

DE ONTWIKKELING VAN PROFESSIELE PEERHULP

PRAKTIJKEN EN PERSPECTIEVEN



Samen werken
voor mentale gezondheid
& sociale inclusie

INHOUD

Inleiding	4
De behoeften analyseren	10
Angsten en percepties identificeren	14
De functie definiëren	18
Financiering en contractuele voorwaarden	24
Rekrutering	28
Het team voorbereiden	32
Verwelkomen, ondersteunen, opleiden	34
Je kader aanpassen en kritische opmerkingen aanvaarden	36
Ondersteuning bieden bij de positionering	38
De ontwikkeling van de persoon en de functie beheren	42
Hefbomen	44

INLEIDING



“Hij stelde zich voor als vrijwilliger, omdat dat toen zijn statuut was. Hij vertelde me dat hij een ex-patiënt in remissie was die stabiel was en patiënten kwam helpen. Hij vertelde me over zijn professionele achtergrond en over zichzelf. Daarom zag ik hem niet als een verpleegkundige. Ik beschouwde hem als een bondgenoot, een alter ego, iemand die de dingen misschien anders zou zien, die op een andere manier zou luisteren. Dankzij die toevoeging aan het team kreeg ik een nieuw perspectief” (bewoonster van een psychiatrisch verzorgingsstehuis).

Uit deze getuigenissen blijkt de meerwaarde van peerhulp, namelijk de inbreng van wijsheid en levenslessen die een aanvulling vormen op de academische en professionele kennis.

Deze ongebruikelijke medewerkers zijn te vinden in erg uiteenlopende domeinen, zoals armoede, verslavingen, mentale gezondheid en sekswerk/prostitutie. De peerhelpers, die meestal vrijwilligers zijn, bieden een kritische kijk op maatschappelijk werk dankzij hun bijzondere bagage, namelijk hun ervaringen.

Sinds 2020 ondersteunt het ‘Peer and Team Support’-project (PAT) van Smes teams bij het aannemen van professionele peerhelpers. Het bestaat in de eerste plaats uit bezoldigde peerhelpers.

Via opleidingen voor peerhulp en herstel en met specifieke tools wil het PAT-team dit concept aan populariteit doen winnen en deze praktijk, die een kritische blik biedt op de sociale sector en de gezondheidszorg, ondersteunen. Het PAT-project organiseert ook intervisies voor de peerhelpers die in dienst zijn en teamcoördinaties.

Deze publicatie over het PAT-project van Smes heeft niet tot doel om een exhaustief overzicht te bieden van de literatuur over dit onderwerp, dat allesbehalve nieuw is^{1/}. Deze brochure vormt veeleer een geheel met de *methodologische gids en de stand van zaken voor peerhulp in de Franse Gemeenschap*, een publicatie die in 2020^{2/} gezamenlijk door Smes en Forum-Bruxelles werd opgesteld om ongelijkheden tegen te gaan. Deze gids bracht peerhulp in de Franse Gemeenschap in kaart en besprak de nodige stappen voor een hoogwaardige begeleiding van de teams bij het verwelkomen van peerhulpers.

Deze bijdrage is het resultaat van gesprekken met mensen uit de praktijk. We wilden getuigenissen verzamelen van drie groepen, namelijk van personen die begeleid worden door organisaties die met peerhulpers werken; van peerhulpers die binnen deze organisaties actief zijn; en tot slot van coördinatoren die een beroep doen op peerhulp.

De doelstellingen van deze brochure zijn de volgende: ten eerste uit de praktijk achterhalen wat de uitdagingen van peerhulp in Franstalig België zijn. Ten tweede een overzicht bieden van de meerwaarde, beperkingen en uitdagingen van deze nieuwe professionele praktijk. En tot slot aanbevelingen formuleren om dit beroep, dat samen met de teams en de steun van de overheid uitgewerkt moet worden, te erkennen.

Ter wille van de samenhang hebben we ervoor gekozen om de stappen uit de methodologische gids over te nemen en er onze opleidings- en begeleidingspraktijken en de getrokken lessen aan te koppelen.

- 1/ Zie het dossier *Mettre en œuvre la pair-aidance* in het Franse tijdschrift "Santé Mentale" nr. 248, mei 2020.
- 2/ *La pair-aidance en Fédération Wallonie-Bruxelles, états des lieux et guide méthodologique*, Allart en Lo Sardo, 2019.

“Wanneer de peerhulpers iets vertelt, is dat uit ervaring. Het heeft een impact. Het blijft je bij”
(deelneemster van een praatgroep).



“Werken met een peerhulpers zorgt voor een nieuwe kijk binnen het team.” (coördinator).

Peerhulp kort uitgelegd...

Peerhulp berust op wederzijdse hulp tussen personen die dezelfde lichamelijke of geestelijke aandoening hebben of hadden. Meer in het algemeen gaat het erom dat individuen die hun herstel in eigen handen nemen, ervaringen met elkaar delen (bv. armoede, verslaving, sekswerk/prostitutie).

Het doel van **peerhulp** is om:

- > personen die begeleiding krijgen weer hoop te geven;
- > deze personen te helpen de touwtjes van hun leven weer in handen te nemen (“empowerment”);
- > komaf te maken met stigmatisering door middel van getuigenissen.

Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) heeft het **concept van herstel** als doel *“het leven een nieuwe betekenis en een nieuw doel te geven, kracht te bieden en iemand in staat te stellen een zelfstandig leven te leiden, ondanks wat die persoon heeft meemaakt en ondanks het emotionele leed dat nog steeds deel kan uitmaken van het leven”*³.

