



RESSOURCENHEFT 10: KOMMENTIERTE BIBLIOGRAFIEN ZUR PROFESSIONELLEN PEER-ARBEIT IM SUCHTBEREICH

Version 1.1 – 2026-08-06

Automatische Übersetzung: Dieses Dokument wurde maschinell aus dem Französischen übersetzt. Der Inhalt kann leicht von den online verfügbaren Merkblättern abweichen, da dafür ein anderes Übersetzungswerkzeug verwendet wurde.

Inhalt

a. Liste von Leitfäden für die Einführung der Peer-Arbeit im Suchtbereich in Institutionen (kommentierte Bibliografie)	2
b. Liste von Leitfäden für die Supervision von Peer-Mitarbeitenden (kommentierte Bibliografie)	9
c. Liste von Kompetenzprofilen für die Peer-Arbeit im Bereich psychische Gesundheit und Sucht (kommentierte Bibliografie)	12
d. Literaturübersichten und Übersichtsartikel zur Peer-Arbeit im Suchtbereich und/oder im Bereich psychische Gesundheit (Bibliografie)	15
Die weiteren verfügbaren Ressourcenhefte	17

Dieses Ressourcenheft ergänzt einen Leitfaden zur professionellen Peer-Arbeit im Suchtbereich, der sich an künftige Arbeitgebende richtet.

Die PDF-Version dieses Leitfadens kann heruntergeladen werden unter: [hopital-addiction.ch/de/](https://hopital-addictions.ch/de/) > Ressourcen > Peer-Arbeit [<https://hopital-addictions.ch/de/peer-arbeit/>]





a. Liste von Leitfäden für die Einführung der Peer-Arbeit im Suchtbereich in Institutionen (kommentierte Bibliografie)

Bibliografie erstellt von der AG Peer-Arbeit im Suchtbereich, Mai 2026

Projekt Sucht im Spital, <https://hopital-addictions.ch/>

Herunterladbar unter: <https://www.zotero.org/hopitaladdictions/collections/NCCG7Z9C/collection>

Centre ressource réhabilitation. Comment intégrer un travailleur pair dans une équipe de santé mentale ? : Un petit guide pratique à destination des équipes qui souhaitent se lancer ! Centre ressource de réhabilitation psychosociale, 2020. https://centre-ressource-rehabilitation.org/comment-integrer-un-travailleur-pair-dans-une-equipe-de-sante-mentale-un-petit?debut_articles_rubrique=%40237.

Dieser Praxisleitfaden richtet sich an die künftigen Kolleg:innen von Peer-Mitarbeitenden. Er will ihnen ermöglichen, diese möglichst gut aufzunehmen und ihr Potenzial voll zur Entfaltung kommen zu lassen – zum grossen Nutzen der begleiteten Personen. Der Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und soll weiterentwickelt werden, versucht aber, die meisten Fragen aufzugreifen, die sich ein Team stellen kann, das eine Peer-Mitarbeiterin oder einen Peer-Mitarbeiter anstellen möchte. Das Dokument betont die Notwendigkeit, den Eintritt der Peer-Mitarbeitenden gemeinsam vorzubereiten, und stellt die Schlüsselschritte einer erfolgreichen Integration vor: die eigenen Vorstellungen und Vorbehalte vor der Rekrutierung hinterfragen, den Bedarf des Dienstes ermitteln, ein klares Stellenprofil definieren, das Bewerbungsgespräch führen und anschliessend die Integration im Alltag sicherstellen (Weiterbildung, Vernetzung mit anderen Peers, regelmässige Begleitung).

CMHA, Keely Phillips, Jay Harrison, et Christina Jabalee. *Supervising Peer Workers: A Toolkit for Implementing and Supporting Successful Peer Staff Roles in Mainstream Mental Health and Substance Use/Addiction Organizations. Canadian Mental Health Association, Centre for Excellence in Peer Support, 2019. <https://cmhaww.ca/wp-content/uploads/2023/07/Supervising-Peer-Workers-Toolkit-CMHA-WW-2019.pdf>.

Dieses 2019 vom Centre for Excellence in Peer Support (CMHA Waterloo Wellington, Ontario) erstellte Toolkit bietet Vorgesetzten von Peer-Mitarbeitenden eine Reihe praktischer Instrumente, um Peer-Rollen in Organisationen der psychischen Gesundheit und des Suchtbereichs einzuführen und zu unterstützen, die nicht von Peers geführt werden. Ausgehend von der Feststellung, dass die Supervision der entscheidende Faktor für Erfolg oder Scheitern einer Peer-Rolle ist und dass sie häufig sowohl quantitativ ungenügend als auch inhaltlich unpassend ist, behandelt das Dokument nacheinander die Voraussetzungen einer guten Supervision (reflexive Praxis, Rollenklarheit, Unterstützung des Wohlbefindens, Vorbeugung von Peer Drift), die Bedeutung einer sorgfältigen Vorbereitung im Vorfeld der Rekrutierung (Rückhalt der Leitung, präziser Stellenbeschreibung, Schulung des gesamten Teams) sowie den Wert einer Partnerschaft mit von Peers geführten Organisationen für die Ausbildung und Supervision der Peer-Mitarbeitenden. Der zweite Teil bietet eine Reihe konkreter Instrumente: Checkliste zur organisationalen Bereitschaft, generischer Stellenbeschreibung, Einführungsleitfaden, Richtlinien zu Dokumentation und Kommunikation, Übungen zur Klärung der für die Peer-Rolle geeigneten Aufgaben (mit 54 kommentierten Beispielen) und ein Rahmen für den Umgang mit Wertekonflikten. Das Ganze beruht auf einer klaren Philosophie: Die Peer-Rolle ist eine eigenständige, nicht klinische Disziplin, die auf der bewussten Nutzung der gelebten Erfahrung beruht, und verdient es, mit derselben professionellen Sorgfalt behandelt zu werden wie jede andere Rolle im interdisziplinären Team.

CSSC, et Kim Sunderland. Lignes directrices relatives au soutien par les pairs — Pratique et formation. Commission de la santé mentale du Canada, 2013. https://www.mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/drupal/Peer_Support_Guidelines_FRE_0.pdf.

Dieses Dokument der Mental Health Commission of Canada (2013) legt nationale Leitlinien für die Praxis und die Ausbildung im Bereich Peer-Support in der psychischen Gesundheit fest. Es definiert die Peer-Mitarbeitenden als Personen mit persönlicher oder familiärer Erfahrung psychischer Erkrankung, die sich in einem positiven Recovery-Prozess befinden, und beschreibt die Grundwerte dieser Praxis (Hoffnung, Selbstbestimmung, Empathie, Würde) sowie die erwarteten Kompetenzen (interpersonelle Kommunikation, kritisches Denken, Teamarbeit, Berufsethik). Der zweite Teil führt die



empfohlenen Ausbildungsinhalte aus – von den Grundprinzipien des Peer-Supports über den historischen und sozialen Kontext psychischer Erkrankung bis zu den Methoden, die wirksame Peer-zu-Peer-Beziehungen fördern –, in einem konsequent auf die umfassende Recovery der Person ausgerichteten Ansatz und nicht bloss auf die Symptombewältigung.

DBHIDS et Achara Consulting Inc. Peer support toolkit. City of Philadelphia – Philadelphia Department of Behavioral Health and Intellectual disAbility Services, 2017. https://dbhids.org/wp-content/uploads/1970/01/PCCI_Peer-Support-Toolkit.pdf.

Dieses Peer Support Toolkit ist ein Praxisleitfaden für Organisationen, die Peer-Mitarbeitende in ihre Dienste im Bereich psychische Gesundheit und Sucht integrieren möchten. Es ist in vier Module gegliedert (Vorbereitung der Organisationskultur, Rekrutierung und Anstellung, Leistungserbringung, Supervision und Personalbindung) und stützt sich auf ein Jahrzehnt Erfahrung des Systems von Philadelphia sowie auf die Aussagen zahlreicher Akteur:innen aus der Praxis. Sein zentrales Ziel ist es, Institutionen zu helfen, die häufigen Stolpersteine der Peer-Integration zu antizipieren und zu vermeiden: unklare Rollen, fehlende Supervisionsprotokolle oder kulturelle Spannungen innerhalb der Teams. Das Dokument geht von der Feststellung aus, dass Peer-Mitarbeitende eine der wirkungsvollsten und am wenigsten genutzten Ressourcen des Versorgungssystems darstellen – sofern sie wirklich in die Behandlungsteams integriert werden.

Equipe mobile le Vinatier. Quel est le rôle du pair-aidant en équipe mobile ? Petit guide pratique à l'usage des équipes qui veulent se lancer. Centre hospitalier le Vinatier, 2020. <https://centre-ressource-rehabilitation.org/quel-est-le-role-du-pair-aidant-en-equipe-mobile-petit-guide-pratique-a-l-usage>.

Das mobile Team des Pôle Centre des CH le Vinatier hat einen Praxisleitfaden erarbeitet, um die Rolle der Peer-Mitarbeitenden für mobile Teams zu verdeutlichen, die damit beginnen möchten. Der Leitfaden greift die Konzepte Peer-Arbeit und Recovery auf, stellt Beispiele von Interventionen vor und lässt verschiedene Mitglieder des mobilen Teams zur Integration der Peer-Mitarbeitenden zu Wort kommen. Ein mobiles Team ist ein interdisziplinäres, recovery-orientiertes Team aus Peer-Mitarbeitenden, Pflegefachpersonen und Psychiater:innen, das zu zweit zu Hause (oder im näheren Umfeld der Person, nach dem FACT-Modell, d. h. flexible intensive Begleitung im Gemeinwesen) tätig ist. Als Verstärkung und in Partnerschaft mit den medizinischen und sozialmedizinischen Teams stellt das mobile Team eine reaktionsschnelle Ressource dar, um die Person in ihrem Lebensumfeld zu stabilisieren sowie Behandlungsabbrüche und Hospitalisationen zu reduzieren.

