



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

Version 1.0 – 2026-07-31

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. Beispiel eines Pflichtenhefts für eine Peer-Mitarbeitende Person im Suchtbereich (PAA) im Spitalumfeld (Pilotprojekt CHUV)	2
b. Beispiel eines Pflichtenhefts für Peer-Mitarbeitende im Suchtbereich in der Outreach-Arbeit (HUG)	7
c. Beispiel einer Stellenbeschreibung für Peers, die in einer universitären psychiatrischen Klinik (UPK) tätig sind	10
d. Beispiel einer Stellenbeschreibung für Genesungsbegleiter/innen (Peers) – Psychiatrie Baselland (PBL).....	12
e. Beispiel eines Praktikumsvertrags für eine Peer-Mitarbeitende Person in einer stationären Suchtinstitution (Fondation Bartimée)	15
f. Beispiel einer Stellenbeschreibung «Peer-Gesundheitsmediator/in» (Fondation Bon sauveur de la Manche).....	19
g. Beispiel einer Stellenbeschreibung für eine Peer-Mitarbeitende Person im ambulanten Bereich der psychischen Gesundheit (WHO)	22
h. Beispiel einer Kooperationsvereinbarung mit einer nicht professionellen, institutionell eingesetzten Peer-Mitarbeitenden Person (Coraasp)	24
Die weiteren verfügbaren Ressourcenhefte	26

Dieses Ressourcenheft ergänzt einen Leitfaden zur professionellen Peer-Arbeit im Suchtbereich, der für künftige Arbeitgebende verfasst wurde.

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





a. Beispiel eines Pflichtenhefts für eine Peer-Mitarbeitende Person im Suchtbereich (PAA) im Spitalumfeld (Pilotprojekt CHUV)

Quelle dieses Auszugs:

Projet Hôpital et Addictions,
«Pilotprojekt CHUV – 2. Version des Pflichtenhefts der PAA», 2026.
<https://hopital-addictions.ch/projet-pilote-chuv-vd/>

1. Aktualisierung

Erstellt am: [...]
Durch: [...]
Ersetzt die Version vom: [...]
Grund der Aktualisierung: [...]

2. Identifikation der Stelle

Geschäftseinheit / Departement: [Spitaldepartement]
Basiseinheit / Dienst: [Suchtmedizin]
Funktionseinheit: [Stationäre Suchtmedizin]
Stellenbezeichnung in der Einheit: [Peer-Mitarbeitende Person Suchtmedizin]

3. Allgemeiner Auftrag der Stelle (Kurzbeschreibung)

- A. Den Empfang der Patientinnen und Patienten sowie ihrer Angehörigen gewährleisten, die Funktion sowie die unterstützende und begleitende Rolle der Peer-Arbeit in der Suchtmedizin vorstellen und die Identifikation, Planung, Durchführung und Evaluation der Begleitung durch die Peer-Arbeit sicherstellen.
- B. Auf Ersuchen der Patientin bzw. des Patienten und/oder des Behandlungsteams die recovery-förderliche Arbeit einleiten, in Zusammenarbeit mit dem Behandlungsteam, den Patientinnen und Patienten, ihren Angehörigen und ihrem Netzwerk.
- C. Die Begleitung der Patientinnen und Patienten auf ihrem Recovery-Weg gewährleisten, indem die Begleitungsziele, die Planung der Gespräche und die Organisation der Peer-Arbeit festgelegt werden, in direkter Zusammenarbeit mit dem Behandlungsteam und in Partnerschaft mit der Patientin bzw. dem Patienten.
- D. Massnahmen zur Rückfallprävention entwickeln und umsetzen durch die Erstellung der gemeinsamen Krisenvereinbarung, durch beziehungsorientierte und motivierende Unterstützung sowie durch die Förderung des Verständnisses und der Entstigmatisierung von Suchterkrankungen bei Angehörigen und im interdisziplinären Netzwerk.
- E. An der Förderung und Weiterentwicklung des Wissens und der Kompetenzen der Peer-Berufe mitwirken.