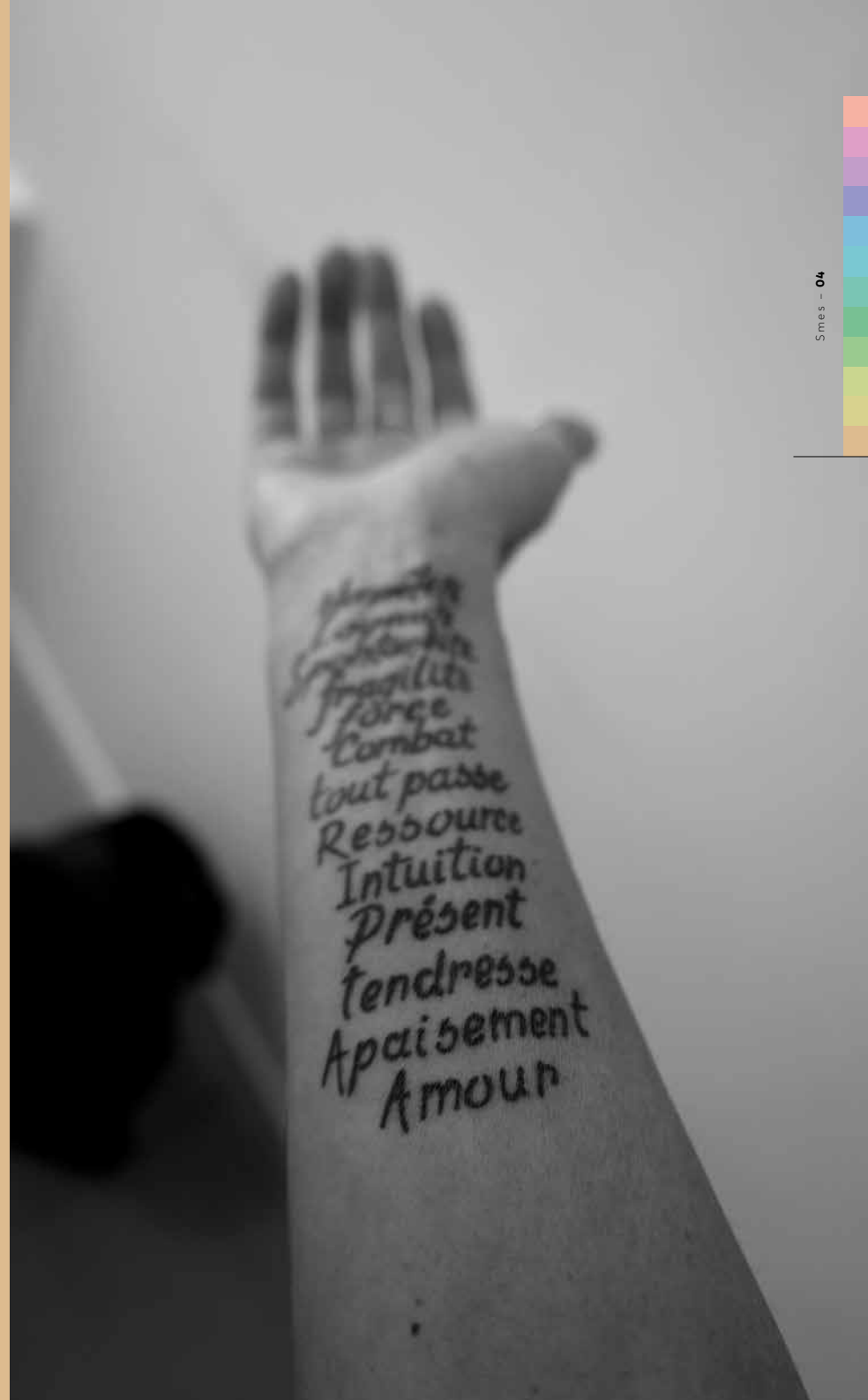
Herstel – niet genezing – is wel degelijk een individueel en persoonlijk proces waarvan de teams een prioriteit moeten maken bij hun begeleiding. *“De peerhelper toont dat het mogelijk is om te herstellen en biedt hoop om uit de huidige situatie te geraken”*⁴.

Teams in de psycho-medisch-sociale sectoren focussen in de eerste plaats nog altijd op symptoombeheersing en crisis hulp. De filosofie van herstel stelt daarentegen een andere aanpak voor die de levenskeuzes van de begeleide personen aanmoedigt en steunt. Genezing heeft met andere woorden betrekking op het lot van de ziekte, herstel op het lot van de persoon⁵.

3/ *Rétablissement et droit à la santé. Formation de base* Quality Rights de l’OMS. Services sociaux et de santé mentale : <https://apps.who.int/iris/handle/10665/363960>

4/ Muriel Allart in *S’aider entre pairs pour reprendre le contrôle de sa vie*, Alter Echos, april 2021: <https://www.alterechos.be/saider-entre-pairs-pour-reprendre-le-contrôle-de-sa-vie/>

5/ *Vers le rétablissement*, artikel van UNAFAM op <https://www.unafam.org/troubles-et-handicap-psy/vers-le-retablissement>



DE BEHOEFTE ANALYSEREN



Wat is het nut van een peerhelper?

Het is geen nieuws dat de sociale sector en de gezondheidszorg in een crisis verkeren. Het gebrek aan waardering, het gevoel van zinloosheid, de administratieve beperkingen, de explosie van de vraag ... Door al die factoren raken de teams die zich dagelijks inzetten om mensen te begeleiden ontmoedigd. Professionals vragen zich af hoe ze ondanks alles vooruit kunnen gaan en hoe ze kunnen innoveren om aan de behoeften te voldoen. Peerhulp biedt een mogelijke oplossing.

Bij de instellingen die zich kandidaat stellen om met een peerhelper samen te werken, lopen de houdingen enorm uiteen: sommige teams zijn zich bewust van de meerwaarde van peerhulp. Vaak zijn die laagdrempelig en werken ze al met een platte structuur. Andere teams tonen zich dan weer terughoudender, omdat ze niet veel weten over deze functie, die uitsluitend wordt gezien als een link tussen het hulp- en zorgteam enerzijds en de mensen die begeleid worden anderzijds.

We hebben vastgesteld dat het initiatief om een professionele peerhelper aan te nemen meestal van het directie- of coördinatieteam komt. *“We dachten dat het nuttig zou kunnen zijn als een persoon zijn levenservaring zou delen met de mensen die we opvolgen ... Het doel was om een aanvulling te bieden op de interventies van de bestaande professionals, door de impact die het zou hebben op de constructie, op de kijk van de begeleide mensen”* (een coördinator).

“Een ex-gebruiker verwelkomen in je team doet je nog meer nadenken. En dat is erg waardevol. Het is een nieuw luisterend oor, een nieuwe aanpak, een nieuwe band die kan ontstaan met de mensen die begeleid worden” (een coördinator).

Bij andere organisaties komt het idee echter van een stagiair of van een bewustmakingssessie over peerhulp die werd gegeven door het PAT-project of andere actoren die peerhulp promoten.

Tijdens het eerste contact met de organisaties die begeleiding krijgen, vragen de instructeurs van het PAT-project hoeveel het team weet over de concepten peerhulp en herstel, met welke doelgroep de toekomstige peerhelper zal moeten werken en wat de voorwaarden van de tewerkstelling zijn (bv. aantal uren, soort contract, barema).

Na de analyse van de behoeften, die meestal wordt gecoördineerd door de instelling die begeleiding krijgt, wordt er een werkgroep opgericht. De ideale situatie is om zoveel mogelijk profielen en werknemers rond de tafel te hebben: medische werknemers, paramedische werknemers, maatschappelijk werkers en middenkaders.

Op basis van een vragenlijst die op voorhand wordt verstuurd, vraagt het PAT-project het team naar eventuele bezorgdheden in verband met de integratie van een peerhelper.

