



Stockholms
stad

PEER support i socialpsykiatri

Utvärdering år två av införandet av egenerfaren yrkesgrupp i Stockholms stads socialpsykiatri

Författare: Frida Johansson

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Sammanfattning | 2 |
| Inledning..... | 3 |
| Bakgrund | 3 |
| PEER Support-projektet i Stockholms stads socialpsykiatri | 3 |
| Resultatet av första utvärderingen | 4 |
| Syftet med utvärderingen | 4 |
| Metod..... | 4 |
| Resultat..... | 5 |
| Införandet i nya verksamheter | 6 |
| Fortsatt implementering och organisering | 7 |
| Rollen som peer support | 16 |
| Innebörder av peer support | 24 |
| Slutsatser | 32 |
| <i>Information kan främja införandet av peer support</i> | <i>32</i> |
| <i>Ekonomiskt stöd och engagemang tycks underlätta implementeringen ..</i> | <i>32</i> |
| <i>Behov av att se över projektets organisering</i> | <i>32</i> |
| <i>Vikten av en jämlik arbetsmiljö</i> | <i>33</i> |
| <i>Otydlig roll och arbetsuppgifter.....</i> | <i>33</i> |
| <i>För- och nackdelar med egen erfarenhet som arbetsverktyg</i> | <i>33</i> |
| <i>Att vara ensam i sin roll kan hämma det strukturella arbetet</i> | <i>33</i> |
| <i>Ett viktigt komplement till verksamheterna</i> | <i>34</i> |
| <i>Viktiga implementeringsaspekter</i> | <i>34</i> |
| Bilaga: Intervjuguider..... | 35 |

Sammanfattning

Peer support utgör en yrkesgrupp vars kompetens bygger på egen erfarenhet av psykisk ohälsa och återhämtning. Det är en innovation som fått genomslag internationellt och som nu implementeras inom svensk vård och omsorg. Peer support har starkt stöd i internationell forskning, med ett positivt utfall kopplat till återhämtning. Samtidigt har forskning visat en rad utmaningar i implementeringen av yrkesrollen som sedan 2017 klassas som ett forsknings- och utvecklingsområde av Socialstyrelsen.

Sedan 2016 har Stockholms stad deltagit i ett projekt; PEER Support-projektet, som syftar till att implementera peer support i olika socialpsykiatriska verksamheter. Projektet, som initierats av NSPH är det första i sitt slag och aktuell rapport utgör den andra utvärderingen av projektet.

Utvärdering bygger på intervjuer med chefer, medarbetare och peer supportrar och syftar till att utifrån projektdeltagarnas erfarenheter och perspektiv följa upp införandet av peer support i de verksamheter som tillkommit projektet under 2018 och den fortsatta implementeringen av peer support i de verksamheter som startade under 2017. Rapporten lyfter innebörder av peer support samtidigt som tyngdpunkten ligger på själva implementeringsprocessen.

Utvärderingen bekräftar att det finns en rad utmaningar i implementeringen av peer support, vilket lyfts av både internationell och svensk forskning. Projektet är organiserat mellan NSPH Stockholms län, socialförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna och några av rapportens slutsatser innefattar behovet av att förtydliga ansvarsfördelningen i projektet, arbetsgivaransvaret, rådande arbetsbeskrivning och ansvaret för en jämlik arbetsmiljö och fortbildning. Central finansiering i kombination med chefernas intresse för brukardelaktighet tycks främja implementeringen av yrkesgruppen och verksamheterna framhåller svårigheter i att prioritera peer support om kostnaderna tillfaller dem. Vidare pekar rapporten på att adekvat information vid införandet av peer support kan underlätta mottagandet av yrkesgruppen i verksamheterna.

Rapporten framhåller att det strukturella arbetet för ökat brukarperspektiv i verksamheterna utgör en utmaning och att det dagliga och strukturella arbetet bättre kan utvecklas om peer supportrarna inte är ensamma i sin roll. Den egna erfarenheten av psykisk ohälsa framhålls som en styrka samtidigt som det beskrivs utgöra en skörhet som kan ställa krav på verksamheterna i form av tid, engagemang och anpassningar.

Rapporten visar att peer support ses som ett värdefullt komplement till ordinarie verksamhet genom ett ökat brukarperspektiv och ökade kunskaper om återhämtning. Delad erfarenhet skapar en annan trovärdighet, relation och ingång till brukarna, för vilka peer support kan innebära känslan av att bli sedd, hörd och förstådd. Inte minst tycks peer support generera ett ökat hopp om återhämtning hos både brukare och medarbetare. Tid och flexibilitet utgör viktiga komponenter för både relationsskapandet och konkreta framsteg som kan gynna brukarens återhämtning. Vidare framhålls det i rapporten vikten av att yrkesgruppen ges tid att etablera sig och att det skulle upplevas som en förlust om yrkesgruppen försvann.

Inledning

Rapporten inleds med en redovisning över bakgrunden till rapporten, en sammanfattning av första utvärderingen och aktuell utvärderings syfte och metod. Därefter följer en resultatredovisning indelad i fyra huvudteman; *Införandet i nya verksamheter, Fortsatt implementeringen och organisering, Rollen som peer supporter* och *Innebörder av peer support*, med tillhörande underteman. Temat *Införandet i nya verksamheter* lyfter aspekter som kan vara av vikt att beakta i implementeringens inledande skede. Temat *Fortsatt implementering och organisering* tar fasta på för- och nackdelar med rådande organisering av projektet medan temat *Rollen som peer support* lyfter styrkor och svagheter kopplat till själva yrkesrollen. Under temat *innebörder av peer support* lyfts projektdeltagarnas erfarenhet av vad peer support bidragit till i verksamheterna, för medarbetarna och brukarna.

Resultatet följs av slutsatser då aspekter som kan vara av vikt under hela implementeringsprocessen av personlig egenerfaren resurs lyfts. Till rapporten medföljer två bilagor bestående av de frågeformulär som använts vid intervjuerna.

Bakgrund

PEER Support-projektet i Stockholms stads socialpsykiatri

Peer support (personlig egenerfaren resurs)¹ är en innovation som implementeras internationellt med goda resultat och kvalitativt stöd i evidens. Peer support framhålls som en positiv komponent i en återhämtningsinriktad psykiatri som bland annat visat sig leda till en känsla av hopp, social inkludering, ökad tillfredsställelse med livet och minskade symtom och behov av psykiatrisk vård². Samtidigt har det framkommit utmaningar med implementeringen av den nya yrkesrollen och sedan hösten 2017 är peer support klassat som ett forsknings- och utvecklingsområde av Socialstyrelsen. Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa (NSPH)³ har utvecklat en svensk modell⁴ för implementering av peer support. Utifrån den svenska modellen har ett nationellt projekt för implementering av peer support påbörjats, varav PEER Support-projektet inom Stockholms stads socialpsykiatri utgör en del av det. Under åren 2016 och 2017 har statliga stimulansmedel från *Plan för riktade insatser inom psykisk ohälsa* (PRIO) och *Uppdrag psykisk hälsa* (UPH) finansierat NSPH Stockholms läns PEER Support-projekt. Under 2018 och 2019 har projektet finansierats av Stockholms stads ordinarie budget.

NSPH har genomfört en första projektutvärdering av införandet av peer support i Stockholms stads socialpsykiatri; *Ett ständigt närvarande brukarperspektiv på verksamheten*⁵. Utvärderingen utkom 2018 och är den första utvärderingen inom kommunal socialpsykiatrisk verksamhet i Sverige. Aktuell rapport utgör den andra utvärderingen av projektet och planen är att ytterligare en utvärdering ska göras för projekttiden 2019. Under 2018 deltog mellan sju och åtta peer supporttrar i PEER Support-projektet, placerade inom olika verksamheter med koppling till Stockholms stads socialpsykiatri, likt

¹ En peer supporter är en person med egen erfarenhet av psykisk ohälsa, som utbildats för att arbeta som professionell kamrattstödare inom vård och omsorg för personer med psykisk ohälsa/psykisk funktionsnedsättning/funktionsvariation. Enligt den svenska modellen översätts peer support till personlig egenerfaren resurs.

² Elisabeth Argentzell, 2017, *Som en länk mellan patient och personal - Utvärdering av införandet av mentorer som en ny yrkeskategori inom Psykiatri Skåne*. Lunds universitet och Region Skåne.

³ NSPH utgör en paraplyorganisation för Sveriges största patient- och anhörigorganisationer.

⁴ A. Gustafsson & C. Ingard, 2018 *Ett ständigt närvarande brukarperspektiv på verksamheten*. NSPH.

⁵ A. Gustafsson & C. Ingard, 2018 *Ett ständigt närvarande brukarperspektiv på verksamheten*. NSPH.

sysselsättningsverksamheter, träfflokaler och stödboenden. Vid tiden för utvärderingen deltog fem verksamheter i projektet, men ytterligare två verksamheter har deltagit under 2018.

Utvärderingarna är ett led i Stockholms stads utvecklingsarbete inom socialpsykiatrisk verksamhet och för ökad brukardelaktighet. Då internationell forskning tydligt pekar på positiva resultat av peer support, men också framhåller svårigheter i implementeringen fokuserar utvärderingen på implementeringen av insatsen snarare än peer supports positiva resultat.

Resultatet av första utvärderingen

I den första utvärderingen av PEER Support-projektet framhölls implementeringsfasen som viktig och att stor tyngd bör läggas på att beskriva yrkesrollen och definiera ansvarsområden i det fortsatta arbetet med att utveckla peer support. Verksamheternas erfarenhet av arbete med brukardelaktighet varierade och samarbetet mellan verksamheterna och NSPH Stockholms län upplevdes generellt som bra, medan införandet av peer support inom verksamheterna hade kunnat planeras bättre och ansvarsfördelningen mellan de olika parterna i projektet varit tydligare. Det fanns en osäkerhet kring Peer support som yrkesroll och ställning i praktiken samtidigt som rollen och dess innehåll vuxit fram allt mer under projektiden genom verksamheternas differentierade innehåll och brukarnas behov. Vidare framgick att införandet av den nya yrkesgruppen upplevts både synliggöra och påverka medarbetarnas och personalens förhållningssätt till psykisk ohälsa. Trots osäkerheten kring innebörden av peer support och de facto att projektet var i sin linda pekade utvärderingen på effekter likt minskad självstigma, känsla av sammanhang och gemenskap genom erfarenhet av psykisk ohälsa, ökat hopp om återhämtning och ett mer positivt vårdklimat. Utvärderingen visade också att implementering av en ny yrkesgrupp sågs som en långsiktig process som kräver ett stort engagemang.

Syftet med utvärderingen

Syftet med den aktuella utvärderingen är att, utifrån chefer, medarbetare⁶ och peer supportrar erfarenheter och perspektiv följa upp:

- a) införandet av peer support i de tillkomna verksamheterna 2018
- b) den fortsatta implementering av peer support i de verksamheter som startade under 2017

Metod

Utvärderingen utgör en del av en longitudinell studie, vilket gör det möjligt att via intervjuer följa hur implementeringen av peer support ser ut över tid och förstå dess process. Utvärderingarna bidrar till ökade kunskaper om peer support som metod tillika arbetssätt, vilket är eftersträvänsvärt enligt Socialstyrelsen. Projektet är inte statistiskt utan verksamheter, chefer, medarbetare och peer supportrar slutar och tillträder. Det innebär att utvärderingen spänner över olika faser av implementeringen, där aktuell utvärdering fångar upp både början och mitten av implementeringsprocessen.

Aktuell utvärdering är den andra utvärderingen av implementeringen av peer support inom Stockholms stads socialpsykiatri och bör ses som en fortsättning på första utvärderingen, vilken genomfördes av NSPH. Båda utvärderingarna utgår från en utvärderingsmodell för implementeringen av peer support framtagen av Nationella NSPH:s PEER Support-projekt i samarbete med det nationella forskarnätverket CEPI (Centrum för evidensbaserade psykosociala insatser). Modellen har sin utgångspunkt i internationell kunskap om implementering av evidensbaserade metoder. Elisabeth

⁶ Ordinarie medarbetare benämns i den löpande texten som medarbetare. Medarbetare som arbetar som egenerfaren resurs benämns som peer supportrar i syfte att enkelt särskilja yrkesgrupperna.

Argentzell, docent i arbetsterapi, och David Rosenberg, docent i socialt arbete, har som representanter från CEPI handlett både föregående och aktuell utvärdering.

Utvärderingen bygger på totalt 12 intervjuer under vilka knappt 30 respondenter (chefer, medarbetare och peer supportrar) har medverkat. Cheferna har intervjuats individuellt genom djupintervjuer. Medarbetare har intervjuats i grupp baserat på verksamhetstillhörighet, medan peer supportrar intervjuats vid en och samma gruppintervju. Två verksamheter har tillkommit projektet sedan föregående utvärdering och två enhetschefer är nya i sina respektive verksamheter. Två olika frågeformulär anpassade till den yrkesgrupp som intervjuas⁷ ligger till grund för datainsamlingen. Frågeformulären bygger på en implementeringsskala som är förankrad i vetenskapliga teorier om implementering i den offentliga sektorn, och fokuserar på de faktorerna som anses vara centralt i en framgångsrik implementering⁸. Det ena formuläret fångar in frågor kopplat till införandet av peer support, medan det andra riktar in sig på den fortsatta implementeringsprocessen. Vilket formulär och vilka frågor som har ställts har anpassats utifrån frågornas relevans för var i processen aktuell verksamhet tillika chef har befunnit sig vid intervjutillfället. Frågeformulären fångar till stor del upp samma områden och frågeställningar, men utgår från olika tidsperspektiv. I första utvärderingen intervjuades brukare, vilka besitter ett viktigt perspektiv för att kunna ge en helhetsbild av erfarenheterna av projektet. I aktuell utvärdering ingår inte brukare, vilka ämnas ägnas ett större utrymme vid nästkommande uppföljning.

Socialförvaltningen har genomfört samtliga intervjuer i utvärderingen, vilka spelats in och transkriberats så ordagrant som möjligt. I rapporten redogörs för vilken typ av intervju citaten är hämtade ifrån. Vid gruppintervjuer framgår av anonymitets- och metodologiskt skäl enbart huruvida respondenten är en av verksamheternas ordinarie medarbetare eller en peer supporter. Vid citat från individuella intervjuer, vilka har gjorts med chefer, uppges fiktiva namn för bevarad transparens samtidigt som respondenternas anonymitet skyddas. En god spridning av citat har eftersträvats mellan intervjupersoner och verksamheter.