FA. Participation des usagers — de l'implication à la coopération : Guide Repère(s). Fédération addiction, 2020. <https://www.federationaddiction.fr/wp-content/uploads/2022/08/guide-reperes-usagers-fedeadiction.pdf>.

Dieser Leitfaden der Fédération Addiction gibt einen Überblick über die Praktiken der Einbeziehung von Nutzenden – in ihren Behandlungsverlauf, in ihre Betreuungs- und Begleitinstitution, gegenüber ihren Peers und in der Gesellschaft. Er unterscheidet vier aufeinander aufbauende Ebenen: die Bürgerbeteiligung (Rechte, Mitwirkungsgremien, Selbsthilfebewegungen), die Anerkennung des Erfahrungswissens im Behandlungsverlauf, die Übernahme konkreter Verantwortung innerhalb der Institutionen und schliesslich die Peer-Arbeit in ihren verschiedenen Ausprägungen (Empfangsperson, Expert:in aus Erfahrung, MSP – Peer-Gesundheitsmediator:in). Anhand zahlreicher Praxisbeispiele (Marmottan, CEID, Kairos, Bichat usw.) zeigt der Leitfaden, dass das Empowerment der Nutzenden nicht nur ihrer Recovery zugutekommt, sondern auch die professionellen Praktiken verändert.

FAS Bretagne. Guide. Réussir l'intégration d'un.e travailleur.euse pair dans sa structure. Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne, 2023. https://www.federationsolidarite.org/wp-content/uploads/2023/07/Guide_travail-pair2023_web-2.pdf.

Dieser 2023 von der Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne veröffentlichte Praxisleitfaden ist ein operatives Instrument für Institutionen, die eine Peer-Mitarbeiterin oder einen Peer-Mitarbeiter in ihr Team integrieren möchten. Nach den grundlegenden Definitionen, den betroffenen Zielgruppen und den dokumentierten Wirkungen der Peer-Arbeit (Aufbau einer Vertrauensbeziehung, Empowerment der begleiteten Personen, Hinterfragen der professionellen Praktiken, persönliche Entwicklung der Peer-Mitarbeitenden) enthält er eine Reihe von Aufmerksamkeitspunkten und konkreten Lösungen zu fünf Themen: Vorbereitung des Teams im Vorfeld der Rekrutierung (in einem Prozess mit 7 Schritten), Suche und Auswahl der Kandidat:innen, Teamleben und Zusammenhalt, personelle Organisation (Lohneinreihung, Weiterentwicklung der Aufgaben) und Finanzierung der Stellen. Das Dokument räumt zudem mit vier verbreiteten Vorurteilen auf (namentlich der Forderung nach abgeschlossener «Recovery» als Voraussetzung, der angenommenen Konkurrenz zu den Sozialarbeitenden oder der Sicht auf Peer-Arbeit als billige Arbeitskraft) und verweist auf zahlreiche weiterführende Ressourcen (Artikel, Leitfäden, Webinare, Video-Erfahrungsberichte).



FAS et Dihal. Développer le travail pair dans le champ de la veille sociale, de l'hébergement et du logement. Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) & Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (Dihal), 2018. https://www.info.gouv.fr/upload/media/organization/0001/01/sites_default/files_contenu_piece-jointe_2018_12_publication_travail_pair.pdf.

Dieses 2018 von der Dihal und der Fédération des acteurs de la solidarité veröffentlichte Dokument ist ein Praxisleitfaden zur Entwicklung der Peer-Arbeit im Bereich Notaufnahme, Unterbringung und Wiedereingliederung (AHI) in Frankreich. Es definiert die Peer-Arbeit als die angestellte Form der Peer-Unterstützung, d. h. die bezahlte Tätigkeit einer Person, die ihr Erfahrungswissen (Erfahrung von Strasse, Sucht, Armut usw.) einsetzt, um Menschen in vergleichbaren Situationen zu begleiten, und entfaltet deren zahlreiche Dimensionen: Definition und konzeptionelle Grundlagen, Mehrwert für die Teams und die begleiteten Personen, Fragen der Ausbildung, des Status und der Rekrutierung, konkrete Praktiken der Integration in interdisziplinäre Teams sowie Illustrationen anhand von Projektmonografien (Un chez-soi d'abord Paris, Les Enfants du Canal, ALSA Mulhouse). Das Dokument zieht zudem eine Bilanz der fortbestehenden Hindernisse (fehlende Anerkennung in den Gesamtarbeitsverträgen, fehlender formalisierter Status, Risiko der Instrumentalisierung) und formuliert Empfehlungen, um diese in Frankreich noch neue Praxis abzusichern und zu entwickeln.

Groupe de travail pair aide. *Guide repères: Pair aide en structure de soins et d'accompagnement en addictologie: repères pour développer les pratiques et organisations intégrant les savoirs expérientiels des usagers / patients. SRAE Addictologie des Pays de la Loire, 2023. https://srae-addicto-pdl.fr/wp-content/uploads/2023/06/Guide_reperes_PairAideance_SRAE-Addicto_2023_vdef.pdf.

Dieser im Mai 2023 von der SRAE Addictologie des Pays de la Loire erstellte Orientierungsleitfaden will Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens im Suchtbereich begleiten, die Peer-Mitarbeitende in ihre Praxis integrieren möchten. Er klärt zunächst die Begriffe (Peer-Arbeit, Erfahrungswissen, Recovery) und unterscheidet drei Interventionsformen in Institutionen: die spontane gegenseitige Hilfe zwischen Patient:innen, die Intervention von Nutzendenorganisationen und die formalisierte Integration von Peer-Mitarbeitenden. Für letztere bietet der Leitfaden einen konkreten Rahmen, der die möglichen Tätigkeitsarten (bei den Patient:innen, im Team oder in ergänzenden Aufträgen), die Grade der Einbindung (Beteiligung, Partnerschaft oder Mischform), die administrativen und statusbezogenen Aspekte, die verfügbaren Ausbildungen, Fragen der Finanzierung und Supervision sowie die günstigen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration abdeckt. Das Ganze stützt sich auf eine regionale Bestandsaufnahme, Erfahrungsberichte tätiger Peer-Mitarbeitender und konkrete Beispiele bestehender Projekte.

HAS. Pair-aideance dans les organisations sanitaires, sociales et médico-sociales (Note de cadrage). Haute Autorité de santé, 2025. https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2025-01/la_pair-aideance_dans_les_organisations_sanitaires_sociales_et_medico-sociales_note_de_cadrage.pdf.

Dieses im Januar 2025 von der Haute Autorité de Santé (HAS) erstellte Rahmenpapier stellt den Rahmen für künftige Empfehlungen zur guten Praxis der Peer-Arbeit im Gesundheits-, Sozial- und sozialmedizinischen Bereich vor. Ausgehend von der Feststellung eines zunehmenden Rückgriffs auf die Peer-Arbeit – eine Praxis, die auf der Nutzung von Erfahrungswissen durch Personen beruht, die eine ähnliche Situation erlebt haben wie jene, die sie begleiten – hebt die HAS das Fehlen eines einheitlichen Status und eines nationalen Referenzrahmens hervor und benennt vielfältige Herausforderungen: öffentliche Gesundheit, Ethik, Behandlungsqualität und rechtliche Rahmenbedingungen. Die künftigen Empfehlungen sollen die Rollen, Kompetenzen und Integrationsbedingungen der Peer-Mitarbeitenden in interprofessionellen Teams klären, mittels eines gemeinsamen übergreifenden Sockels, ergänzt durch fünf spezifische Bereiche (psychische Gesundheit, Sucht, chronische Erkrankungen, Behinderung, Armut). Der Zeitplan sieht eine Arbeitsgruppe von April bis Dezember 2025, eine Vernehmlassungsphase Anfang 2026 und die Schlussvalidierung im April 2026 vor.

ImROC, et Julie Repper. Peer Support Workers : A Practical Guide to Implementation. Briefing Paper 7. ImROC, 2013. <https://www.imroc.org/publications/peer-support-workers-a-practical-guide-to-implementation>.

Dieser Praxisleitfaden von ImROC (verfasst von Julie Repper) beschreibt die Voraussetzungen für die Umsetzung von Peer-Stellen in Diensten der psychischen Gesundheit und gliedert sie in vier aufeinanderfolgende Phasen. Die erste Phase, die Vorbereitung, betrifft die Organisation als Ganzes, die aufnehmenden Teams, die Rollendefinition und die Ausbildung potenzieller Peer-Mitarbeitender; die zweite befasst sich mit der Rekrutierung und berücksichtigt die spezifischen Hürden, auf die Bewerbende stossen können, die mit formalen Bewerbungsverfahren wenig vertraut sind; die dritte



behandelt die eigentliche Anstellung (Zuweisung in die Teams, Integration, Supervision und Erhalt des Wohlbefindens); die vierte widmet sich der langfristigen Entwicklung der Rolle, den Karrierewegen und den transformativen Wirkungen auf die Organisation. Das Dokument räumt zudem mit zehn verbreiteten Mythen über Peer-Mitarbeitende auf (angenommene Fragilität, Risiken für die Vertraulichkeit, Subversion usw.) und illustriert seine Empfehlungen mit konkreten Beispielen aus mehreren englischen NHS Trusts. Es ist eine praxisnahe und detaillierte Referenz, besonders nützlich für Institutionen, die die Integration von Peer-Mitarbeitenden formalisieren und nachhaltig verankern möchten.