Het is belangrijk om te onthouden dat ‘co-constructie’ het sleutelwoord is in de samenwerking tussen de organisatie die begeleiding krijgt en het PAT-team. We werken in het tempo van de organisaties die we opvolgen. De ene keer neemt de begeleiding al wat meer tijd in beslag dan de andere, afhankelijk van institutionele beperkingen en de respectieve agenda’s.

Maar laten we eerlijk zijn. Peerhulp kan ook worden opgelegd aan teams in het kader van projectoproepen, en dat in een context waarin de rechten van mensen die begeleid worden, ervaringsdeskundigheid en raadpleging van de gebruikers een speerpunt vormen.

Bij onze tussenkomsten hebben we kunnen merken dat sommige teams huiverig staan tegenover peerhulp als het initiatief van bovenaf komt. Daarom is het belangrijk om vooroordelen over peerhelpers, die soms als fragiel en kwetsbaar worden gezien, opzij te schuiven en te achterhalen wat de meerwaarde van een peerhelper kan zijn.



ANGSTEN EN PERCEPTIES IDENTIFICEREN



Hoe kan een peerhelper als collega worden beschouwd?

“Het team had veel bezorgdheden, bezwaren en verkeerde ideeën over peerhulp. We hebben het PAT-team zes of zeven keer laten komen en iedereen heeft alles op tafel kunnen gooien. Ik moet toegeven dat we al een slechte ervaring achter de rug hadden met een peerhelper” (coördinator voor verslavingen).

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste bezorgdheden die aan het licht kwamen.

Legitimiteit

Wanneer we de leden van de hulp- en zorgteams op de eerste dag ontmoeten, stellen we zonder veel verbazing vast dat ze hun identiteit meestal doen samenvallen met de opleiding die ze gevolgd hebben: gespecialiseerd opvoeder, maatschappelijk werker, arts, psycholoog ... Maar hoe zit het met de peerhelper, die meestal geen specifieke opleiding heeft gevolgd ^{6/} ? Sommige werknemers vinden het niet vanzelfsprekend om ervaringsdeskundigheid te erkennen.

Je hoeft echter niet per se een opleiding voor peerhulp gevolgd te hebben om een baan te vinden. Het belangrijkste is dat je je ervaringen met een kritische blik kunt delen en ze kunt benutten om tools voor herstel te ontwikkelen. Zo heeft bijvoorbeeld niemand van de laatste drie mensen die voor het PAT-project zijn aangenomen, een

6/ Ter informatie: het UMons organiseert dit jaar geen certificaat peerhulp voor mentale gezondheid.

dergelijke opleiding genoten. Een opleiding vormt niettemin een pluspunt om vertrouwd te raken met de belangrijkste concepten en een beter zicht te krijgen op de positie van de peerhelper.

“Nadat ik op straat had geleefd, in een jeugdinstelling en in de gevangenis had gezeten en verslaving had meegemaakt, wilde ik mensen helpen om niet dezelfde fouten te maken als ik... Maar hoe was dat mogelijk zonder diploma? Ik had alleen een diploma lager onderwijs.” Deze jonge peerhelper verwijst naar een kwestie die regelmatig aangekaart wordt in gesprekken met peerhelpers, namelijk die van hun legitimiteit.

Ook afgezien van de opleiding zijn de erkenning van de kennis van peerhelpers en hun legitimiteit nauw met elkaar verbonden. De ervaringskennis van peerhelpers bestaat uit heel wat knowhow en vaardigheden die ze hebben opgedaan door hun ziekte, stoornis, armoede of sekswerk/prostitutie. Denk bijvoorbeeld aan ziekenhuisopnames, stigmatisering en discriminatie bij het zoeken van werk. Bij zijn tussenkomsten verdedigt het PAT-project daarom de complementaire aard van ervaringskennis, die niet tegenstrijdig is met of in tegenstelling staat tot beroepskennis. Tijdens psycho-educatieve modules kunnen peerhelpers bijvoorbeeld hun ervaringen delen aan de hand van concrete voorbeelden van tools die hen hebben geholpen (bv. levenslijn, crisisplan).

Angst om te hervallen

“Deze weg van vallen en opstaan is nodig om jezelf een expert te kunnen noemen. Ik denk dat wij peerhelpers dat allemaal gemeen hebben”, vertrouwt een peerhelper ons toe.

Herval is een thema dat heel vaak naar voren komt bij de bezorgdheden die worden geuit door de teams die begeleiding krijgen. Teams zijn vaak onderbemand en als er ook maar één medewerker afwezig is, heeft dat een impact op het dagelijkse werk. Maar, zoals de instructeurs van het PAT-project benadrukken, herval is iets wat iedereen kan overkomen. Wij willen de peerhelper zien als een gewone werknemer.

Peerhelpers kennen zichzelf en hun grenzen. Via hun netwerk (medisch, sociaal, naasten) hebben ze strategieën ontwikkeld om herval zoveel mogelijk te vermijden. En dat is niet te vergeten een integraal onderdeel van het herstelproces. *“Ik ben erin geslaagd om een leven te leiden waarin ik dingen vermijd die niet goed zijn voor mij. Ik balanceer altijd op een touw”* (een peerhelper).

Gepaste nabijheid en grenzen

Een andere bezorgdheid die door sommige werknemers wordt gedeeld, is de moeilijkheid voor peerhelpers om de juiste professionele afstand te bewaren tegenover de begeleide mensen.

Te hard opgaan in de rol van peerhelper moet vermeden worden, maar dat geldt voor alle mensen die in de zorg en sociale sector werken. *“De peerhelper kan in zijn taak geremd worden door zijn eigen kwetsbaarheid. Te hard opgaan in je rol en de houding van redder aannemen, het is snel gebeurd”* (een coördinatrice).

Het bewaren van grenzen, professionele afstand, het gedeeld beroepsgeheim en de houding van de peerhelper: het zijn slechts enkele van de thema's die aan bod komen tijdens onze maandelijkse intervisies. Deze ontmoetingen tussen peerhelpers uit alle sectoren bieden de mogelijkheid om de problemen die ze in de praktijk tegenkomen met elkaar te delen. *“De casussen zetten je altijd aan het denken. Hoe ziet de relatie tussen peers eruit? Hoe kan je helper zijn? Deze intervisies zijn belangrijk voor onze identiteit.”* (peerhelper)

De aanwezigheid van een peerhelper kan professionele praktijken door elkaar schudden. Een witte jas dragen in het ziekenhuis of niet? Informeel of formeel taalgebruik? Het zijn maar enkele van de vragen waarmee het team wordt geconfronteerd. Ze nodigen uit om samen te bouwen aan een functie in wording.

DE FUNCTIE DEFINIËREN



Wat doen peerhelpers?

Meestal besteden we twee halve dagen aan bezorgdheden en percepties met de werkgroep in kwestie. Naast deze gesprekken volgen we de teams twee of drie dagen lang om een beter inzicht te krijgen in hun taken, hun dagelijkse werk, het kader waarbinnen ze werken, hun publiek en hun visie op herstel. Dat voedt de gesprekken binnen de werkgroep en vormt de basis om de functie te definiëren.