4. Führung: direkt unterstellte Vollzeitäquivalente (VZÄ)

[Nein]



5. Vorgesehene Stellvertretungsregelung bei Abwesenheit der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers

[Nein]

6. Aufträge und Tätigkeiten

A. Den Empfang der Patientinnen und Patienten sowie ihrer Angehörigen gewährleisten, die Funktion sowie die unterstützende und begleitende Rolle der Peer-Arbeit in der Suchtmedizin vorstellen und die Identifikation, Planung, Durchführung und Evaluation der Begleitung durch die Peer-Arbeit sicherstellen.

- Die Patientinnen und Patienten informieren und sich bei ihnen vorstellen, das Konzept der Peer-Arbeit in der Suchtmedizin im Rahmen des Recovery-Modells erläutern.
- Sich mit dem interdisziplinären Team austauschen und gemeinsam die Ziele der Peer-Begleitung festlegen, in Partnerschaft mit den Patientinnen und Patienten während und nach dem Spitalaufenthalt und eingebettet in deren Behandlungsplan.
- Die weitere Peer-Begleitung eigenständig planen, in Partnerschaft mit der Patientin bzw. dem Patienten und in Zusammenarbeit mit dem interdisziplinären Team.
- Das Begleitprogramm den Patientinnen und Patienten sowie dem Behandlungsteam zurückmelden und weitergeben und regelmässige Treffen mit dem zuständigen Behandlungsteam organisieren, um die Begleitung sicherzustellen und das Programm an die Komplikationen des Spitalaufenthalts und den Gesundheitszustand anzupassen.

B. Auf Ersuchen der Patientin bzw. des Patienten und/oder des Behandlungsteams die recovery-förderliche Arbeit einleiten, in Zusammenarbeit mit dem Behandlungsteam, den Patientinnen und Patienten, ihren Angehörigen und ihrem Netzwerk.

- Ein Gespräch in einem gesprächsfördernden Rahmen anbieten und aktives Zuhören fördern, indem die Bedürfnisse und Entscheidungen der Patientinnen und Patienten zum Ausdruck kommen können; die festgestellten Bedürfnisse mit ihnen umformulieren und validieren und erläutern, welche Massnahmen durch die Peer-Arbeit möglich sind sowie wo die Grenzen des Handlungsfelds der Peers liegen.
- Die Patientin bzw. den Patienten über ihre bzw. seine Rechte und Pflichten im Rahmen der Peer-Begleitung in der Suchtmedizin informieren und dabei eine wohlwollende Aufmerksamkeit gegenüber ihren bzw. seinen Anliegen und Entscheidungen gewährleisten.
- Den Patientinnen und Patienten eine strukturierte und angepasste Information über den Ablauf der Begleitung und Unterstützung durch die Peer-Arbeit gewährleisten sowie klare Erläuterungen zu den verschiedenen interprofessionellen Kooperationen und Interventionen im Rahmen ihres Projekts.
- Im interdisziplinären Kolloquium die spezifischen Ziele der Peer-Begleitung festlegen, deren Planung sicherstellen, sie der Patientin bzw. dem Patienten sowie dem Behandlungsteam mitteilen und in der Behandlungsdokumentation festhalten.
- In Absprache und nach Wahl der Patientinnen und Patienten jene Angehörigen einbeziehen, die sie für die Information, die Erläuterung und die Teilnahme an ihrem Peer-Begleitprogramm als relevant erachten.

C. Die Begleitung der Patientinnen und Patienten auf ihrem Recovery-Weg gewährleisten, indem die Begleitungsziele, die Planung der Gespräche und die Organisation der Peer-



Arbeit festgelegt werden, in direkter Zusammenarbeit mit dem Behandlungsteam und in Partnerschaft mit der Patientin bzw. dem Patienten.