ImROC, Julie Repper, Liz Walker, Syena Skinner, et Mel Ball. Preparing Organisations for Peer Support : Creating a Culture & Context in Which Peer Support Workers Thrive. Briefing Paper 17. ImROC, 2021. <https://www.imroc.org/publications/preparing-organisations-for-peer-support-creating-a-culture-context-in-which-peer-support-workers-thrive>.

Dieser Leitfaden von ImROC (verfasst von Julie Repper und Kolleg:innen) befasst sich mit der organisationalen Vorbereitung, die nötig ist, damit Peer-Mitarbeitende ihre Rolle vollumfänglich ausüben können. Er vertritt die Auffassung, dass die Integration von Peer-Mitarbeitenden kein isoliertes Ereignis ist, sondern tiefgreifende Veränderungen in der gesamten Organisation auslöst, und dass es deshalb besser ist, sie gar nicht anzugehen, als sie schlecht anzugehen. Das Dokument deckt sämtliche organisationalen Dimensionen ab: warum und wie eine eigene Steuergruppe mit Unterstützung der Leitung geschaffen wird, die verschiedenen Anstellungsmodelle (intern oder über eine externe, von Peers geführte Organisation), die Vorbereitung der aufnehmenden Teams durch spezifische Workshops, angepasste HR- und arbeitsmedizinische Prozesse, angemessene Anpassungen des Arbeitsplatzes, die Ausbildung der Peer-Mitarbeitenden und des gesamten Personals sowie die Supervision – mit einem Plädoyer für eine Supervision durch erfahrene Peers. Schliesslich betont er die Notwendigkeit, kollektive Räume zu schaffen, in denen Peer-Mitarbeitende eine gemeinsame Stimme innerhalb der Organisation entwickeln können, um die institutionelle Kultur tatsächlich zu beeinflussen.

ImROC, et Emma Watson. Supervision for Peer Workers. Briefing Paper 25. ImROC, 2024. <https://www.imroc.org/publications/25-supervision-for-peer-workers>.

Dieses Briefing Paper von ImROC (verfasst von Emma Watson) befasst sich mit der Supervision von Peer-Mitarbeitenden in Institutionen der psychischen Gesundheit und der Versorgung. Es plädiert für die Bedeutung einer auf Peer-Mitarbeitende zugeschnittenen Supervision, stellt Beispiele erfolgreicher Praktiken vor und untersucht, was Peer-Mitarbeitende und ihre Vorgesetzten (Peers oder nicht) für den Erfolg benötigen. Das Dokument unterscheidet vier Formen der Supervision (klinisch, führungsbezogen, in der Gruppe und von Peer zu Peer), benennt die Merkmale einer guten Supervision (kollaborativ, auf den Werten von Recovery beruhend, fähig, schwierige Situationen anzusprechen statt auszuweichen) und hebt die Unterschiede zwischen einer Supervision durch einen Peer und einer Supervision durch eine Fachperson ohne Peer-Hintergrund hervor. Es stellt zudem das von ImROC entwickelte Modell des «Supervisionsdreiecks» vor (Reflexion, Restauration, Entwicklung), eine spezifische Weiterbildung zur «peer-informed» Supervision sowie konkrete Erfahrungsberichte von Peer-Mitarbeitenden und Vorgesetzten, und formuliert Empfehlungen zur guten Praxis: obligatorische Ausbildung der Vorgesetzten, Zugang zu einer Supervision durch Peers, Flexibilität in den Modalitäten und Rollenklarheit für das gesamte Team.

Infodrog, Aline Bernhardt Keller, Raphaël Trémeaud, et Alwin Bachmann. *Travail avec les pairs dans le domaine des addictions en Suisse : Recommandations. Infodrog, 2014. https://www.infodrog.ch/files/content/materialien_fr/recommandations_travail-avec-les-pairs.pdf.

Um Orientierungspunkte für die Umsetzung von Peer-Projekten zu bieten und auf mögliche Schwierigkeiten der Fachpersonen zu antworten, hat Infodrog Empfehlungen entwickelt, d. h. einen Referenzrahmen für die Durchführung von Projekten mit Peers in Institutionen des Suchtbereichs.

N.A.P.S. National Practice Guidelines for Peer Specialists and Supervisors. National Association of Peer Supporters, 2019. <https://live-copeland-center-ci.pantheonsite.io/sites/default/files/2024-02/National-Practice-Guidelines-for-Peer-Specialists-and-Supervisors-1.pdf>.

Dieses Dokument der National Association of Peer Supporters (N.A.P.S., 2019) stellt die US-amerikanischen nationalen Leitlinien für die Praxis von Peer-Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten vor. Es entfaltet zwölf Grundwerte des Peer-Supports (darunter Freiwilligkeit, Gegenseitigkeit, gleichberechtigte Machtteilung, Stärkenorientierung und Transparenz) und leitet für jeden davon unterschiedliche praktische Empfehlungen ab, je nachdem, ob sie sich an die Peer-Mitarbeitenden oder an ihre Vorgesetzten richten. Die zwischen 2017 und 2019 entwickelte Ergänzung um die Dimension Supervision reagiert auf das rasche Wachstum dieses Berufs und auf die Risiken des «Peer Drift», die mit der Integration von Peer-Mitarbeitenden in traditionelle klinische Strukturen verbunden sind, wo ihre Vorgesetzten nicht immer selbst über eine gelebte Recovery-Erfahrung verfügen.



NYC Health. *Integrating Peers into Treatment Programs in New York City: An In-depth Guide for Substance Use Disorder Treatment Providers. New York City Department of Health and Mental Hygiene, non daté.
<https://web.archive.org/web/20251108094347/https://www.nyc.gov/assets/doh/downloads/pdf/mh/peers-treatment-programs.pdf>.

Dieser Praxisleitfaden des Gesundheitsdepartements von New York City richtet sich an Anbietende von Behandlungen bei Substanzkonsumstörungen, die zertifizierte Peer-Mitarbeitende (Certified Recovery Peer Advocates) in ihre Behandlungsteams integrieren möchten. In sieben Module gegliedert, deckt er den gesamten Integrationszyklus ab – von der Prüfung der organisationalen Bereitschaft über die Rekrutierung, die Einführung und die Supervision bis zur Medicaid-Abrechnung – und betont die Notwendigkeit, die nicht klinische und eigenständige Rolle der Peer-Mitarbeitenden im Team zu bewahren, namentlich um dem Risiko eines Abgleitens in klinische Funktionen vorzubeugen. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Supervision, verstanden als dreifache Unterstützung (administrativ, edukativ und stützend), sowie dem Umgang mit professionellen Grenzen, der Selbstoffenbarung und dem Wohlbefinden der Peer-Mitarbeitenden, auch im Fall eines Rückfalls.

NYS OASAS. *Peer Integration and the Stages of Change ToolKit. New York State Office of Alcoholism and Substance Abuse Services, 2019.
<https://oasas.ny.gov/system/files/documents/2019/08/PeerIntegrationToolkit-DigitalFinal.pdf>.

Dieses 2018 vom New York State Office of Alcoholism and Substance Abuse Services (OASAS) veröffentlichte Dokument ist um das Modell der Veränderungsstadien aufgebaut (Absichtslosigkeit, Absichtsbildung, Vorbereitung, Handlung, Aufrechterhaltung/Wohlbefinden) und begleitet ambulante Leistungserbringende bei der Integration zertifizierter Peer-Mitarbeitender in ihre Suchtdienste. Es deckt den gesamten Integrationszyklus ab: klinische und wirtschaftliche Argumentation für Peer-Support, Rollenklärung (Peer-Mitarbeitende vs. Recovery Coach vs. klinische Beratung), Beurteilung der organisationalen Reife, budgetäre Machbarkeit (Berechnung der Rentabilitätsschwelle), Rekrutierung, rechtlicher Rahmen (ADA, FMLA), Ausbildung, Dokumentation, Supervision, Risikomanagement im Gemeinwesen und zu Hause sowie die zugehörigen praktischen Instrumente (Stellenbeschreibung, Wohlbefindensplan, Interviewfragen, Supervisionsraster). Es enthält zudem einen Anhang zur Integration in stationären Einrichtungen und einen Abschnitt zur nicht stigmatisierenden Sprache im Suchtbereich.

OMNI Institute. Measuring outcomes of peer recovery support services: Showing the Impact of Peers in Meaningful Ways. Denver, 2024. <https://www.omni.org/resource/measuring-peer-recovery-outcomes-toolkit>.

Dieses Dokument ist ein Praxisleitfaden, den das Peer Recovery Center of Excellence (PR CoE) und das OMNI Institute erarbeitet haben, um Peer-Unterstützungsangeboten im Suchtbereich zu helfen, ihre Wirkung im Einklang mit ihren Werten zu evaluieren. Es schlägt ein Vorgehen in sechs Phasen vor (Werte des Programms bestimmen, relevante Ergebnisse wählen, Evaluationsinstrumente auswählen, einen Umsetzungsplan erarbeiten, Daten erheben, schliesslich die Wirkung aufzeigen und die Nachhaltigkeit planen) und anerkennt gleichzeitig die besonderen Herausforderungen dieser Art von Leistungen, namentlich die Subjektivität von Recovery und die Vielfalt der individuellen Wege. Jede Phase wird mit konkreten Beispielen, externen Ressourcen und Arbeitsblättern illustriert, in einer flexiblen und an die Realität der Praxis anpassbaren Logik.

Peer Recovery Center of Excellence. Building Organizational Readiness: A Peer Recovery Center of Excellence Toolkit. 2024. <https://www.carsrecovery.org/product-library/building-organizational-readiness-for-peer-recovery-support-services>.

