

Peermedarbejdere på autismeområdet

Indsatsteori



Peermedarbejdere på autismeområdet

Indsatsteori

©DEFACTUM, Region Midtjylland, december 2024

Illustrationer: DALL·E (ChatGPT)

For yderligere information:

Specialkonsulent Lise Marie Witt Udsen (lise.udsen@stab.rm.dk)

Chefkonsulent Morten Greve (morten.greve@stab.rm.dk)

DEFACTUM

Olof Palmes Alle 15

8200 Aarhus N

E-mail: defactum@rm.dk

Hjemmeside: www.defactum.dk

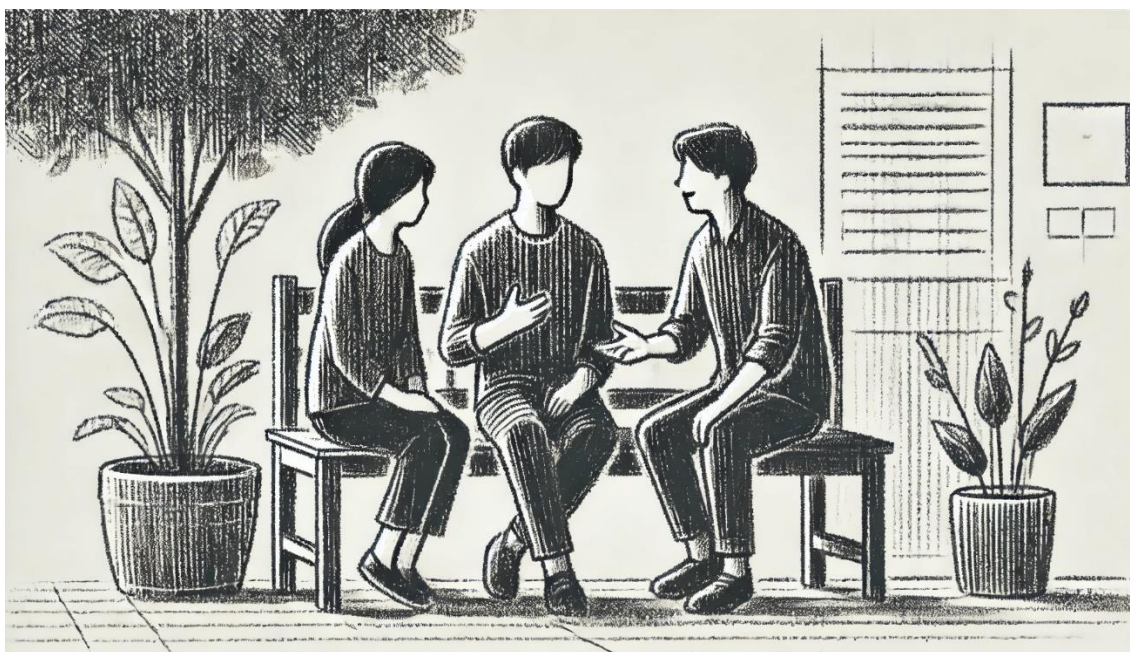
Indholdsfortegnelse

1 Indledning	1
1.1 Indsatsteori.....	1
2 Implementeringsgrundlag	3
3 Logisk model	5
4 Faglige antagelser	7
4.1 Peermedarbejdere og mødet mellem peers.....	7
4.2 Arbejdspladsen som ramme	8
4.3 Projektets ressourcer og processer	8
5 Implementeringsfaktorer	9
5.1 Rekruttering, uddannelse og matchning	9
5.2 Forhold på arbejdspladserne.....	10
5.3 Peerstuderende/peermedarbejderes situation	10
5.4 Projektparternes roller	11
6 Evalueringsmæssige indikatorer og fokuspunkter	12
6.1 Ressourcer i logisk model.....	12
6.2 Aktiviteter i logisk model.....	13
6.3 Resultater i logisk model.....	20

1 Indledning

Dette notat præsenterer det faglige indhold i et udviklingsprojekt, som gennemføres i perioden 2024-2028 af Specialområde Autisme i Region Midtjylland i partnerskab med Aarhus Kommune, Syddjurs Kommune, Specialtilbud Autisme (Skanderborg Kommune) og Holmstrupgård. I projektet deltager desuden en række arbejdspladser i Øst-, Midt- og Syddjylland, repræsentanter for forskningsverdenen og det socialfaglige praksisfelt. Projektet inddrager på forskellig vis bidrag og perspektiver fra autistiske mennesker i alle faser.

Formålet med projektet er at udvikle og implementere en peeruddannelse målrettet autistiske personer for at skabe meningsfulde jobs og gavne andre autister gennem peerstøtte. Der er fokus på at tilpasse både rammer og indhold, så det imødekommer autismemålgruppen.



Der planlægges tre uddannelsesforløb af en varighed på fem måneder med i alt 24 deltagere. De peerstuderende har efterfølgende mulighed for at søge toårige projektansættelser som peermedarbejdere på arbejdspladser inden for autismeområdet såsom botilbud, bostøtte, skoletilbud, ungdomsuddannelser og beskæftigelsestilbud. Projektet indebærer også udvikling af arbejdspladsernes inklusionskapacitet for at sikre bæredygtige ansættelser og et mere rummeligt arbejdsmiljø. Målet er at forbedre livskvaliteten for både peermedarbejdere og modtagere af peerstøtten ved at øge selvværd, trivsel og følelsen af inklusion. Samtidig styrkes arbejdspladsernes evne til at inkludere autistiske medarbejdere, hvilket bidrager til et mere neurodiverst og rummeligt arbejdsmarked.

Notatet beskriver initiativets faglige elementer og forventede effekter i form af en såkaldt indsatssteori. Det er udarbejdet af DEFACTUM på baggrund af skriftligt materiale, interview og workshop-arbejde med deltagelse af et bredt udsnit af projektets interessenter. Eventuelle fejl og mangler i beskrivelsen er dog alene DEFACTUM's ansvar.

1.1 Indsatsteori

En indsatssteori kan defineres som en struktureret indholdsbeskrivelse af en faglig indsats. Begrebet "indsats" dækker planlagt anvendelse af organisatoriske ressourcer med sigte på at nå et angivet mål. Formålet med en indsatssteori er for det første at skabe fælles sprog og

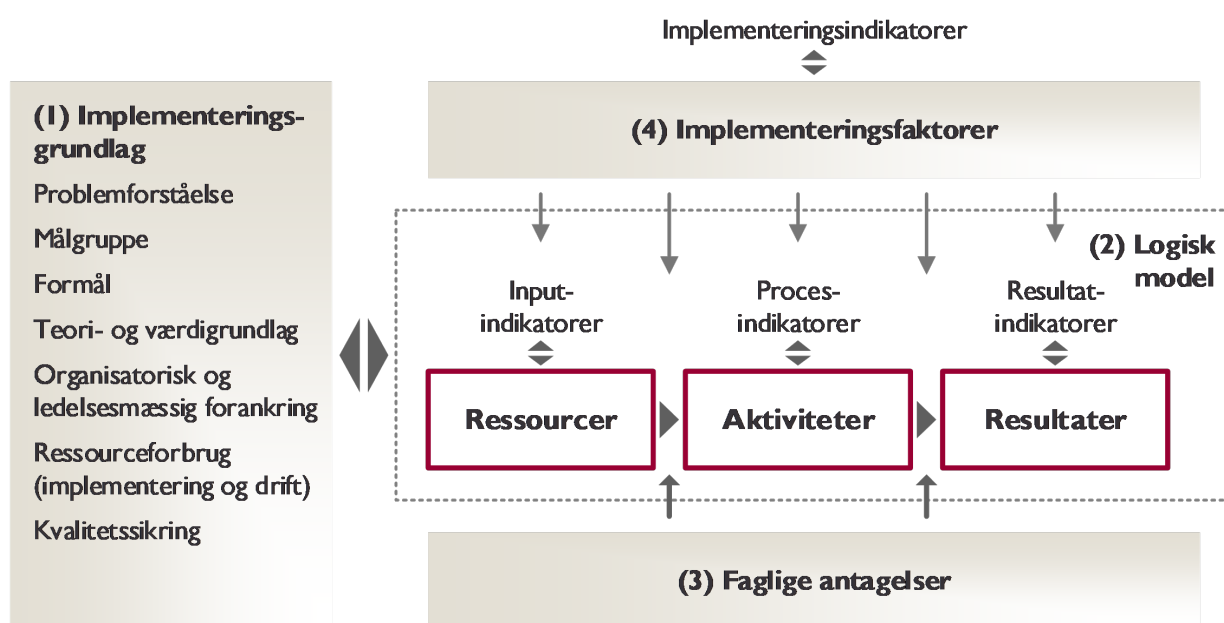
forståelse på tværs af aktørerne bag indsatsen. For det andet kan en indsatssteori understøtte evaluering af arbejdet med indsatsen, undervejs og ved en tilbageskuende opfølgning.