Om samen de functiebeschrijving van de toekomstige collega uit te werken, baseren de PAT-instructeurs zich meestal op de functiebeschrijving van de polyvalente psychosociaal werker of de gespecialiseerde opvoeder. Hieronder bij de barema's is te zien dat de peerhelper het vaakst wordt aangenomen onder het barema voor gespecialiseerd opvoeder.

“Iedereen doet hetzelfde, maar elk met zijn eigen bijzonderheden en zijn eigen persoonlijkheid” (coördinatrice).

“Ik ben net als de anderen polyvalent medewerker” (peerhelper mentale gezondheid).

“Ik ben een volwaardig lid van het team. Ik stel me aan de gebruikers voor als peerhelper wanneer dat nuttig is” (peerhelper verslavingen).

Je zou je naïef kunnen afvragen wat de meerwaarde van een peerhelper is, aangezien deze persoon in principe dezelfde verantwoordelijkheden op zich neemt als zijn collega's. Waarom is het nodig om een nieuw 'beroep' toe te voegen aan de reeds bestaande functies in de psycho-medisch-sociale sector? Waarom is het nodig om de regels en gewoonten door elkaar te schudden?

“De peerhelper voelt daar waar de hiërarchie tussen zorgverlener en patiënt duidelijk merkbaar is in de institutionele omgeving meer als een gelijke. De peerhelper benadert de patiënt op een lossere manier en weet wat er zich afspeelt. Het is erg concreet” (coördinator).

“De peerhelper is een werknemster zoals wij, maar ze gebruikt zichzelf als tool, en dat is een pluspunt” (coördinatrice).

“Hier zijn er mensen die me echt begrijpen. De rol die de peerhelper vervult, is cruciaal. Als zij er niet was geweest, had ik me nooit laten opvolgen. Ik kan me met haar identificeren, omdat ze een gelijke is. Met haar aan mijn zijde durfde ik praten over het misbruik waarvan ik slachtoffer was. Ze geeft me een gevoel van erkenning” (deelnemster van een praatgroep).

Dit betekent niet dat de peerhelper de enige is die een vertrouwensrelatie kan hebben met de mensen die begeleid worden. “De peerhelper is in zekere zin het cement, de lijm die verschillende mensen verbindt, het klankbord van gemeenschappelijke worstelingen”, besluit diezelfde deelnemster van de praatgroep.

Het belangrijkste doel van de peerhelper is eerst en vooral om hoop te geven en om mensen die herstellende zijn, beter in staat te stellen om zelf beslissingen te nemen.

De taken die peerhelpers uitvoeren, zijn erg uiteenlopend en hangen af van de verwachtingen van het team en de context. Niettemin kunnen er rollen worden geïdentificeerd. Het PAT-team van Smes

Belangrijkste rol			
Hoop op een beter leven geven en mensen die herstellende zijn, beter in staat stellen om zelf beslissingen te nemen			
Een band scheppen	Emotionele en sociale steun	Zelf-management en herstel	Doorverwijzing naar hulpbronnen
In contact treden met moeilijker te bereiken doelgroepen. Een band scheppen en die in stand houden. De band met begeleidings-/zorgverleningsdiensten herstellen, als die beschadigd is door eerdere ervaringen.	Het gebruik van vaardigheden aanmoedigen. Mensen helpen omgaan met stress en beschikbaar zijn als ze met iemand willen praten.	Mensen die begeleiding krijgen helpen om het concept van herstel te begrijpen, en hen helpen om hun plan voor het beheren of voorkomen van hun aandoening in het dagelijkse leven uit te werken en toe te passen. Empowerment bevorderen.	Als schakel fungeren tussen mensen die herstellende zijn en de hulpbronnen voor begeleiding en zorgverlening, door hen aan te moedigen om te communiceren en hun behoeften kenbaar te maken, om zo regelmatig en goed opgevolgd te worden. Helpen bij het identificeren van hulpbronnen in het netwerk van de persoon of in de gemeenschap.
Rôle dans l'organisation/équipe			
Rôle dans la pair-aidance			

heeft vier belangrijke rollen geïdentificeerd die de functie van peerhelpers kenmerken, namelijk: het scheppen van een band; emotionele en sociale steun; zelfmanagement en herstel; doorverwijzing naar hulpbronnen en begeleiding.

Bij het gezamenlijk opstellen van de functieomschrijving nodigen we de leden van de werkgroep uit om concrete acties te koppelen aan deze vier algemene opdrachten. Door de functiebeschrijving die we van de instelling hebben ontvangen, te vergelijken met de punten die tijdens de werksessies zijn aangehaald, beschikken we over een solide basis om de toekomstige collega aan te werven.

Op de werkvloer merken we dat de meeste peerhelpers goed geïntegreerd zijn in de teams. Na meerdere jaren mogen sommige onder hen echter nog altijd geen teamvergaderingen bijwonen van hun instelling. En dan hebben we het nog niet eens over het grote aantal vrijwillige peerhelpers die nooit een salaris zullen krijgen. Inclusie is soms nog ver te zoeken.



FINANCIERING EN CONTRACTUELE VOORWAARDEN



Onder welk barema moet een peerhelper worden aangenomen?

Professionalisering van het beroep betekent financiering van posten. Hoewel peerhulp aan populariteit wint, verhindert of vertraagt het gebrek aan financiering de aanwerving van peerhelpers in sommige instellingen. De subsidies zijn vaak eenmalig en de contracten heel vaak van bepaalde duur. De verenigingen moeten creatief en vindingrijk zijn om deze profielen, die in geen enkel hokje passen, aan te nemen.

Un coordinateur témoigne : *“Op dit moment wenden we onze eigen middelen aan om de peerhelper te financieren, maar ik vind dat consolidering het grootste obstakel is voor de ontwikkeling van peerhulp.”*

Bovendien bestaat er geen statuut voor peerhelpers en is er geen specifieke barematabel^{7/}. Het diploma, dat nog altijd heel vaak dient om het loon te bepalen, als criterium gebruiken, is problematisch. Enerzijds leidt de opleiding tot peerhelper van het UMons niet tot certificering. Ze kan dus niet als referentie dienen. Anderzijds hebben peerhelpers zeer uiteenlopende opleidingsniveaus, variërend van geen diploma secundair onderwijs tot een masterdiploma, over het algemeen in richtingen die weinig te maken hebben met het beroep van peerhelper.

Zowel de peerhelpers als de instellingen hebben zich dan ook gewend tot het PAT-project om inlichtingen te krijgen over de vergoeding en de erkenning van anciënniteit. Daarom heeft Smes een werkgroep opgericht om deze kwestie te bestuderen en aanbevelingen te doen. Hieronder volgt een samenvatting van het werk dat deze werkgroep verricht heeft.