Dieser Leitfaden des Peer Recovery Center of Excellence begleitet Verantwortliche von Organisationen, die Peer-Unterstützungsangebote im Suchtbereich (PRSS) einführen oder ausbauen möchten. Er beurteilt zunächst die organisationale Bereitschaft anhand von drei Achsen (Motivation, Kultur und Recovery-Orientierung) und behandelt anschliessend das Veränderungsmanagement, die guten Praktiken der Integration von Peer-Mitarbeitenden in die Teams, die von Vorgesetzten erwarteten Kompetenzen, die verfügbaren Finanzierungsoptionen sowie die erforderlichen HR-Ressourcen (Stellenbeschreibungen, Umgang mit impliziten Vorurteilen). Er bietet zudem konkrete Instrumente: eine Checkliste über 6 bis 12 Monate, Empfehlungen aus der Praxis und im Anhang Beispiele von Stellenbeschreibungen für verschiedene Peer-Rollen.

Plateforme Participation et Plateforme Travail Pair. De la participation au travail pair: Synthèse. Groupement des possibles, 2024. <https://groupementdespossibles.org/2024/11/05/publication-de-letat-des-lieux-de-la-participation-au-travail-pair/>.

Diese Synthese des Groupement des Possibles (Isère, Frankreich) untersucht die Verbindungen und Unterschiede zwischen Beteiligung und Peer-Arbeit im Sozial- und sozialmedizinischen Bereich. Sie



definiert Beteiligung als den Entscheidungsraum, der den betroffenen Personen zugestanden wird, und Peer-Arbeit als eine professionelle Begleitung, die auf dem Erfahrungswissen von Personen beruht, die ähnliche Situationen erlebt haben wie jene, die sie unterstützen. Das Dokument benennt zahlreiche Gemeinsamkeiten der beiden Praktiken – Anerkennung des Erfahrungswissens, Stärkung der Handlungsmacht, Kampf gegen Stigmatisierung – und hebt gleichzeitig ihre Grauzonen (Beteiligung kann zur Peer-Arbeit führen und umgekehrt) und ihre grundlegenden Unterschiede hervor (Anstellungsverhältnis, Stellenbeschreibung, Verantwortungsniveau). Es weist auch auf die gemeinsamen Grenzen beider Praktiken hin: institutionelle Widerstände, wenig verbindliche gesetzliche Rahmenbedingungen, Risiken eines Modeeffekts oder einer übermässigen Institutionalisierung. Das Fazit betont, dass sich beide Formen in dieselbe Bewegung der Transformation der Sozialen Arbeit einfügen: von einer Logik des Handelns für die Personen zu einer Logik des Handelns mit ihnen.

PRIKOP, Pro Mente Sana Suisse, EX-IN, et PEER+. Recommandations pratiques pour l'engagement de pair.e.s praticien.ne.s en santé mentale. Traduit par Caroline Suter. Association Re-pairs, 2022.
https://www.re-pairs.ch/files/ugd/8e82a9_10a42c497c6c4956a5c63c3d08eebdbe.pdf.

Dieses Dokument ist ein schweizerischer Leitfaden mit praktischen Empfehlungen für psychiatrische und soziale Institutionen, die Peer-Praktiker:innen im Bereich psychische Gesundheit (PPSM) anstellen möchten – Personen, die selbst eine psychische Krise und einen Recovery-Prozess durchlebt haben und darin ausgebildet sind, dieses Erfahrungswissen in einem professionellen Rahmen einzusetzen. Er deckt den gesamten Integrationszyklus ab: Definition der Rolle und ihrer Besonderheiten im Vergleich zu anderen Berufsgruppen, empfohlene Anstellungsbedingungen (Beschäftigungsgrad, Vertrag, Entlohnung), mögliche Tätigkeitsfelder und Schlüsselschritte einer erfolgreichen Umsetzung, von der Schulung des Teams bis zur Einführung von Supervisionen unter Peers. Das Dokument geht zudem auf häufige Vorbehalte der Teams ein (Zuverlässigkeit, Loyalität, Umgang mit Grenzen) und bietet einen Überblick über die Peer-Arbeit in der Schweiz sowie eine Bibliografie und nützliche Kontakte.

SAMHSA. Incorporating Peer Support Into Substance Use Disorder Treatment Services (TIP 64). Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2023.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK596262/>.

Das TIP 64 (Treatment Improvement Protocol Nr. 64, SAMHSA, 2023) ist ein Referenzleitfaden für Fachpersonen und Verantwortliche im Bereich der US-amerikanischen Verhaltensgesundheit. Es will evidenzbasierte Empfehlungen bereitstellen, um Peer-Unterstützungsangebote (peer support services, SSP) in Behandlungsprogramme für Substanzkonsumstörungen (SKS) zu integrieren. In sechs Kapitel gegliedert, behandelt es der Reihe nach: die Einführung in die SSP und ihre Verankerung in einem recovery-orientierten Ansatz; die Rollen und Funktionen der Peer-Spezialist:innen in den Behandlungsteams, einschliesslich der Herausforderungen, denen sie begegnen (Rollenkonfusion, Stigmatisierung, Burnout); die operativen Funktionen der Peers im Detail (Recovery-Unterstützung, Gemeinschaftsbildung); die praktischen Modalitäten der institutionellen Integration für Verantwortliche (Dienstleistungsmodelle, Rekrutierung, Onboarding); die Supervision und Unterstützung der Peer-Mitarbeitenden; und schliesslich die Fragen der Zertifizierung, der Entlohnung und der Karriereentwicklung. Das Dokument stützt sich auf ein Konsenspanel aus Forschenden, Praktiker:innen und Verantwortlichen und stellt bis heute die umfassendste und aktuellste von der SAMHSA zu diesem Thema erstellte Ressource dar.

SAMHSA. *Peer support services in crisis care. Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2022.
https://www.nycourts.gov/LegacyPDFS/courts/problem_solving/opioid/RecoveryPeerAdvocates/Peer%20Support%20Services%20in%20Crisis%20Care-%20SAMHSA%20Advisory%20.pdf.

Dieses im Juni 2022 veröffentlichte Advisory der SAMHSA legt dar, dass Peer-Mitarbeitende – Personen mit gelebter Erfahrung von Recovery bei einer psychischen Störung und/oder einem Substanzkonsum – ein wesentliches Element der Krisenversorgung in der Verhaltensgesundheit darstellen, neben Telefonhotlines, mobilen Teams und Stabilisierungseinheiten. Dank der Beziehung der Gegenseitigkeit, die ihre Rolle begründet, tragen sie dazu bei, Krisen zu entschärfen, die Behandlungsbindung zu stärken und Übergänge nach der Krise zu erleichtern, mit dokumentierten Wirkungen auf die Reduktion von Hospitalisationen und Notfallkonsultationen. Das Dokument hebt jedoch mehrere kontextspezifische Herausforderungen hervor: Risiko des Peer Drift (Abgleiten der Rolle in klinische oder informelle Funktionen), Stigmatisierung durch Kolleg:innen, fehlende spezifische Ausbildung im Krisenmanagement und prekäre Anstellungsbedingungen. Es formuliert konkrete Empfehlungen an die Verantwortlichen (Rollenklärung, angepasste Supervision, nachhaltige Finanzierung) und an die Peer-Mitarbeitenden selbst (Selbstsorge, Beherrschung der professionellen Grenzen) und betont die Notwendigkeit einer strukturierten Integration, die die spezifische Identität der Peer-Rolle respektiert.



SMES, Cécile Histas, et Stéphane Waha. Développer la pair-aidance professionnelle : Pratiques et perspectives. Smes ASBL, 2024. <https://smes.be/fr/developper-la-pair-aidance-professionnelle/>.

Diese vom Team Peer and Team Support (PAT) des Smes (französischsprachiges Belgien) verfasste Broschüre ist ein Praxisleitfaden zur Entwicklung der professionellen Peer-Arbeit im Sozial- und Gesundheitsbereich. Auf der Grundlage von Erfahrungsberichten aus der Praxis (Peer-Mitarbeitende, Koordinierende und begleitete Personen) durchläuft sie die Schlüsselschritte des Prozesses: Bedarfsanalyse, Erkennen der Befürchtungen der Teams (Legitimität, Angst vor dem Rückfall, Umgang mit Grenzen), Definition der Funktion, Vertragsbedingungen und Lohnereinrichtung, Rekrutierung, Vorbereitung und Begleitung der Teams. Sie betont, dass der Mehrwert der Peer-Mitarbeitenden in ihrem Erfahrungswissen liegt, das die professionellen Wissensformen ergänzt, und dass sie als vollwertige Kolleg:innen betrachtet werden müssen. Abschliessend formuliert die Broschüre Empfehlungen, um diesen Beruf zu entwickeln, zu konsolidieren, auszubilden und zu professionalisieren – einen Beruf, dem es noch weitgehend an Status, nachhaltiger Finanzierung und institutioneller Anerkennung fehlt.

VPPS. Empfehlungen für die Anstellung von Peers in Schweizer Psychiatrischen Kliniken. Vereinigung Pflegekader Psychiatrie Schweiz, non daté. <https://www.vpps.ch/professionalisierung-pflege-pflegeentwicklung-32.html>

Diese undatierten Empfehlungen der VPPS (Vereinigung der Pflegedienstleitungen Psychiatrie Schweiz) zielen darauf ab, den Einsatz von Peers in den psychiatrischen Kliniken der Schweiz zu harmonisieren. Sie umfassen insbesondere die Anforderung einer abgeschlossenen Peer-Ausbildung, einen Lohn, der sich an den regulären Lohnstrukturen orientiert (mindestens gleichwertig zu jenem des Pflegepersonals mit EFZ), ein Beschäftigungsgrad von vorzugsweise bis zu 50 %, die einheitliche Bezeichnung «Peer» in der Deutschschweiz und «Pair praticien» in der Westschweiz, die Präsenz von mindestens einem Peer pro Abteilung sowie die gleichen Anstellungsbedingungen wie für die übrigen Mitarbeitenden.