DEFACTUM har arbejdet med denne form for indsatsbeskrivelse i en årrække. Det sker med udgangspunkt i et erfarings- og forskningsbaseret koncept.¹

Konceptet er fleksibelt og kan tilpasses til det enkelte projekts fokus og behov. Den version af konceptet, som anvendes i dette projekt, består af fire overordnede komponenter. Se Figur 1.1 nedenfor.

1. **Implementeringsgrundlaget** – som giver en kortfattet, overordnet indflyvning til indsatsens fokus, indhold og formål.
2. **Den logiske model** – som viser, hvordan indsatsen søger at omsætte *ressourcer* til faglige *aktiviteter*, der tjener til at opnå bestemte *forventede resultater* for indsatsens målgrupper.
3. **De faglige antagelser** – som uddyber hvorfor, parterne bag indsatsen tror, at ressourcer og aktiviteter vil føre til de forventede resultater. Målet er at tydeliggøre de underliggende antagelser om virksomme mekanismer, som indsatsen bygger på.
4. **Vigtige implementeringsfaktorer** – som udpeger forhold, der kan have væsentlig fremmende eller hæmmende betydning for den praktiske realisering af indsatsen (herunder omgivelsesforhold der ikke som sådan er en del af selve indsatsen).

Figur 1.1 – Koncept for en indsatssteori



Som vist i figuren, er der knyttet forskellige typer indikatorer til elementerne i den logiske model samt til implementeringsfaktorerne.

I de følgende fire afsnit præsenteres indsatssteorien for projekt peeruddannelse med udgangspunkt i indsatssteorikonceptets fire hovedoverskrifter.

¹ Konceptet er udfoldet i dette metodenotat: <https://www.defactum.dk/Api/CfkPage/Download/?fileId=816>

2 Implementeringsgrundlag

Problemforståelse

Den andel af befolkningen, der diagnosticeres med autisme, er mangedoblet inden for de seneste 20 år – populært sagt: hvor man for 20 år siden talte om promiller, taler man i dag om procenter. Samtidig viser en række undersøgelser, at autistiske voksne har ringere livskvalitet, er mere ensomme, har mindre selvstændig livsførelse og markant sværere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet på trods af ønsker om det modsatte. Dette gælder ikke blot i forhold den øvrige befolkning, men også i forhold mennesker med andre mentale handicap. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering angiver, at 80 pct. af voksne med autisme i dag står uden for arbejdsmarkedet.

Målgruppe

Udviklingsprojektet har tre målgrupper.

Målgruppe 1 er autistiske personer med usikker tilknytning til arbejdsmarkedet. Nogle vil være sendiagnosticerede med uddannelsesmæssige kompetencer, som ikke er i spil, andre kan stå uden formel uddannelse. Fælles er et potentiale til at blive fagligt dygtige peers og en lyst til at være noget for andre.

Målgruppe 2 er modtagere af peerstøtten. Mange kan have følt sig anderledes eller forkerte i mødet med samfundet og kan være præget af lav selvtillid, ligesom en stor andel udvikler tilstande som fx depression, angstlidelser eller selvskadende adfærd. Mange kæmper med at finde håb og handlekraft i forhold til vejen videre mod et selvforvaltende liv i overensstemmelse med egne ønsker, værdier og drømme. Via peerstøtte øges muligheden for intuitiv forståelse og spejling, som kan bidrage til bedre forståelse for sig selv og mindske følelsen af forkerthed.

Målgruppe 3 er de deltagende arbejdspladser. Fælles for disse er et ønske om at arbejde målrettet med egen inklusionskapacitet i forhold til autistiske medarbejdere og med at integrere peerfaglighed i den generelle indsats på stedet.

Formål

Formålet med projektet er at...

1. ...udvikle en peeruddannelse målrettet autismeområdet og uddanne 24 autistiske peermedarbejdere.
2. ...ansætte de uddannede peermedarbejdere i toårige projektansættelser på arbejdspladser inden for autismeområdet samt løbende udvikle arbejdspladsernes inklusionskapacitet ved at understøtte både arbejdspladser og peermedarbejdere.
3. ...systematisk indsamle erfaringer hermed.

Teori- og værdigrundlag

Peermedarbejdere har gjort en positiv forskel i psykiatrien, og erfaringerne viser, at den særlige relation, der kan opstå mellem peermedarbejder og modtager, kan bidrage til øget selvværd og

bedre livskvalitet for begge parter. Samtidig har autismeforskningen historisk primært beskrevet vanskeligheder hos det autistiske menneske. Nyere studier tyder dog på, at udfordringerne også opstår i mødet med det ikke-autistiske menneske, og at autistiske mennesker kan have nemmere ved at kommunikere med andre autistiske mennesker i en relation, hvor de føler sig mere trygge og intuitivt forståede.

Organisatorisk og ledelsesmæssig forankring

Projektet er forankret i Specialområde Autisme, Region Midtjylland, som også har projektledelsen. Projektets medansøgere er Aarhus Kommune, Syddjurs Kommune, Skanderborg Kommune (Specialtilbud Autisme) og Holmstrupgård. Repræsentanter herfra er en del af projektets styregruppe.

Herudover deltager andre arbejdspladser inden for autismeområdet ved at tilbyde de peerstuderende en praktikplads under uddannelsen og ved senere at tilbyde dem toårig projektansættelse som peermedarbejder.

Ressourceforbrug

Projektet har fået tildelt 6,4 mio. kr. af Trygfonden til udvikling af peeruddannelsen; til ansættelse af peermedarbejderne i det første år af projektansættelsen (arbejdspladserne dækker selv løn til peermedarbejderen i projektansættelsens andet år); og til understøttelse af peermedarbejdere og arbejdspladser undervejs i uddannelsen. Dertil kommer ekstern rådgivning og evaluering.

Kvalitetssikring

Projektet modtager ekstern rådgivning fra Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser (CUBB),² Aalborg Universitet, med sigte på at understøtte arbejdet med udvikling af de deltagende arbejdspladseres inklusionskapacitet.

Der er nedsat et Advisory Board med relevante eksterne aktører og videnspersoner med speciale inden for henholdsvis autisme, peer-området, psykiatri og metodeudvikling. Der er tilknyttet fire autistiske samarbejdspartnere til projektet, som giver sparring undervejs. Udviklingsmedarbejdere fra ansøgerkredsen bidrager med sparring.

Specialområde Autisme etablerer en intern tværfaglig organisation med henblik på vidensdeling og kvalitetssikring med deltagelse af alle de involverede fagligheder (projektledelse, undervisning, vejledning til peermedarbejdere og arbejdspladser, supervision til peermedarbejdere).

Projektet evalueres af Region Midtjyllands forsknings- og konsulenthus DEFACTUM.³

² <https://www.cubb.aau.dk/>

³ <https://www.defactum.dk/>

3 Logisk model

Den logiske model for indsatsen "peeruddannelse på autismeområdet" er gengivet i Figur 3.1 nedenfor.