- Den Begleitprozess der Peer-Arbeit nach dem Recovery-Modell beherrschen, gestützt auf die Expertise des Erfahrungswissens und der praktischen Fähigkeiten unter Bezugnahme auf das validierte theoretische und wissenschaftliche Wissen der Peer-Arbeit
- Die Techniken der beziehungsorientierten Betreuung beherrschen und das eigene Fachgebiet im Rahmen eines Einsatzes im Spitalumfeld kennen, unter Einhaltung der Abläufe und des Reglements der Institution.
- An der Vorbereitung und Erarbeitung des Austrittsplans der Patientin bzw. des Patienten mitwirken, in Zusammenarbeit mit dem interdisziplinären Team und in Partnerschaft mit den Patientinnen und Patienten sowie ihren Angehörigen. Die unterstützenden Massnahmen der Peer-Arbeit beim Austritt festlegen, im Rahmen der Rückfallprävention in den ersten Wochen nach der Rückkehr nach Hause.
- Den Begleitprozess gewährleisten, indem der Fortschritt und die Erreichung der gesetzten Ziele bewertet werden; die Übergaben für die Kontinuität der Begleitung beim Austritt sicherstellen und die Ziele in geeigneter und abgestimmter Weise an die Situation der Patientinnen und Patienten nach dem Spitalaustritt anpassen.
- Eine systematische Dokumentation des Begleitplans, der Zielentwicklung und der relevanten Informationen in der elektronischen Patientendokumentation gewährleisten und dem interdisziplinären Team alle für die Sicherheit und Kontinuität der Behandlung notwendigen Informationen übermitteln.

D. Massnahmen zur Rückfallprävention entwickeln und umsetzen durch die Erstellung der gemeinsamen Krisenvereinbarung, durch beziehungsorientierte und motivierende Unterstützung sowie durch die Förderung des Verständnisses und der Entstigmatisierung von Suchterkrankungen bei Angehörigen und im interdisziplinären Netzwerk.

- Die Autonomie der Patientin bzw. des Patienten durch Rückversicherung fördern, die Reflexion in einer nicht moralisierenden, nicht missionarischen und wohlwollenden Haltung begleiten und dabei helfen, Risikofaktoren und Schutzstrategien zu erkennen.
- Die Erarbeitung der gemeinsamen Krisenvereinbarung beherrschen, sie den Patientinnen und Patienten anbieten, erläutern und sie bei deren Verfassen begleiten, unter Berücksichtigung ihres Anliegens und ihrer Bedürfnisse und unter Klärung der Möglichkeiten und Grenzen.
- Die verschiedenen Beziehungstechniken der helfenden und motivierenden Gesprächsführung beherrschen, der Patientin bzw. dem Patienten helfen, informierte Entscheidungen zu treffen und klare Anliegen zu formulieren, sie bzw. ihn ermutigen, für diese Entscheidungen einzustehen, und Erfolge sowie positive Initiativen wertschätzen.
- Die Advocacy-Rolle im Rahmen der Peer-Begleitung beherrschen, indem die Patientinnen und Patienten in ihren Entscheidungen unterstützt werden, unter Berücksichtigung deren Angemessenheit und sofern sie keine Gefährdung für sie selbst, ihr Umfeld oder die Fachpersonen mit sich bringen. Die Patientinnen und Patienten auf Wunsch zu medizinischen oder sozialen Terminen im Rahmen ihres Recovery-Projekts begleiten.
- Sich mit den verschiedenen Fachpersonen und/oder Angehörigen austauschen, um die Sucht, ihre Mechanismen und die Rolle der verschiedenen Beteiligten zur Unterstützung des Recovery-Prozesses zu erläutern.

E. An der Förderung und Entwicklung des theoretischen Wissens der Peer-Arbeit mitwirken und die Massnahmen zur Verbesserung der Effizienz der Einheit und des Berufs sicherstellen.