Under bearbetningen av intervjumaterialet och med utgångspunkt i frågeformulärens design har fyra framträdande teman utkristalliserats, vilka beskrivs under resultatavsnittet nedan. Dessa utgör grundstrukturen för rapportens analys. Under varje huvudtema återfinns underteman vilka diskuterats med forskarna som handlett utvärderingen för att säkerställa eller validera att de speglar innehållet i intervjuerna på ett objektivt sätt.

Resultat

I aktuellt avsnitt analyseras resultatet av intervjumaterialet utifrån följande fyra övergripande teman; *Införandet i nya verksamheter*, *Fortsatt implementeringen och organisering*, *Rollen som peer supporter* och *Innebörder av peer support*. Paralleller mellan projektets första utvärdering och aktuellt intervjumaterial görs löpande i syfte att ringa in hur implementeringsprocessen sett ut över tid. Erfarenheter från de nya verksamheterna lyfts, utöver under temat *Införandet av nya verksamheter*, även under övriga teman i de fall det bedömts som relevant. Resultatavsnittet följs av en sammanfattning och tillhörande slutsatser.

⁷ Se frågeformulären till andra utvärderingen i bilaga 1, 2 och 3.

⁸ Bergmark M, Bejerholm, U., & Markström, U., 2016. *Critical Components in Implementing Evidence-based Practice: A Multiple Case Study of Individual Placement and Support for People with Psychiatric Disabilities*. Social Pol & Administration.

Resultatet visar att information och chefernas intresse för brukardelaktighet kan främja införandet av peer support. Vidare ses implementeringen av peer support som en långsiktig process och verksamheterna har kommit olika långt i den processen. En otydlighet i organiseringen av projektet lyfts kopplat till ansvarsfördelning, arbetsgivaransvar, arbetsuppgifter och arbetsmiljö. Att projektet inte belastar verksamheterna ekonomiskt framhålls främja implementeringen av peer support samtidigt som den kortsiktiga finansieringen beskrivs medföra negativa konsekvenser, likt osäkra anställningar.

Peer support beskrivs som ett värdefullt komplement till ordinarie verksamheter genom dess unika kompetensbas av egen erfarenhet av psykisk ohälsa och kunskaper kopplade till återhämtning. Att inte vara ensam om sin roll skapar bättre förutsättningar för att utveckla det dagliga och strukturella arbetet, var av det senare framhålls som en utmaning. Den egna erfarenhet som arbetsverktyg utgör både en styrka och svaghet. Det ger en annan ingång, relation och trovärdighet och kan bidra med känslan av att bli sedd, hörd och förstörd bland brukarna. Inte minst tycks peer support generera ett ökat hopp om återhämtning hos både brukare och medarbetare. En skörhet bland peer supporterna framhålls kopplat till den egna erfarenheten av psykisk ohälsa, vilket kan innebära krav på tid och engagemang från medarbetarna, chefer och anpassning i verksamheterna Peer support beskrivs i kontrast till ordinarie medarbetare ha tid och flexibilitet, vilket främjar relationsskapandet och kan generera konkreta framsteg, vilka gynnar brukarens återhämtning.

Införandet i nya verksamheter

Under aktuellt tema redovisas i korta drag hur införandet av peer support upplevts av de verksamheter som tillkommit projektet under 2018 samt frågor om införandet ställda till nya chefer i verksamheterna som ingått i projektet en längre tid.

De till projektet tillkomna verksamheter ger i mångt och mycket en liknande beskrivning av införandet av peer support som verksamheterna som ingick i första projektutvärderingen (se rubrik: *Resultatet av första utvärderingen*). Cheferna i de nytillkomna verksamheterna tillika nya chefer i redan deltagande verksamheter beskriver samstämmigt ett stort intresse för brukardelaktighet, i både den egna verksamheten och generellt. En del chefer⁹ uppger ett aktivt och fortlöpande arbete för att öka brukardelaktigheten i verksamheten och att införandet av peer support är ett led i det arbetet. Det finns även chefer som beskriver brukardelaktighet som en naturlig del av verksamhetens karaktär. ”Det tror jag är hela verksamhetens anda, att jobba för brukarmedverkan (...)” (Chef, Siri).

Även om brukardelaktighet ligger på den politiska agendan och uppfattas som positivt bland medarbetarna och organisationens ledning, tycks cheferna ha en avgörande roll i införandet av den egna yrkesgruppen, något som styrks av både chefer och medarbetare. En chef gav följande svar på frågan om varför de infört peer support i verksamheten:

Därför jag älskar ju brukarmedverkan, det är ju min grej. Ja jag tycker att det är jättebra, man ska lyfta de med egna erfarenheter (Chef, Siri).

I första utvärderingen upplevdes beslutet om att införa peer support i verksamheten inte sällan komma uppifrån och vikten av information framhölls, inte minst till medarbetarna. De nya verksamheterna i projektet lyfter också betydelsen av information och vikten av att medarbetarna är positivt inställda till införandet av peer support. Exempelvis beskriver en medarbetare hur information uppbringat hans intresse för peer support, samtidigt som en annan medarbetare ur samma personalgrupp framhåller

⁹ I detta ingår både nya verksamheter och tillkomna chefer i verksamheter som deltagit i projektet sedan tidigare.

bristande information. Det finns således en komplexitet kopplat till framförande respektive mottagande av information. Ett aktivt och fortlöpande informationsarbete inför införandet av peer support beskrivs vara av vikt för att undanröja felaktiga förväntningar och farhågor hos medarbetarna. Informationsarbetet framhålls som ett sätt att motverka risken för ett negativt beteende, vilket en chef framhåller farhågor kring. Information beskrivs ha haft en positiv effekt genom att medarbetarna fått svar på sina frågor och därigenom blivit positivt inställda till peer support.

”(...) jag tycker att det är väldigt bra och jag är jättenöjd med att vi drev igenom det här och att det äntligen blev så, att vi faktiskt har en peer support i vår verksamhet. Det är jättekul och att just jag känner att alla medarbetare är med på tåget, att det finns liksom inga frågetecken kring det heller (Chef, Maja).

De nya verksamheterna beskriver utmaningen med att värna om peer supporternas roll och inte använda dem som en extra resurs i det ordinarie arbetet, utan som en extra resurs i ett kompletterande arbete.

Vad kan hen få för uppgifter, peer support, utan att vi liksom... alltså att hen fyller ut något hål som vi har behov av alltså så. Det har jag känt som en utmaning, så att man inte ser hen som en extra resurs, utan att hen ska verkligen ha den rollen som hen är tänkt för (Medarbetare).

Introduktionen av peer support har sett olika ut i verksamheterna. Inte sällan tycks det finnas ett förberett mottagande med utsedd handledare eller kontaktperson i personalgruppen och en tanke eller plan på arbetsuppgifter. Samtidigt tycks arbetsuppgifterna inte sällan förändras och anpassas successivt i dialog med peer supportern utifrån vad som visar sig fungera och peer supporterns intressen. Att fortlöpande stämna av hur arbetet fungerar beskrivs som viktigt.

Att ha täta uppföljningar, att man checkar av ofta hur känns det, hur går det, bör vi, bör man tänka annorlunda liksom, behöver vi ta bort ansvar eller lägga till ansvar (...).

Fortsatt implementering och organisering

Av första utvärderingen kunde konstateras att implementeringen av peer support och arbetet för ökad brukardelaktighet sågs som en långsiktig process som kräver ett stort engagemang. Införandet beskrevs som viktigt och processen ofta som komplicerad. Ett behov av förtydligande i ansvarsfördelning, både mellan deltagande organisationer och olika funktioner lyftes fram och framhålls fortsatt. Sedan första utvärderingen har projektets organisering, exempelvis gällande arbetsgivaransvar, inte förändrats. Däremot har ett samarbetsavtal utformats där ansvarsfördelningen mellan verksamhet och NSPH Stockholms län framgår och har signerats av de verksamheter som ingår i projektet. Vidare arbetar NSPH kontinuerligt och rutinmässigt med uppföljning och diskussion kring frågeställningar som lyfts av chefer och peer supportrar.

Under aktuellt tema framkommer det att verksamheterna kommit olika långt i implementeringen av peer support och att respondenterna, likt i första utvärderingen, fortsatt ser implementeringen som en process som måste ges tid i likhet med implementeringen av andra yrkeskategorier. Att projektet inte belastar verksamheterna ekonomiskt framhålls som viktigt för deltagandet i projektet, samtidigt som den kortsiktiga finansieringen beskrivs medföra negativa konsekvenser. Verksamheterna prövar sig fram för att på bästa sätt integrera peer support utifrån organisationens förutsättningar och ramar och flera respondenter beskriver framsteg i det arbetet. Behovet av att tydliggöra ansvarsfördelningen

mellan NSPH Stockholms län, stadsdelsförvaltningarna och socialförvaltningen samt mellan olika funktioner i projektet kvarstår och vikten av en jämlik arbetsmiljö framhålls.

Implementeringen ses som en långsiktig process

I första utvärderingen rådde stor enighet kring att arbetet för ökad brukardelaktighet tillika implementeringen av peer support är en långsiktig process som kräver ett stort engagemang. I aktuell utvärdering bekräftas återigen att implementering av en ny yrkesgrupp tar tid, vilket också beskrivs vara fallet för peer support.

(...) det här är bara början, alltså tror jag, tills man ser att det här är en ny yrkeskategori inom våra verksamheter. Det är ju så att det ibland även i dag så undrar folk vad andra mer etablerade yrkesgrupper gör och då ligger peer support väldigt långt, vad ska man säga, man har väldigt mycket och tröska igenom innan de sitter (Chef, Märta).

Implementeringen beskrivs som en lärande process som har genererat och fortsatt genererar nya kunskaper att dra nytta i det fortsatta arbetet med peer support och under hela implementeringsprocessen. Flera respondenter framhåller en förhoppning om att PEER Support-projektet ska fortlöpa för att den nya yrkesgruppen ska ges tid och möjlighet att etablera sig.

Om politiken sköter sitt med resurser så ska väl vi utveckla det här. (...). Det är nog det minsta problemet. (...). Ja, men vi har allt och vinna på det här alltså. Snarare skruva på saker på detaljnivå (Medarbetare).

Att implementeringen av peer support är och får möjlighet att vara en långsiktig process beskrivs inte minst vara av vikt kopplat till möjligheten att se effekter av insatsen. I sammanhanget av resultat beskrivs implementeringen fortsatt befinna sig i ett tidigt skede.

Jag tycker att det har tagit lite tid, men jag tycker att vi ser mer och mer effekter av peer support och vi lär oss mer och mer hur peer support kan användas på bästa sätt och det hoppas jag att vi får ta vidare, att få fortsätta arbeta på det här sättet, att fler brukare får tillgång till peer support (...). Jag tänker att det är fortfarande är lite i sin linda (Chef, Kim).

Ansvarsfördelning och arbetsgivaransvar

PEER Support-projektet är organiserat mellan NSPH Stockholms län, socialförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna. Peer supporttrarna arbetar i olika socialpsykiatriska verksamheter i Stockholms stad, medan NSPH Stockholms län¹⁰ har arbetsgivaransvaret med rekrytering, löner, utbildning och utgör en stödfunktion i projektet. Staden centralt står för finansiering och utvärdering. I den första utvärderingen framkom det utmaningar vid införandet av peer support kopplat till projektets organisering. Att peer supporttrarna var anställda av *en* organisation och arbetade inom *en annan* utgjorde en utav dessa utmaningar. Även om respondenterna både såg för- och nackdelar med projektets organisering fanns en generell önskan om ökad tydlighet i ansvarsfördelningen mellan NSPH Stockholms län, stadsdelsförvaltningarna respektive socialförvaltningen. I första utvärderingen rekommenderades därför ett förtydligande av ansvarsfördelningen mellan organisationerna och olika funktioner, inte minst gällde arbetsgivaransvaret. Sedan föregående utvärdering har projektets

¹⁰ NSPH:s riksorganisation har startat upp peer support-verksamheten i de olika regionerna medan NSPH Stockholms län är den verksamhet som har avtal med Stockholms stad och inom vilken Stockholms peer supporttrarna är anställda.

organisering inte förändrats, däremot har ett samarbetsavtal tagits fram där ansvarsfördelning mellan verksamhet och NSPH Stockholms län framgår kring flertalet punkter. Samarbetsavtalet till trots framhålls ansvarsfördelningen fortsatt som otydlig. Både för- och nackdelar med rådande organisering framhålls. Att peer support är anställda utanför den verksamhet de arbetar inom beskrivs bättre kunna bevara det unika i yrkesrollen och en samlad stödfunktion för peer support, som i dag ges via NSPH, beskrivs bidra med ett sammanhang, trygghet och professionell utveckling.

(...) jag tänker att det kan vara en fördel att vara anställd någon annanstans och stödfunktioner för peer supporterna någon annanstans att stärka dem. För om det skulle vara att peer supporterna var anställd av mig då är hen in i vårt och då är det som alla andra så småningom då kanske det blir svårt att behålla det här specifika som är just det här peer support uppdraget (Chef, Nora).

Hen har ju liksom fått ett kollegialt sammanhang utanför vår verksamhet, som hen inte hade innan. Och jag tänker ändå att det borde liksom gynna både hens och hela gruppen, att man kommer vidare i någon slags professionsutveckling (Medarbetare).

Stödsystem via NSPH beskrivs överlag fungera bra och ha förbättrats under projektiden, trots att personalbyten inom NSPH beskrivs ha påverkat stödet negativt.

Jag tycker nog att det har varit kännbart att det stödet också har varit...bytt ut i flera omgångar. Och det har varit väldigt olika beroende på vem det är som har varit vid spakarna så att säga (Peer supporter).

Peer supporternas gemensamma handledning som ingår i rådande stödstruktur beskrivs utgöra en viktig komponent då peer supporterna inte sällan är själva i sin roll ute i verksamheterna.

Handledningstillfällena har jag tyckt är värdefulla för att vi ser varandra också. (...) och speglas i varandra och att vi bara vet att vi är flera (Peer supporter).

Samtidigt som respondenterna lyfter en del fördelar med rådande organiseringen framhålls den medföra en rad negativa konsekvenser. Att projektet finansieras ett år i taget beskrivs leda till en kortsiktighet med osäkra anställningar, snabba kast och bristande struktur.

Jag tänker att de som har störst behov utav fasta anställningar inte har det. Det är ju det som skapar störst problem. Samtidigt som vi då inte har möjlighet att anställa hen (Chef, Billie).

Kortsiktigheten i anställningsformen beskrivs inte enbart påverka peer supporterna negativt utan även verksamheternas möjlighet till planering och i slutänden brukarna i verksamheter där långsiktiga relationer anses vara viktiga.

Och vi vill få vara kvar, mer än ett år i taget. För det är jobbigt och det är jobbigt för klienterna och deltagarna och brukarna och det är jobbigt för verksamheterna (Peer supporter).