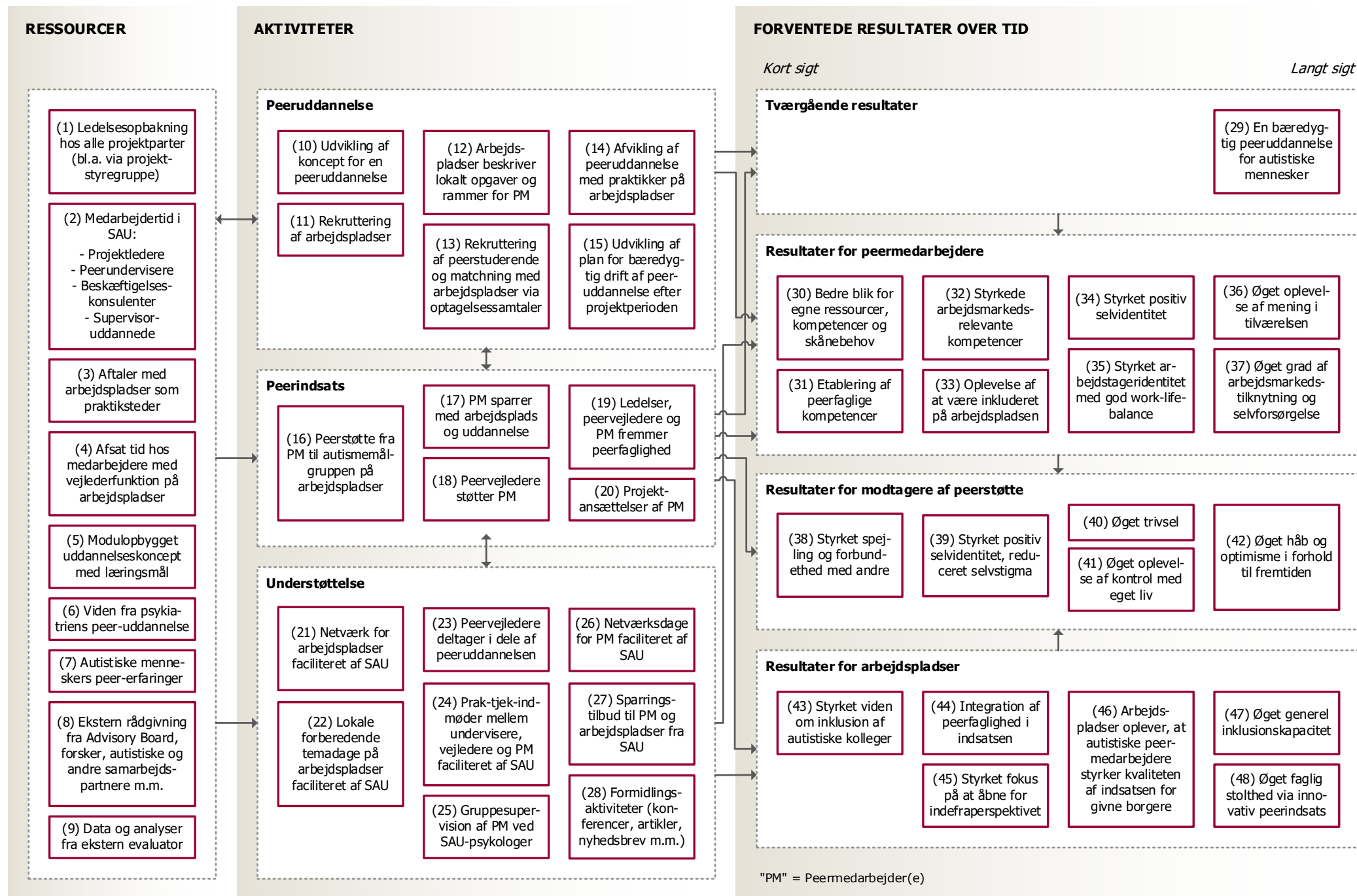
Modellen viser for det første, hvordan indsatsen forventes at give anledning til en række faglige og organisatoriske resultater for projektets tre specifikke målgrupper samt resultater af projektet i en mere overordnet samfundsmæssig forstand.

Som det fremgår af figuren, forventes resultaterne at blive opnået over forskellige tidshorisonter. Sådan at fx "Styrket viden om inklusion af autistiske kolleger" på de deltagende arbejdspladser og "Etablering af peerfaglige kompetencer" hos de deltagende peerstuderende forventes at kunne opnås hurtigere end fx "Øget generel inklusionskapacitet" på arbejdspladserne og "Øget håb og optimisme i forhold til fremtiden" hos modtagerne af peerstøtte.

For det andet er aktivitetssiden i modellen opdelt i tre kategorier af aktiviteter, afhængig karakteren af de opgældende opgaver i projektet: (1) Aktiviteter knyttet til selve peeruddannelsen (herunder praktikforløb på arbejdspladserne); (2) aktiviteter knyttet til peermedarbejdernes indsats på de enkelte arbejdspladser; og (3) understøttende aktiviteter varetaget af ledere og medarbejdere fra Specialområde Autisme. Som vist med dobbeltpilene i figuren, forventes der at være en høj grad af gensidig afhængighed mellem disse tre sæt af aktiviteter undervejs i projektet.

Slutteligt viser figuren, for det tredje, indsatsens nøgleressourcer, der kan opsummeres som medarbejdertid, ledelsesfokus, aftalegrundlag og procesbeskrivelser. Som vist med en to-vejspil skabes og kvalificeres visse ressourcer løbende via projektets aktiviteter (herunder især konceptet for peeruddannelsen).

Figur 3.1 – Logisk model for projekt peeruddannelse



4 Faglige antagelser

De faglige antagelser, som projektet tager afsæt i, præsenteres nedenfor under tre overskrifter knyttet til (1) selve det støttende møde mellem peers; (2) til de deltagende arbejdspladser, som danner ramme om peerstøtten; og (3) til projektets ressourcer og processer. Hver enkelt faglig antagelse er formuleret som en i princippet testbar hypotese, og udviklingsprojektet kan anskues som en samlet afprøvning af disse hypoteser.

4.1 Peermedarbejdere og mødet mellem peers

Der ligger et positivt potentiale i mødet og dialogen mellem autistiske personer i form af styrket indbyrdes kontakt og forståelse sammenlignet med mødet mellem autistiske og ikke-autistiske personer. Det vil i denne sammenhæng sige mødet mellem ydere og modtagere af peerstøtte, som har en autistisk neuroprofil til fælles.

Rollen som peermedarbejder indebærer udøvelse af en særskilt faglighed, der handler om at yde støtte med afsæt i egen person og egne erfaringer, men uden at instruere eller 'tage over' for den person, man støtter. Det styrker derfor værdien af en peerindsats at tilbyde de mennesker, der skal udfylde rollen som peermedarbejder, en faglig peeruddannelse.



Det er fremmede for rekrutteringen til peerstøtteindsatsen, at den gives et omfang på ca. ti timer pr. uge, da vi forventer, at dette er en forpligtelse af et omfang, som mange i uddannelsens målgruppe af autistiske personer realistisk kan overskue.

Det styrker værdien og effekten af en peerindsats, når den ydes af en formelt ansat medarbejder på den arbejdsplads, hvor peerindsatsen skal ydes; frem for fx af en løst tilknyttet, frivillig peer. Det gør tilknytningen til arbejdspladsen mere stabil og understøtter udvikling af en arbejdstageridentitet hos peermedarbejderen.

Den formaliserede, lønnede ansættelsesform understøtter, at peerfagligheden anerkendes som en faglighed på lige fod med de øvrige fagligheder på arbejdspladsen.

Tilknytning af uddannede peermedarbejdere kan styrke arbejdspladsernes generelle indsats for de borgere i deres målgruppe, som modtager peerstøtte.