WISE program. Employer Toolkit— Implementing Essential Organizational Changes To Successfully Integrate Peers. Cal Voices, non daté. https://www.calvoices.org/files/ugd/1fd56e_e7a6cd8841364fdd965507e5770a078b.pdf.

Dieses Dokument ist ein Instrumentenkoffer für Arbeitgebende, die Peer-Mitarbeitende in Institutionen der psychischen Gesundheit integrieren möchten. Vom Programm WISE (Cal Voices, Kalifornien) auf der Grundlage der SAMHSA-Empfehlungen erarbeitet, benennt es elf zentrale organisationale Kompetenzen, die Institutionen für eine erfolgreiche Integration entwickeln müssen: recovery-orientierte Arbeitskultur, engagiertes Leadership, wohlwollende Supervision, Weiterbildung, Evaluation und Feedback, klar definierte Rollen mit Entwicklungsperspektiven, Zusammenarbeit zwischen Peers und Nicht-Peers, förderliche Infrastruktur, Gelegenheiten zum Austausch unter Peers, flexible Regelungen und ein offenes Lernumfeld. Das Dokument enthält zudem praktische Instrumente wie Raster zur Leistungsbeurteilung, Einführungsverfahren, einen gemeinsamen Arbeitsplan sowie die SAMHSA-Kernkompetenzen für Peer-Mitarbeitende in der Verhaltensgesundheit.



b. Liste von Leitfäden für die Supervision von Peer-Mitarbeitenden (kommentierte Bibliografie)

Kommentierte Bibliografie erstellt von der AG Peer-Arbeit im Suchtbereich, Mai 2026
Projekt Sucht im Spital,
<https://hopital-addictions.ch/>

CMHA, Keely Phillips, Jay Harrison, et Christina Jabalee. *Supervising Peer Workers: A Toolkit for Implementing and Supporting Successful Peer Staff Roles in Mainstream Mental Health and Substance Use/Addiction Organizations. Canadian Mental Health Association, Centre for Excellence in Peer Support, 2019. <https://cmhaww.ca/wp-content/uploads/2023/07/Supervising-Peer-Workers-Toolkit-CMHA-WW-2019.pdf>.

Dieses 2019 vom Centre for Excellence in Peer Support (CMHA Waterloo Wellington, Ontario) erstellte Toolkit bietet Vorgesetzten von Peer-Mitarbeitenden eine Reihe praktischer Instrumente, um Peer-Rollen in Organisationen der psychischen Gesundheit und des Suchtbereichs einzuführen und zu unterstützen, die nicht von Peers geführt werden. Ausgehend von der Feststellung, dass die Supervision der entscheidende Faktor für Erfolg oder Scheitern einer Peer-Rolle ist und dass sie häufig sowohl quantitativ ungenügend als auch inhaltlich unpassend ist, behandelt das Dokument nacheinander die Voraussetzungen einer guten Supervision (reflexive Praxis, Rollenklarheit, Unterstützung des Wohlbefindens, Vorbeugung von Peer Drift), die Bedeutung einer sorgfältigen Vorbereitung im Vorfeld der Rekrutierung (Rückhalt der Leitung, präziser Stellenbeschreibung, Schulung des gesamten Teams) sowie den Wert einer Partnerschaft mit von Peers geführten Organisationen für die Ausbildung und Supervision der Peer-Mitarbeitenden. Der zweite Teil bietet eine Reihe konkreter Instrumente: Checkliste zur organisationalen Bereitschaft, generischer Stellenbeschreibung, Einführungsleitfaden, Richtlinien zu Dokumentation und Kommunikation, Übungen zur Klärung der für die Peer-Rolle geeigneten Aufgaben (mit 54 kommentierten Beispielen) und ein Rahmen für den Umgang mit Wertekonflikten. Das Ganze beruht auf einer klaren Philosophie: Die Peer-Rolle ist eine eigenständige, nicht klinische Disziplin, die auf der bewussten Nutzung der gelebten Erfahrung beruht, und verdient es, mit derselben professionellen Sorgfalt behandelt zu werden wie jede andere Rolle im interdisziplinären Team.

Daniels, A. S., T. P. Tunner, I. Powell, L. Fricks, et P. Ashenden. Pillars of peer support services summit – VI: Peer specialist supervision. 2015. <https://copelandcenter.com/pillars-peer-support/pillars-peer-support-toolkits>.

Dieses Dokument stellt die Schlussfolgerungen des sechsten Gipfels «Pillars of Peer Support» (2014) vor, der der Supervision von Peer-Mitarbeitenden im Bereich psychische Gesundheit gewidmet war. Aus Fachvorträgen und Diskussionen in Arbeitsgruppen wurden fünf Leitprinzipien abgeleitet: Vorgesetzte müssen in den allgemeinen Supervisionskompetenzen ausgebildet sein; sie müssen die spezifische Rolle der Peer-Mitarbeitenden verstehen und unterstützen; sie müssen die Recovery-Prinzipien in ihrer Praxis verkörpern; sie müssen sich aktiv für die Peer-Arbeit innerhalb der Organisation und im Gemeinwesen einsetzen; und sie müssen die berufliche und persönliche Entwicklung der Peer-Mitarbeitenden im Rahmen der bestehenden HR-Standards fördern. Das Dokument betont die zu vermeidenden Fehler – namentlich eine klinische Haltung einzunehmen, eine therapeutische Rolle zu übernehmen oder die Peer-Mitarbeitenden von ihrer beruflichen Identität abdriften zu lassen – und hält fest, dass die Supervision auf die Arbeitsleistung fokussiert bleiben muss, in einer kollaborativen und stärkenorientierten Beziehung.

ImROC, et Emma Watson. Supervision for Peer Workers. Briefing Paper 25. ImROC, 2024. <https://www.imroc.org/publications/25-supervision-for-peer-workers>.

Dieses Briefing Paper von ImROC (verfasst von Emma Watson) befasst sich mit der Supervision von Peer-Mitarbeitenden in Institutionen der psychischen Gesundheit und der Versorgung. Es plädiert für die Bedeutung einer auf Peer-Mitarbeitende zugeschnittenen Supervision, stellt Beispiele erfolgreicher Praktiken vor und untersucht, was Peer-Mitarbeitende und ihre Vorgesetzten (Peers oder nicht) für den Erfolg benötigen. Das Dokument unterscheidet vier Formen der Supervision (klinisch, führungsbezogen, in der Gruppe und von Peer zu Peer), benennt die Merkmale einer guten Supervision (kollaborativ, auf den Werten von Recovery beruhend, fähig, schwierige Situationen anzusprechen statt auszuweichen) und hebt die Unterschiede zwischen einer Supervision durch einen Peer und einer Supervision durch eine Fachperson ohne Peer-Hintergrund hervor. Es stellt zudem das



von ImROC entwickelte Modell des «Supervisionsdreiecks» vor (Reflexion, Restauration, Entwicklung), eine spezifische Weiterbildung zur «peer-informed» Supervision sowie konkrete Erfahrungsberichte von Peer-Mitarbeitenden und Vorgesetzten, und formuliert Empfehlungen zur guten Praxis: obligatorische Ausbildung der Vorgesetzten, Zugang zu einer Supervision durch Peers, Flexibilität in den Modalitäten und Rollenklarheit für das gesamte Team.

Indiana Family & Social Services Administration. « Supervision competencies for effective and ethical peer recovery coach supervision ». 2023. <https://www.iaprss.org/wp-content/uploads/2023/05/Supervision-Competencies-Publication.pdf>.

Dieses von mehreren Organisationen des Bundesstaates Indiana erstellte Dokument definiert zehn Schlüsselkompetenzen, die von Vorgesetzten von Peer-Mitarbeitenden im Suchtbereich (Peer Recovery Coaches) erwartet werden. Diese Kompetenzen umfassen: das vertiefte Verständnis der Peer-Rolle (idealerweise durch eine gelebte Recovery-Erfahrung); das Eintreten für vielfältige Recovery-Wege; die Einhaltung ethischer und professioneller Standards; die Unterstützung der beruflichen Entwicklung; die Schaffung einer inklusiven Teamdynamik; einen stärkenorientierten Ansatz; die Qualität und Regelmässigkeit der Supervision; die Einhaltung der Anstellungsrichtlinien; und schliesslich die Aufmerksamkeit für die Selbstsorge der Peer-Mitarbeitenden. Das Ganze beruht auf einer kollaborativen, nicht hierarchischen Haltung, die auf offenen Dialog und berufliches Wachstum ausgerichtet ist, mit der durchgehenden Notwendigkeit, die Supervision von Peer-Mitarbeitenden klar von der traditionellen klinischen Supervision zu unterscheiden.

Martin, E., A. Jordan, M. Razavi, et al. Substance use disorder peer supervision competencies. The Regional Facilitation Center, 2017. <https://www.oregon.gov/oha/EI/Documents/Substance%20Use%20Disorder%20Peer%20Supervision%20Competencies%202017%20Final.pdf>.