Rådande organisering kan även medföra svårigheter för cheferna att förstå vilket ansvar de kan respektive bör ta för peer supporternas arbetsmiljö.

Peer support svävar runt lite för sig själv och jag vet inte, just det här hur mycket koll kan/ska jag ha (...), så det tycker jag är knepigt (Chef, Kim).

Vidare måste peer supportrarna balansera arbetstiden mellan olika verksamheter och rådande organisering tycks begränsa delaktigheten i den verksamhet som de arbetar inom genom bristande tillgång till jämlika resurser.

(...) ingen kan hjälpa mig med typ hur man ska boka semester eller hur man ska göra olika saker som rent administrativt, på grund av att jag inte är anställd inom Stockholms stad (...) man känner sig lite som att man bara är en PRAO. Att man inte riktigt egentligen räknas som en ordinarie (Peer supporter).

Organiseringen beskrivs även medföra svårigheter kopplat till sekretess, då verksamheterna ställs inför frågor om vilka möten och vilken information som peer supportrarna bör och får ta del av.

Och sen var det ju mycket prat om det här med tystnadsplikt. Som ju var en av de första stötefrågorna som jag uppmärksammade (...) (Medarbetare).

Samtliga peer supportrar har innan de påbörjade sitt arbete deltagit i en utbildning om peer support arrangerad av NSPH. Generellt tycks utbildningen varit uppskattad, även om det finns önskemål om en längre utbildning och mer specifik kunskap kopplat till de verksamheter som peer supportrarna arbetar inom. Vidare framhålls önskemål om ökade kunskaper om socialpsykiatri, Stockholms stads organisering alternativt möjligheten att delta på socialförvaltningens verksamhetsspecifika introduktionsutbildning för nyanställda socialsekreterare¹¹.

Övrig tillgång till kompetensförsörjning tycks variera beroende på inom vilken verksamhet som peer supportrarna verkar. Flera chefer framhåller NSPH:s ansvar för utbildning, medan andra uppger att peer supportrarna deltagit i diverse utbildningar tillsammans med ordinarie medarbetare. Både peer supportrar och medarbetare lyfter vikten av att satsa på kompetensutveckling för peer support i syfte att stärka professionen, precis som för andra yrkesgrupper. En peer supporter beskriver hur hen initialt inte fick delta i samma utbildningar som sina kollegor kopplat till organisatoriska faktorer likt arbetsgivaransvar och kostnadsställe, men att det har ändrats under projektiden och värdet i det. Att delta i utbildningar kan öka förståelsen för arbetsplatsens arbetsmetoder och beskrivs främja samverkan och öka möjligheten att kombinera peer support med övrig verksamhet, oavsett om peer supportern arbetar utifrån samma metod.

Så jag gick ju en utbildning i metoden innan och det kan jag ju säga i efterhand har varit väldigt viktigt faktiskt, även om jag inte jobbar med det, för att det handlar om och vara en del av arbetsgruppen och en del av resonemangen kring vad vi jobbar med och att det blir ett samarbete på något sätt (Peer supporter).

De peer supportrar som inte har tillgång till samma utbildningar som sina kollegor framhåller det som ett utvecklingsområde.

Jag har känt att det är svårt att inte få gå när det är någonting som är väldigt basalt för verksamheten och så är man, så har man inte gjort det och så känns det som att de pratar om

¹¹ Med anledning av vad av önskemålet bjöds peer support under våren 2019 in att delta på socialförvaltningens introduktionsutbildning inom socialpsykiatri.

något som jag råkar veta vad det är, men då har jag fått sätta in mig i det på egen tid, på fritiden (...). Det blir väldigt konstigt. Så det skulle jag vilja ändras (Peer supporter).

Finansieringens påverkan

Att PEER Support-projektet inte innebär kostnader för de deltagande verksamheterna beskrivs som ett effektivt sätt för att möjliggöra implementering av peer support, då det bidrar till att verksamheterna vågar införa den nya arbetsgruppen.

Om man verkligen vill att det här ska etableras och va i fler verksamheter så är det en jättebra ingång att man gör precis så här, för då tror jag man öppnar dörrar. Så att man vågar också ta emot peer support, (...) och så tänker jag att om det här faller väl ut så är det ju en jättebra, så det stärker ju verksamheten (Chef, Maja).

Även om cheferna framhåller ett engagemang, en tro på och goda erfarenheter av peer support är samstämmigheten stor kring att förutsättningarna för verksamheterna att på egen hand finansiera tillika prioritera peer support är mycket begränsad.

(...) jag skulle tycka det skulle vara jätteroligt att ha kvar peer supporten men eftersom jag inte har den ekonomin som det krävs, så kan jag inte behålla om man bestämmer, nej men nu slopar vi det här bidraget (...) (Chef, Märta).

Minskade projektmedel tycks redan påverka tillgången av peer support. En chef vars verksamhet är belastad med neddragningar i budget beskriver att peer supportern i deras verksamhet fått gå ner i tid till följd av minskade projektmedel. Samtidigt framhåller en personalgrupp en generell risk med att projektet finansieras av annan part än den egna, då det kan vara ett enkelt sätt att bocka av att verksamheten arbetar för ökad brukardelaktighet.

Ja, risken är ju att det blir ett sånt här alibi (...), vi anställer någon på ett år och så kan vi säga att vi har det och vi kan känna oss lite nöjda (...). Så har vi peer support och det kostar ingenting, då har vi prickat av det. Ja, men lite elakt så, det är ju inte ovanligt att man gör så och så tycker jag inte det är här, alltså de här åren bevisar ju ändå att det, att det finns en överlevnad i det under rätt så svåra omständigheter (Medarbetare).

Otydliga arbetsuppgifter

I den första utvärderingen framkom behovet av en arbetsbeskrivning för den nya yrkesrollen peer supporter. Det finns en övergripande arbetsbeskrivning gällande vilka uppgifter en peer supporter kan och ska göra, vilken förtydligats under 2018. Trots rådande arbetsbeskrivning framkommer det av aktuell utvärdering att fortsatt otydlighet råder och ökad tydlighet efterfrågas.

(...) det behövs nog en styrning åt något håll i alla fall, jag tror det är jätteviktigt, annars är det nog rätt lätt hänt att de bränner ut sig själva till slut, för de vet inte var de ska sätta ner fötterna helt enkelt. (...) Ja, eller att vi behöver liksom ramar allihop (Medarbetare).

Flera verksamheter beskriver hur de har prövat sig fram genom att successivt addera och justera peer supporternas arbetsuppgifter med hänsyn till verksamhetens ramar och förutsättningar, egna utvärderingar och avstämningar med peer support samt peer supporternas kunskaper och intressen. En del peer supportrar beskriver att de själva ansvarar för att skapa sina arbetsuppgifter vilket kan

uppfattas som en utmaning, bland annat kopplat till att bibehålla sin roll när arbetsuppgifterna inte är tydligt avgränsade från ordinarie verksamhet.

(...) där jag är så är det ganska lätt och smälta in och bara bli en del av personalen, alltså jobba som dem (...) (Peer supporter).

Osäkerheten kring vilka arbetsuppgifter som är lämpliga tycks riskera att peer support utnyttjas genom att de tilldelas arbetsuppgifter som tillhör ordinarie arbete eller inte nyttjas till sin fulla potential. Hur peer support ska kunna påverka verksamheten mer strukturellt är en fråga som flera respondenter framhållit som en utmaning.

Och jag kan känna att det där ständigt närvarande brukarperspektivet... ja, de skulle kanske ta in att det är så, att det är det vi är där för också, inte bara avlastning när de har en klient som är för besvärlig och för ensam och som behöver få tid och prata och då kan man dumpa den på oss, för att ja, vad bra, då slapp jag det så (Peer supporter).

Tydliga arbetsuppgifter beskrivs kunna bistå med trygghet, utgöra ett ramverk och ge stadga. Inte minst framhålls studiecirkel som ett lyckat koncept. Studiecirkel beskrivs även bidra positiva effekter hos brukarna genom att det skapar en känsla av sammanhang och hopp om återhämtning, då brukarna förutom att spegla sig i peer supportern också kan spegla sig i varandra.

Det är en jättetrygghet för peer supportern att liksom ha ett material som på något sätt är okej att, som inte är hens påhittade material. (...) hen har verkligen liksom jobbat hårt med det materialet. Det tror jag har varit en stor framgångsfaktor (Medarbetare).

Hur tydliga arbetsuppgifterna bör vara beskrivs bland annat vara kopplat till peer supporterns personliga egenskaper, likt förmåga att självständigt bedriva sitt arbete.

(...) beroende på vilken person det är, personlighet, så har man ju fått styra upp arbetsuppgifterna mer med den ena peer supportern, tycker jag (Medarbetare).

Fria ramar beskrivs inte enbart medföra negativa konsekvenser, utan också ge möjlighet till ett flexibelt och nyfikat utforskande av hur yrkesrollen bäst kan nyttjas i den enskilda organisationen.

Och sen hade vi fria händer och liksom i relation med peer supporter bygga upp någonting, så att det blir ju ja, som du säger, det blir lite trevande i början, men det var mycket frihet. Och sen har vi ju sett när vi börjat utvärdera nu, att peer support har ju velat ha mer tydliggörande om vad de ska göra och vad vi ska göra (Medarbetare).

Information till medarbetare om peer supporterns funktion och till peer supporterna om verksamhetens karaktär och förutsättningar framhålls som ömsesidigt viktigt för samsyn och adekvat fördelning av arbetsuppgifter.

Så länge de får rätt information när de kommer till arbetet. Inför start. Det är ganska viktigt också. (...) Vilken målgrupp det är, vad är det man kan förvänta sig från den här målgruppen, lite ren information. (...). Då kan man förstå varandra. (...). Men har man inte rätt information

det skapar kanske oreda (...). Men det är det enda som jag skulle önska, ha önskemål om (Medarbetare).

I första utvärderingen framkom det att implementeringen av peer support i vissa fall mötts av ifrågasättande, vilket också beskrivs i aktuell utvärdering. En personalgrupp uppger att peer supportern blivit ifrågasatt och fått kämpa för att få sina behov tillgodosedda för möjligheten att utföra sina arbetsuppgifter. "(...) hen fick verkligen liksom ta strid för och få som hen behöver" (Medarbetare).

Brist på jämlik arbetsmiljö

I första utvärderingen framgick det att flera peer supportrar saknade arbetsverktyg av vikt för utförandet av arbetsuppgifter samt avsaknad av en egen arbetsyta. I aktuell rapport beskriver några peer supportrar att förbättringar ha skett i den fysiska arbetsmiljön och värdet i det. Trots förbättringarna ses arbetsmiljön fortsatt som ett utvecklingsområde och tillgången till praktiska hjälpmedel som viktigt för möjligheten att utföra sina arbetsuppgifter. Det kan handla om tillgång till dator, telefon, ändamålsenliga lokaler och en egen arbetsyta som är jämbördig sina kollegors.

Vi har en telefon som är en annan telefon än vad de andra har, så ingen kan hjälpa till med saker (...). Och sånt här som smartkort och grejer, alltså i och med att vi är externa så är det något annat. Och ja, det känns att vi inte är riktigt hemmahörande där och att man är lite, alltså ganska mycket andraklassens så (Peer supportter).

Att inte ha en jämlik arbetsmiljö som övriga medarbetare förefaller leda till känslan av stigmatisering. Även medarbetare framhåller att vikten av att erbjuda en jämbördig arbetsmiljö varit en lärdom som de gjort under implementeringen för att känna sig som en del av arbetsgruppen och arbetsplatsen.

Jag har ju haft eget rum och egna...dator och en arbetsplats sedan ganska länge (...) i efterhand att det är lite stigmatiserande när man inte har det. (...). Det märks på något sätt eller man känner sig inte som att man är så relevant om man inte ens har den vanliga infrastrukturen som ens kollegor har (Peer supportter).

Avsaknaden av en egen arbetsyta eller arbetsverktyg beskrivs ofta inte som problematiskt om situationen är den samma för övriga medarbetare och uppfattas inte nödvändigtvis som negativt om det fyller en funktion för utförandet av ens arbetsuppgifter.

(...) men sen är det en fördel, trots det där att man någon enstaka gång har känt sig stigmatiserad av det så är det en fördel ändå att man blir mer mobil. Hade jag haft en dator och ett rum då hade jag kanske ofta stängt in mig där om jag var i lite dålig form. Nu blir det mer att jag tvingas gå runt och träffa klienter (Peer supportter).

Implementeringen har kommit olika långt i olika verksamheter

Av intervjumaterialet framkommer det att implementering av peer support kräver tid och engagemang. Verksamheterna har kommit olika långt i processen med att integrera peer support i ordinarie utbud och återhämtningsperspektivet på strukturell nivå. En grupp medarbetare beskriver att peer support blivit en naturlig del av verksamhetens utbud, medan andra beskriver ett pågående arbete för att hitta en plats för support i verksamheten och att det beräknas ta tid innan insatsen blir känd och accepterad.

Vi har lyckats integrera peer supporten i vad verksamheten är (...). När vi pratar om vår verksamhet, så peer support finns jämt med. (...). Alla studiebesök, alla besök, alla powerpoints, där finns det ju med som en del av utbudet, erbjudandet, vad man nu kallar det för. Det tror jag vi har lyckats med (Medarbetare).

I en del verksamheter har olika varianter provats för att hitta ett framgångsrikt sätt att introducera peer support på till brukarna. Att hitta rätt målgrupp och arbetsätt har varit en process i en del verksamheter, medan det har gått snabbare i andra. Flera respondenter uppger att de nu har hittat rätt målgrupp för peer support och att de brukare som vill har möjlighet att få insatsen, åtminstone i teorin.

Inledningsvis tänkte vi att peer support framförallt skulle vara ett stöd i en del av vår verksamhet. Det, inledningsvis föll inte riktigt ut som vi hade tänkt (...) det var lite lättare för peer supporten komma in i den målgruppen som fanns i den andra verksamheten, men nu tycker jag nog ändå att det har vänt så att hos oss har alla i vår målgrupp möjlighet att få peer support (Chef, Kim).

En medarbetare beskriver att hen har kollegor som inte är bekväma med att nyttja insatsen peer support och hur peer supportern beskrivit att hen upplever att hen trampar sina kollegor på tårna.

Mina kollegor, ja. (...) det blir obekvämt helt enkelt och det måste man ju också acceptera” Ja, jag har ju bara hört då vad peer support har sagt, men det är att de känner att de trampar folk på tårna ibland (Medarbetare).

En del peer supportrar framhåller hur deras funktion är föga känd inom verksamheten de verkar inom, vilket exempelvis påverkar möjligheten till reflektion, stöd och utvecklingen av peer support rent strukturellt.