4.2 Arbejdspladsen som ramme

Det er fremmede for en vellykket praktik og efterfølgende ansættelse af en peerstuderende/peermedarbejder, at det fra starten prioriteres at klæde arbejdspladsen på. Det handler både om at sikre, at ledere og medarbejdere får en solid forståelse af peerfaglighed, af peermedarbejderens rolle og af potentialet i peerindsats og om at imødegå de forbehold og bekymringer, der kan være i en personalegruppe (fx vedrørende uønsket opgaveglidning, løntrykkeri/sparehensyn osv.).

Det er afgørende for at lykkes med peerstøtte på arbejdspladserne, at der fra starten etableres gode, tydelige og bredt accepterede rammer for peermedarbejderens indsats. Og at disse rammer kontinuerligt evalueres og efter behov tilpasses undervejs i ansættelsen.

Selve den stillingtagen og prioritering, der ligger i at efterspørge og ansætte en peermedarbejder i en organisation, rummer en værdiskabelse, som rækker ud over de konkrete peeropgaver vedkommende løfter. Det er et signal om den selvstændige vigtighed af den autistiske stemme og det autistiske perspektiv. Den kan *for det første* anspore alle borgerne i organisationens målgruppe i at tænke, at "vores stemme, min stemme har betydning. Jeg kunne måske også blive peermedarbejder en dag." *For det andet* kan den skabe en bevidsthed om og stolthed over at arbejde et sted, som arbejder innovativt og progressivt, hos organisationens øvrige medarbejdere. Sluttelig, *for det tredje*, sender den et signal til alle mennesker, autistiske såvel som ikke-autistiske, om autistiske og andre neurodivergente borgers ligeværdighed.

Det er fremmede for peermedarbejderens mulighed for at lykkes, at vedkommende fra starten tilknyttes en kollega på arbejdspladsen i en rolle som peervejleder. Peervejlederen skal støtte op om den peerfaglige støtteindsats, men også understøtte, at rammerne for peermedarbejderens indsats løbende evalueres og, efter behov, tilpasses.

4.3 Projektets ressourcer og processer

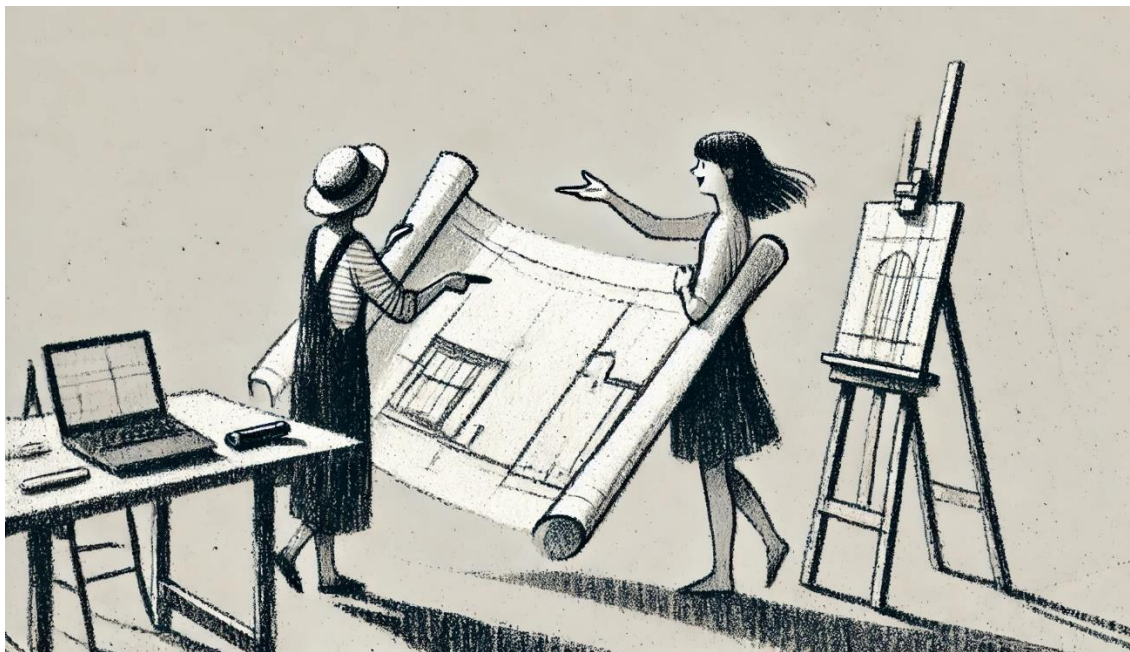
Specialområde Autisme har de nødvendige forudsætninger for og tværfaglige kompetencer til at påtage sig opgaven med at udvikle og gennemføre peeruddannelsesforløb. Dertil kommer de nødvendige forudsætninger for at støtte kursister og peermedarbejdere i at udfylde rollen som peermedarbejder og blive inkluderet på deres arbejdspladser samt at støtte arbejdspladserne i at inkludere peermedarbejderne til gavn for både medarbejder og arbejdsplads.

Det er fremmede for værdien og effekten af peeruddannelsen, at...

- ...den er organiseret som en løbende vekselvirkning mellem uddannelsesaktiviteter og praktik på en arbejdsplads.
- ...der på forhånd er truffet aftale om, at praktikarbejdspladserne skal opslå en projektstilling som peermedarbejder, når den peerstuderendes praktikperiode på arbejdspladsen udløber. Det skaber ro om den periode, hvor den peerstuderende skal finde fodfæste i 'peerfaget', og sikrer, at arbejdspladserne går forpligtende ind i projektet.
- ...den efterfølgende projektansættelse er tilrettelagt med først et projektfinsieret år og dernæst et år finansieret af arbejdspladsen, således at der afsættes midler på arbejdspladsens budget til at finansiere ansættelsen. Dette for at opnå målet om, at arbejdspladser også efter projektperioden har en peermedarbejder ansat.
- ...den efterfølgende projektansættelse har forholdsvis lang varighed, eftersom det må forventes at tage tid for arbejdspladser, peermedarbejderne og peerstøttemodtagere at finde den rette ramme for en peerstøtteindsats på ca. ti timer pr. uge.

5 Implementeringsfaktorer

Både projektere og evaluatore går ind i projektet med stærk bevidsthed om dets mange implementeringsmæssige aspekter, herunder både fremmende og hæmmende faktorer. Nedenfor er de faktorer, vi har valgt at fremhæve, organiseret under fire overskrifter: Rekruttering, uddannelse og matchning; forhold på arbejdspladserne; de peerstuderende/peermedarbejdernes situation; og projektparternes roller.



Det er vigtigt at understrege, at faktorerne er opstillet af DEFACTUM i dialog med centrale interessenter ud fra en generel viden om og erfaring med implementeringsprocesser.⁴ Det er således et åbent spørgsmål, om de enkelte faktorer i praksis får betydning i projektet. Faktorerne er bl.a. også opstillet med tanke på, at projektparterne skal kunne forebygge, at implementeringsbarrierer overhovedet opstår.

5.1 Rekruttering, uddannelse og matchning

Specialområde Autisme har ikke tidligere skullet rekruttere autistiske personer til et så langvarigt og forpligtende forløb. Kommer der i praksis et tilstrækkeligt antal ansøgninger til de tre optagelsesrunder?

Projektets uddannelsesaktiviteter finder sted i enten Silkeborg eller Aarhus, mens arbejdspladserne ligger spredt i Øst-, Midt- og Sydjylland. Kan det blive en udfordring rekrutteringsmæssigt, at mulige, kvalificerede ansøgere vil have lang transporttid til undervisningsaktiviteterne fra deres hjem?

Er det fremmende for projektet (og for uddannelsesforløbene) at samle arbejdspladser fra samme sektor (uddannelse, typer af socialfaglig indsats osv.) på de enkelte 'hold'? Eller er en mere blandet sammensætning lige så velfungerende?