- An Gesprächsgruppen, Workshops oder Aktionen zur Förderung der Peer-Arbeit teilnehmen.
- An interdisziplinären Einsätzen teilnehmen, um sich mit den Behandlungsteams auszutauschen, die Rolle der Peer-Arbeit zu erläutern, die Integration der Peer-Arbeit im Spitalumfeld mitzugestalten und ihr Handlungsfeld innerhalb eines interdisziplinären Teams zu definieren.
- Eine Expertise aus den eigenen Erfahrungskompetenzen im Suchtbereich entwickeln, in der Lage sein, die Massnahmen im eigenen Kompetenzbereich zu erläutern und zu erkennen, und dazu beitragen, stigmatisierende Vorstellungen über Suchterkrankungen abzubauen.
- Den Empfang von Peers in Ausbildung gewährleisten und ihr Lernen sowie ihre Integration im interdisziplinären Team fördern.
- An der kontinuierlichen Verbesserung der Behandlungsprozesse, der Ausbildung, der Qualität und der Sicherheit der Begleitung und Unterstützung durch die Peer-Arbeit im Spitalumfeld mitwirken.

7. Allfällige besondere Verantwortlichkeiten der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers

[...]

8. Anforderungen

8.1. Grundausbildung

- Über eine eigene Erfahrung mit Sucht verfügen, in einem Recovery-Prozess engagiert sein und in der Lage sein, diese Erfahrung in eine berufliche Kompetenz umzuwandeln.
- Ausbildung Peer-Praktiker/in psychische Gesundheit (PPSM) [Erwünscht]

8.2. Zusatzausbildung

- Die gemeinsame Krisenvereinbarung [Erforderlich]
- Die motivierende Gesprächsführung [Erforderlich]
- Die Einschätzung der Suizidalität [Erforderlich]

8.3. Berufs- oder Vereinserfahrung

- Psychische Gesundheit [2 Jahre]
- Sucht [2 Jahre]

8.4. Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten

- Sozialkompetenz: aktives und wohlwollendes Zuhören (frei von moralischer Wertung und Missionierung). Fähigkeit zur Teamarbeit. [Erforderlich]
- In der Lage sein, sich selbst einzuschätzen und die notwendigen Massnahmen für das eigene Wohlbefinden und die eigene Gesundheit zu treffen, um mit einer suchtbetroffenen Population arbeiten zu können. [Erforderlich]

9. Besondere Belastungen (Nachtarbeit, Pikettdienst usw.)

[...]



Hôpital et Addictions
Sucht im Spital
Hospital and addiction

10. Unterschriften

[...]



b. Beispiel eines Pflichtenhefts für Peer-Mitarbeitende im Suchtbereich in der Outreach-Arbeit (HUG)

Quelle dieses Auszugs:

HUG — Équipe RUE, « Cahier des Charges pour des Pairs-aidants en Addiction Collaborant avec l'Équipe RUE (Réponse Urgente et Engagée) », 2024.

Dokument, das der Arbeitsgruppe Peer-Support im Suchtbereich übergeben wurde.

1. Kontext und Ziele

Dieses Pflichtenheft legt die Rollen, Verantwortlichkeiten, Kompetenzen, Bedingungen und Grenzen fest, die für die Integration von Peer-Mitarbeitenden im Suchtbereich in ein interdisziplinäres Team erforderlich sind. Das Team RUE arbeitet mit Menschen in prekären Lebenslagen, insbesondere im Kontext des Konsums auf der Strasse.

Ziele:

- Das Vertrauen stärken und den Zugang der Nutzenden zur Versorgung erleichtern.
- Erfahrungswissen und eine individuell angepasste psychosoziale Unterstützung einbringen.
- Einen integrierten, inklusiven und humanistischen Ansatz fördern, um den Bedürfnissen der besonders vulnerablen Personen gerecht zu werden.

