



Zapojením peer konzultantů proti stigmatizaci

Shrnutí skupinové práce v rámci úvodního setkání projektu 17. 10. 2016 v Praze.

V čem si myslíte, že je potřebná podpora při výběru a zapojování peer konzultanta?

- Proces zapojování PK by měl být koordinovaný a jasně vedený. Měla by být možnost supervize.
- Je dobré se inspirovat jinde, nastudovat dostupné informace o zkušenostech v jiných týmech (neobjevovat již objevené) – jak v oblasti zapojení PK do týmu, tak v oblasti jeho výběru.
- Tým by měl mít možnost nastavit si kritéria pro výběr PK sám nebo se na něm alespoň podílet. Tým by měl mít jasno v tom, koho hledá.
- Je třeba, aby byla jasně definována role peer konzultanta v týmu a aby byly vyjasněné kompetence. Je to podpora jak pro samotného PK, tak ostatních členů týmu (snižuje úzkost; mají představu, co mohou PK svěřit za práci).
- Velice důležitá je jak připravenost samotného PK, tak připravenost týmu. Tým by měl mít všechny informace.
- PK by měl mít určenou 1 kontaktní osobu, na kterou se bude obracet a která bude také vůči němu pozornější (při zachování rovnocennosti PK v týmu) – nejlépe vedoucí týmu.
- PK by měl být rovnocenným členem týmu, měl by mít přístup k informacím a měly by s ním být sdíleny jako s ostatními.
- Pokud v organizaci již pracuje jiný PK, může novému PK poskytnout podporu on (metonring – podpora ze strany zkušenějšího). Může zároveň v procesu zapojování nového PK podpořit i tým – může být zapojený do koordinace celého procesu.
- Je důležité, aby měl PK své zázemí, pracovní místo.

Jaké znalosti a dovednosti si myslíte, že jsou pro peer konzultanta důležité?

- Komunikační dovednosti, komunikativní.
- Motivovaný, má chuť pracovat s klienty, pomáhat.
- Otevřený a upřímný.
- Ochota či odvaha sdílet svůj příběh. Příběh má jinou kvalitu než pouze nemoc.
- Ochota a schopnost pracovat v týmu, schopnost požádat o pomoc.
- Ochota vzdělávat se, učit se, měnit se a vyvíjet.
- Osobní zájmy či koníčky (možnost sdílet něco s klienty).



- Schopnost udržet hranice v práci s klienty. Znalost svých kompetencí a jejich ohraničení.
- Předchozí pracovní zkušenosti výhodou – jakékoliv, i neúspěšné.
- Základní znalost práce na PC.

Jaká myslíte, že jsou rizika v rámci celého procesu zapojování peer konzultanta?

- Nepřipravenost týmu či PK.
- PK nespolupracuje s týmem, nesdílí informace.
- PK překračuje hranice své role při práci s klienty, vytváří s klienty koalice.
- Dekompence, zhoršení zdravotního stavu PK.
- PK nemá náhled na svou nemoc a neumí ji zvládat.
- Předčasný odchod PK z pracovního místa – uvědomí si, že tento druh práce mu nesedí.
- Přijetí bývalého uživatele na pozici PK – má nevýhody a rizika, ale i své výhody.
- Riziko asimilace PK do týmu – ztráta specifické role.
- Nízká podpora PK a jeho role v týmu.
- Rivalita ostatních členů týmu (pocit, že jim do práce mluví někdo, kdo nemá odpovídající vzdělání) nebo naopak přílišné ochraňování PK.