Dieses 2017 vom Regional Facilitation Center (Oregon) veröffentlichte Dokument stellt einen Referenzrahmen mit 20 Kompetenzen für Vorgesetzte von Peer-Mitarbeitenden im Bereich der Substanzkonsumstörungen (SKS) vor. Der Rahmen gliedert sich in vier Abschnitte: die recovery-orientierte Philosophie (die Peer-Rolle verstehen, vielfältige Wege unterstützen, Recovery-Prinzipien vorleben, Traumata und Gesundheitsungleichheiten erkennen); die Ausbildung und pädagogische Unterstützung der Peers (Weiterbildung, Navigation in den Systemen, Kenntnis der Gesetze); die Qualität der Supervision (Rollenklarheit, stärkenorientierter Ansatz, Kompetenzbeurteilung, Vertraulichkeit, Ethik, Erreichbarkeit, berufliche Entwicklung, Sicherheit); und die administrativen Aufgaben (Einsatz für Peer-Leistungen und HR-Praktiken). Jede Kompetenz ist mit einem Selbstbeurteilungsraster für den Einsatz in der Ausbildung versehen. Das Ganze beruht auf einem Verständnis der Vorgesetzten als in Recovery erfahrene Peers, deren erste Aufgabe darin besteht, die Besonderheit und den Wert der Peer-Rolle innerhalb der Versorgungssysteme zu schützen.

N.A.P.S. National Practice Guidelines for Peer Specialists and Supervisors. National Association of Peer Supporters, 2019. <https://live-copeland-center-ci.pantheonsite.io/sites/default/files/2024-02/National-Practice-Guidelines-for-Peer-Specialists-and-Supervisors-1.pdf>.

Dieses Dokument der National Association of Peer Supporters (N.A.P.S., 2019) stellt die US-amerikanischen nationalen Leitlinien für die Praxis von Peer-Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten vor. Es entfaltet zwölf Grundwerte des Peer-Supports (darunter Freiwilligkeit, Gegenseitigkeit, gleichberechtigte Machtteilung, Stärkenorientierung und Transparenz) und leitet für jeden davon unterschiedliche praktische Empfehlungen ab, je nachdem, ob sie sich an die Peer-Mitarbeitenden oder an ihre Vorgesetzten richten. Die zwischen 2017 und 2019 entwickelte Ergänzung um die Dimension Supervision reagiert auf das rasche Wachstum dieses Berufs und auf die Risiken des «Peer Drift», die mit der Integration von Peer-Mitarbeitenden in traditionelle klinische Strukturen verbunden sind, wo ihre Vorgesetzten nicht immer selbst über eine gelebte Recovery-Erfahrung verfügen.

SAMHSA. « Chapter 5—Supervision of Peer Specialists ». In Incorporating Peer Support Into Substance Use Disorder Treatment Services [Internet]. Substance Abuse and Mental Health Services Administration (US), 2023. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK596264/>.

Kapitel 5 des TIP 64 legt dar, dass die Supervision der Peer-Spezialist:innen ein entscheidendes Element ihrer erfolgreichen Integration ist und sich nicht auf eine gewöhnliche klinische Supervision reduzieren lässt. Die vorgesetzte Person – idealerweise selbst aus dem Peer-Feld – übt darin drei Funktionen gleichzeitig aus: eine administrative (Koordination, Beurteilung), eine entwicklungsbezogene (Ausbildung, Karriereentwicklung) und eine unterstützende (Advocacy, Self-Care, Erhalt der Recovery). Die Supervision muss regelmässig sowie sowohl individuell als auch kollektiv erfolgen und sich auf zwei Kernthemen konzentrieren: die Rollenklarheit, deren Fehlen der Hauptgrund für Schwierigkeiten der Peers ist, und die Vorbeugung des Role Drift, d. h. des Abgleitens in klinische Aufgaben oder umgekehrt in eine informelle Haltung als Freund oder Sponsor. Das Kapitel weist zudem darauf hin, dass Vorgesetzte ohne Peer-Hintergrund eine spezifische Ausbildung



benötigen, um die Besonderheit der Peer-Rolle zu verstehen – zumal 64 % der Peers angeben, von Kolleg:innen Diskriminierung oder Stigmatisierung erlebt zu haben, eine Realität, die die vorgesetzte Person aktiv angehen muss.

SAMHSA — BRSS TACS. « Supervision of Peer Workers ». Non daté.
https://web.archive.org/web/20250629050854/https://www.samhsa.gov/sites/default/files/programs_campaigns/brss_tacs/guidelines-peer-supervision-4-ppt-cp5.pdf

Dieses SAMHSA-Dokument stellt die Grundsätze der Supervision von Peer-Mitarbeitenden in der Verhaltensgesundheit vor. Die Supervision wird darin als kollaborative Tätigkeit definiert, die die berufliche Entwicklung und die ethische Praxis der Peer-Mitarbeitenden unterstützen soll, aufgebaut um drei Funktionen (administrativ, edukativ, unterstützend) und drei mögliche Formate (individuell, in der Gruppe, Co-Supervision). Das Dokument betont die kontextspezifischen Herausforderungen, namentlich das fehlende Wissen über die Peer-Rolle bei Vorgesetzten ohne Peer-Hintergrund und das Risiko einer Diskrepanz zu den recovery-orientierten Werten. Es schlägt einen stärkenorientierten Ansatz vor, der Schwierigkeiten als Lernchancen und nicht als Versäumnisse rahmt, gestützt auf zwei Schlüsselkompetenzen: stärkenbasierte Bestätigungen geben und konstruktives Feedback formulieren.



c. Liste von Kompetenzprofilen für die Peer-Arbeit im Bereich psychische Gesundheit und Sucht (kommentierte Bibliografie)

Bibliografie erstellt von der AG Peer-Arbeit im Suchtbereich, Mai 2026
Projekt Sucht im Spital,
<https://hopital-addictions.ch/>

BLOCK, Anna et WATERHOUT, Nanette, 2022. *European standards for peer supporter: Differentiated competence profiles for the peer workers* (I03) [en ligne]. Germany : Grone-Bildungszentrum für Gesundheits- und Sozialberufe GmbH & GGZ Noord Holland Noord.
Disponible à l'adresse : <https://www.grone.de/erasmus-european-profile-for-peer-support-workers/>

Dieses Dokument, entstanden im Rahmen des Erasmus+-Projekts «European Standards for Peer Supporters» mit sechs europäischen Partnern (Deutschland, Niederlande, Polen, Griechenland, Norwegen), schlägt ein differenziertes Kompetenzprofil für Peer-Mitarbeitende im Bereich psychische Gesundheit vor, gegliedert in zwei Niveaus (entsprechend den Niveaus 4 und 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens). Das Dokument stützt sich auf den niederländischen Referenzrahmen BCP-E (Trimbos, 2013) und ordnet die Rolle um drei zentrale Aufträge: die Unterstützung individueller Recovery-Prozesse, den Beitrag zur Organisation einer recovery-orientierten Versorgung und den emanzipatorischen Einfluss auf gesellschaftliche Prozesse zur Bekämpfung der Stigmatisierung. Diese Aufträge werden in 14 Aufgaben in drei Bereichen (Klientel, Organisation, Beruf) ausdifferenziert, denen acht generische Kompetenzen entsprechen – darunter urteilsfreies Zuhören, Reflexivität, Vertrauen in Recovery – sowie sieben spezifische Kompetenzen, namentlich die befähigende Nutzung der eigenen Erfahrung, die multiprofessionelle Zusammenarbeit und die Selbststeuerung. Das Profil umfasst zudem theoretische, praktische und kontextbezogene Wissensbereiche als Grundlage für ein Ausbildungscurriculum, mit dem Ziel, die europäischen Standards in einem noch weitgehend unregulierten Bereich zu harmonisieren.

CSSC et SUNDERLAND, Kim, 2013. *Lignes directrices relatives au soutien par les pairs — Pratique et formation* [en ligne]. Calgary : Commission de la santé mentale du Canada. Disponible à l'adresse : https://www.mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/drupal/Peer_Support_Guidelines_FRE_0.pdf

Dieses Dokument wurde auf der Grundlage nationaler Konsultationen mit Peer-Mitarbeitenden in ganz Kanada erarbeitet und besteht aus zwei sich ergänzenden Teilen: Der Teil Praxis definiert die Grundwerte des Peer-Supports (Hoffnung, Selbstbestimmung, Gegenseitigkeit, Empathie, Recovery), die Leitprinzipien sowie die von Peer-Mitarbeitenden erwarteten Kompetenzen und persönlichen Eigenschaften – unabhängig davon, ob sie selbst eine psychische Erkrankung erlebt haben oder einer betroffenen Person nahestehen. Der Teil Ausbildung präzisiert die in den Ausbildungsprogrammen zu behandelnden Themen, geordnet um drei Achsen: die Grundprinzipien des Peer-Supports (Recovery, Selbstbestimmung, traumasensible Praxis, Berufsethik), den sozialen und historischen Kontext (Stigmatisierung, Diversität, soziale Determinanten der Gesundheit) sowie die Konzepte und Methoden, die wirksame Beziehungen fördern (interpersonelle Kommunikation, Beziehungsaufbau, Krisenmanagement, Resilienz). Das Ganze beruht auf einem Verständnis von Recovery als umfassendem, personenzentriertem und auf Lebensqualität ausgerichteten Prozess, in Ergänzung – und nicht als Ersatz – der klinischen Versorgung.