(...) överlag så tycker ju folk att de inte vet något om det, det är min bit liksom, det är lite som och driva eget företag så (Peer supporter).

Andra beskriver ett stort stöd och uppmuntran bland annat från chefer i att på ett strukturerat sätt arbeta in återhämtningsperspektivet i verksamheten.

(...) vår chef är väldigt driven och (...) vill satsa på det här med peer support, det är nästan så att hon ligger på oss och nästan piskar oss att vi ska ta tag i och lägga upp ett schema för hur vi pratar om återhämtning och hur vi överhuvudtaget jobbar strukturerat, på ett strukturerat sätt, så att...ja, vi är väl lyckligt lottade, (...) de tror på peer support väldigt mycket, alla cheferna där känns det som (Peer supporter).

Att integrera peer support kan även handla om att sprida kunskaperna om insatsen till den större organisationen eller vårdkedjan som den egna verksamheten är en del av, vilket samstämmigt lyfts som en utmaning. Att peer support bidrar positivt till verksamheterna och har landat väl hos brukarna framhålls återkommande. Hur insatsen har integrerats och till vilken omfattning är mer tvetydigt. Att peer support integreras i verksamheten och den större organisationens samtliga led är inte minst av vikt om peer supportern utgör en del av en vårdkedja och är beroende av andra för att komma i kontakt med brukarna.

Alltså övriga inom organisationen är ju inte så himla intresserad av peer support. Det är väldigt få som känner till att vi har en peer support. (...). Så hela den biten med och marknadsföra peer support inom organisationen den har ju liksom bara pausats och glömts bort (Medarbetare).

(...) men det har ju inte funkat så bra med förankringen så. Ja. Alltså det känns som att chefen vet, men att det är inte tillräckligt tydligt presenterat för gruppen. Och hos oss så blir det problematiskt när vi då inte har den där direkta kontaktytan. (...). Jag är beroende av att sälja in mig på rätt sätt (Peer supporter).

En del i integreringen av peer support kan handla om huruvida peer supporterna inkluderats på arbetsplatsen, vilket kan vara kopplat till en jämbördig fysisk arbetsmiljö som tidigare belysts i aktuell rapport. En icke jämlik fysisk arbetsmiljö och bristande tillgång på utbildning och delaktighet i möten beskrevs bidra till en känsla av utanförskap. Andra peer supportrar framhåller hur stöd av, intresse för och engagemang i peer support i verksamheterna bidrar till känslan av att vara inkluderad.

Ja, jag får bra stöd (...) om jag efterfrågar det får jag alltid svar ifrån chefen eller någon som chefen tycker är lämplig att ge mig svar angående rollen. Och sen så har vi också en chef som ibland själv iscensätter att vi ska reflektera kring vår roll, tycker jag. Vi har en bra chef som är väldigt engagerad i peer support. De är jättenyfikna (...). Vi får vara med (...). Ja, på alla möten. Vi känns väldigt inkluderade, tycker jag. (...) de vill ju verkligen satsa på det här, känns det som (Peer supporter).

I den första utvärderingen framkom en del ifrågasättande av peer supporterna i verksamheterna. Det rådde en osäkerhet och farhågor kring peer supporternas roll. Var de brukare eller personal och hur skulle medarbetarna förhålla sig till peer supporterna? I aktuell utvärdering framhålls en jargong med mycket generaliseringar på arbetsplatsen motverka känslan av inkludering. ”Det kan kännas väldigt ensamt att vara peer support. För de har en jargong emellanåt som är (...)” (Peer supporter).

Gemensamt bland respondenterna tycks vara viljan att peer support ska vara kvar i verksamheterna och fortsatt implementeras inom Stockholms stad. Att utvärdera och förankra peer support i evidens beskrivs som ett viktigt led i att främja etableringen av den nya yrkesrollen.

Nej jag tänker att peer supporterna ska va kvar men jag vet inte hur realistiskt det är men det hoppas jag att hen ska kunna va kvar! (...). Sen tänker jag i förlängningen (...) det här måste ju implementeras mer i större kanske. Att det blir just det här (...) undersökningarna och intervjuerna och att man gör det mer evidensbaserat och det höjs mer och mer i stadsdelar och att man förstår då tror jag nog också att det kan bli en budget för det (Chef, Maja).

(...) skulle man ta bort peer support så är det som att vi gå tillbaka till något mer förlegat. ...skratt... (...). Och samtidigt när jag säger det så tänker jag att varför gör vi inte mer utav peer support. Men det är ju också den här kampen om tiden och utrymmet och allting. (...). Det är inte färdigt för fem öre (Medarbetare).

Rollen som peer support

I internationell forskning framkommer det en osäkerhet kring rollen som peer supporter och hur en kan mäta vinsten av peer support. Samtidigt anses den erfarenhetsbaserade kunskapen utgöra en viktig ingrediens i en återhämtningsinriktad psykiatri¹². I både första projektutvärderingen och aktuell utvärdering bekräftas osäkerheten kring rollens innebörd, vad som definierar peer support och vilken funktion peer support ska fylla inom verksamheterna. Rollens position, som beskrivs vara mellan ordinarie verksamhet och brukarna, kan generera en osäkerhet kring hur medarbetare och chefer bör förhålla sig till peer supporterna och vice versa, exempelvis gällande mandat och graden av delaktighet i verksamheten. Osäkerheten riskerar en känsla av vi och dem mellan ordinarie medarbetare och peer supportrar. Både i första och i aktuell utvärderingen framkommer en osäkerhet kring vilka förväntningar som kan ställas på peer support kopplat till personens egen skörhet. Respondenterna framhåller olika delar i rollen som unik och erfarenheten av peer support beskrivs överlag som positiv och som ett viktigt komplement till ordinarie verksamhet.

Svårigheter med att definiera arbetsrollen

I första utvärderingen lyftes en rad frågetecken kring innebörden av rollen som peer support i relation till ordinarie personal. I rådande utvärdering framhåller både chefer och medarbetare vikten av att förstå kärnan i rollen, skillnaden mellan den och andra yrkesroller och att freda rollen genom att inte utnyttja peer supportern som extrapersonal. Samtidigt tycks en del frågetecken kvarstå och ansvaret för att definiera rollen beskrivs ligga på peer supporterna, något som problematiseras av både peer supportrar och chefer.

(...) jag behöver liksom tuffa till mig lite grann och verkligen så här okej, men jag är här för och jobba som peer support. Och då upplever inte jag att de kör över eller försöker utnyttja mig, men bara att de vet nog inte heller riktigt, ja, de vet ju inte heller hur det, det är en utmaning, just att jag då själv ska liksom lägga ner kanske ganska mycket kraft, behöver jag göra, för att definiera den här rollen liksom (Peer supporter).

Att rollen som peer support är svårdefinierad beskrivs inte som unikt inom det sociala arbetet, utan något som gäller för de flesta yrkesroller då arbetsuppgifter och funktioner går in i varandra.

(...) vad gör egentligen peer support för det undrar man om alla andra socialarbetare också. Vad gör en boendestödare egentligen, vad gör en socialsekreterare, vad gör en behandlingsassistent (...) det är ju så här saker som alltid brottas med inom socialt arbete. Vad ingår i rollen, vad ingår inte (...). Ibland är liksom arbetsuppgiften samma men jag tror ingången till uppgiften blir det som skiljer sig och hur man kanske tar sig an den (Chef, Kim).

Att ha personer med egen erfarenhet anställda inom det sociala arbetet är i sig inget nytt och något som en del av verksamheterna i projektet har erfarenhet av. Bland dessa verksamheter beskrivs det som positivt att peer support har en titel, en roll och ett syfte. Konceptet peer support beskrivs underlätta etableringen av egen erfaren resurs i verksamheterna. En skillnad mellan peer support och en del andra anställningsformer för personer med egen erfarenhet uppges vara att peer supporten syftar till att gynna verksamheten och inte enbart den anställde.

¹² Elisabeth Argentzell 2017, *Som en länk mellan patient och personal - Utvärdering av införandet av mentorer som en ny yrkeskategori inom Psykiatri Skåne*. Lunds universitet och Region Skåne.

Vi behövde ha en mer tydlig roll, vilka yrkesroller ska vi ha på huset och vad är det vi ska erbjuda för att kunna möta upp verksamhetsuppdraget. (...) peer support de har ju egen erfarenhet men också utbildning och att det finns ett mål, inte bara för peer supporten men för verksamheten. Så det tänker jag är den stora skillnaden (Chef, Maja).

Att peer support utgör en profession med stöd i evidens lyfts som viktigt av flera respondenter då det ger en tyngd som både peer supporten och verksamheten kan luta sig mot.

Ja, det blir ju också en profession, (...) det är ju inte jämt man vill rama in saker, men i det här fallet så fick det också en vetenskaplig bas, det forskas på, det är ett begrepp som finns, inte bara som vi har hittat på. (...). Då var det nog skönt för hen och kunna...att det här är inte hens idé, utan det finns forskat på (...) (Medarbetare).

Rollen framhålls som komplex och beskrivs utgöra en position mellan brukarna och verksamheten.

Det är ju inte en alldeles lätt roll. (...). Nej, just det här att vara som en av dem. Och ändå ställa sig lite utanför. Och jobba med oss, personalgruppen. Det blir en mellanställning (Medarbetare).

En medarbetare framhåller att egen erfarenhet av psykisks ohälsa varken är eller ses som en kompetens i alla sammanhang, vilket ställer krav på att peer supportern är bekväm i den egna erfarenheten. Trots att rollen kan uppfattas som svår beskriver flera respondenter att peer supporterna utvecklats och blivit trygga i rollen under projektiden.

Och där känns det i alla fall som att peer supportern har liksom klivit i den kostymen, att kunna liksom axla peer support fullt ut, utifrån att ha en egen erfarenhet. (...) där känns hon inte obekvämlängre. (...) det är väl en styrka (Medarbetare).

Att rollen inte är tydlig definierad beskrivs kunna bidra till en flexibilitet som i sig utgör en styrka, förutsatt att det finns vissa grundläggande ramar.

(...) våran roll inte är så definierad rent liksom vad vi ska åstadkomma, (...) att man kan vara ganska flexibel. Att man så länge man har liksom klart för sig att man inte försöker ersätta någon annan, men fungerar som en länk eller en sluss till olika saker, så kan man göra det som behövs (Peer supporter).

Även om friheten att utveckla rollen på egen hand kan uppfattas som positiv kan det också leda till en osäkerhet hos peer supporterna.

Ja, jag har fått utveckla det själv också, på gott och ont. (...). För att jag tycker det är svårt att dra gränser kring när det är lagom och kring vad som förväntas och vad jag får göra och bör göras (...) jag har ingen direktkontakt med klienter, utan jag får klienter via dem, så jag är helt beroende av att de kommer ihåg att vi finns. Att de värderar det vi gör. (...). Och jag har alltid en känsla av att jag inte vet var det här bra, var det för mycket, har jag gått in på någon annans område (...) (Peer supporter).

Styrkan i att inte vara ensam i sin roll

Flera peer supportrar är ensamma i sina roller i verksamheterna. Att inte var själv i rollen beskrivs bidra till ett kollegialt och professionellt stöd genom att peer supportrarna har någon att prata och reflektera med kring yrkesrollen och arbetsuppgifter. De upplevs även som mer säkra i rollen när de inte är själva om sin funktion.

Det jag tycker har varit det absolut bästa är att de numera är två peer supportrar. Det har förbättrats, dels för den peer support som var här innan att komma fram mer i sin roll som peer support de fick liksom peer supportrar ihop (Chef, Märta).

De peer supportrar som är själva i sin roll tycks ha begränsad möjlighet att utveckla det återhämtningsinriktade arbetet på strukturell nivå i verksamheterna.

(...) ja, det blir ju inte kanske så mycket tid över till och utveckla verksamheten när man är ensam som jag är (peer supporter).

Att inte vara själv i sin roll beskrivs skapa bättre förutsättningar att utveckla både det praktiska och det strukturella återhämtningsinriktade arbetet på arbetsplatserna.

(...) om peer support skulle vara kvar så skulle jag självklart säga att det fortfarande ska vara två peer support, jag tror att det är behövs för att stärka deras roll. Det kanske skulle vara så att vi i större utsträckning skulle tänka mer ur ett återhämtningsperspektiv. Alltså man blir redan så styrd av den här beställningen, städ, tvätt och något annat. Alltså det finns inte riktigt något återhämtningsperspektiv om man bara tänker städ, tvätt, kolla post (...). Utredning till exempel (...) de här standardiserade delmålen som inte säger ett smack för klienten, men om peer support skulle komma in i tidigare skede så kanske klienten skulle du kunna formulera varför den vill ha hjälp med städ och tvätt i återhämtningsperspektiv (Chef, Märta).

Egen erfarenhet som bas ger en unik yrkesroll

En fråga som respondenterna återkommande berört är skillnaden mellan peer support och ordinarie medarbetares yrkesroller. Att peer support bygger på en annan kompetensbas, den egna erfarenheten, lyfts som en fundamental skillnad. Den egna erfarenheten beskrivs skapa en annan ingång till brukarna då de kan relatera till varandra.

(...) det finns ändå en aspekt i det här som skiljer sig det är ändå, man gör det här utifrån sin egen erfarenhet att man kan visa på vägar till återhämtning alternativa sätt och leva man kan visa på liksom utifrån egen erfarenhet vägar till förändring (Chef, Kim)''

Igenkänning i kombination med att rollen inte inbegriper myndighetsutövning eller krav beskrivs skapa en mer jämbördig relation.

(...) det är ju också ett erbjudande som dels individen liksom kan ta ställning till, men som också inte behöver utredas, bedömas, diarieföras, det går och kombinera med en rad andra, så man gör det för sin egen skull. (...) Det finns ändå en rätt så ovanlig flexibilitet (Chef, Billie).

Peer support beskrivs genom den egen erfarenhet av psykisk ohälsa utgöra en brygga och länk mellan ordinarie verksamhet och brukarna, vilket framhålls som positivt och som en viktig position.

Ja, men jag tror att det är viktigt med den här bryggan mellan vart många då av våra deltagare är nu i sitt liv och sen så att man kan träffa någon som börjar må bättre. Så jag tycker det är en väldigt fin grej (Medarbetare).

En del uppger att skillnaden mellan peer support och övriga yrkesroller inte är särskilt stor, men att olika kompetenserna ger både olika ingångar och ett annat tilltal.

Det är inte som att mina kollegor egentligen jobbar på något annat sätt rent konkret, det handlar det inte om, de jobbar ju också med och stötta folk i att ta fram sina egna styrkor och inte fokusera så mycket på vad som är problem, utan snarare vad det finns för möjligheter, (...) det blir ändå ett annat tilltal på något sätt tycker en del, att man är mycket mer avslappnad. Jag behöver inte låta bli och prata om det svåra (Peer supporter).

