medvetenhet om genus och könsroller. Kvinnor löper större risk än män att sjukskrivas på grund av arbetsrelaterad stress. Personer som har eller har haft psykisk ohälsa är inget undantag – även i denna grupp är kvinnor sjukskrivna i betydligt högre grad än män¹¹. Sweco menar att det är viktigt att ha ett genusperspektiv på peer support-verksamheten och att analysera peer supportrarnas roller och arbetsbelastning utifrån en sådan förståelse. Det är även viktigt att de här perspektiven genomsyrar utbildning och handledning. Det behöver finnas en medvetenhet om att normer utifrån kön kan påverka stress och (o)hälsa och risken att sjukskrivas till följd av detta.

Slutsatser och rekommendationer

Den samlade bedömningen från de tre utvärderingarna av Peer Support är att denna satsning gett viktiga resultat för såväl brukare och peer supportrar som de verksamheter de arbetat vid. Genomgående har intervjupersoner vittnat om betydelsen av peer support på individ- och verksamhetsnivå. Att ha tillgång till en peer supporter har bidragit till att minska isolering och skapa en känsla av att ”vara normal” för många brukare. Även för peer supporters har yrkesrollen bidragit till en känsla av att kunna bidra i samhället och en ökad tro på framtiden. På verksamhetsnivå visar resultaten på ett ökat brukarperspektiv och nya insikter för ordinarie personal och chefer.

¹⁰ Emma Watson och Sara Meddings 2019, Peer Support in Mental Health Red Globe Press, London UK

¹¹ Se till exempel SKL 2010, Jämställda Sjukskrivningar – Arbetsbok för kvalitetssäkrat sjukskrivningsprocess samt Riksrevisionen 2019, Jämställd sjukfrånvaro – bedöms män och kvinnor likvärdigt i sjukskrivningsprocessen?

Men även om de positiva resultaten varit många så finns fortfarande flera hindrande faktorer som påverkar implementeringen av och förutsättningarna för införandet av peer support som en ny yrkeskategori. Nedan listar Sweco de faktorer vi menar behöver beaktas för att peer support framöver ska kunna fungera på bästa möjliga sätt och därmed ge störst effekt.

Introduktion och förankring

I den andra utvärderingen rekommenderades att förankringen vid införandet av peer support skulle utvecklas. Framför allt förankringen till medarbetarna. Denna rekommendation kvarstår fortfarande.

Sweco uppfattar att det är önskvärt att medarbetare är involverade i rekryteringen av peer supporten. Om detta inte är genomförbart är det åtminstone avgörande att medarbetarna informeras om vem som kommer att börja arbeta hos dem och vad hens roll kommer vara. Det är även viktigt att brukare informeras om att en peer supporter ska komma till verksamheten och vad detta innebär.

Urval och utbildning

Utvärderingen har visat att det är avgörande att peer supporters har kommit tillräckligt långt i sin egen återhämtning. Sweco menar att det är centralt att rekryteringen av peer supporters, och processen innan en person påbörjar utbildningen till att bli peer supporter, fångar upp de personer som inte är tillräckligt återhämtade.

Utvärderingen har framhållit utbildningarnas betydelse för peer support. Sweco menar att eftersom peer supporterna arbetar i så skilda typer av verksamheter är det viktigt att utbildningarna anpassas efter dessa. Sweco rekommenderar att se över möjligheten att tillhandahålla en basutbildning och därefter komplettera med mer specialinriktad kunskap utifrån olika verksamhetsinriktningar.

Yrkesbevis

Peer Supporters erhåller en certifiering när det genomgått grundutbildningen. Det gör en peer supporter mer anställningsbar och det gör också att yrket automatiskt erhåller en status. Det visar också att den som genomgått en utbildning därmed också visat sig vara kapabel att arbeta som peer supporter. Det kan göra att den som av rädsla för att anställa en person med tidigare sjukdomsbakgrund ändrar uppfattning. Det är viktigt att

certifieringen utformas på ett sätt att en framtida arbetsgivare lätt kan se vad en peer supporter genomgått för utbildningar och vilken unik kompetens de har. Det är möjligt att titeln certifiering kan bytas ut till exempel yrkesbevis eller examensbevis för att på så sätt ge utbildningen symbolisk ”tyngd”.

Handledning

Sweco förordar att handledningen bibehålls. Det är viktigt för peer supporterna att tala med varandra och med andra om sitt arbete. Det är ett så pass komplext arbete som få utanför gruppen peer supporters förstår. Därför finns ett behov av att samtala inom gruppen och yrket i sig, om vardagliga utmaningar och glädjeämnen.