FPEA, 2024. *Référentiel activités compétences et référentiel de certification (V10)* [en ligne]. Paris : France Patients Experts Addictions. Disponible à l'adresse : <https://fpea.fr/fpea/index.php/cpea/>

Dieses Dokument stellt den Referenzrahmen der Zertifizierung «Patient-Expert Addictions» (CPEA) vor, erarbeitet vom Verein France Patients Experts Addictions (FPEA) in Partnerschaft mit der AP-HP (Centre Picpus). Es will das Erfahrungswissen der Expert:innen aus Erfahrung im Suchtbereich (PEA) – Personen, die eine Sucht und eine Recovery erlebt haben – formalisieren und anerkennen, indem es dieses in zertifizierbare Kompetenzen übersetzt, mit dem Ziel, ihre Rolle gegenüber den Fachpersonen zu legitimieren und ihre Integration in die Versorgungs- und Begleitangebote abzusichern. Der Zertifizierungsweg umfasst drei Etappen (Zulassung, individualisierte Ausbildung, Zertifizierung durch eine gemischte Jury) und führt zur Validierung von sieben Schlüsselkompetenzen: mit Patient:innen/Nutzenden kommunizieren und eine Beziehung führen, die eigene Praxis in einem Kontext emotionaler Sicherheit analysieren, im Behandlungsverlauf orientieren, in interdisziplinären



Teams zusammenarbeiten, zu Präventionsmassnahmen beitragen, unterschiedliche Zielgruppen informieren und schulen sowie sich in die Gesundheitspartnerschaft einfügen. Dieser Referenzrahmen ist ein erster Schritt zur Harmonisierung der Kompetenzen der PEA in Frankreich und zur Entwicklung einer gemeinsamen Sprache für diese noch nicht regulierte Rolle. N.B. Auch wenn dieses Dokument nicht direkt die Peer-Mitarbeitenden im Suchtbereich betrifft, benennt es Kompetenzen (S. 6–8), die potenziell auf diese übertragbar sind.

NHS, 2020a. *The Competence Framework for Mental Health Peer Support Workers. Part 1: Supporting document* [en ligne]. National Health Service. Workforce, Training and Education. Disponible à l'adresse : <https://www.hee.nhs.uk/our-work/mental-health/new-roles-mental-health/peer-support-workers>

Dieses Dokument ist der Kompetenzrahmen für Peer-Mitarbeitende im Bereich psychische Gesundheit (Mental Health Peer Support Workers), 2020 von Health Education England und dem NCCMH veröffentlicht. Es stellt die Definition und die Ursprünge der Rolle dar, die in der Bewegung der Nutzenden und Survivors verankert ist, und ordnet die Kompetenzen mehreren Bereichen zu: grundlegende Werte und Prinzipien (Inklusion, Respekt, Gegenseitigkeit, Mutualität), Beziehungskompetenzen, Unterstützung der persönlichen Recovery, Teamarbeit und Förderung der Rechte sowie organisationale Kompetenzen. Es betont die Spannung zwischen dem im Kern beziehungsorientierten Charakter der Rolle und ihrer Professionalisierung, verteidigt einen nicht direktiven Ansatz, der auf einer von der Person selbst definierten Recovery beruht, und gibt den Organisationen konkrete Orientierungen, um Peer-Mitarbeitende zu rekrutieren, zu supervidieren und zu unterstützen und dabei ein Abgleiten in klinische Aufgaben ausserhalb ihres Bereichs zu vermeiden.

NHS, 2020b. *The Competence Framework for Mental Health Peer Support Workers. Part 2: Full list of competences* [en ligne]. National Health Service. Workforce, Training and Education. Disponible à l'adresse : <https://www.hee.nhs.uk/our-work/mental-health/new-roles-mental-health/peer-support-workers>

Dieses Dokument ist der zweite Teil des Kompetenzrahmens für Peer-Mitarbeitende im Bereich psychische Gesundheit (NHS/Health Education England, 2020). Es bildet die vollständige Kompetenzliste des Rahmens für Peer-Mitarbeitende im Bereich psychische Gesundheit. Es ist in neun Bereiche gegliedert: die grundlegenden Werte und Prinzipien der Peer-Arbeit; das erforderliche Wissen (psychische Gesundheit, traumasensible Versorgung, lokale Angebote, gesetzliche Rahmenbedingungen, Vertraulichkeit, Schutz und Suizidprävention); die grundlegenden Beziehungskompetenzen (Recovery, Teilen der gelebten Erfahrung, gegenseitige und reziproke Beziehung, aktives Zuhören, Arbeit mit Differenz); die Unterstützung der persönlichen Recovery, sinnstiftender Aktivitäten, von Bewältigungsstrategien und von Übergängen in der Versorgung; die Teamarbeit und die Förderung der Rechte; die Kompetenzen der Selbstsorge und der Nutzung von Supervision; die Metakompetenzen des Urteilens und der Selbstreflexion; optionale Kompetenzen zu psychologischen Ansätzen, zur Gruppenarbeit und zu digitalen Instrumenten; und schliesslich die organisationalen Kompetenzen zu Rekrutierung, Einführung und Supervision der Peer-Mitarbeitenden.

NHS, 2020 c. *The Competence Framework for Mental Health Peer Support Workers. Part 3: Curriculum* [en ligne]. National Health Service. Workforce, Training and Education. Disponible à l'adresse : <https://www.hee.nhs.uk/our-work/mental-health/new-roles-mental-health/peer-support-workers>

Dieses Dokument ist der dritte Teil des Kompetenzrahmens für Peer-Mitarbeitende im Bereich psychische Gesundheit (NHS/Health Education England, 2020). Es stellt das Ausbildungscurriculum vor, gegliedert in fünf Abschnitte: die Grundlagenkenntnisse (Werte des Peer-Supports, psychische Gesundheit, traumasensible Versorgung, rechtliche und ethische Rahmenbedingungen), die Beziehungs- und Kommunikationskompetenzen (recovery-orientierte Ansätze, Teilen der gelebten Erfahrung, aktives Zuhören, Arbeit mit Differenz), die partnerschaftliche Arbeit (Unterstützung der persönlichen Recovery, Zugang zur Versorgung, Teamarbeit, Förderung der Rechte), die Selbstsorge und die Supervision sowie schliesslich optionale Kompetenzen (psychologische Ansätze, Gruppenarbeit, digitale Interventionen). Jede Einheit führt die erwarteten Kompetenzen, die Lernziele und die Lernformen aus, mit einer starken Betonung der reflexiven Praxis, der gelebten Erfahrung als zentraler Ressource und der Einbettung der Supervision über die gesamte Ausbildung hinweg.

PEER SUPPORT CANADA, 2025. *Required Competencies of Peer Supporters* [en ligne]. 2025. Disponible à l'adresse : <https://peersupportcanada.ca/wp-content/uploads/2025/01/Required-Competencies.pdf>

Dieses Dokument von Peer Support Canada führt die elf Kompetenzen auf, die von Peer-Mitarbeitenden für die nationale Zertifizierung verlangt werden, in Übereinstimmung mit den Leitlinien der Mental Health Commission of Canada. Diese Kompetenzen betreffen die interpersonellen Beziehungen, die Haltung (Wohlwollen und urteilsfreie Empathie), die Kommunikation (aktives Zuhören, recovery-orientierte Sprache), das kritische Denken, den Sinn für Hoffnung, die Selbststeuerung und die Resilienz, die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, die Selbstwahrnehmung



und das Selbstvertrauen, Initiative und Engagement, die Teamarbeit sowie das kontinuierliche Lernen. Zusammen definieren diese Kompetenzen das erwartete Profil authentischer Peer-Mitarbeitender, die andere unterstützen können und gleichzeitig für sich selbst sorgen und sich in eine nachhaltige persönliche und berufliche Entwicklung einfügen.

SAMHSA — BRSS TACS, 2015. *Core Competencies for Peer Workers in Behavioral Health Services* [en ligne]. Rockville, U.S. : Substance Abuse and Mental Health Services Administration.

Disponibile _____ à _____ l'adresse :
<https://web.archive.org/web/20260222145505/https://www.samhsa.gov/sites/default/files/core-competencies-peer-workers-behavioral-health-services.pdf>

Dieses Dokument der SAMHSA (2015, aktualisiert im Februar 2026) definiert die Kernkompetenzen (Core Competencies) für Peer-Mitarbeitende in der Verhaltensgesundheit – psychische Gesundheit und Sucht. In 12 Kategorien gegliedert, decken diese Kompetenzen die gesamte Rolle ab: unterstützende Beziehungen aufbauen, die eigene Recovery-Erfahrung teilen, die Begleitung personalisieren, die Recovery-Planung unterstützen, an Ressourcen weiterverweisen, Gesundheits- und Wohlbefindensbildung leisten, Krisen bewältigen, wirksam kommunizieren, im Team arbeiten, Rechte und Advocacy fördern sowie sich in der eigenen beruflichen Entwicklung engagieren. Das Dokument stützt sich auf fünf Grundwerte – Recovery-Orientierung, Personenzentrierung, Freiwilligkeit, Vertrauensbeziehung und traumasensibler Ansatz – und will Ausbildung, Zertifizierung und Beurteilung der Peer-Mitarbeitenden anleiten, ohne dabei eine Hürde für den Einstieg in den Beruf zu schaffen.

SAMHSA, 2023a. Chapter 3—Peer Worker Core Functions in Substance Use Disorder Treatment and Recovery Support. In : *Incorporating Peer Support Into Substance Use Disorder Treatment Services [Internet]* [en ligne]. Rockville, U.S. : Substance Abuse and Mental Health Services Administration (US). pp. 37-92. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK596270/> [Consulté le 7 août 2025].