2. Aufträge der Peer-Mitarbeitenden

a. Empfang und Triage der Nutzenden

- Die Nutzenden an Konsumorten oder an prekären Wohnorten aufsuchen, jeweils im Zweierteam mit einem Mitglied des Teams RUE.
- Durch ein gemeinsames Verständnis der gelebten Realitäten eine Vertrauensbeziehung aufbauen.
- Die Nutzenden an geeignete Behandlungs-, Unterbringungs- oder Unterstützungsangebote weiterverweisen.
- An der Datenerfassung mitwirken.
- Psychosoziale Unterstützung und Begleitung
- Eine an die Bedürfnisse der Nutzenden angepasste moralische und emotionale Unterstützung leisten (per Telefon, Nachricht oder im persönlichen Kontakt), innerhalb der von der Peer-Mitarbeitenden Person festgelegten Grenzen.
- Praktische Ratschläge zur Verringerung der konsumbedingten Risiken weitergeben.
- Die Nutzenden bei administrativen oder medizinischen Schritten unterstützen, in Koordination mit den Fachpersonen des Teams.
- Die Nachverfolgung der eingeleiteten Schritte sicherstellen und an den Teamsitzungen darüber berichten.

b. Zusammenarbeit mit dem medizinischen und sozialen Team

- An den Teamsitzungen teilnehmen, um Beobachtungen aus dem Feld und die Entwicklung der Betreuungssituationen einzubringen.



- Die Kommunikation zwischen den Nutzenden und den Fachpersonen erleichtern, um das gegenseitige Verständnis zu fördern.
- Zur Erarbeitung von Interventionsstrategien beitragen, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Nutzenden zugeschnitten sind.

c. Mediation und Prävention

- Allfällige Spannungen zwischen den Nutzenden und ihrem Umfeld (Nachbarschaft, Polizei usw.) entschärfen, stets in Begleitung einer Fachperson.
- Die Risikominderung und die Prävention fördern (Abgabe von Material zur Risikominderung, Beratung zum Konsum usw.).
- Dazu beitragen, die Nutzenden für die verfügbaren Dienstleistungen und Unterstützungsangebote zu sensibilisieren.

3. Arbeitsbedingungen und Engagement

- **Arbeit im Zweierteam:** Die Peer-Mitarbeitenden dürfen Gassenrundgänge oder Einsätze niemals alleine durchführen.
- **Festlegung persönlicher Grenzen:** Die Peer-Mitarbeitenden legen ihre Grenzen fest (z. B. Arten von Einsätzen oder Zielgruppen, mit denen sie nicht arbeiten möchten). Diese Grenzen können sich mit den Erfahrungen und der persönlichen Entwicklung verändern.
- **Arbeitsbelastung:** Für eine Vollzeittätigkeit wird die gleichzeitige Begleitung von fünf Nutzenden empfohlen. Diese Belastung kann je nach Beschäftigungsgrad und Erfahrung angepasst werden.
- **Umgang mit heiklen Situationen:** Bei Schwierigkeiten oder Unwohlsein wenden sich die Peer-Mitarbeitenden an die verantwortliche Ärztin bzw. den verantwortlichen Arzt des Teams oder an eine Pflegefachperson des Teams, die Respekt, Vertraulichkeit und Unterstützung gewährleisten.

4. Erforderliche Kompetenzen

- Über Erfahrungswissen im Suchtbereich verfügen und den Willen haben, dieses in den Dienst anderer zu stellen.
- Aktiv zuhören können und eine wohlwollende, nicht wertende und respektvolle Haltung einnehmen.
- Fähig sein, in einem interdisziplinären Team zu arbeiten und sich auf unterschiedliche Kontexte einzustellen.
- Die Grundsätze der Risikominderung beherrschen und über praktische Kenntnisse zu Substanzen und deren Wirkungen verfügen.
- In der Lage sein, klare Grenzen zu setzen, um das eigene persönliche Gleichgewicht zu bewahren.