7/ De functie komt alleen voor in de ordonnantie van de GGC betreffende de noodhulp aan en de inschakeling van daklozen (2009).

Peerhulp is zich aan het ontwikkelen en het aantal peerhelpers met een arbeidsovereenkomst in Franstalig België is toegenomen. Een bevraging die in 2022 werd gehouden door het PAT-project, leverde een momentopname op van de contractuele voorwaarden van peerhelpers met een werknemersstatuut in de sociale sector en de gezondheidszorg.

Daaruit blijkt dat peerhelpers meestal tewerkgesteld zijn onder het barema van opvoeder, wat hun diploma ook is. In de ziekenhuissector zijn de loonvoorwaarden over het algemeen minder gunstig en komen ze overeen met die van een animator.

Bij haar aanbevelingen heeft de werkgroep zich gebaseerd op de vaardigheden van peerhelpers. Bij het uitoefenen van hun beroep ontwikkelen peerhelpers namelijk specifieke expertise, kennis en vaardigheden die ze hebben opgebouwd door hun herstelproces, hun interacties met peers, een sterk ontwikkeld vermogen tot introspectie en de bereidheid om de lessen die ze eruit getrokken hebben, ten dienste te stellen van peers.

Deze vaardigheden kunnen worden onderverdeeld in 3 niveaus: algemene vaardigheden van de werknemers (teamwerk, verantwoordelijkheidsgevoel, aanpassingsvermogen...); vaardigheden die verband houden met kennis van de sector waarin het team werkt (spelers in de sector, zorg- of begeleidingstrajecten ...); vaardigheden in verband met kennis over herstel en vaardigheden die nodig zijn in de hulprelatie ten opzichte van hun peers.

Deze vaardigheden zijn essentieel voor het vervullen van hun taken, zoals hierboven beschreven, maar de mate waarin hangt af van de werkcontext. Die variabiliteit kan het opstellen van uniforme functiebeschrijvingen bemoeilijken. Het voorbeeld van IFIC-functiebeschrijvingen⁸ biedt echter al een basis. Er kan immers een interessante parallel getrokken worden tussen de functie van peerhelper en die van een begeleider in een psychiatrische eenheid of in een beschutte wooneenheid, of die van een medewerker van een mobiel team. Hun taken dienen min of meer hetzelfde doel, maar de peerhelper gebruikt andere tools op basis van zijn of haar relatie als peer

en de kennis die hij of zij heeft opgedaan tijdens het herstelproces. De werkgroep heeft aanbevolen om de functie van begeleider/medewerker te gebruiken, die als referentie zou kunnen dienen voor de beschrijving van peerhelpers en hun vergoeding in sectoren die de IFIC-classificaties al toepassen. Het voordeel is dat het een snel toepasbare oplossing is, omdat er geen aanpassingen nodig zijn. De waaier aan functies is voorhanden en de doelbarema's zijn al gedefinieerd.

Voor de andere non-profitsectoren die nog geen functieclassificaties hebben, heeft de werkgroep aanbevolen om een functiebeschrijving op te stellen op basis van de rollen van peerhelpers zoals gedefinieerd door het PAT-project (zie bovenstaande tabel) en om het IFIC-doelbarema voor de functie van begeleider/medewerker te gebruiken⁹.

Een recente projectoproep van de federale overheid onderbouwt deze redenering. De FOD Volksgezondheid heeft dit doelbarema gebruikt om het budget te bepalen dat beschikbaar is voor de aanwerving van peerhelpers in instellingen met “zorgtrajecten voor geïnterneerden” (ZTG)¹⁰.

Tot slot moet een peerhelper bewijzen dat hij of zij over specifieke vaardigheden voor herstel en peerhulp beschikt. Als de persoon geen opleiding gevolgd heeft, kunnen de teams zich baseren op de deelname aan verenigingen van mensen die begeleid worden, zelfhulpgroepen of groepen van wijkgezondheidscentra (jobstudenten), of vrijwilligerswerk in de hulpverlening. Sommige teams die op de enquête gereageerd hebben, gebruikten deze factoren om anciënniteit te erkennen.

8/ Het Instituut voor Functieclassificatie (IFIC vzw) begeleidt en ondersteunt de sociale partners bij de ontwikkeling en implementatie van analytische functieclassificaties en nieuwe baremamodellen in de non-profitsector in België, zowel op federaal als op regionaal niveau: <https://www.ific.org/nl>.

9/ Dit is de enige IFIC-functie waarvoor het diploma een verschil in vergoeding inhoudt. Het toegepaste barema is IFIC 14 voor personen met een bachelordiploma of hoger en 14 B voor personen zonder dit diploma.

10/ Voor meer info over de ZTG, zie: <https://www.internement.be/>.

REKRUTERING



Hoe verloopt een sollicitatiegesprek met een peerhelper?

Zoals aangehaald in de methodologische gids voor peerhulp in de Franse Gemeenschap¹¹, zijn er twee essentiële elementen waarmee rekening moet worden gehouden bij het aanwerven van peerhelpers: het vermogen om hun ervaringen op een kritische manier te delen en een zekere mate van stabiliteit.

Uit onze ervaring met sollicitatiegesprekken binnen de teams weten we dat er maar weinig peerhelpers toevallig solliciteren. Op de vraag “hoe ben je peerhelper geworden?” is het antwoord heel vaak een scharniermoment, zoals een impasse, een ontmoeting, een opleiding of een bewustmakingssessie over peerhulp.

De meeste mensen die voor dit beroep kiezen, hebben een traject vol hiaten, vaagheden en onderbrekingen, die allemaal bevorderlijk zijn voor het herstelproces, een essentiële tool in peerhulp. “*Wanneer alles in duigen valt, moet je iets anders gaan doen*”, zegt een peerhelper van een medisch en sociaal centrum die al meerdere loopbanen achter de rug heeft.

Hoop geven wordt ook genoemd in de gesprekken, zoals deze peerhelper van een psychiatrische afdeling vertelt: “*Al mijn voorbije moeilijkheden zijn voor mij een bron van kracht geworden. Ik kan de persoon een gevoel van optimisme geven en hem helpen om actie te ondernemen in plaats van alleen maar te ondergaan, en om zich stilaan beter te voelen.*” Ze willen ook iets terugdoen, nadat ze zich jaren verloren hebben gevoeld. “*Vandaag wil ik de persoon zijn die ik zo hard nodig had toen ik misbruikt werd. Ik was 17 jaar oud. En nu ik bijna 55 ben, kan ik zeggen dat ik aardig in de buurt kom*” (peerhelper).

11/ Allart en Lo Sardo, op. cit., p. 28.