Andra beskriver skillnaden mellan peer support och övrig personal som stor. Exempelvis framhåller en del att peer support har ett tydligare fokus på återhämtning, medan annan verksamhet fokuserar på diagnostisering och individens problematik, inom vilka uppfostran eller kontroll kan förekomma.

Ja, jag tycker att det är tydlig skillnad. Vi pratar ju öppet och har som mål att typ dagligen prata om någonting som speglar våra klienter. Medans det är snarare någon sorts uppfostringsroll som de andra har mot klienterna...skratt...(...). Ordinarie medarbetare är ju mer där och klagar och liksom om praktiska småsaker och så där. Medans vi kan ha mer djupa speglingsamtal om stora saker i livet, som vändpunkter eller hoppet att få en vändpunkt och så där (Peer supporter).

Också medarbetare beskriver hur peer support fokuserar mer på positiva lustfyllda saker och således utgör ett viktigt komplement till medarbetarnas funktion som har ett större fokus på det som är svårt.

Att komplettera, (...) och liksom vara med i processen och uppmuntra, skapa hopp, (...) göra något roligt, alltså inte bara hålla på och traggla om det som är jobbigt och svårt. För det är ofta det vi jobbar med liksom. Så att det är väl det som jag tycker är skillnaden (...) (Medarbetare).

En grupp medarbetare beskriver styrkan i att ha en kollega med egen erfarenhet, vilket i sig har ett signalvärde till brukarna som inte sällan träffat både psykiatri och socialtjänst, där fokus helt eller delvis kan ligga på att diagnostisera eller ringa in personens problem. Genom peer support erbjuds stöd med fokus på återhämtning och inte individens problem.

(...) man har ju säkerligen varit på ett antal möten på psykiatrin och socialtjänsten, där man är någonting som i värsta fall ska hanteras, behandlas, bedömas. Och då tänker jag, då är det någonting annat. (...) ja, om man skulle kalla det bemötande, men egentligen är det någonting lite mer än så (Medarbetare).

Peer support beskrivs genom sin egen erfarenhet kunna avdramatisera psykisk ohälsa, vilket framhålls som unikt för rollen. Det ger ett annat tilltal och en möjlighet att möta brukaren där hen befinner sig och öppnar upp för samtalsämnen som annars kan uppfattas som svåra, samt att det svåra kan vändas

till fördelar. Att på ett okrystat sätt samtala kring den psykiska ohälsan beskrivs kunna bidra till minskat självstigma, en känsla av samhörighet och hopp om återhämtning.

Du kan få det och vändas till att det är en fördel att ha haft psykisk ohälsa, just att du drar ner det på ett avslappnat sätt och att man då kan vända det till något kul. Vända det till något nyttigt. (...). Och som man lär sig något utav. Det tror jag är hela peer supportrollen, just att vända nackdelar hos människor till styrkor och vända, vända klienters och patienters perspektiv på det hela, så att folk slutar och skämmas och börjar istället lära sig ngt av sin psykiska ohälsa, det är nog hela kärnan i peer support (Peer supporter).

Den egna erfarenheten beskrivs skapa en annan trovärdighet än vad andra yrkesgrupper, vars kompetens är inlärd eller bygga på erfarenhet via arbetet, kan inge. Peer support beskrivs vara ett levande exempel på att återhämtning är möjligt, även efter svår psykisk sjukdom, vilket beskrivs som unikt för den egen erfarna yrkesgruppen. Att brukarna möter någon som kommit en bra bit i sin egen återhämtning beskrivs generera hopp. Andra yrkesrollen beskrivs snarare representera en friskhetsnorm som kan vara svårare att identifiera sig i.

Det här att ingjuta hopp, att det går och tillfriskna från psykisk ohälsa, att man kan liksom ta sig vidare och det var ju också så där tydligt, att vi kan ju säga det, men det blir bättre, det kommer och lösa sig och så, men vi har ju liksom inte det mandatet, det har ju peer supportern eftersom hon är ett levande exempel på att det faktiskt kan gå bra liksom, man kan ta sig vidare (Medarbetare).

En del medarbetare framhåller att det är ordinarie personal som utgör en trygg bas för klienterna och flera respondenter beskriver att brukarnas relation till peer supportern inte behöver vara bättre än till övriga medarbetare, utan bara annorlunda.

(...) någonstans så är det vi som har någon sorts trygghet liksom så. Men med vissa, jag vet att hen berättade en del gånger det hade blivit väldigt bra samtal. På grund av att man kanske känner igen sig och man kanske (...) har lite frågor angående det då, för att hon har en erfarenhet då som inte vi har. Som kan bli positiv också.

Rollen beskrivs återkommande som flexibel, vilket framhålls som en tydlig styrka. Flexibiliteten tycks dels handla om att peer support inte styrs av en beställning från annan part och dels att det finns ett större tidsutrymme att ägna till brukarna. Det kan det handla om en flexibilitet kopplat till att det inte finns tydligt definierade ramar kring peers supportfunktionen eller att det finns en annan flexibilitet i peer supporterns schema som inte styrs av uppdrag och lika många praktiska arbetsuppgifter. Det innebär att peer support kan utföra ”samma” arbetsuppgifter som ordinarie medarbetare, men på olika grunder och under friare former och mer tid.

Peer supportern kan ju gå både bakom eller inuti eller framför den här beställningen och se, men vad är det du egentligen skulle vilja att vi göra, om du fick bestämma själv, vad skulle du vilja göra då. Det gör ju självklart övriga medarbetare också men där är de så låsta av den här beställningen, vilket peer supportern inte är (Chef, Märta).

Organisationens och medarbetarnas snäva ramar med bristande flexibilitet och för högt ställda krav riskerar att resultera i misslyckanden hos brukarna. Misslyckandena kan i sin tur leda till stigmatisering och en negativ självbild hos brukarna. Flexibiliteten i peer support beskrivs utgöra en kontrast till övriga yrkesgruppers snäva ramar, ge bättre resultat och på så vis inge hopp.

De är så vana med att liksom misslyckas med allting va. (...) Ja, och få höra det. Så att de nästan förutsätter det om sig själva, de har den självbilden liksom. Och när de då liksom lyckas med någonting, som kanske då peer supporten lyckas få till bara för att den här tiden finns, då, då händer det ju någonting. Då väcks ju någon typ utav hopp, (...) det här gick, ja, men då kanske nästa grej går (Medarbetare).

Egen erfarenhet som arbetsredskap

Att ha sig själv och sin egen erfarenhet som redskap beskrivs utgöra både en styrka och en utmaning. Att den egna erfarenheten utgör en kompetens tillika ett arbetsverktyg innebär att insatsen uppfattas som mer personligt betingad än andra yrkesroller, vilka bygger på inlärd kunskap snarare än egenupplevd. Insatsen utformas inte sällan utifrån den personens enskilda egenskaper, intressen och erfarenheter och präglas således tydligt av peer supportern.

Jag hade nog förväntat mig en del, tycker jag, i och med att det internationellt ändå finns (...) evidens på det (...) det handlar om person va så otroligt mycket. (...) det vi har och jobba med är den personen och den personens erfarenheter (Medarbetare).

Återkommande beskrivs verksamheterna haft tur som har fått just deras peer supporter och att ett framgångsrikt arbete med att nå ut till brukarna inte sällan handlar om peer supporterns individuella egenskaper.

Bättre! Ja men alltså, jag tänker att, ja men det är nog kanske för att det är just hen också som är varm, lugn, mjuk, inlyssnande, positiv (...). Det kändes klockrent, faktiskt...skratt... (Chef, Maja).

Viktiga egenskaper hos peer supportern beskrivs vara fungerande dialog genom att exempelvis kunna kommunicera brukarnas upplevelser och tankar till övriga inom verksamheten. Lyhördhet, att vara inkännande och trygghet i sig själv är andra egenskaper som framhålls som viktiga hos peer supporterna, men också bland övriga medarbetare. Att peer supportern har en egen erfarenhet av psykisk ohälsa beskrivs skapa en trovärdighet, inspiration och en enkel ingång i kontakten med brukaren då de lättare kan relatera till varandra.

Jag kan säga det, men en peer supporter med samma problematik som brukaren kan säga det med en helt annan trovärdighet. (...). Men just en...någon med samma problematik och kanske en historia av social utslagning, som har gjort hela den återhämtningen. Så att där kan man ju få en rygg som bryter vinden och följa va (Medarbetare).

Att insatsen bygger på individens erfarenhet som resurs ställer krav på och möjliggör att matcha personen med rätt brukare för bäst resultat.

Vi är så vana, vi tänker oss mer vilka vi är som yrkesmän, att man ska vara opersonliga (...). Så det blir ett individpussel i det här. Och det är lite bra för oss som ska jobba med individuella lösningar (Medarbetare).

Då peer support bygger på egen erfarenhet som kompetens innebär det att peer supporterna delar med sig av sina privata erfarenheter på ett annat sätt än vad som är kutym bland andra yrkesverksamma. Privata tankar och erfarenheter beskrivs som viktigt då det kan utgöra en spegling för brukaren. Flera peer supportrar beskriver att de skapat egna gränser för vad de delar med sig av och att de har en del grundregler kring sekretess och att skilja på fritid och arbete.

Ja, jag måste vara privat, men då drar jag en gräns kring vad jag tycker är intimt. Och då är det där gränsen får gå, men det är viktigt för relationen om (...) hur man har tänkt kring sin egen diagnos eller liksom hur känner jag inför fördomar kring psykisk ohälsa eller det ena och det andra, (...) och då måste jag ju bjuda på mina egna privata tankar (Peer supporter).

Peer support har inte enbart sin kunskap om egenupplevd psykisk sjukdom som arbetsverktyg, utan också kopplat till återhämtning. Det innebär inte sällan kunskap om civilsamhället, brukarorganisationer och hjälpmedel som de kan använda som ett verktyg i sitt arbete.

Jag är väldigt mycket inne på hjälpmedel och det fattade de tidigt, så det har de använt i verksamheten. (...) jag har fått ta med kollegor och visa just hjälpmedel och visa vikten av det. Och använt hjälpmedel i verksamheten. Och där det är några som verkligen har tagit till sig hur bra det är och nu ska jag få vidareutveckla det med några här. Ja. Men till exempel så har jag gjort bildstöd till material som vi delar ut eller som vi har i möten. För att vi har jättemånga som har olika kognitiva svårigheter (Peer supporter).

Skörheten i peer support

En av utmaningarna med peer support tycks ligga i yrkesgruppens egen erfarenhet av psykisk ohälsa. Flera respondenter beskriver att det finns en skörhet hos peer supporterna, vilket kan kräva tid och engagemang bland chefer och medarbetare och ställa krav på anpassningar och flexibilitet i verksamheterna. En medarbetare beskriver hur ansvaret för att bromsa och inte ge för mycket arbete till peer supportern landar på dem. ”Vi blir ju lite som små arbetsgivare” (Medarbetare).

Och sen finns det ju en skörhet också (...). Så man kan inte köra på ja, men som med kollegor eller vad man ska säga, (...), utan man får liksom vara lite mer ödmjuk. Det tror jag är rätt viktigt och tänka på (Medarbetare).

Behovet av stöd beskrivs differera beroende på vem det är som har tjänsten och skillnaden mellan peer supporternas förmåga att bedriva sitt arbete självständigt beskrivs som stort. En chef berättar hur hen träffar peer supportern regelbundet dels för att chefen själv uppfattar det som bra och dels för att peer supportern efterfrågat det. Samtidigt beskriver chefen det som belastande.

(...) Jag tror att det är bra att man har så regelbundet, det är däremot ganska belastande för mig som chef att få till det. (...). För jag träffar peer supportern oftare än jag träffar någon annan medarbetare...skratt... (Chef, Billie).

Inte minst tycks den upplevda skörheten hos peer support vara framträdande i verksamheter som är under förändring, då ökat krav på flexibilitet ställs på den anställde. Förändringar i organisationen och otydlighet beskrivs kunna påverka peer supporterna mer än övriga anställda, då de uppfattas ha ett större behov av struktur och förutsägbarhet. Det ställer också krav på verksamheten gällande planering och framförhållning.

(...) man är ju olika benägen till att klara av förändringar. Jag menar peer supportern har ju sin historia, hen har ju sin väg in i det här jobbet. Hen är väl en av dem som har drabbats hårdast. Av otydlighet i organisationen. Av snabba förändringar, puckar hit och dit (Medarbetare).

En personalgrupp beskriver hur de upplevt att peer support haft perioder av dåligt mående och att det påverkat brukarna negativt.

Och en del deltagare kunde ju väldigt snabbt märka dagar när peer supportern hade en egen dålig dag eller en period och själva må dåligt då, alltså att det kan också trigga, det kan också vara så att en del är känsliga för det blir lite obehagligt när peer supportern som är personal visar dåligt mående (...) (Medarbetare).

Att peer supporten kommit långt i sin egen återhämtning och har distans till sin problematik framhålls som viktiga förutsättning för att kunna stötta andra, vilket också var ett önskemål vid rekryteringen av peer support bland dem som framhöll specifika kriterier. Flera respondenter framhåller att de haft farhågor om att peer supportern skulle upplevas mer som brukare än personal.

Det som var viktigt var att det var någon som hade återhämtat sig en bra bit så att det inte skulle bli ha en deltagare till, så kan man säga utan som var ganska klar med sig själv, sen kan saker och ting hända i alla våras liv (Chef, Nora).

Då rollen inte sällan beskrivs som komplex lyfts vikten av att personen kan sätta egna gränser.

(...) kanske en av kvalifikationerna för vår verksamhet det är att man har förmågan att se sina egna gränser. Och liksom säga stopp, det här kom för nära (Medarbetare).

Det finns respondenter som beskriver att peer supportern är duktig utifrån sina egna förutsättningar, men att skillnaden mellan peer supportern och ordinarie medarbetare är stor. Upplevelsen av peer support tycks inte enbart vara kopplat till peer supporterns förmåga att utföra arbetsuppgifter utan även till medarbetarnas förväntningar på peer support.

Men när det kommer till kritan jag trodde jag skulle få hjälp i att ha hand om verksamheten. (...) istället för och få en arbetskollega eller medarbetare har jag fått en klient till (Medarbetare).

Handledning framhålls som mycket viktigt för att stötta peer supporterna och behovet beskrivs variera beroende på hur långt peer supportern har kommit i sin egen återhämtning. Även om peer supportern erbjuds frekvent handledning kan det finnas ett behov av att lyfta saker direkt med medarbetarna.