5. Ausbildung und Unterstützung

- **Grundausbildung:** Die Peer-Mitarbeitenden erhalten eine Ausbildung zu den Grundsätzen der Risikominderung, zu den Instrumenten der psychosozialen Begleitung und zu den Abläufen des Teams RUE.
- **Kontinuierliche Unterstützung:** Regelmässige Supervisionen und Weiterbildungen werden angeboten, um die Kompetenzen der Peer-Mitarbeitenden zu stärken und sie im Umgang mit komplexen Situationen zu unterstützen.



- **Zugang zu Ressourcen:** Die Peer-Mitarbeitenden erhalten Zugang zu einem Verzeichnis lokaler Angebote (Behandlung, Unterbringung, soziale Unterstützung), um die Nutzenden besser weiterverweisen zu können.

6. Evaluation und Nachverfolgung

- **Kontinuierliches Feedback:** Die Peer-Mitarbeitenden sind eingeladen, ihre Erfahrungen zurückzumelden, damit der Rahmen ihres Einsatzes angepasst werden kann.
- **Zielverfolgung:** Regelmässige Bilanzen stellen sicher, dass die Ziele der Zusammenarbeit erreicht werden, und machen allfälligen Anpassungsbedarf sichtbar.
- **Individuelle Beurteilung:** Bei jeder Peer-Mitarbeitenden Person werden Integration, Arbeitsbelastung und Wohlbefinden periodisch beurteilt.

7. Ethische Verpflichtung

- Wahrung der Vertraulichkeit und der Rechte der Nutzenden.
- Einhaltung der Grundsätze der Risikominderung und des humanistischen Ansatzes.
- Verpflichtung, die vom Team RUE festgelegten Abläufe und Grenzen einzuhalten.
- Einhaltung der Charta der HUG



c. Beispiel einer Stellenbeschreibung für Peers, die in einer universitären psychiatrischen Klinik (UPK) tätig sind

Quelle dieses Auszugs:

Universitäre Psychiatrische Kliniken Basel (UPK), « Stellenbeschreibung – Betroffenenvertretung, Peer », März 2022.
Dokument, das der Arbeitsgruppe Peer-Support im Suchtbereich übergeben wurde.

Funktionsbezeichnung:	Betroffenenvertretung, Peer
Stelleninhaber/in (Name, Vorname):	[...]
Organisationseinheit (Klinik/Bereich/Abt.):	Universitäre Psychiatrische Kliniken
Führungsbeauftragte/r:	Pflegerische Abteilungsleitung
Stellvertretung:	Keine Stellvertretung geplant

1. Auftrag

Die Betroffenenvertreterin, der Betroffenenvertreter oder Peer bringt die Perspektive der betroffenen Patientinnen und Patienten in möglichst viele behandlungsrelevante Bereiche einer Abteilung ein.

2. Hauptaufgaben

Klinische Tätigkeiten

- Plant und konzipiert eine Gesprächsgruppe für Patientinnen/Patienten zum Thema Recovery gemäss Abteilungskonzept
- Führt diese Gesprächsgruppe durch und evaluiert sie durch Einholen von Rückmeldungen der Teilnehmenden
- Bringt die Betroffenenperspektive in Form von Einzelberatungen der Teammitglieder, an Fallbesprechungen und Teamsitzungen ein
- Unterstützt Patientinnen und Patienten bei der Formulierung ihrer Anliegen durch Teilnahme an Patientengesprächen
- Ist in der Funktion der Betroffenenvertretung Ansprechperson für Patientinnen und Patienten der Abteilung

Qualität

- Kann bei Qualitätsprojekten der Pflege und Behandlung/Versorgung, sowie bei der Entwicklung von Pflegestandards einbezogen werden
- Kann bei der Erarbeitung oder Aktualisierung des Abteilungskonzeptes, bei der Abteilungsorganisation und Ausbildungskonzepten einbezogen werden
- Engagiert sich bei der Weiterentwicklung der Rolle und Möglichkeiten von Peers in psychiatrischen Institutionen
- Nimmt regelmässig an spezifischer Supervision, Abteilungsforen sowie an Fort- und Weiterbildungen teil