Deze werknemers geven zich echt bloot tijdens sollicitatiegesprekken. Een ander opvallend kenmerk van deze atypische profielen is immers hun authenticiteit. Weten hoe je jezelf uit, jezelf doorgrondt en dingen in woorden omzet om je ervaringen te delen met de mensen die begeleid worden, is essentieel.

Tijdens de sollicitatie wordt niet alleen aandacht besteed aan de meer traditionele vragen over de professionele en relationele vaardigheden van de persoon, maar ook aan de visie van de persoon op herstel en zijn vermogen om kritisch te kijken naar zijn ervaringen, vooral als de persoon vroeger in dezelfde instelling verbleef.



HET TEAM VOORBEREIDEN



Hoe bereid je je optimaal voor om een nieuw soort werknemer te verwelkomen?

“Voor de integratie van een peerhelper is het essentieel dat de zorgverleners een opleiding krijgen over het concept van herstel, om hen te bevrijden van hun mogelijk paternalistische kijk op de peerhelper en om zo deze filosofie binnen de instelling te verankeren.”¹²

Daarom is het zo belangrijk om de teams voor te bereiden op deze nieuwe functie, die hun dagelijkse werk op zijn kop kan zetten door de barrières tussen zorgverlener en patiënt te doorbreken, de normen voor nabijheid en afstand te veranderen en de mensen die begeleid worden meer daadkracht te geven ('empowerment')¹³. *“De komst van een peerhelper in ons team heeft ons gedwongen om uit onze comfortzone te stappen, buiten de lijntjes te denken en ons kader te hertekenen. Het zet ons aan om meer na te denken”* (een coördinator).

Om de teams zo goed mogelijk voor te bereiden, voorzien de PAT-instructeurs in opleidingsmodules rond het concept van herstel, een belangrijke tool voor peerhelpers. Deze sessies vinden vaak plaats nadat de stereotypen en clichés tijdens werkgroepen zijn ontkracht. Zoals vermeld aan het begin van deze publicatie hebben laagdrempelige organisaties het vaak gemakkelijker om hun angsten te overwinnen, als die al bestaan, dan andere meer piramidale organisaties, zoals ziekenhuisgroepen. Daarom nemen we de nodige tijd in het proces om van de ene fase naar de volgende te gaan. Dat betekent ook dat we soms een stapje moeten terugzetten als er nog enkele bezorgdheden weggenomen moeten worden.

Een coördinator uit een ziekenhuisomgeving zegt hierover het volgende: *“Een peerhelper verwelkomen is een uitdaging. Het is niet vanzelfsprekend en weerstand is onvermijdelijk. Maar dat maakt het ook interessant en motiverend. Van oudsher heeft de zorgverlening een paternalistische aanpak, waarbij de zorgverlener weet wat goed is voor de patiënt.”*

12/ Getuigenis van een peerhelper in het Franse tijdschrift *Santé Mentale* nr. 248, mei 2020.

13/ Zie Allart en Lo Sardo, op. cit.

VERWELKOMEN, ONDERSTEUNEN, OPLEIDEN



Hoe begeleid je een nieuwe peerhelper?

Zoals bij alle nieuwe werknemers is het verwelkomen van de peerhelper van fundamenteel belang om het kader en de verwachte taken uiteen te zetten en om terechte vragen te beantwoorden van mensen die misschien al lang geen baan meer gehad hebben. In veel gevallen wordt er een contactpersoon aangewezen om de nieuwe collega te ondersteunen.

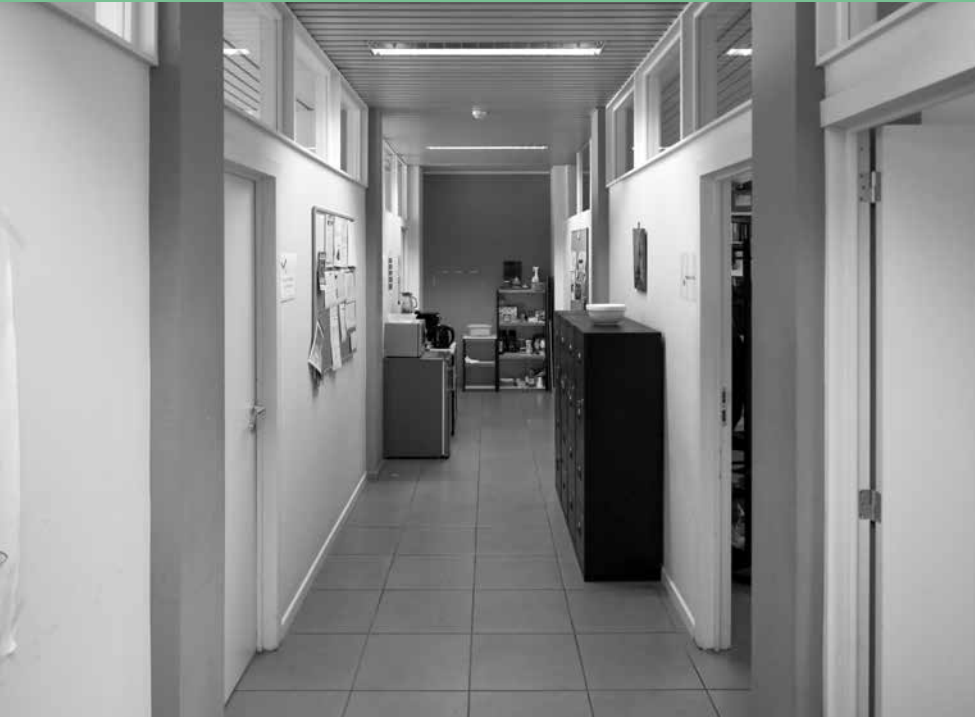
Zoals we hierboven zagen, is de ideale situatie dat de meerderheid van het hulp- en zorgteam bewust gemaakt is van en een opleiding heeft gekregen over peerhulp en herstel. Dat is niet altijd het geval, want het PAT-team kan ook worden ingeschakeld nadat de persoon in dienst is genomen.

In dat geval zorgen we ervoor dat we de teams tools aanreiken en organiseren we intervisies voor aangeworven peerhelpers uit alle sectoren. Merk op dat in het kader van het ZTG-project ('Zorgtraject voor Geïnterneerden'), dat in 2023 door de FOD Volksgezondheid werd opgezet, elk kwartaal een specifieke intervisie is gepland voor peerhelpers die in deze sector werken.

Een peerhelper van een ZTG-afdeling vertelt over deze bijzondere bijeenkomsten: *"Het is constructief en geeft voldoening. Iedereen moet zijn plaats vinden en vooral zijn eigen manier van werken. Met andere peerhelpers praten is essentieel."* Er wordt ook een specifieke intervisie met de coördinatoren van ZTG-projecten aangeboden.