(...) det kanske är saker som peer supportern känner att det här måste jag ta nu, för att det får mig och må dåligt. Som personal och utbildad om man har den typen av handledning då kanske man har en förmåga att härbärgera det ett tag, tills eftermiddagen eller tills vi har nästa morgonmöte eller något sånt där, men att man får som kollega vara beredd på att kliva in med

lite kort varsel när man har en peer support med i gruppen (...). Ja, men lite som praktikanter egentligen (Medarbetare).

Innebörder av peer support

Stockholms stad har via PEER Support-projektet införskaffat erfarenheter av peer support inom en rad olika socialpsykiatriska verksamheter. Varje projektdeltagare har sin unika upplevelse av innebörden av peer support bland brukarna och verksamheten. En gemensam upplevelse bland respondenterna tycks vara att peer support innehåller utmaningar samtidigt som den sammantagna erfarenheten av insatsen beskrivs som positiv, som ett viktigt komplement och nytt perspektiv till övrig verksamhet. Flera konkreta innebörder av peer support framkommer av intervjuerna liksom hopp om återhämtning, praktiskt stöd och ett stärkt arbete för ökad brukardelaktighet. Samtidigt betonar flera respondenter svårigheten i att utvärdera återhämtning.

Ett viktigt komplement till övrig verksamhet

Den generella erfarenheten av peer support beskrivs som mycket positiv, utmaningar till trots. Flera respondenter beskriver att det skulle vara en förlust om peer support inte skulle vara kvar då de tillför ett värdefullt perspektiv och viktigt komplement till övrig verksamhet, oavsett dess karaktär.

Det är ju en positiv erfarenhet, väldigt positiv och liksom, ja men jag kan verkligen se att peer support tillför ett perspektiv som vi inte har haft att liksom, ja men tillför på olika sätt mycket samtidigt som det har funnits och finns mycket utmaningar så det är liksom, ja det skulle jag säga är mina sammantagna intryck (Chef, Kim).

Peer support beskrivs som en tillgång för verksamheterna då insatsen utgör en länk mellan verksamhet och brukare och ett komplement genom att de fokuserar på det relationella arbete snarare än det praktiska.

Nej, så att det är ett otroligt lyft. (...) Ja, men alltså hen är ju ändå en länk emellan, eftersom hen gör sin roll så tydlig, tycker jag. Att hen är inte en i personalen, utan hen liksom satsar ju mer på det här med umgänget när vi utför praktiska uppgifter (Medarbetare).

Peer support beskrivs tillföra ett nytt perspektiv till verksamheten genom sin kunskapsbas, den egen erfarenhet av psykisk ohälsa, vilket även beskrivs gynna medarbetarna genom ökad kunskap om vad som kan bidra till återhämtning.

Det ger ju oss någonting också. För oss och lyssna till. (...) vad som har hjälpt dem och hur de lever sina liv nu. Och som ändå fungerar liksom, ett fungerande liv då. Men som också har den här reflekterande förmågan, för många utav våra klienter reflekterar kanske inte så mycket (...). Det är ju en fördjupad kunskap och syn (...) (Medarbetare).

Brukarperspektivet beskrivs förekomma i för liten grad i verksamheterna, vilket peer support tillför och bevakar. Det innebär att peer support fyller en viktig funktion och ett komplement i verksamheterna och arbetet.

Alldeles för sällan skulle jag vilja säga att individens perspektiv på återhämtning finns med en beställning och då om peer supporten skulle försvinna totalt skulle det varit olyckligt faktiskt (Chef, Märta).

Att det finns tillgång till peer support i verksamheten beskrivs som en lyx, som en resurs för verksamheterna och ett extra stöd till brukarna. Den egna erfarenheten i kombination med återhämtning beskrivs som en styrka och att ett värdefullt komplement till ordinarie utbud. Därtill kan peer support upplevas som en avlastning för medarbetarna genom att de fyller en funktion som de själva inte upplever sig ha utrymme till. "(...) det är ju lite avlastning för oss också (Medarbetare)".

Ja, det har blivit en rikedom liksom och veta att man har personer som har egen erfarenhet och kommit på rätt plats i sina egna liv, som också kan tillföra mycket och som också har ett klientperspektiv liksom, det är en styrka, då står man inte så ensam, tycker jag. Det är lite lyxigt att kunna ha en sån resurs som man kan ta in när man känner att ja, men herre gud, den här människan behöver ju det här utvecklingsområdet och det är jättebra om jag kan få peer support och gå in där och hjälpa till och vara extrastöd (Medarbetare).

Flera respondenter har framhållit att peer support bidragit med värdefull och kompletterande kunskap till verksamheten. Det kan handla om kunskap om civilsamhället inklusive brukar- och intresseorganisationer och vilket stöd som finns att få inom ett visst område. Peer supports kunskaper beskrivs både gynna brukarna rent konkret och öka kunskaperna bland medarbetare och chefer.

Det tycker jag verkligen har varit underbart. (...). Ja, det blir ett jättebra komplement till. Hen har ju en omvärldskunskap som är helt enastående (Medarbetare).

Personer med psykisk ohälsa beskrivs inte som en homogen grupp och därför framhålls vikten av ett varierat utbud och perspektiv i verksamheterna för att på ett holistiskt sätt kunna bemöta brukarnas behov av stöd.

(...) peer support sitter ju inne med andra svar än vad psykiatern sitter inne med, eller psykologen sitter inne med. Och det är liksom, det kan vara precis lika viktigt. Som det där pillret eller den där sjukskrivningen eller de här KBT-samtalen så. Så att ja, det är liksom smörgåsbordet blir lite mer, det blir utökat. Därför att människor har olika behov helt enkelt (Medarbetare).

Även internt beskrivs vikten av att se olika yrkesroller som komplement till varandra och som tillsammans bilar ett varierat stöd.

Våra klienter har ju ibland uttalat eller outtalat det här med liksom ja, men ni kan inte förstå, för ni har inte varit. Nej, och det är ju så. (...). Och det är väl tur att vi inte vet allting som de, för (...) det är ju komplementen som gör att det kan bli en helhet. Som är starkare. Än de enskilda delarna liksom (Medarbetare).

Peer support beskrivs kunna utgöra en viktig funktion för de brukare som kommit en bit på vägen i sin egen återhämtning. De kan stötta brukarna i de sista stegen mot ett mer självständigt liv genom sin kunskap om återhämtning.

Jag tycker att peer support är, jag säger alltid det är klockrent. (...). Där personen ändå kommit en bit i processen i många fall. Där det handlar mycket om att hitta, att bli självständig så som möjligt, så normalt som möjligt. Ja men det är väldigt nära liksom ett vanligt liv och det är väldigt långt ifrån institutionsliv eller behandling eller så. Man är nära normaliseringen men sen

finns det de här stegen kvar som handlar om ändå att komma ut i samhället. Det är mycket i det sådana där peer support är väldigt rätt kan jag tycka (Chef, Kim).

Bidrar med hopp om återhämtning

Flera respondenter framhåller att det är för tidigt att avgöra om peer support ökat brukarnas återhämtning. Att mäta återhämtning problematiseras generellt av många respondenter då det beskrivs som mycket svårt att utröna vad som bidragit till vad i en sådan långsiktig och komplex process. ”Det har de ju säkert absolut gjort, men kvarnarna mals ju långsamt” (Medarbetare).

(...) det där tycker jag är en utmaning med peer support, att vi utvärderar peer support som vi gör nu, men det är svårt att utvärdera kopplat till återhämtning och det tänker jag det gäller alla våra insatser. Att det är svårt att koppla vad som är vad, vad som har lett till vad. (...) Nej, vi kan inte mäta återhämtningen på det sättet (Chef, Kim).

Däremot lyfts indikationer på ökad återhämtning och det tycks finnas en gemensam uppfattning om att peer support bidrar till hopp om att återhämtning är möjligt bland brukarna, vilket även framkom av första utvärderingen och i internationell forskning. Små saker kan utgöra stora framsteg för brukarna, vilket framhålls som viktigt att beakta.

Jo, jag märker det, att hoppet kan öka ganska fort. (...). Även om det kanske ännu inte har lett till, vad ska man säga, konkreta återhämtningsmätbara mål, så finns det (...) en större tilltro till att saker är möjliga. (...). Små saker kan ju betyda mycket för våra klienter (Medarbetare).

Varför peer support tycks vara hoppingivande bland brukarna bottnar framförallt i den egna erfarenheten av psykisk ohälsa i kombination med att de lyckats komma långt i sin egen återhämtning. Att träffa någon som kan vara en förebild, som gjort den resan som brukarna önskar göra beskrivs som hoppingivande.

Det här att ingjuta hopp, att det går och tillfriskna från psykisk ohälsa, att man kan liksom ta sig vidare (...) vi kan ju säga det, (...) men vi har ju liksom inte det mandatet, det har ju peer supportern eftersom hen är ett levande exempel på att det faktiskt kan gå bra liksom, man kan ta sig vidare (Medarbetare).

Förutom hopp till brukarna bidrar peer support med hopp till medarbetarna om att återhämtning är möjligt bland brukarna, vilket beskrivs vara av vikt i arbetet för att stötta brukarna till ökad återhämtning. Att som medarbetare få prata med en professionell person med egen erfarenhet av psykisk ohälsa, som har distans till och en mer hoppfull syn på myndigheter och det stöd som erbjuds uppskattas.

Jag tycker ju det är fantastiskt bra (...) att man har någon som man kan prata med som själv har gått igenom det här med psykiskt mående och allt vad det innebär (...). Någon som har genomfört en återhämtning. Och som har en kanske något mer hoppfull och funktionell syn på hur vårdapparaten kan fungera, än någon som upplever sig vara nertryckt och missförstådd av den va. (...). Det kan vara hoppingivande för mig och höra att det finns någon som har genomfört det jag vill hjälpa min klient med (Medarbetare).

Peer supportrarna beskrivs därtill bidra med hopp till medarbetarna genom en optimistisk och lösningsfokuserade syn på brukarna. De ser potential före hinder.

(...) de försöker och förstå var finns utvecklingspotentialen, var kan vi jobba för att göra någonting bättre av det. Och det är ju liksom jättestyrka, det är ju jätteskönt med såna människor. (...). Det blir ju hopp istället så (Medarbetare).

Det strukturella arbetet är en utmaning

Redan i första utvärderingen beskrevs peer support påverka verksamheterna. Det kunde handla om en ökad förståelse för hur det är att leva med psykisk ohälsa och hur en kan återhämta sig ifrån det, ökad medvetenhet kring traditionella gränser mellan personal och brukare samt ökad öppenhet inför att det finns olika kunskaper om psykisk ohälsa och återhämtning. Samtliga av nyss nämnda aspekter framkommer även av intervjuerna som ligger tillgrund för aktuell rapport. Hur peer support ska kunna påverka arbetsplatsen på strukturell nivå genom att ett ständigt närvarande brukarperspektiv har flera respondenter beskrivit som en utmaning.

Ja, och det tycker väl jag kanske är den svåraste biten egentligen i den här yrkesrollen, det är ju på något sätt tänkt att man ska kunna påverka även den biten, att peer support ska ju gärna bidra till (...) ett öppnare klimat på en arbetsplats (Peer supporter).

Det är det där tycker jag fått brottas lite med på senaste tiden. Hur skapar man liksom möjlighet att få peer support perspektiv, på olika nivåer och olika forum (Chef, Kim).

I intervjumaterialet framkommer flera exempel på hur peer support deltagit i och påverkat verksamheternas arbete för ökad brukardeltaktighet och ett ökat brukarperspektiv. Det kan handla om klarspråksbevakning, hjälpmedel, framtagande av informationsmaterial, tips på hur verksamheterna bättre kan förmedla information till brukarna eller hur peer supportern uppmärksammat behov av ökad struktur och tydlighet i olika forum och möten som verksamheterna dragit lärdom av.

(...) vi har börjat titta på liksom blanketter, hur de är utformade. Att liksom så här hur formulerar vi oss här. Och hur kan man göra det på ett annat sätt och fortfarande kanske med bildstöd och såna där saker.(...), Och det där tror jag är ett utvecklingsområde, Och där kan det liksom hända grejer, eller det har börjat hända grejer redan nu, så är det ju (Medarbetare).

Flera respondenter lyfter planer på och ambitioner om att utveckla det strukturella arbetet och nå ut på bredare front med brukar- och återhämtningsperspektivet inom den större organisationen.

Så att jag hoppas att en viktig grej för framtiden är kanske också att vi går ut verkligen på bred front på alla enheter, att de ska inte vara rädda för och fråga oss om råd (Peer supporter).

Peer supportrarna har som tidigare beskrivits ofta kompletterande kunskaper om civilsamhället och stödjande verksamheter i samhället. Kunskapen tycks ha påverkat arbetet med ökat brukarperspektiv och delaktighet i en del verksamheter och beskrivs som viktiga att dra nytta av i verksamhetsutveckling för att kunna bidra med ett bredare utbud av stöd till brukarna.

(...) peer support har lärt mig mer om civilsamhället, mer om de gemenskaper som finns utanför myndigheter, för där har inte jag samma kunskap. Bara där och redan nu, där har vi väldigt mycket och utveckla (...). Samarbete med andra goda krafter, om man får säga så. Som inte är myndigheter styrda av biståndsbeslut. Så att där har vi en välkrattad väg in va. (Medarbetare).

Att peer support finns på arbetsplatsen beskrivs kunna påverka arbetsklimatet genom att tillföra en mer positiv och respektfull kultur. Blotta vetskapen om att en kollega har egen erfarenhet av psykisk ohälsa tycks bidra till att medarbetarna reflekterar över sin jargong och försöker tala om problem och jobbiga situationer utan att generalisera och använda sig av stereotyper.

(...) peer supportern beskriver ju också situationer som är svåra. (...) problem kan man prata om. Men man behöver ju inte stereotypa det också. Så det tänker jag är en jätteeffekt för många arbetsgrupper, för det tror jag är en generell effekt om det landar skapligt (Medarbetare).

Peer support beskrivs ha bidragit till att utveckla och behålla ett återhämtningsinriktat synsätt i verksamheterna och ett bättre bemötande av brukarna.

(...) jag tänker att det har varit en bidragande del, att utveckla och behålla ett synsätt (...). Ja, men jag tänker mer den här förhållandevis förhoppningsvis öppna liksom tilltalet, bemötande, tilltro till återhämtning (Medarbetare).

Att ha en kollega med egen erfarenhet av psykisk ohälsa och återhämtning tycks även påverka verksamheternas förståelse för vilka utmaningar som personer med psykisk ohälsa kan ställas inför i mötet med det samhälle som de ska integreras i.

Och sen tror jag att jag har fått någon annan liksom förståelse för hur knepigt det kan vara att komma in på en ny arbetsplats när man har, inte bara en ny, utan man har dessutom den här funktionshinderhatten eller den där annorlunda hatten (Medarbetare).