⁴ Fixsen, D. L., Blase, K. A. og Van Dyke, M. K. (2019). *Implementation Practice & Science*. Chapel Hill, NC: Active Implementation Research Network; Madsen, S. Obed (2022). *Implementering. Mellem snak og handling*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Giver puljen af kursister og deltagende arbejdspladser i hver runde i praksis grundlag for at sikre et tilstrækkelig godt match mellem kursist og arbejdsplads (i forhold til geografi, relationer, opgaver, rammer osv.)?

5.2 Forhold på arbejdspladserne

Timenormeringen på ti timer/uge i forbindelse med projektansættelserne indebærer, at der skabes jobs, som man ikke kan leve af, hvis man ikke er fleksjobafklaret, førtidspensionist eller lignende. Dette skaber meningsfulde jobs til en målgruppe, som kan have svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Omvendt kan det også udelukke velegnede peerstuderende/-medarbejdere, fordi de ikke har økonomisk mulighed for at acceptere betingelserne for ansættelserne. Skaber timenormeringen i praksis udfordringer for en vellykket rekruttering af peerstuderende?

Ansættelsen af en peermedarbejder handler bl.a. om at styrke indefraperspektivet i den faglige indsats. Risikerer denne italesættelse at skabe en oplevelse af, at medarbejdernes borgerinddragende indsats hidtil dermed nedvurderes?

Arbejdspladserne ved på forhånd, at deres nye peermedarbejder er en person med autisme. Kan dette forhold – kombineret med deres eksisterende autismefaglighed – føre til, at de slukker for den åbenhed og nysgerrighed, som er fremmende for, at en arbejdsplads får maksimalt udbytte af en ny medarbejders motivation, personlige forudsætninger og kompetencer?

Peermedarbejderens mulighed for at gøre en positiv forskel kan dermed svækkes. Opfattes peermedarbejderen som en ligeværdig kollega eller som en autistisk borger, der skal støttes?

Arbejdsmiljøet eller andet på en arbejdsplads kan undervejs i projektet udvikle sig sådan, at der opstår tvivl om, hvorvidt arbejdspladsen kan modtage og inkludere en peermedarbejder. Bliver dette projekt i praksis ramt af sådanne udfordringer?

Det kan true det enkelte forløb, hvis der opstår diskontinuitet i peervejlederrollen på arbejdspladsen (fx barsel, jobskifte eller lignende). Hvordan kan dette håndteres på en måde, så peermedarbejderen modtager den nødvendige kvalificerede vejledning og støtte?

Det er sandsynligt, at enkelte forløb vil udvikle sig mindre positivt. Hvordan undgås det, at dette udvikler sig til et narrativ på den pågældende arbejdsplads (og evt. andre arbejdspladser) om, at ansættelse af autistiske peermedarbejdere generelt er problematisk?

5.3 Peerstuderende/peermedarbejderes situation

Jobbet som peermedarbejder går tæt på den enkeltes egne livserfaringer og identitet. Risikerer peermedarbejdere at tilsidesætte hensynet til sig selv (ressourceforvaltning, egenomsorg, socialt netværk uden for arbejdspladsen osv.) i ønsket om at passe sit arbejde og være der for peerstøttemodtagerne?

Kan det forhold, at mange i peeruddannelsens målgruppe kun har begrænsede erfaringer fra arbejdsmarkedet, udløse stort frafald med henvisning til for stor belastning, for meget transport osv.? Eller kan det omvendt være fremmende, ved at netop denne gruppe ser uddannelsesforløbet som en ny attraktiv mulighed?

Forandringer i den enkelte peerstuderende/peermedarbejders liv undervejs i projektperioden (interesser, bolig, familie, parforhold osv.) kan påvirke implementeringen via fx frafald, fallende motivation, behov for alternative løsninger osv. Hvordan kan dette håndteres på en måde, så projektet alligevel får mulighed for at opbygge tilstrækkeligt mange dokumenterede erfaringer med peeruddannelse og peerstøtteindsats for autistiske mennesker?

5.4 Projektparternes roller

Supervisionen af peermedarbejderne i projektet ydes af psykologer ansat i Specialområde Autisme, som ikke er peers. Kan dette betyde, at værdien af denne indsats bliver mindre, end den kunne have været, hvis supervisor var en peer?

Hvordan sikres det, at såvel positive som mindre positive erfaringer og løsninger deles på tværs af de involverede medarbejdere i Specialområde Autisme (og dermed på tværs af deltagende arbejdspladser), i takt med at de opstår?

Kan og vil de enkelte kommuner udvise tilstrækkelig fleksibilitet inden for gældende lovgivning i forhold til at finde gode løsninger for den enkelte peermedarbejder (fx hvad angår offentlig forsørgelse under uddannelsen eller ugenormeringen af en fleksjobordning)?

Kan det udfordre projektledelse og håndtering af udfordringer undervejs, at projektet drives af Specialområde Autisme, som ikke har ledelsesret i forhold til de deltagende organisationer?

Kan projektet i praksis lykkes med at skabe tilstrækkeligt økonomisk grundlag for en videreførelse af peeruddannelsen efter projektperioden?

6 Evalueringsmæssige indikatorer og fokuspunkter

I oversigterne nedenfor giver vi et foreløbigt bud på de evalueringsmæssige indikatorer og fokuspunkter, som kan danne udgangspunkt for en efterfølgende operationalisering som spørgeskema- og interviewspørgsmål m.m. i dataindsamlingen til projektets evalueringsundersøgelse.

Som det fremgår, er der ikke knyttet indikatorer til alle den logiske models 48 elementer (se Figur 3.1 ovenfor). DEFACTUM har foretaget en prioritering ud fra en realistisk vurdering af relativ vigtighed, ressourceforbrug (herunder hos samarbejdspartnere), datatilgængelighed m.m.

Bemærk at indikatorer og fokuspunkter afspejler, at evalueringens dataindsamling i første række er planlagt med fokus på erfaringer, viden og vurderinger fra følgende kategorier af informanter:

- Peerstuderende og peermedarbejdere
- Peervejledere og ledere på arbejdspladserne
- Modtagere af peerstøtte

Der inddrages dog også information fra projektledere og undervisere fra Specialområde Autisme.

6.1 Ressourcer i logisk model

Elementer	Indikator/fokuspunkt
(1) Ledelsesopbakning hos alle projektparter (bl.a. via projektstyregruppe)	<i>Peermedarbejdere, peervejledere og ledere:</i> Oplever du/I, at der har været tilstrækkelig ledelsesmæssig opmærksomhed på og opbakning til udviklingsprojektet på din arbejdsplads?
(2) Medarbejdertid i Specialområde Autisme: Projektledere, Peerundervisere, Beskæftigelseskonsulenter, Uddannede supervisorer	<i>Peerstuderende/peermedarbejdere, peervejledere og ledere:</i> Medarbejdere i Specialområde Autisme har forskellige opgaver i forbindelse med udviklingsprojektet (projektledelse og facilitering, undervisning af peerstuderende, sparring med og støtte til peermedarbejdere og arbejdspladser, supervision af peermedarbejdere). Er det dit/jeres indtryk, at de generelt har tid nok til rådighed til at udfylde deres funktioner? Er det dit/jeres indtryk, at de generelt har de kompetencer, som er nødvendige for, at de kan udfylde deres funktioner?
(3) Aftaler med arbejdspladser som praktiksteder	<i>Projektledere:</i> Registrering af om de påtænkte praktikker faktisk igangsættes.