Het PAT-team biedt geen individuele begeleiding aan peerhelpers, maar is wel beschikbaar voor coördinatoren en teams, wanneer die opvolging wensen na de aanwerving (bv. opnieuw een thema als professionele afstand bespreken, de functieomschrijving indien nodig herzien, intervisie met de coördinatoren enz.) Er is ook in een opleiding voorzien voor peerhelpers die nog geen basisopleiding voor peerhulp hebben gevolgd.

JE KADER AANPASSEN EN KRITISCHE OPMERKINGEN AANVAARDEN



Hoe maak je ruimte voor een speciale visie?

Het publiek en de instelling dichter bij elkaar brengen is een van de functies van peerhulp¹⁴. Dat vereist een paradigmaverschuiving, omdat de symmetrische positie van de peerhelper kan botsen met bepaalde gewoonten die stevig verankerd zijn binnen de organisaties. “*De peerhelper komt in zekere zin het fundament van het paradigma van de alwetende zorgverlener onderuithalen. Weerstand tegen verandering kan hardnekkig zijn, maar zo gaat dat met elk nieuw project, niet alleen bij de aanwerving van een peerhelper.*” (coördinator uit een ziekenhuisomgeving).

Volgens deze coördinator, en dit is ook onze visie binnen het PAT-project, moet de peerhelper beschouwd worden als een gewone collega met een schat aan ervaringskennis die gewaardeerd moet worden en waardevol kan zijn. Op de werkvloer horen we vaak, ten onrechte, dat de peerhelper een soort schakel is tussen het sociale team/zorgteam en de mensen die hij of zij begeleidt, een tussenpersoon die boodschappen van het publiek doorgeeft aan het team. Maar eigenlijk is de peerhelper een volwaardig lid van het team.

Je plaats vinden is niet altijd gemakkelijk. Een peerhelper die actief is in de preventie van huiselijk geweld, gebruikt een mooie metafoor om deze legitimiteitskwestie te verwoorden: “*Op een bepaald moment heb ik gezegd dat mijn plaats daar is, en niet in de kelder. Ik hoor op gelijke voet te staan met de andere collega’s, en de directie had daar oren naar.*”

We stellen niettemin vast dat de aangeworven personen meestal geleidelijk hun plaats vinden, en dat dit in de meeste gevallen vlot verloopt. “*Zodra de bezorgdheden over peerhulp van de baan zijn, kan dat ons alleen maar helpen om vooruitgang te boeken in de manier waarop we ons werk doen*”, besluit diezelfde coördinator.

14/ Allart et Lo Sardo, op cit, p. 40.

ONDERSTEUNING BIEDEN BIJ DE POSITIONERING



Hoe vind je je rechtmatige plaats als peerhelper?

Zoals hierboven vermeld, moet de juiste balans tussen aanwezigheid en afstand worden gevonden afhankelijk van de omstandigheden. Hoe stel je jezelf voor aan de begeleide personen, om hoop te wekken zonder afgunst of zelfs jaloezie te veroorzaken? Hoe moet je met hen omgaan: formeel of informeel? Hoe kun je de verleiding weerstaan om de ander te willen redden?

Deze vragen gelden niet alleen voor peerhulp, en in de praktijk stellen we vast dat de antwoorden meestal vanzelf komen. Elke instelling heeft haar eigen richtlijnen wat betreft afstand/nabijheid tussen de professionals en de mensen die ze begeleiden. “Ik ben een volwaardig lid van het team. Ik stel me aan de gebruikers voor als peerhelper wanneer dat nuttig is”, zo vertelt een peerhelper die verslaafden begeleidt. Een peerhelper die in een ziekenhuisomgeving werkt, zegt het volgende: “Ik vraag de mensen die begeleiding krijgen of ik informeel met hen mag praten en hen bij hun voor- naam mag noemen... En bij hun vertrek geven we elkaar een omhelzing. En dat terwijl formeel taalgebruik en de familienaam hier de norm zijn.”

Elke peerhelper heeft andere ervaringen. Afgezien van het formeel of informeel met elkaar omgaan, is het belangrijk om emotionele afstand te bewaren, zodat je het verhaal van de ander niet met je meedraagt, en om te voorkomen dat je je eigen herstel in gevaar brengt. Empathie mag geen sympathie worden. “Ik vertel niet alles over de weg die ik heb afgelegd en ik ben geen vriend. Ik noem het berekende empathie. Ik vind het professioneler om mezelf niet helemaal bloot te geven.”

De boodschap die het PAT-project meegeeft tijdens de interviews, is om authentiek te blijven in je relatie met de ander, om jezelf voor te stellen op een manier die juist voelt en om niet te aarzelen om het team aan te spreken als je vragen hebt over je functie of professionele houding.

Bovendien is het belangrijk om erop te wijzen dat er geen concurrentie bestaat tussen de band die de peerhelper heeft en die van zijn of haar collega's uit andere disciplines, maar dat deze connecties elkaar aanvullen. Dat neemt niet weg dat de gelijkheid de relatie kan bevorderen. *“Werken met de peerhelper opent deuren voor mij. Ik voel me niet anders, abnormaal of als een outsider. Het komt binnen”* (deelnemster van een praatgroep voor vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld). *“De peerhelper kan de teamleden helpen om dingen te begrijpen die niet expliciet in hun boeken staan. Hij heeft een zekere affiniteit met ons, waardoor hij beter kan omgaan met bepaalde situaties”* (bewoonster van een psychiatrisch verzorgingstehuis).



DE ONTWIKKELING VAN DE PERSOON EN DE FUNCTIE BEHEREN



Hoe kan je groeien in je functie van peerhelper en peerhelper blijven?

“Peerhulp is mijn vierde carrièrepad. Het is een zegen, ik voel me er goed bij! Het is mijn passie en dat is het belangrijkste”, legt een peerhelper voor verslaafden uit. Terwijl sommige peerhelpers zichzelf dit carrièrepad zien volgen, worden anderen mogelijk tegengehouden door de eerder genoemde struikelblokken, waaronder het gebrek aan financiële middelen voor peerhulp, de vaak onzekere aard van de contracten en de potentieel lastige situatie om door de ander (opnieuw) met zichzelf geconfronteerd te worden.

Nogmaals, op de werkvloer zien we een verscheidenheid aan situaties die sterk afhankelijk zijn van de organisaties. Eerst en vooral heeft het permanente karakter van de functie een grote invloed op het al dan niet aannemen van een peerhelper. Gaat het om een ‘one shot’-project? Een financiering op langere termijn, zoals voor tweejarige ZTG-projecten? Of misschien een tewerkstelling met eigen middelen? Het is duidelijk dat, zoals bij elke werknemer, inkomensonzekerheid meespeelt bij de keuze voor peerhulp (voor zowel werkgevers als werknemers).