Delad erfarenhet ger en annan ingång till brukaren

Peer support beskrivs, genom sin egen erfarenhet av psykisk ohälsa och återhämtning, ha en annan ingång till och förmåga att nå brukarna än vad ordinarie medarbetare har. De upplevs mer som jämlikar och den delade erfarenheten tycks bidra till ökad tillit och känslan av att bli förstörd.

Jag tror att i vissa fall kan det vara en otrolig tilltro till att äntligen någon som kan fatta. På riktigt hur det kan vara. Från att liksom träffa de professionella som är jättevälmenande och jättepålästa och kan en massa olika metoder. Att höra det från någon som faktiskt vet hur det kan vara och vara patient och inlåst på en avdelning (Medarbetare).

Peer supporterna beskrivs även få en annan kvalitet i samtalen med brukarna och ha en normaliserande effekt på psykisk ohälsa.

Även om jag eftersträvar öppenhet så tror jag att samtalet jag får en annan valör. (...) att bara höra att det finns någonting som benämns som stigma för att man har varit borta, alltså det kan ju vara oerhört befriande. Sen är det väl ett normaliserande i sig också (Medarbetare).

Delade erfarenhet tycks även bidra med en ökad trygghet vilket kan leda till att brukarna vågar öppna upp sig till och be om hjälp av peer support för andra saker än vad de hade efterfrågat av övriga medarbetare.

(...) brukarna känner sig trygga med peer supportern och de känner sig inte otrygga med personalen men de känner sig ännu tryggare med hen och då kan de öppna sig på ett annat sätt kanske, eller be annan om hjälp (Nora, Chef).

Brukarna beskrivs lyssna på och följa uppmaningar som kommer från peer support på ett annat sätt än om instruktionen kom från övriga medarbetare. Det finns även exempel på hur peer supportrar lyckats skapa kontakt med brukare som medarbetarna inte trodde att peer supportern skulle nå ut till.

(...) man hör också från klienterna att peer supportern har varit dit och jag tänkte bara detta kan inte stämma, alltså det här går inte, för att det har tagit nu flera år...skratt...att kunna komma in (Medarbetare).

Flera respondenter framhåller att brukarna tycks kunna relatera mer till peer support än övriga medarbetare, vilket underlättar relationskapandet med brukarna genom att snabbare hitta en allians. Att brukarna kan relatera till och identifiera sig med peer support beskrivs kunna skapa en speglingseffekt.

(...) det är flera kollegor som har påtalat hur mycket snabbare jag har fått allians med klienter. Än vad de hade och då antar jag att det är allt det vi har nämnt. Med speglingseffekt och relaterbarhet och identifiera sig med en eller att vi är mindre annorlunda på ett sätt (Peer supporter).

Medarbetarna, som inte delar brukarnas erfarenhet, beskrivs istället tänga att se svårigheter kopplade till individen och lättare fastna i ett vi och dem-tänk.

En sak jag har märkt, inte jämt men det händer ändå tillräckligt ofta, det är att jag kan tycka att folk i personalen har en lite stagnerad syn. På och en lite för binär syn på vi och dem. Och att jag till exempel får en beskrivning av dem som väldigt svår och väldigt krävande (...). Och så kommer jag hem till den här klienten och jag känner inte igen beskrivningen alls, för jag ser något annat, jag ser någon som har jättefint hemma eller någon som har stenkoll på allt möjligt. (...) och det märks i kontakten med klienter, att jag kommer närmare (...) det känns lite som att jag är mittemellan och är mer relaterbar (Peer supporter).

I intervjuerna med peer support beskrivs det vara mer regel än undantag att personer med psykisk ohälsa konkret blivit diskriminerade av myndigheterna, vilket kan resultera i ett myndighetsförakt. Peer support beskrivs kunna bemöta dessa upplevelser, vilket kan vara svårt att göra för en myndighetsperson. Dels beskrivs de facto att peer support finns bidragit till en mer nyanserad bild av socialtjänsten som tidigare beskrevs som nattsvart. "(...) att det kunde finnas något sånt som peer support var väldigt positivt och ändrade hennes bild och nyanserade hennes bild" (peer supporter). Dels beskrivs peer support genom den delade erfarenhet kunna hjälpa brukare att våga utmana sina negativa känslor för och upplevelser av myndigheter och börja reflektera över sig själv i relation till myndigheter och hur de själva kan bidra till en mer positiv kontakt med myndigheterna.

(...) med mig så blir det lättare för folk att kanske orka bearbeta lite sin egen ilska och besvikelse som man ju naturligtvis samlar på sig när man har blivit stigmatiserad och lite så negligerad av olika läkare, myndigheter och så där. För nästan alla, eller alla har ju erfarenheter av att man har blivit diskriminerad faktiskt rent konkret. (...) man bara bestämmer sig för att myndigheter är onda. (...) då kan jag skoja om mitt eget sätt och resonera och att jag sen har insett att jag kanske hade fel och då blir det kanske tryggare och våga närma sig att släppa dom tankarna även för mina deltagare (Peer supporter).

Inte sällan beskrivs det som svårt att veta vilka effekter peer support har. Däremot är samstämmigheten stor kring att peer support har förmågan att skapa en stark relation till brukarna, vilket i forskning beskrivs som mer avgörande än själva metoden som används i arbetet.

Det ju sällan man får ett konkret bevis på det sättet, (...) det blir ju ett bevis på ett sätt att folk lyfter fram relationen, eftersom det är ju det man börjar märka i forskningen också, att det är det som blir det avgörande mycket, snarare än vilken metod man använder (Peer supporter).

En del peer supportrar och medarbetare beskriver fördelar med att peer supportern delar samma huvudproblematik och erfarenhet som brukarna då det skapar en naturlig ingång till dem då det lätt kan identifiera sig med och förstå varandra.

(...) Jag har också haft samma problematik som de flesta där, och då får man ju naturliga ingångar på ett annat sätt, än om det hade varit människor som hade någon annan erfarenhet av psykisk ohälsa (Peer supporter).

En del peer supportrar håller inte med om vikten i att dela samma diagnos eller huvudproblematik som brukaren, utan framhåller andra viktiga gemensamma nämnare, likt upplevelsen av psykisk ohälsa i relation till samhället och exempelvis en ekonomisk utsatthet. En del verksamheter tar emot en relativt bred personkrets, vilket innebär att det kan vara viktigt att nå ut till en varierad målgrupp.

(...) det är också jätte viktigt det där, att man har haft samma sorts utsatthet även ekonomiskt och att de anar ju det när dom träffar oss, att vi har varit på botten i många, i många hänseenden. Och det här glappet som är gigantiskt ofta mellan vanlig personal och klienter och som gör att de tar skämskudden då och den skämskudden försvinner ju helt när de träffar oss som har både ekonomiskt, socialt och hälsomässigt varit på botten (...) (Peer supporter).

Någon som ser, lyssnar och förstår

Flera respondenter beskriver att peer support bidrar till att brukarna känner sig hörda, förstådda och lyssnade. Tid och flexibilitet lyfts i sammanhanget som viktiga komponenter och har tidigare i rapporten framhållits som unikt för insatsen peer support. Att lyssna till brukarna är något som övriga medarbetare inte tycks ha utrymme för och skillnaden beskrivs som kännbar för brukarna.

(...) en brukare som har sagt att ja, alla är ju jättebra, men du är den enda som kommer in och lyssnar eller pratar liksom.

I vissa fall kan upplevelsen av att bli hörd inte enbart vara kopplad till utrymmet att lyssna, utan också att bli förstådd, vilket peer support beskrivs bättre kunna göra.

Ja, men det är ju först nu som någon lyssnar på vad jag faktiskt säger, de andra har inte fattat vad jag menar och jag har fått hjälp i fel saker eller så. (...) man ja, har lättare och få tillgång till ett lite bakvänt resonerande (Peer supporter).

Peer support beskrivs se brukarna och visa att de är betydelsefulla vilket beskrivs bidrar till god stämning och sammanhållning i olika gruppverksamheter genom att brukarna trivs och vill delta.

Jag tycker att de är väldigt duktiga och se dem och liksom, ja men alltså visa att de betyder något, tänker jag. Att de är viktiga (...). Många sitter gärna kvar lite mer. För att de känner att ja, men alltså de har ju tid. De blir ju lyssnade på (Medarbetare).

Praktiskt stöd och viktiga framsteg

Peer support beskrivs inte enbart bistå med relationellt stöd, utan även praktiskt konkret stöd som i flera fall kan skilja sig från det stöd som ges av ordinarie medarbetare. Peer supports kunskap om återhämtning och samhällets olika stödfunktioner i kombinationen med flexibilitet, tid och egna intressen tycks bidra till peer supports möjlighet att bistå med stöd. Det praktiska stödet kan handla om att boka möten med olika stödfunktioner, tekniskt stöd och hjälpmedel, stöd i kontakten med myndigheter eller medlemskap för minskade matkostnader.

De har fått väldigt bra hjälp till kontakt med arbetsterapeut eller vad det är liksom och fått en ingång som har gått väldigt smidigt och snabbt, alltså problem har löst sig väldigt enkelt för att de vet hur man ska gå tillväga. Vi lär ju oss hur man ska gå tillväga men vi stapplar som vi gör första gången, men de vet precis hur de ska (...) jävlar vad bra att de finns (Medarbetare).

Peer support beskrivs bidra till flera framsteg i brukarnas liv, likt sysselsättning, minskad isolering eller fysisk aktivitet, vilket kan ses som en del av brukarnas återhämtning och väg tillbaka till ett mer funktionellt liv och ökad autonomi.

(...) när de väl kommer i kontakt med en brukare så verkar ju funka väldigt bra. De verkar få liksom stort förtroende. Det händer massa saker. Brukarna bryter sin isolering, kommer igång med grejer, får hjälp med saker som är utöver det stödet som de haft tidigare (Chef, Kim).

Ibland är inte framstegen lika konkreta som ovan, men kan utgöra en viktig del i brukarens väg mot återhämtning. Det kan handla om hur brukaren genom samtal med en peer supporter vågar stå på sig i ett sammanhang eller vågar tro att hen kommer klara en viss situation.

Och så blev det som något så här, ett kliv framåt i att liksom just det. Och då kan det handla just om det här med att våga ta för sig. Att kanske lägga av sig någon gammal identitet och liksom släppa tag om det lite grann och våga tro på att det här kommer och funka och så där. Ingen så här jättehalleluja, men ändå så där att de har kunnat koppla på en, ytterligare en tanke framåt. Som bar just då (...) det ju verkligen de här små sakerna, små pusselbitar som tillsammans lägger ett, någonting som håller framåt (Medarbetare).

Slutsatser

Peer support är en innovation som fått genomslag internationellt med mycket positivt utfall inom vård och omsorg och som nu även implementeras nationellt. Syftet med utvärderingen har varit att utifrån chefer, medarbetare och peer supportrars erfarenheter och perspektiv följa upp införandet av peer support i de verksamheter som tillkommit PEER Support-projektet under 2018 och den fortsatta implementeringen av peer support i de verksamheter som startade under 2017. Viktigt att beakta är att peer support utgör en ny yrkesgrupp inom svensk vård och omsorg och att projektet inom Stockholms stads socialpsykiatri är det första i sitt slag samt att personer och verksamheter tillkommit och frångått projektet. Aktuell utvärdering är den andra utvärderingen av projektet och utgår i flera delar från resultatet av den första utvärderingen. Tyngdpunkten i rapporten har legat på själva implementeringsprocessen snarare än på resultat, då forskning visat på goda resultat av peer support, men utmaningar i implementeringen av metoden.

Rapporten har belyst fyra övergripande teman; *Införandet i nya verksamheter, Fortsatt implementeringen och organisering, Rollen som peer supporter* och *Innebörder av peer support*. Även om rapporten är uppdelad i teman hör resultaten i flera delar samman och påverkar varandra. I likhet med första utvärderingen visar aktuell rapport att implementeringen av peer support ses som en lärande process som har genererat och fortsatt genererar nya kunskaper att dra lärdom av i implementering av peer support. I stort beskrivs implementeringen innefatta en rad utmaningar samtidigt som den övervägande upplevelsen av peer support beskrivs i mycket positiva ordalag.

Information kan främja införandet av peer support

Rapporten pekar på att adekvat information kan bidra till realistiska förväntningar på peer support, vilket tycks undanröja farhågor och skapa bättre förutsättningar för ett bra mottagande i verksamheterna. Vikten av information innefattar även information om verksamheten till peer supportrarna för att främja samsyn och samarbete. Vidare kan förankringen i den större organisationen fördjupas genom information om peer support till övriga delar av vårdkedjan.

Ekonomiskt stöd och engagemang tycks underlätta implementeringen

Två faktorer tycks vara särskilt vitala för verksamheternas deltagande i projektet. Det ena är att projektet inte ekonomiskt belastar verksamheterna och det andra är chefernas intresse för brukardelaktighet. Att projektet finansieras centralt innebär att verksamheterna vågar delta trots begränsad kunskap om yrkesrollens effekter. Trots att cheferna framhåller ett intresse för och tro på insatsen framgår det av rapporten att implementeringen av peer support förefaller svårprioriterad om kostnaderna skulle tillfalla verksamheterna. Politisk prioritering av peer support samt framgångsrik implementering beskrivs kunna främja yrkesgruppens överlevnad.

Behov av att se över projektets organisering

Rapporten lyfter ett behov av att tydliggöra ansvarsfördelningen mellan stadsdelsförvaltningarna, socialförvaltningen och NSPH, inte minst kopplat till arbetsgivaransvaret, vilket även framgick i första utvärderingen. Både för- och nackdelar med aktuell organisering framhålls. Samordning av peer support, med en gemensam plattform för erfarenhetsutbyte, utbildning och handledning beskrivs stärka den nya professionen, något som NSPH i dag bistår med. Inte minst tycks det bidra med ett sammanhang för peer supportrarna, vilket den externa och gemensamma handledningen är en viktig del av. Att verksamheterna inte har arbetsgivaransvaret skulle kunna bidra till att det unika med yrkesrollen bevaras genom att för att peer support inte anpassas efter verksamhetens behov.

Internationellt har implementeringen av peer support drivits av psykiatri och socialtjänst, vilket innebär att den svenska modellen, driven av NSPH och med dem som arbetsgivare, är relativt unik.

Aktuell organisering medför en rad försvårande omständigheter. Sekretess är en stötesten som tycks vara kopplad till att peer support inte är anställda av den verksamhet som de arbetar inom. Vidare råder osäkerhet kring vilket ansvar som cheferna bör och kan ta för peer support och peer supportrarnas tillgång till kompetensförsörjningen skiljer sig åt. Att inte ha samma tillgång till utbildning som övriga medarbetare, tycks hämma känslan av och möjligheten till delaktighet. Vidare problematiseras att projektet finansieras ett år i taget då det leder till en kortsiktighet i verksamheterna och osäkra anställningar för en yrkesgrupp i behov av stabil anställning.