(4) Afsat tid hos medarbejdere med vejlederfunktion på arbejdspladser	<p><i>Peermedarbejdere:</i></p> <p>Oplever du generelt, at [peervejlederen] har tid nok til at udfylde sin funktion som peervejleder?</p> <p>Oplever du, at [peervejlederen] har de kompetencer, som er nødvendige for, at han/hun kan udfylde sin funktion som peervejleder?</p> <p><i>Peervejledere:</i></p> <p>Har du generelt tid nok til at udfylde din funktion som peervejleder?</p> <p>Oplever du, at du har de kompetencer, som er nødvendige for, at du kan udfylde din funktion som peervejleder?</p>
(5) Modulopbygget uddannelseskoncept med læringsmål	<p><i>Undervisere:</i></p> <p>Oplever du samlet set, at du har kunnet planlægge din undervisning med afsæt i et velfungerende koncept for uddannelsen?</p>
(6) Viden fra psykiatriens peeruddannelse	-
(7) Autistiske menneskers peererfaringer	-
(8) Ekstern rådgivning fra Advisory Board, forsker, autistiske og andre samarbejdspartnere m.m.	<p><i>Peerstuderende/peermedarbejdere:</i></p> <p>Oplever du samlet set, at peeruddannelsen og hele udviklingsprojektet i tilstrækkelig grad afspejler et autistisk 'indefra-perspektiv'?</p>
(9) Data og analyser fra en ekstern evaluator	-

6.2 Aktiviteter i logisk model

Elementer: Peeruddannelse	Indikator/fokuspunkt
(10) Udvikling af koncept for en peeruddannelse	-
(11) Rekruttering af arbejdspladser	<p><i>Peervejledere og ledere:</i></p> <p>Oplever I, at Specialområde Autismes indledende beskrivelse af projektet har vist sig at været retvisende?</p> <p>Ville I kunne anbefale andre, beslægtede arbejdspladser at ansætte en peermedarbejder?</p> <p><i>Projektledere:</i></p> <p>Registrering af hvor mange arbejdspladser, der har meldt sig til forløb 2 og 3.</p>

(12) Udarbejdelse af jobbeskrivelse for peermedarbejdere på arbejdspladser

Peermedarbejdere:

Har du løbende drøftet dine opgaver og rammer med din peervejleder og ledelsen?

Hvis ja, hvordan har det fungeret?

Hvis nej, hvorfor ikke?

Har I overordnet været enige om, hvad der er peeropgaver?

Peervejledere og ledere:

Oplever I, at den indledende beskrivelse af jeres peermedarbejders opgaver såvel som rammerne for vedkommendes opgaveløsning svarer godt til de faktiske opgaver og rammer?

Har I løbende drøftet opgaver og rammer med jeres peermedarbejder?

Hvis ja, hvordan har det fungeret?

Hvis nej, hvorfor ikke?

Har I overordnet været enige om, hvad der er peeropgaver?

Projektledere:

Registrering af skift af praktiksteder for alle peerstuderende.

Registrering af hvor mange af de peerstuderende, som overgår til projektansættelse på deres praktikarbejdssted.

(13) Rekruttering af peerstuderende og matchning med arbejdspladser via optagelsessamtaler

Projektledere:

Registrering af væsentlige faktorer i forbindelse med matchning af peermedarbejder og arbejdsplads.

Peerstuderende:

Hvad har størst betydning for, om man som peermedarbejder fungerer godt på en given arbejdsplads?

Har der i praksis været et godt match mellem dig og din (praktik-)arbejdsplads?

Peermedarbejdere og peerstøttemodtagere:

Hvad betyder køn og kønsidentitet for relationen mellem peermedarbejder og modtager af peerstøtte?

(14) Afvikling af peeruddannelse med praktikker på arbejdspladser

Undervisere:

Registrering af peerstuderendes tilstedeværelse i forbindelse med undervisningen.

Projektleidere/undervisere:

Registrering af peerstuderendes eventuelle frafald på peeruddannelsen.

Peerstuderende/peermedarbejdere:

Hvordan fungerer opdelingen i tre perioder med først undervisning og dernæst praktik?

Giver modellen bedre læring og styrket integration mellem teori og praksis?

Kommer de mulige svagheder til udtryk i form af tab af kontinuitet, svag relationsdannelse mellem de studerende på holdene m.m.?

Er de tre forskellige fokuspunkter, som på forhånd er opstillet for de tre praktikperioder, meningsgivende og værdifulde?

Oplever du, at I kan understøtte hinanden gensidigt på dit hold på peeruddannelsen?

Oplever du et fællesskab med de andre studerende på dit hold?

Har der har været god opfølgning på dine erfaringer fra praktikperioderne i forbindelse med den efterfølgende undervisning?

Har undervisningen givet dig forståelse af og greb om, hvad det konkret vil sige at arbejde ud fra peerfaglighed?

Har undervisningen klædt dig godt på til at blive en del af en arbejdsplads, med alt hvad det indebærer?

Har undervisningen forberedt dig godt på at skulle give feedback til kollegerne på din arbejdsplads?

(15) Udvikling af plan for bæredygtig drift af peeruddannelse efter projektperioden

-

Elementer: Peerindsats

Indikator/fokuspunkt

(16) Peerstøtte fra peermedarbejderen til autismemålgruppen på arbejdspladser

Peermedarbejdere:

Hvad er "peerstøtte" for dig?

Har du direkte kontakt med borgere/beboere på din arbejdsplads?

Hvad består den konkret i?

Hvor ofte har I talt sammen?

I hvor høj grad er kontakten på forhånd planlagt?

Har du sparring vedrørende borgere/beboere med kolleger på din arbejdsplads?

I hvor høj grad er sparringen på forhånd planlagt?

Modtagere af peerstøtte:

Har du haft kontakt med peermedarbejderen på din arbejdsplads?

Hvis ja, hvad har den bestået i? Hvor ofte har I talt sammen?

Hvis nej, hvad er årsagen til dette?

Oplever du, at det er en hjælp for dig, at der er en peermedarbejder på dit tilbud?

(17) Peermedarbejdere sparrer med arbejdspladser og undervisere

Peerstuderende:

Har du sparring med underviserne på peeruddannelsen?

Hvis ja, hvordan og hvornår sker det typisk?

Hvordan opleves det at have denne sparring?

Hvordan bliver der fulgt op på jeres sparring?

Peermedarbejdere:

Har du sparring med kolleger på din arbejdsplads?

Hvis ja, hvordan og hvornår sker det typisk?

Hvordan opleves det at have denne sparring?

Hvordan bliver der fulgt op på jeres sparring?

(18) Peervejledere støtter peermedarbejderen

Peermedarbejdere:

Har du haft kontakt med peervejlederen på din arbejdsplads?

Hvis ja, hvad består den konkret i?

Hvor ofte har I talt sammen?

I hvor høj grad er kontakten på forhånd planlagt?

Har I fået talt om de ting, du har haft brug for at tale om?

Er du tryk ved at henvende dig til din peervejer?

Peervejledere:

Hvad består funktionen som peervejer i for dig at se?

Har du haft kontakt med peermedarbejderen på din arbejdsplads?

Hvis ja, hvor ofte har I talt sammen?

Hvad består kontakten konkret i?

I hvor høj grad er kontakten på forhånd planlagt?

	Oplever du, at du er blevet klædt godt på til at støtte peermedarbejderen på din arbejdsplads?
	Oplever du, at din arbejdsplads har givet dig gode rammer for din funktion som peervejleder?
(19) Ledelser, peervejledere og peermedarbejdere fremmer peerfaglighed	<p><i>Peervejledere og ledere:</i></p> <p>Har der været udfordringer for, at jeres peermedarbejder kan udøve sin peerfaglighed undervejs i ansættelsen?</p> <p>Hvad har I gjort for at løse eventuelle udfordringer?</p> <p>Hvem har været med til at løse dem?</p> <p><i>Peermedarbejdere:</i></p> <p>Oplever du, at ledelsen og peervejlederen på din arbejdsplads understøtter din peerfaglighed?</p> <p>Hvordan sker det i givet fald?</p> <p>Hvilke udfordringer har der været for, at du kan udøve din peerfaglighed undervejs i din ansættelse?</p> <p>Hvad har I gjort for at løse eventuelle udfordringer?</p> <p>Hvem har været med til at løse dem?</p>
(20) Projektansættelser af peermedarbejdere	<p><i>Projektledere:</i></p> <p>Registrering af om de planlagte toårige projektansættelser iværksættes og gennemføres i hvert enkelt tilfælde.</p>

Elementer: Understøttelse

Indikator/fokuspunkt

(21) Netværk for arbejdspladser faciliteret af Specialområde Autisme	<p><i>Projektledere:</i></p> <p>Registrering af arbejdspladsernes deltagelse (fremmøde) på netværksmøder.</p> <p><i>Peervejledere og ledere:</i></p> <p>Har der været adgang til sparring med de øvrige deltagere på netværksmøderne?</p> <p>Hvis ja, har sparringen været udbytterig for jer?</p> <p>Har I haft sparring eller anden kontakt med andre deltagere mellem møderne?</p> <p>Hvis ja, har den været udbytterig?</p> <p>Hvis nej, kan I nævne konkrete barrierer for sparring på tværs af deltagerkredsen?</p>
--	---

(22) Lokale forberedende tema-
dage på arbejdspladser faciliteret
af Specialområde Autisme

Peervejledere:

Gav den indledende temadag faciliteret af Specialområde Autisme en god forståelse af og interesse for at melde sig som peervejleder?

