

## Funktionsbeskrivelse Peer-medarbejdere i Min Vej og peer-indsatserne

I Center for Social Rehabilitering (CSR) arbejder vi ud fra en recovery-orienteret tilgang. Det gør vi ud fra Strategien "Sammen om Livsmestring" som viser vejen til at skabe social værdi for de mennesker, vi arbejder sammen med og som vi understøtter i deres livsmestring samt ønsker, håb og drømme for livet.

Sammen om livsmestring giver os i CSR et fælles ståsted og retning til gavn for vores borgere og vores prioriteringer af handlinger. Sammen om livsmestring består af fem fokusområder. Tre, der retter sig mod arbejdet med de mennesker, vi understøtter i deres livsmestring og to fokusområder, der retter sig mod de faglige og personalemæssige greb vi finder væsentlige at fokusere på, for at vi dygtigt, kvalificeret og ambitiøst lykkes med vores kerneopgave.

I din funktion som ansat medarbejder i CSR, er du ansat med forventning om, at du agerer ud fra strategien og dens målsætninger. Det gør sig gældende både i forhold til at understøtte borgerne i deres ønske for livet, men også i forhold til det at være på vores arbejdsplads som medarbejder og kollega, hvor vi værner om det gode arbejdsmiljø.

Ydermere forventes det af dig, at du efterlever Vejle Kommunes personalepolitiske værdier.

### Værdierne er:

- Sig det! – Vi har en åben og ærlig dialogkultur, behandler hinanden med respekt og tillid, og gør plads til den faglige dialog.
- Giv anerkendelse! – Vi har en positiv tilgang til hinanden, er anerkendende og nærværende, og fremmer arbejdsglæde og den faglige stolthed.
- Brug de frie rammer! – Vi har højt til loftet, en sund fejkultur, og har tillid til hinanden.
- Spil hinanden gode! – Vi er professionelle, ambitiøse og modige, er en fleksibel og rummelig arbejdsplads, og bruger forskelligheden på tværs.

### Tillæg til eksisterende funktionsbeskrivelser

Denne funktionsbeskrivelse er et tillæg til de funktionsbeskrivelser, der findes i Min vej og Peer-indsatserne, hvor der er beskrevet mere specifikke opgaver.

Peer-medarbejdere arbejder tæt sammen med det eksisterende team og indgår i det daglige arbejde med opgaverne. Det aftales individuelt på de enkelte områder, hvilke opgaver peer-medarbejdere er med til at løse, alt efter timerantal og kompetencer.

### Funktioner og nøgleopgaver:

- **Erfaringsbaseret støtte:** En peer-medarbejder er en person, der har haft personlige erfaringer med en bestemt udfordring eller krise i livet, såsom misbrug eller psykisk sårbarhed. De tilbyder støtte til andre, der står over for lignende udfordringer, baseret på deres egne erfaringer og indsigt.

- **Fællesskabsopbygning:** Peer-medarbejdere er med til at facilitere caféer og aktiviteter i fællesskaberne. De støtter deltagerne i at bevare deres håb og drømme, som en understøttelse af personens recovery-proces.
- **Brobygning:** Peer-medarbejdere fungerer som brobyggere mellem de personer, de støtter, og det omkringliggende samfund eller system.
- **Brug af erfaringer:** Ved at dele deres egen historie og erfaringer kan peer-medarbejdere indgyde håb på en anden måde end professionelle medarbejdere kan.
- **Recovery-orienteret tilgang:** Peer-medarbejdere hjælper med at fokusere på hele personen og deres potentielle, mere end personens lidelse, problemer og diagnose.

#### Peer-medarbejdere:

- Er facilitator af café-fællesskaberne.
- Oplærer frivillige caféværter og har overblikket over dækning af cafévagter.
- Sparrer med caféværterne.
- Har omsorgssamtaler med peers.
- Er medplanlægger af mentoruddannelserne.
- Er medunderviser.

#### Peer-medarbejderens kompetencer og kvalifikationer:

Peer-medarbejderen bør have eller være villig til at tage peeruddannelsen. Dertil skal peer-medarbejderen:

- **Have gennemgået en personlig recovery-proces** – og demonstrere en vedvarende forpligtelse til egen mental sundhed og velfære. Det betyder, at man har været igennem sin egen svære tid og nu er på et godt sted, hvor man kan hjælpe andre. Man forstår sig selv og sin rejse godt nok til at kunne lære fra sig. Man ved, hvordan man holder arbejde og personlige ting adskilt.
- **Beside samarbejdskompetence** – i samarbejde med borgerne og tværfagligt med kollegaer.
- **Læringskompetence** – færdighed til at tilegne sig viden. Være personligt engageret i egen udvikling. Tage (med)ansvar for egen læring. Deltage i kollegial sparring og aktivt bruge sin peerfaglighed i refleksioner over daglig praksis.
- **Forandringskompetence** – færdighed til, på baggrund af organisationens udviklingsbehov og ny viden om peerarbejde, at sætte nye tiltag i værk sammen med andre. Evnen til, på baggrund af ny viden, at skabe læringsprocesser sammen med kollegaer. Kunne håndtere en omskiftelig hverdag og foranderlighed.
- **Personlige kvalifikationer** – have levede erfaringer med psykisk sårbarhed eller misbrug og udvise forståelse mellem de levede erfaringer og erfaringskompetencen. Kunne inspirere og støtte borgerne til at formulere og følge håb og drømme. Kontinuerligt være opmærksom på at kunne sætte grænser i arbejdet.