Utöver den handledning som idag görs i grupp bör det finnas inslag av samtal med fokus på organisatorisk problemlösning. Den organisatoriska problemlösningen kan diskuteras vid handledningsträffar eller i andra forum. Sweco menar att det är viktigt att dessa frågor får utrymme och lyfts i grupp tillsammans med peer supporterna. Det bör också finnas möjlighet att individuellt prata om känslor och annat som rör yrket då det många gånger är tufft att arbeta nära människor som mår psykiskt dåligt, lever på marginalen i samhället, eller som till befinner sig mitt uppe i en psykos.

Arbetsbeskrivning

Sweco uppfattar att det finns ett behov av tydliga arbetsbeskrivningar. Det är bra för den som arbetar som peer supporter och det är bra för den som skall förstå vad en peer supporter gör på den enskilda verksamheten.

Det bör finnas en arbetsbeskrivning av peer supporterns specifika arbetsuppgifter. Det bör också finnas en arbetsbeskrivning på varje verksamhet. Det är ett dokument som tas fram i samarbete med peer supportern utifrån de möjligheter och begränsningar denna har att utföra arbetsuppgiften. Det är ett dokument som därefter kan revideras beroende på hur arbetet fortskrider.

Sweco vill även framhålla att arbetet med att ta fram en arbetsbeskrivning bör involvera NSPH, enhetscheferna, peer supportern samt representation från medarbetarna. Detta eftersom medarbetarna är de som arbetar närmast peer supportern och många

gångar har en tydligare inblick än chefen i vad som skiljer peer supportern från övriga yrkesroller.

Kollegialt stöd

Tidigare utvärderingar har poängterat att ett kollegialt stöd tycks stärka så väl rollen som peer support som utvecklandet av det klientnära och strukturella arbetet. I den andra utvärderingen framhölls att det bör utgöra en målsättning att vara minst två peer supportrar per verksamhet.

Sweco menar att det kollegiala stödet fortfarande är en främjande faktor för peer support. Betydelsen av att ha en kollega med likadan yrkesroll i verksamheten är påtaglig. Sweco vill fortsatt understryka att det bör vara en målsättning att vara minst två peer supportrar som arbetar tillsammans.

Arbetsmiljö och ansvar för arbetsmaterial

Vidare har frågan om arbetsmiljöansvar och vem som ska stå för arbetsmaterial i form av exempelvis dator och telefon varit ett tema i de tidigare utvärderingarna. Sweco uppfattar att frågan fortfarande inte har lösts och det är även vid tidpunkten för denna tredje utvärdering inte självklart vem som har arbetsmiljöansvaret.

Sweco menar att det fortsatt finns ett behov av att förtydliga vem som ansvarar för peer supports tillgång till material, verktyg och andra frågor kopplade till den fysiska arbetsmiljön.

Deltagande vid arbetsplatsens möten

Sweco menar att den samlade analysen från de tre utvärderingarna framhåller fördelar med att peer supportern deltar vid arbetsplatsens möten. Detta för att få tillgång till relevant information och kunna bidra med brukarperspektiv i exempelvis diskussioner om specifika brukare eller organisatoriska frågor. Om vissa av dessa möten även innefattar handledande inslag framstår det som positivt att Peer Supportern även får delta vid dessa.

Ökad genus- och intersektionell medvetenhet

Sweco menar att idén om egen erfarenhet även bör inkludera intersektionella aspekter. Det är viktigt att sträva efter att gruppen peer supporters representerar gruppen brukare utifrån aspekter som kön, etnisk bakgrund, funktionalitet, sexualitet med mera. Självklart är det inte möjligt (eller eftersträvansvärt) att få en exakt representation. Men medvetenheten om intersektionalitet bör finnas

med vid urval och rekrytering för att få en grupp av peer supportrar med en bredd av erfarenheter.

Vidare menar Sweco att det är viktigt att arbetet med peer support utgår från en medvetenhet om genus och könsroller. Framför allt utifrån vetenskapen om att genus påverkar vilka roller och vilket ansvar personer tar och får samt i längden risken för att sjukskrivas.

Framtida organisering och fortlevnad

Avslutningsvis vill Sweco med enfass framhålla att vi rekommenderar att peer support ska fortleva i Stockholms stad.

Swecos uppfattning är att det finns påtagliga fördelar att peer supporters fortsatt inte är anställda i de verksamheter de arbetar och att arbetsgivaransvaret och handledningen är förlagda externt. Detta för att bevara den särställning som peer supporters har på arbetsplatsen, vilken möjliggör yrkesrollens särprägel.