Har temadagen givet et godt afsæt for at udfylde rollen i praksis?

Sikrede temadagen, at eventuelle bekymringer kom frem og blev drøftet?

Har I oplevet udfordringer i forbindelse med jeres deltagelse i udviklingsprojektet?

Hvis ja, har temadagen kunnet gøre en positiv forskel i forhold til udfordringerne?

(23) Peervejledere deltager i dele
af peeruddannelsen

Peervejledere:

Har din deltagelse på peeruddannelsen givet dig et godt grundlag for at fungere som peervejleder?

Har den gjort det tydeligt for dig, hvad peerfaglighed er?

Oplever du, at du har kunnet forklare begrebet til dine kolleger?

Har jeres deltagelse i undervisningen bidraget til at opbygge en god relation mellem dig og [jeres peermedarbejder]?

Peermedarbejdere:

Har din peervejleders deltagelse i Specialområde Autismes indledende undervisning bidraget til at opbygge en god relation mellem jer?

Hvordan har du oplevet det, at andre peermedarbejders vejledere også har deltaget i undervisningen?

Vurderer du, at undervisningen har givet peervejlederne et godt grundlag for at udfylde deres rolle?

(24) Prak-tjek-ind-møder mellem
undervisere, vejledere og peer-
medarbejdere

Peervejledere:

Har du deltaget i "prak-tjek-ind"-møder med peermedarbejdere samt undervisere fra Specialområde Autisme?

Hvis ja, hvad har udbyttet været?

Peermedarbejdere:

Har du deltaget i "prak-tjek-ind"-møder med peervejledere samt undervisere fra Specialområde Autisme?

Hvis ja, hvad har udbyttet været?

- (25) Grupp supervision af peermedarbejdere ved psykologer fra Specialområde Autisme
- Peermedarbejdere:*
- I hvilket omfang har du haft gavn af tilbuddet om grupp supervision?
- Kan du give et konkret eksempel?
- (26) Netværksdage for peermedarbejdere faciliteret af Specialområde Autisme
- Peermedarbejdere:*
- I hvilket omfang har du haft gavn af tilbuddet om netværksdage for peermedarbejdere?
- Kan du give et konkret eksempel?
- (27) Sparringstilbud til peermedarbejdere og arbejdspladser fra Specialområde Autisme
- Projektledere/beskæftigelsesmedarbejdere:*
- Aktivitetslog med registrering af konkrete sparringsaktiviteter.
- Peermedarbejdere:*
- Oplever du, at Specialområde Autisme tilbyder dig adgang til støtte og sparring i forhold til din rolle som peermedarbejder?
- Kan du give et konkret eksempel?
- Peervejledere og ledere:*
- Oplever I, at Specialområde Autisme tilbyder jer adgang til støtte og sparring i forhold til jeres roller som peervejleder henholdsvis leder for en peermedarbejder?
- Kan I give et konkret eksempel?
- Peermedarbejdere, peervejledere og ledere:*
- Har du/I selv opsøgt sparring fra Specialområde Autisme?
- Hvis ja, løste den op for den situation, du/I henvendte dig/jer om?
- Kom støtten hurtigt nok?
- Var formen den rette?
- Hvis nej, hvorfor ikke?
- (28) Formidlingsaktiviteter
- Projektledere:*
- Registrering og dokumentation af formidlingsaktiviteter i forbindelse med projektet.

6.3 Resultater i logisk model

Elementer: Tværgående resultater

(29) En bæredygtig peeruddannelse for autistiske mennesker

Indikator/fokuspunkt

-

Elementer: Resultater for peermedarbejdere

(30) Bedre blik for egne ressourcer, kompetencer og skånebehov

Indikator/fokuspunkt

-

(31) Etablering af peerfaglige kompetencer

Peermedarbejdere:

Hvad vil du selv sige, at peerfaglighed er og indebærer?

Hvilke elementer fra uddannelsen bruger du i praksis i dagligdagen på din arbejdsplads?

Oplever du, at peeruddannelsen har klædt dig godt på til rollen som peermedarbejder?

Oplever du, at du har en sikker viden om, hvor grænserne går for dine kompetencer som peermedarbejder?

Peervejledere:

Hvad vil du sige, at peerfaglighed er og indebærer?

Oplever du, at peeruddannelsen har klædt jeres peermedarbejder godt på til sin rolle?

Oplever du, at jeres peermedarbejder har en sikker viden om, hvor grænserne går for egne kompetencer som peermedarbejder?

(32) Styrkede arbejdsmarkedsrelevante kompetencer

Peermedarbejdere:

Oplever du, at peeruddannelsen har klædt dig godt på til at være på en arbejdsplads med dens formelle og uformelle spilleregler?

Har der været en udvikling over tid i, hvordan du fungerer på arbejdspladsen?

Peervejledere:

Oplever du, at peeruddannelsen har klædt jeres peermedarbejder godt på til at være på en arbejdsplads med dens formelle og uformelle spilleregler?

Har der været en udvikling over tid i, hvordan jeres peermedarbejder fungerer på arbejdspladsen?

- (33) Oplevelse af at være inkluderet på arbejdspladsen *Peermedarbejdere:*
- Oplever du dig som en del af arbejdspladsen?
- Oplever du, at din arbejdsplads i praksis forsøger at tage tilstrækkelige hensyn til dig i dagligdagen?
- Oplever du, at ledelsen og dine kolleger anerkender din faglighed og spørger til dine synspunkter?
- (34) Styrket positiv selvidentitet *Peermedarbejdere:*
- Oplever du, at dine livserfaringer er nyttige og kan bidrage til samfundet?
- Oplever du at have opnået erfaringer og kompetencer gennem uddannelse og praktik, som er brugbare og nyttige på arbejdsmarkedet?
- Oplever du at være blevet en accepteret del af en arbejdsplads?
- Oplever du i højere grad at være blevet en del af samfundet via din rolle som peermedarbejder?
- Har dit samvær med kolleger og borgere på arbejdspladsen en indvirkning på dine øvrige relationer?
- Hvis ja, hvilken?
- Har det positiv betydning for dit billede af dig selv at være en del af gruppen af peermedarbejdere?
- Har deltagelsen i peeruddannelsen samt praktik og ansættelse på din arbejdsplads haft positiv betydning for din 'fortælling' om dig selv?
- (35) Styrket arbejdstageridentitet med god work-life-balance *Peermedarbejdere:*
- Oplever du generelt, at der er en god balance mellem dine arbejdsopgaver og dit øvrige liv?
- Har du snakket med peervejlederen om denne balance?
- Hvis ja, hvilken betydning har det haft?
- Hvis nej, hvorfor ikke?
- Har du kunnet snakke om dette med andre kolleger?
- Kan du se en fremtid for dig, hvor du kan finde en plads på arbejdsmarkedet, som passer til dig?
- (36) Øget oplevelse af mening i tilværelsen -
- (37) Øget grad af arbejdsmarkedstilknytning og selvforsørgelse *Projektledere:*
- Fortsætter peermedarbejderen med at være ansat efter udløb af den 2-årige projektansættelse? (kan evt. oplyses af arbejdspladsen) Særligt v. hold 1 og 2.