Öffentlichkeitsarbeit

- Stellt bei Bedarf die Funktion der Betroffenenvertretung vor



Lernende und Studierende

- Sensibilisierung der Pflegenden in Ausbildung (FaGe, HF und FH) im Bezug auf die Betroffenenperspektive

Zusammenarbeit

- Trägt zu einem konstruktiven interdisziplinären Arbeitsklima, mit dem Ziel der Begegnung von Fachpersonen, Patientinnen und Patienten auf gleicher Augenhöhe, bei

3. Spezifische Aufgaben

- Übernahme von weiteren oder spezifischen Tätigkeiten (z.B. Qualitätsbefragungen, Einzelberatung von Patientinnen/Patienten etc.) nach individueller Absprache

4. Anforderungen und Kompetenzen

Erforderliche Ausbildung	DAS Ex-In oder vergleichbare Ausbildung
Fachgebiet	[---]
Erforderliche Erfahrung	Persönliche Erfahrung einer psychischen Erkrankung und eines stationären Aufenthalts
Spezial- und Erfahrungskennntnisse	EDV-Kenntnisse; guter mündlicher und schriftlicher Ausdruck; Fremdsprachenkenntnisse; transkulturelle Kenntnisse
Andere persönliche erforderliche Kompetenzen	Interesse an persönlicher Weiterentwicklung; flexibel; offen für Veränderungen; Kommunikations- und Kooperationskompetenz.
Finanzielle Kompetenzen	[---]
Personelle Kompetenzen	[---]
Weisungsbefugnis	Entscheidungskompetenz im definierten Aufgabenbereich, unter Berücksichtigung der Weisungen und Richtlinien der vorgesetzten Stelle. Mitsprache für das unter Punkt 1 und 2 umschriebene Aufgabengebiet
Zeichnungsbefugnis	[---]
Zusammenarbeit mit anderen Stellen/Abteilungen (intern/extern)	Pflegeteam, ärztlicher Dienst, Sozialdienst, Pädagogischer Dienst, medizinisch-/therapeutischer Dienst, alle Einheiten der UPK
Mitgliedschaft in Gremien	Klinikspezifisch
Leiten von Gremien	Nach individueller Absprache
Spezifische physische und psychische Belastungen/Anforderungen/Gefahren	Fremdgefährdung (Aggressionen verbal und tätlich, Infektionen etc.)
Abweichungen von der Normalarbeitszeit	[---]
Informationen	Recht auf Informationen, die für Aufgabenerfüllung notwendig sind. Informationspflicht gegenüber Behandlungsteam gemäss Datenschutzbestimmungen UPK



d. Beispiel einer Stellenbeschreibung für Genesungsbegleiter/innen (Peers) – Psychiatrie Baselland (PBL)

Quelle dieses Auszugs:

Psychiatrie Baselland (PBL), « Stellenprofil Genesungsbegleiter/in (Peer) », 2025.
Dokument, das der Arbeitsgruppe Peer-Support im Suchtbereich übergeben wurde.

Vorgeordnete Stelle

- Pflegerische/r Abteilungsleiterin / Abteilungsleiter und stellvertretende Abteilungsleiterin / Abteilungsleiter
- Verantwortliche pflegerische Leitung für das Team der Genesungsbegleiter/innen

Nachgeordnete Stelle

- [---]

Verantwortung

Die Genesungsbegleiterin, der Genesungsbegleiter

- Übernimmt Verantwortung für die recovery-orientierte Begleitung der Patientinnen und Patienten auf der Abteilung
- Übernimmt Verantwortung für die eigene Arbeit als Genesungsbegleiter.
- Übernimmt Mitverantwortung für die Erreichung der Behandlungsziele und die Erhaltung der Behandlungskontinuität bei Patienten und Angehörigen.
- Übernimmt Mitverantwortung für eine unterstützende, wirksame, zweckmässige und wirtschaftliche Behandlung.
- Verfügt über ein erweitertes Verständnis über die eigene Genesungsgeschichte, als auch von anderen, und trägt damit Mitverantwortung für gesundheitsfördernde Prozesse in der Behandlung.