Vikten av en jämlik arbetsmiljö

Sedan första utvärderingen tycks den fysiska arbetsmiljön förbättrats för flera peer supportrar, vilket beskrivs som viktigt för så väl känslan av att vara inkluderad och uppskattad som möjligheten att utföra sina arbetsuppgifter. Förbättringarna till trots framhålls den fysiska arbetsmiljön fortsatt som ett utvecklingsområde. Att inte ha en jämlik arbetsmiljö som sina kollegor riskera känslan av stigmatisering.

Otydlig roll och arbetsuppgifter

Det finns en osäkerhet kring vilka arbetsuppgifter som ligger inom ramen för peer supports tilltänkta funktion och vilka resurser som behövs för utförandet. Osäkerheten tycks leda till att peer supportrarna antingen inte nyttjas till sin fulla potential eller riskerar att utnyttjas genom att de tilldelas uppgifter som inte främjar uppdraget. En tydligare arbetsbeskrivning torde bidra med tydligare ramar och styrning samt öka möjligheten att bistå med adekvat information vid införandet av peer support.

Att det finns en yrkestitel, utbildning, profession, ett mål om att gynna verksamheten och förankring i evidensbaserad beskrivning som viktiga delar i peer support. Samtidigt visar rapporten att det finns en osäkerhet kring rollen, dess innebörd, definition och funktion, vilket också framgår av internationell forskning och första utvärderingen, vilket rimligtvis är kopplat till osäkerheten kring arbetsuppgifter. Att en yrkesroll är svårdefinierad beskrivs som vanligt förekommande bland redan etablerade yrkestitlar. Att peer supportrarna själva väntas definiera sin roll beskrivs som utmanande.

För- och nackdelar med egen erfarenhet som arbetsverktyg

Enligt rapporten är peer support i större utsträckning än andra yrkesgrupper präglad av individen, då kompetensbasen består av egen erfarenhet av psykisk ohälsa och återhämtning. Att peer supporten kommit långt i sin egen återhämtning och har förmågan att sätta gränser beskrivs som viktiga förutsättningar i arbete och för att kunna stötta andra och kan således vara av vikt vid rekryteringen till peer support. Peer support beskrivs innefatta en skörhet kopplat till den egna erfarenheten av psykisk ohälsa och kan ställa krav på stöd från chefer och medarbetare och anpassningar i verksamheterna. Rapporten lyfter flera viktiga aspekter som kan beaktas i relation till den skörhet som beskrivs, liksom en jämlik arbetsmiljö, gemensam stödfunktion, ökad tydlighet kring organisation och arbetsuppgifter.

Att vara ensam i sin roll kan hämma det strukturella arbetet

Flera respondenter framhåller det strukturella arbetet för ökad brukardelaktighet och ökat brukarperspektiv som en utmaning. Majoriteten peer supportrar är ensamma i sin roll, vilket beskrivs som en skörhet. Att vara två beskrivs som en framgångsfaktor, dels för att peer supportrarna upplevs

mer säkra i rollen och dels då det skapar bättre förutsättningar för och utrymme att utveckla både det praktiska och strukturella återhämtningsinriktade arbetet på arbetsplatserna.

Ett viktigt komplement till verksamheterna

Rapporten har belyst vad som gör peer support unikt och innebörden av insatsen. Att peer supports kompetens bygger på egen erfarenheten av psykisk ohälsa och återhämtning bidrar bland annat till en annan ingång till brukarna, spegling, att brukarna känner sig hörda och ökat hopp om återhämtning. Peer support beskrivs även bidra med viktiga kunskaper exempelvis om hjälpmedel och stöd från civilsamhället. Flera medarbetare och chefer har uppmärksammat att peer support har mer tid till brukarna och en högre grad av flexibilitet i sin roll, vilket beskrivs främja det relationsskapande arbetet och generera konkreta framsteg hos brukarna. Huruvida tid är unikt för yrkesrollen eller utgör en organisatorisk faktor går att diskutera. Peer support beskrivs utgöra ett viktigt komplement till verksamheterna, vilket är berikande för både verksamheterna och brukarna.

Viktiga implementeringsaspekter

Av rapporten framkommer en rad aspekter i implementeringen som kan vara gynnsamma att se över för ett fortsatt framgångsrikt arbete med att implementera peer support i Stockholms stad.

- 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 supporttrar per verksamhet bör utgöra en målsättning
- Möjliggöra en jämlik tillgång till fortbildning bland peer supporttrar och i relation till övriga medarbetare
- Förtydliga peer supports uppdrag och arbetsbeskrivning
- Lyfta goda exempel och förslag på hur peer support på ett strukturellt plan kan bidra till utvecklingen av brukardelaktighet i verksamheterna
- Se över möjligheten till ökad finansiell långsiktighet i projektet, inte minst kopplat till peer supporttrarnas anställning

I likhet med vad som framkommit av internationell forskning lyfter aktuell rapport många kvalitativa fördelar med peer support och belyser samtidigt utmaningar i implementeringen av den nya yrkesrollen. Socialstyrelsen framhåller peer support som ett forsknings- och utvecklingsområde och utvärderingarna av PEER Support-projektet är således av vikt för att öka kunskapen om vad som är viktigt för en framgångsrik implementering. Rapporten pekar inte minst att det finns ett stort engagemang kring brukardelaktighet, en tilltro till och vilja att fortsätta arbeta med peer support. Samtidigt finns en rad utmaningar, inte minst kopplat till finansiering och organisering.

Bilaga: Intervjuguider

1) Teman för intervju med *chef* gällande upplevelsen av peer supporters på arbetsplatsen – intervjutillfälle 2

Implementering/Organisering

Vi pratade i förra intervjun om introduktionen av peer supportern, Vi kan återkoppla lite till dessa frågor och om något har tillkommit:

- Vilken målgrupp valdes som kommer att få stöd från PSW? Tycker du att man nått ut till rätt målgrupp med peer support?
- Hur tycker du att rekryteringen av peer supportern har gått till. Vad var bra eller sämre?
Beskriv rekryteringen av PSW:
 - Hur har urvalet gått till? Vilka egenskaper sökte ni? (kunskap, kompetens, personlighet)
 - Varför just dessa personer?

Beskriv finansieringen av peer supportern på kort och lång sikt.

Utbildning i metoden peer support:

- Vilken utbildning är planerad eller genomförd före start? (NSPHs utbildning tex)
- Finns det fler utbildningar inplanerat för peer supportern under resans gång?

Handledning: (Här ska vi ta hänsyn till handledning av NSPH när det handlar om deras egna projekt)

- Kommer ni att ha handledning för era peer supporters? Vem/vilka får handledning?
- Enskilt/grupp? Hur ofta?
- Hur har ni valt handledare?

Vilka insatser ska göras/görs för att behålla en patients planerade kontakt med peer supportern?

Erfarenheter av peer support

Vad har du för upplevelser, intryck och erfarenheter av att ha peer supporters så långt på er arbetsplats?

- I vilken utsträckning överensstämde dina förväntningar på den nya yrkeskategorin peer supporters med hur det blev, så här långt?
- Hur skulle du beskriva målgruppen, vilka får peer support och vilka får inte det, hos er?
- Hur ser du på peer support i relation till det ordinära behandlingsarbetet?

Vilka förväntningar hade ni på peer support (om man hade några), och har de infriats för deltagarna respektive personal?

- Hur har peer supportern insatser varit? Vad har fungerat bra/mindre bra? (Vad var bra, vad var dåligt; någon man vill lyfta ut? Någon som skulle tillföras?)
- Till vilken utsträckning tycker du peer support har kunnat utföras i er verksamhet?
- Uppfattar du att det peer supportern velat göra blivit av som förväntat? Kan du redogöra för när det inte blev som det var tänkt, i.e., att patienter inte kom, etc. Ge gärna exempel.

Hur uppfattar du att patienterna tycker om insatsen, är de tillfredsställda, ge gärna exempel.

- Har patienternas återhämtning förbättrats under tiden de har fått peer support? Om ja, på vilket sätt?
- Har behandlingssättet på er arbetsplats förändrats under eller efter peer support har introducerats? Om ja, på vilket sätt?
 - Återhämtning
 - Sociala relationer
 - Synen på vården

Hur kommer ni att arbeta framöver med er kunskap om peer support?

2) Teman för fokusgruppsintervju med *personal* gällande upplevelsen av att ha peer supporters på arbetsplatsen – intervjutillfälle 2

Implementering/Organisering

Vi pratade i förra intervjun om introduktionen av peer supportern, vi kan återkoppla lite till dessa frågor och om något har tillkommit:

- Vilken roll har du som personal haft i introduktionen av peer supporters på er arbetsplats? Vilken roll har er chef haft?
- Vilken roll har NSPH (eller annan brukarorganisation) haft i introduktionen av peer supportern på er arbetsplats?
- Vilken målgrupp valdes som kommer att få stöd från peer support? Tycker du att man nått ut till rätt målgrupp?
- Hur tycker du att rekryteringen av peer supportern har gått till. Vad var bra eller sämre? Beskriv rekryteringen av PSW:
 - Hur har urvalet gått till? Vilka egenskaper sökte ni? (kunskap, kompetens, personlighet)
 - Varför just dessa personer?

Beskriv finansieringen av peer supportern på kort och lång sikt.

Utbildning i metoden peer support:

- Vilken utbildning är planerad eller genomförd före start? (NSPHs utbildning tex)
- Finns det fler utbildningar inplanerat för peer supportern under resans gång?

Handledning: (Här ska vi ta hänsyn till handledning av NSPH när det handlar om deras egna projekt)

- Kommer ni att ha handledning för era peer supporters? Vem/vilka får handledning?
- Enskilt/grupp? Hur ofta?
- Hur har ni valt handledare?

Vilka insatser ska göras/görs för att behålla en patients planerade kontakt med peer supportern?

Erfarenheter av peer support

Vad har ni för upplevelser, intryck och erfarenheter av att ha peer supporters så långt på er arbetsplats?

- I vilken utsträckning överensstämde dina förväntningar på den nya yrkeskategorin peer supporters med hur det blev, så här långt?
- Hur skulle du beskriva målgruppen, vilka får peer support och vilka får inte det, hos er?
- Hur ser ni på peer support i relation till det ordinära behandlingsarbetet?

Vilka förväntningar hade ni på peer support (om man hade några), och har de infriats för deltagarna respektive personal?

- Hur har peer supportern insatser varit? Vad har fungerat bra/mindre bra? (Vad var bra, vad var dåligt; någon man vill lyfta ut? Någon som skulle tillföras?)
- Till vilken utsträckning tycker du peer support har kunnat utföras i er verksamhet?
- Uppfattar du att det peer supportern velat göra blivit av som förväntat? Kan du redogöra för när det inte blev som det var tänkt, i.e., att patienter inte kom, etc. Ge gärna exempel.

Hur uppfattar du att patienterna tycker om insatsen, är de tillfredsställda, ge gärna exempel.

- Har patienternas återhämtning förbättrats under tiden de har fått peer support? Om ja, på vilket sätt?
- Har behandlingssättet eller atmosfären på er arbetsplats förändrats under eller efter peer support har introducerats? Om ja, på vilket sätt?
 - Återhämtning
 - Sociala relationer
 - Synen på vården

Hur kommer ni att arbeta framöver med er kunskap om peer support?

3) Teman för fokusgruppsintervju med *peer supporters* gällande upplevelsen av att arbeta som peer supporter – intervjutillfälle 2

Om det finns en ny peer supporter i gruppen (som anställts på samma verksamhet som en tidigare anställd PSW) utgå även ifrån frågorna i början av intervjuguide 1 för PS.

Implementering/Organisering

Vi pratade i förra intervjun om hur det var att börja arbeta som peer supportern, vi kan återkoppla lite till dessa frågor och om något har tillkommit:

- Vilken målgrupp valdes som kommer att få stöd från dig/er som peer supporter? Tycker du att man nått ut till rätt målgrupp?
- Har du/ni fått reserverad tid för att diskutera och reflektera kring ditt/ert arbetssätt som peer supporter?
- Hur upplever du/ni tekniska och administrativa stödfunktioner som t.ex. scheman, datasystem, teknisk utrustning, mm?

Utbildning i metoden peer support:

- Vilken utbildning är planerad eller har du/ni haft före start? (NSPHs utbildning tex)?
- Finns det fler utbildningar inplanerat för dig/er som peer supporters under resans gång?
- Var du/ni nöjd med utbildningen eller var det något mer som behövdes?

Handledning: (Här ska du ta hänsyn till handledning av NSPH när det handlar om deras egna projekt)

- Kommer du/ni att få handledning som peer supporters? Vem/vilka får handledning?
- Enskilt/grupp? Hur ofta?
- Hur valdes handledare?

Vilka insatser ska göras/görs för att behålla en patients planerade kontakt med dig/er som peer supporters?

Erfarenheter av peer support

Vad har du/ni för upplevelser, intryck och erfarenheter av att arbeta som peer supporters så långt på er arbetsplats?

- Hur skulle du/ni beskriva målgruppen, vilka får peer support och vilka får inte det, hos er?
- Hur ser du/ni på peer support i relation till det ordinära behandlingsarbetet?
- Hur upplevde du/ni samarbetet med övrig personal och andra samarbetspartners som t.ex. personal från socialtjänsten?

Vilka förväntningar hade du/ni på att arbeta som peer supporters (om man hade några), och har de infriats?

- Vad har fungerat bra/mindre bra i arbetet som peer supporters? (Vad var bra, vad var dåligt; något man vill lyfta ut? Något som skulle tillföras?) Inklusion, vara med på möten, skriva journal eller ej?
- Till vilken utsträckning tycker du att du/ni har kunnat arbeta som peer supporters har kunnat utföras i denna verksamhet? Kan du/ni redogöra för när det inte blev som det var tänkt, i.e., att brukare inte kom, etc. Ge gärna exempel.

Hur uppfattar du/ni att patienterna tycker om att få stöd från er som peer supporters, är de tillfredsställda, ge gärna exempel.

- Har patienternas återhämtning förbättrats under tiden de har fått stöd från er som peer supporters? Om ja, på vilket sätt?
- Har det generella behandlingssättet på din/er arbetsplats förändrats efter att du som peer supporters har introducerats? Om ja, på vilket sätt?
 - Återhämtning
 - Sociala relationer
 - Synen på vården

Hur kommer du/ni att arbeta framöver med er kunskap om att arbeta som peer supporters?

- Finns det någon strategi för att förmedla erfarenheter från dig/er som peer supporters tillbaka till chefer och beslutsfattare?