Evt. mere generel opfølgning på status for deltagerne på hold 1 og 2.

Elementer: Resultater for modtagere af peerstøtte

Indikator/fokuspunkt

(38) Styrket spejling og forbundethed med andre

Modtagere af peerstøtte:

Hvad har din kontakt med jeres peermedarbejder konkret bestået i?

Oplever du at have en god forbindelse med jeres peermedarbejder?

Oplever du genkendelighed i kontakten med jeres peermedarbejder?

Kan kontakten med jeres peermedarbejder bidrage til at give dig bedre forståelse af og indsigt i dig selv?

Kan kontakten med jeres peermedarbejder bidrage til at give dig en bedre forståelse af tidligere oplevelser og begivenheder i dit eget liv?

(39) Styrket positiv selvidentitet, reduceret selvstigma

Modtagere af peerstøtte:

Kan kontakten med jeres peermedarbejder bidrage til, at du føler dig bedre hørt og set (anerkendt og værdsat) som individ?

Kan kontakten med jeres peermedarbejder give dig bedre blik for positive muligheder og veje videre i dit liv?

Oplever du, at jeres peermedarbejder kan hjælpe dig med at finde veje til løsning af konkrete problemer i hverdagen?

Kan kontakten med jeres peermedarbejder give dig en øget følelse af handlekraft?

(40) Øget trivsel

-

(41) Øget oplevelse af kontrol med eget liv

Modtagere af peerstøtte:

Kan kontakten med jeres peermedarbejder bidrage til at du får en bedre forståelse af dig selv og af, hvad der betyder mest for dig?

Oplever du, at jeres peermedarbejder har en bedre forståelse af dig end andre, som ikke selv er autister?

Er kontakten med jeres peermedarbejder med til at give dig bedre viden om og forståelse af, hvad du har brug for i dit liv?

Er kontakten med jeres peermedarbejder med til at gøre det lettere for dig at bede om andres hjælp?

	Kan kontakten med jeres peermedarbejder bidrage til, at du opnår en bedre oplevelse af kontrol med dit eget liv?
(42) Øget håb og optimisme ift. fremtiden	<p><i>Modtagere af peerstøtte:</i></p> <p>Kan kontakten med jeres peermedarbejder bidrage til, at du kan leve bedre med egne og andres forventninger til dig (positive såvel som negative)?</p> <p>Oplever du, at kontakten med jeres peermedarbejder støtter op om dine egne positive forventninger til fremtiden?</p> <p>Hvis ja, hvordan?</p> <p>Hvis nej, hvorfor ikke?</p>

Elementer: Resultater for arbejdspladser

Indikator/fokuspunkt

(43) Styrket viden om inklusion af autistiske kolleger	<p><i>Peervejledere og ledere:</i></p> <p>Vil I sige, at I har solid viden om, hvordan man kan sikre, at processer og aktiviteter på arbejdspladsen er inkluderende på tværs af kollegagruppen?</p> <p>Er dette noget, I har fået øget opmærksomhed på i forbindelse med udviklingsprojektet?</p> <p>Føler I jer bedre klædt på, fagligt og videnskæssigt, til at tage imod en ny kollega med fx autisme sammenlignet med før udviklingsprojektet?</p> <p>Føler I jer bedre klædt på til at sammensætte opgaverne på en måde, som passer til den enkelte medarbejder, sammenlignet med før udviklingsprojektet?</p>
(44) Integration af peerfaglighed i indsatsen	<p><i>Peervejledere og ledere:</i></p> <p>Er løsning af peerfaglige opgaver en fast del af indsatsen hos jer?</p> <p>Kan det ses i tilbuddets selvfremstilling (fx på hjemmeside eller i ydelsesbeskrivelse), at I har en peermedarbejder ansat?</p> <p>Anerkender de ansatte på arbejdspladsen generelt behovet for at have en peermedarbejder?</p> <p><i>Peermedarbejderen:</i></p> <p>Vil du selv sige, at du som peermedarbejder overvejende arbejder med peerfaglige opgaver?</p> <p><i>Modtagere af peerstøtte:</i></p> <p>Har du modtaget peerstøtte fra jeres peermedarbejder i månederne op til dette interview?</p>

	Hvis ja, kan du give et konkret eksempel?
	Hvis nej, hvorfor ikke?
(45) Styrket fokus på at åbne for indefra-perspektivet	<p><i>Peervejledere og ledere:</i></p> <p>Er I som arbejdsplads blevet bedre til at åbne for 'indefra-perspektivet' i forbindelse med udviklingsprojektet?</p> <p>Hvis ja, hvordan?</p> <p>Hvis nej, kan I uddybe baggrunden for dette?</p> <p>Har I foretaget ændringer i jeres måde at samarbejde på for at styrke 'indefra-perspektivet'?</p> <p>Hvis ja, hvordan?</p> <p><i>Modtagere af peerstøtte:</i></p> <p>Føler du dig generelt spurgt og lyttet til i dagligdagen på din arbejdsplads?</p> <p>Kan du give et konkret eksempel på dette?</p> <p>Er det noget, som har ændret sig i forbindelse med udviklingsprojektet?</p>
(46) Arbejdspladser oplever, at autistiske peermedarbejdere styrker kvaliteten af indsatsen for borgerne	<p><i>Peervejledere og ledere:</i></p> <p>Oplever I, at jeres ansættelse af en peermedarbejder har haft positiv indflydelse på...</p> <ul style="list-style-type: none"> • ...trivslen hos borgere/beboere • ...funktionsniveauet hos borgere/beboere (fx selvstændigt at kunne tage bus) • ...handlekraften hos borgere/beboere (fx bedre til at sige nej) <p>Oplever I, at jeres ansættelse af en peermedarbejder har haft positiv indflydelse på...</p> <ul style="list-style-type: none"> • ...medarbejdernes autismeforståelse? • ...sproget blandt medarbejderne? • ...evnen til at arbejde tværfagligt blandt medarbejderne? • ...trivslen blandt medarbejderne?
(47) Øget generel inklusionskapacitet	<p><i>Peervejledere og ledere:</i></p> <p>Oplever I, at dialog- og samarbejdskulturen på jeres arbejdsplads generelt er åben og inkluderende?</p> <p>Er der sket forbedringer på dette punkt i forbindelse med udviklingsprojektet?</p> <p>Hvis ja, hvordan?</p> <p>Hvis nej, hvorfor ikke?</p>

Oplever I, at det gør en forskel, om jeres peermedarbejder er på arbejde en given dag eller ej?

Hvis ja, hvordan?

Hvis nej, hvorfor ikke?

Oplever I, at I bedre kan tale om og finde løsninger på medarbejdernes individuelle udfordringer på jeres arbejdsplads i dag sammenlignet med før udviklingsprojektet?

Vurderer I, at I generelt kan finde gode individuelle løsninger på den enkeltes udfordringer?

Kan I give et konkret eksempel på dette?

Peermedarbejdere:

Vurderer du, at det er trygt at sige til, hvis man som medarbejder oplever udfordringer på arbejdspladsen?

Har du generelt tiltro til, at det nytter noget at sige til? At der bliver fulgt op på det?

Kan du give et konkret eksempel på dette?

Oplever du, at du kan få medindflydelse, når der træffes beslutninger på arbejdspladsen?

Kan du give et konkret eksempel på dette?

(48) Øget faglig stolthed via innovativ peerindsats

Peervejledere og ledere:

Er medarbejderne generelt stolte over, at der er en peermedarbejder på jeres arbejdsplads?

Har ansættelsen af en peermedarbejder positiv betydning for oplevelsen af glæde og stolthed på jeres arbejdsplads, fagligt og menneskeligt?

Har ansættelsen af en peermedarbejder positiv betydning for oplevelsen af rummelighed og personlig tryghed på jeres arbejdsplads?