Kapitel 3 des TIP 64 (SAMHSA 2023) beschreibt ein strukturiertes Set von Kompetenzen, die Peer-Mitarbeitende beherrschen müssen, geordnet um vier Dimensionen: das Wissen (Wirkungen der Substanzen, Trauma, komorbide Störungen, Veränderungsstadien, Recovery-Kapital, kulturelle Responsivität, motivierende Gesprächsführung), die Werte (Hoffnung, Authentizität, Ehrlichkeit, Respekt, Toleranz, personenzentrierter Ansatz, Stärkenfokus, Berufsethik), die Beziehungs- und Praxiskompetenzen (empathisches Zuhören, geschicktes Fragen mittels der OARS-Techniken, echte Neugier, Teilen der eigenen Recovery-Geschichte, Aufbau physischer und emotionaler Sicherheit, gemeinsame Erarbeitung eines Recovery-Plans über acht Dimensionen des Wohlbefindens, Entwicklung von Lebens- und Sozialkompetenzen, Problemlösung, Navigation zu den Ressourcen, individuelle Advocacy, Gruppenmoderation) und die gemeinwesenbezogenen Kompetenzen (Kenntnis der Recovery-Strukturen vom Typ RCC/RCO/ROSC, Kartierung der Ressourcen im Gemeinwesen, kollektive Advocacy, Leadership-Entwicklung). All diese Kompetenzen beruhen auf dem unersetzlichen Fundament der gelebten Erfahrung der Peer-Spezialist:innen, und ihre wirksame Ausübung setzt eine konsequente Selbstsorge und eine regelmässige Supervision voraus.

SAMHSA, 2023b. PEP23-10-01-001 : *National Model Standards for Peer Support Certification* [en ligne]. Rockville, U.S. : Substance Abuse and Mental Health Services Administration.

Disponibile _____ à _____ l'adresse :
<https://web.archive.org/web/20250619153117/https://library.samhsa.gov/sites/default/files/pep23-10-01-001.pdf>

Dieses 2023 von der SAMHSA (Substance Abuse and Mental Health Services Administration) veröffentlichte und 2025 aktualisierte Dokument schlägt elf nationale Modellstandards für die Zertifizierung von Peer-Mitarbeitenden im Bereich psychische Gesundheit und Sucht in den USA vor. In Zusammenarbeit mit einem Expert:innenpanel entwickelt, dem auch zertifizierte Peers angehörten, decken diese Standards Schlüsselbereiche ab wie Authentizität und gelebte Erfahrung, Ausbildung (40 bis 60 empfohlene Stunden), Zertifizierungsprüfungen, formale Bildung, supervidierte Berufserfahrung, Strafregisterprüfungen, Recovery-Wege, Zugänglichkeit für alle, Ethik, Kosten und Gebühren sowie Supervision durch Peers. Zentrales Ziel ist es, eine grössere Kohärenz und gegenseitige Anerkennung zwischen den Zertifizierungen der verschiedenen US-Bundesstaaten zu fördern und gleichzeitig die Hürden für den Einstieg in den Beruf zu senken und die Qualität der von Peer-Mitarbeitenden erbrachten Leistungen zu sichern.



d. Literaturübersichten und Übersichtsartikel zur Peer-Arbeit im Suchtbereich und/oder im Bereich psychische Gesundheit (Bibliografie)

Bibliografie erstellt von der AG Peer-Arbeit im Suchtbereich, März 2026
Projekt Sucht im Spital,
<https://hopital-addictions.ch/>

- Bassuk, Ellen L., Justine Hanson, R. Neil Greene, Molly Richard, et Alexandre Laudet. « Peer-Delivered Recovery Support Services for Addictions in the United States: A Systematic Review ». *Journal of Substance Abuse Treatment* 63 (avril 2016) : 1-9.
<https://doi.org/10.1016/j.jsat.2016.01.003>.
- Chinman, Matthew, Preethy George, Richard H. Dougherty, et al. « Peer Support Services for Individuals with Serious Mental Illnesses: Assessing the Evidence ». *Psychiatric Services* (Washington, D.C.) 65, n° 4 (2014) : 429-41. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201300244>.
- CMHA, et K. Phillips. *Supervising peer staff roles: Literature review and focus group results*. Canadian Mental Health Association, Centre for Excellence in Peer Support, 2018.
<https://cmhaww.ca/wp-content/uploads/2023/07/Supervising-peer-workers-literature-review-April-2018.pdf>.
- Englander, Honora, Jessica Gregg, Janie Gullickson, et al. « Recommendations for integrating peer mentors in hospital-based addiction care ». *Substance abuse* (United States) 41, n° 4 (2020). Ovid MEDLINE(R) <2020> (4).
<https://doi.org/10.1080/08897077.2019.1635968>.
- Englander, Honora, Stacey Mahoney, Kimberly Brandt, et al. « Tools to Support Hospital-Based Addiction Care: Core Components, Values, and Activities of the Improving Addiction Care Team. » *Journal of Addiction Medicine* (Netherlands) 13, n° 2 (2019) : 2.
<https://doi.org/10.1097/ADM.0000000000000487>.
- Gaiser, Maria G., Jessica L. Buche, Caitlyn C. Wayment, et al. « A systematic review of the roles and contributions of peer providers in the behavioral health workforce ». *American Journal of Preventive Medicine* 61, n° 4 (2021): e203-10.
<https://doi.org/10.1016/j.amepre.2021.03.025>.
- Hennessy, E. A. « Recovery capital: A systematic review of the literature ». *Addiction Research and Theory* 25, n° 5 (2017): 349-60. <https://doi.org/10.1080/16066359.2017.1297990>.
- Inanlou, Mehrnoosh, Bahman Bahmani, Ali Farhoudian, et Forough Rafiee. « Addiction Recovery: A Systematized Review ». *Iranian Journal of Psychiatry* 15, n° 2 (2020): 172-81.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7215253/>.
- National Voices et Nesta. « Peer Support : What Is It and Does It Work? » 2015.
<https://www.nationalvoices.org.uk/publication/peer-support/>.
- Pantridge, Caroline E., Victoria A. Charles, Dana D. DeHart, et al. « A Qualitative Study of the Role of Peer Support Specialists in Substance Use Disorder Treatment: Examining the Types of Support Provided ». *Alcoholism Treatment Quarterly*, publication en ligne anticipée, 2 juillet 2016. World. <https://doi.org/10.1080/07347324.2016.1182815>.
- Peer Recovery Center of Excellence. *Peer recovery support: Evolving roles and settings: A literature review*. Kansas City, 2021. https://www.peerrecoverynow.org/wp-content/uploads/PeerRecoverySupport-LiteratureReview_Final-Nov2021.pdf.
- Plessis, Courtney du, Louise Whitaker, et John Hurley. « Peer support workers in substance



- abuse treatment services: A systematic review of the literature ». *Journal of Substance Use* 25, n° 3 (2020) : 225-30. <https://doi.org/10.1080/14659891.2019.1677794>.
- Reif, Sharon, Lisa Braude, D. Russell Lyman, et al. « Peer Recovery Support for Individuals With Substance Use Disorders: Assessing the Evidence ». *Psychiatric Services* 65 (juillet 2014) : 853-61. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201400047>.
- Stack, Erin, Christi Hildebran, Gillian Leichtling, et al. « Peer Recovery Support Services Across the Continuum: In Community, Hospital, Corrections, and Treatment and Recovery Agency Settings - A Narrative Review. » *Journal of Addiction Medicine* (Netherlands) 16, n° 1 (2022) : 1. <https://doi.org/10.1097/ADM.0000000000000810>.
- Vandewalle, Joeri, Bart Debyser, Dimitri Beeckman, Tina Vandecasteele, Ann Van Hecke, et Sofie Verhaeghe. « Peer Workers' Perceptions and Experiences of Barriers to Implementation of Peer Worker Roles in Mental Health Services: A Literature Review ». *International Journal of Nursing Studies* 60 (août 2016): 234-50. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.04.018>.
- Walker, Gill, et Wendy Bryant. « Peer support in adult mental health services: A metasynthesis of qualitative findings ». *Psychiatric Rehabilitation Journal* (US) 36, n° 1 (2013) : 28-34. <https://doi.org/10.1037/h0094744>.
- Watson, Emma. « The Mechanisms Underpinning Peer Support: A Literature Review ». *Journal of Mental Health* (Abingdon, England) 28, n° 6 (2019) : 677-88. <https://doi.org/10.1080/09638237.2017.1417559>.



Die weiteren verfügbaren Ressourcenhefte

Ressourcenheft 1: Konzepte und Definitionen der Recovery

Ressourcenheft 2: Arbeitsfelder und Beispiele von Aufgaben von Peer-Mitarbeitenden im Suchtbereich (PAA)

Ressourcenheft 3: Rollen, Kompetenzen, Wissen, Werte und Haltungen von Peer-Mitarbeitenden im Suchtbereich (PAA)

Ressourcenheft 4: Beiträge und Nutzen von Peer-Unterstützungsangeboten (SSP) und der Peer-Arbeit im Suchtbereich

Ressourcenheft 5: Empfohlene Praktiken und Instrumente für die Planung eines Peer-Unterstützungsangebots (SSP) und die Anstellung von Peer-Mitarbeitenden im Suchtbereich (PAA)

Ressourcenheft 6: Empfohlene Praktiken und Instrumente für die Rekrutierung von Peer-Mitarbeitenden im Suchtbereich (PAA)

Ressourcenheft 7: Empfohlene Praktiken für ein nachhaltiges Peer-Unterstützungsangebot (SSP) und eine erfolgreiche Integration von Peer-Mitarbeitenden im Suchtbereich (PAA) in die Teams

Ressourcenheft 8: Stellenbeschreibungen, Pflichtenhefte und Beispiele von Arbeitsverträgen von Peer-Mitarbeitenden im Suchtbereich (PAA)

Ressourcenheft 9: Von der Literatur aufgezeigte Aufmerksamkeitspunkte zur Integration von Peer-Mitarbeitenden im Suchtbereich (PAA)

Ressourcenheft 10: Kommentierte Bibliografien zur professionellen Peer-Arbeit im Suchtbereich

Herunterladbar unter: hopital-addiction.ch/de/ > Ressourcen > Peer-Arbeit

<https://hopital-addictions.ch/de/peer-arbeit/>