Ten tweede kan het gehanteerde barema een rol spelen. Op basis van de IFIC-classificaties beveelt het PAT-project minimaal barema 14 voor opvoeders aan. In de praktijk hebben sommige peerhelpers echter een lager barema. Met inkomens die soms lager zijn dan vervangingsinkomens (bv. ziekenvonds of werkloosheidsuitkeringen), brengt dat hen in een erg lastige situatie. Bovendien kan het feit dat er geen rekening wordt gehouden met anciënniteit in eerdere loopbanen, potentiële kandidaten ook tegenhouden.

Naast deze financiële struikelblokken kan de aard van de functie eveneens haar tol eisen op middellange termijn, net zoals bij veel beroepen in de sociale sector en de gezondheidszorg. Daarom zijn enerzijds de interviews belangrijk om moeilijkheden aan te kaarten, maar anderzijds ook de (individuele of collectieve) supervisies die soms worden aangeboden door de instellingen waar de peerhelper tewerkgesteld is.

HEFBOMEN



“De ideale situatie zou zijn om peerhulp systematisch toe te passen in alle hulp- en zorgorganisaties”, aldus een enthousiaste coördinator. “Ik werk graag samen met peerhelpers, omdat het in de praktijk een succes is”, voegt een andere coördinator eraan toe..

Het doel van dit laatste deel van de brochure is om de aanbevelingen van Smes ter ondersteuning van de professionalisering van de functie van peerhelper te belichten. De voorbije jaren is er duidelijk een positieve trend te zien in het aantal arbeidsovereenkomsten dat aangegaan wordt. De analyse van Smes toont dat voor alle sectoren samen het aantal bezoldigde peerhelpers in Franstalig België sinds 2020 verviervoudigd is¹⁵. Een ordonnantie van de GGC over hulp aan daklozen (2019) voorziet in het inzetten van peerhelpers.

Daarnaast werkt het Franstalig Brussels Parlement momenteel aan een ontwerpbesluit over de erkenning van peerhulp en de integratie ervan in de sociale dienstverlening en de gezondheidszorg. De aanleiding daartoe is het pleidooi dat Smes hield tijdens de ‘Jeudi de l’Hémicycle’ op 18 november 2021 over peerhulp¹⁶.

Op federaal niveau vormen de projectoproepen met de verplichte aanwerving van peerhelpers in de ‘High and Intensive Care’-eenheden (HIC) van psychiatrische ziekenhuizen of binnen de teams van Zorgtrajecten voor Geïnterneerden (ZTG) het bewijs dat de meerwaarde van de aanwezigheid van mensen die vroeger begeleiding kregen in de organisaties, echt erkend wordt.

Het klopt dat zulke initiatieven nog zeldzaam zijn, maar de positieve feedback van de teams die door het PAT-project worden gevolgd, moedigt aan om hefbomen aan te wenden voor een grotere erkenning van deze functie, die een aanvulling vormt op de hulp- en zorgteams.

15/ <https://cartographie-pair-aidance.be>.

16/ <https://www.parlementfrancophone.brussels/documents/proposition-035549-du-2023-06-26-a-11-42-38/document>

Ontwikkelen

Voor de ontwikkeling van peerhulp is er nood aan menselijke en financiële middelen, maar ook aan politieke aandacht op alle bestuursniveaus. Zoals we eerder zagen, is duurzame financiering een van de sleutels. Daarom beveelt Smes het volgende aan:

- > het concept van herstel opnemen in wetteksten over de gezondheidszorg en de sociale sector;
- > wijzigingen aanbrengen in de wetteksten die de erkenning en financiering van sociale diensten en gezondheidsdiensten regelen, om het concept van peerhulp, de rol van de peerhelper en de duurzame financiering van de functie erin op te nemen;
- > ervoor zorgen dat alle teams die peerhelpers willen aannemen, begeleiding en specifieke opleidingen kunnen krijgen.

Benutten

Er zijn steeds meer experimenten op het gebied van professionele peerhulp, zowel in de Angelsaksische wereld, waar deze praktijk vandaan komt, als in andere Europese landen. Het is dus interessant om de methodologische benaderingen te vergelijken en om instrumenten en goede praktijken uit te wisselen. Aan Franstalige kant werd daartoe op initiatief van medewerkers van het PAT-project de 'Fédération des Associations de Pair-Aidants Francophones' (FAPAF) opgericht. De uitwisselingen die plaatsvinden tijdens deze virtuele ontmoetingen tussen Belgische, Franse, Zwitserse en Quebecse spelers, maken het mogelijk om samen na te denken over de toekomst van het beroep.

Opleiden

Een opleiding vormt, zoals we zagen, niet de enige toegang tot het beroep van peerhelper. Dat neemt echter niet weg dat ze voor meer erkenning van dit opkomende beroep kan zorgen. Voor sommige mensen die geïnteresseerd zijn in peerhulp, maar geen eerdere ervaring hebben in de sociale sector en de zorgverlening, kan een opleiding hen bovendien zelfvertrouwen en zelfs legitimiteit geven, zoals we hiervoor zagen in het gedeelte over de bezorgdheden.

Smes pleit voor het volgende:

- > een opleiding die leidt tot certificering uitwerken, ook al is dat niet de enige manier om toegang te krijgen tot peerhulp, zoals we hierboven zagen;
- > bijscholing ontwikkelen voor tewerkgestelde peerhelpers;
- > de mogelijkheden die de valorisatie van ervaringskennis biedt verkennen;
- > waarden en een deontologie definiëren en de benodigde vaardigheden identificeren voor de ontwikkeling van een eigen identiteit.

Professionaliseren

We hebben hierboven de belemmeringen voor tewerkstelling besproken die potentiële kandidaten kunnen afschrikken, namelijk het feit dat eerdere beroepservaring niet in aanmerking wordt genomen bij het berekenen van de anciënniteit, en de onzekerheid over het behouden van rechten (bv. arbeidsongeschiktheid of invaliditeit, werkloosheidsuitkering). Smes raadt het volgende aan:

- > de aanvaarding van deeltijdse peerhulpactiviteiten met behoud van alle of een deel van de uitkeringen;
- > de erkenning van de jaren ervaring om de functie op te waarderen;
- > de toepassing van een minimumbarema voor bachelors om deskundige mensen aan te trekken.

Met deze publicatie hopen we de goede praktijken op het gebied van peerhulp te hebben belicht, zonder de moeilijkheden te verdoezelen die nog altijd bestaan bij de implementatie ervan.

Voordat we deze brochure afsluiten, willen we alle getuigen bedanken die hebben bijgedragen aan een beter begrip van peerhulp door hun ervaringen en hun traject te delen. Bedankt aan het redactiecomité en aan iedereen die de tijd heeft genomen om deze brochure na te lezen.

17/ <https://fapaf.pat.support/>

18/ Lijst met vaardigheden: <https://tuto3.pat.support/>