Aufgaben

Fachaufgaben übergeordnet:

- Spricht auf differenzierte Art und Weise über die eigenen genesungsbezogenen Erfahrungen.
- Baut eine vertrauensvolle und konstruktive Beziehung zu Patientinnen und Patienten und deren Angehörigen auf.
- Verfügt über die Fähigkeit, aktiv zuzuhören, empathisch und möglichst unvoreingenommen auf andere Menschen zuzugehen.
- Vermittelt Strategien und Ansätze zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden.

Fachaufgaben im Detail:

- Einzelberatung und Begleitung von Patientinnen und Patienten



- Einbringen der Betroffenenperspektive in patientenbezogenen Sitzungsgefässen (Rapporte, Fallbesprechung, Kardex etc.)
- Erarbeitung, Leitung und Moderation von genesungsorientierten Gruppen (eigenständig oder in Co-Leitung)
- Miteinbezug in Projekt- und Konzepttätigkeit
- Gezielte Netzwerkarbeit in Bezug auf die Stärkung des Recovery-Gedankens mit anderen Peers (in anderen Institutionen)
- Vermitteln eines differenzierten Bildes von Recovery und deren lebenspraktischer Umsetzung

Dienstleistungsaufgaben

- Setzt sich für eine gute und nachhaltige interdisziplinäre Zusammenarbeit ein und lebt diese vor
- Gewährleistet den Informationsfluss und die Zusammenarbeit mit dem intra- und interdisziplinären Team, mit externen Stellen, Institutionen und den Angehörigen, nach Absprache mit der Patientin / dem Patienten bzw. nach Absprache im Kernteam
- Wirkt bei der Entwicklung und laufenden Aktualisierung von Pflege- und Behandlungskonzepten mit
- Nimmt in Delegation an Arbeitsgruppen und Qualitätsentwicklungsmassnahmen teil

Spezielle Aufgaben

- Geht mit Informationen sorgfältig und gewissenhaft um und bewahrt die Schweigepflicht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses
- Nimmt an patientenbezogenen Sitzungen (Rapporte, Kardexsitzungen, « Fall »- bzw. Patientenbesprechungen / Standortbestimmungen) und an Supervisionen teil
- Übernimmt eigenverantwortlich oder in Delegation gezielte Aufgaben in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung
- Ist um die eigene Fort- und Weiterbildung besorgt
- Nimmt an Interventionen mit anderen Peers teil, intern/extern

Kompetenzen

- Hat die Kompetenz, die in dieser Stellenbeschreibung ausgeführten Aufgaben selbstständig und eigenverantwortlich umzusetzen
- Hat die Kompetenz zur eigenständigen Durchführung der ihm übertragenen Aufgaben
- Hat ein Mitspracherecht bei der Behandlungsplanung und vertritt die Betroffenenperspektive
- Hat das Recht auf Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche mit der Abteilungsleiterin / dem Abteilungsleiter
- Hat das Recht auf alle Informationen, die sie/er zur Ausübung der täglichen Arbeit benötigt

Messgrössen (Kennzahlen nur bis Stufe Zentrumsleistung)

Die Leistung des/der Mitarbeitenden wird im Rahmen eines jährlichen Mitarbeitergesprächs oder im Rahmen einer jährlichen Evaluation beurteilt.



Anforderungen

- Für Genesungsbegleiter, die in der PBL angestellt werden, ist eine abgeschlossene Weiterbildung in « Experienced Involvement » (EX-IN) verpflichtend.
- Soziale und emotionale Kompetenzen (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Frustrationstoleranz, Flexibilität und Empathie)
- Bereitschaft zu selbstständigem und eigenverantwortlichem Handeln
- Einfühlungsvermögen und Fähigkeit zum aktiven Beziehungsaufbau
- Bereitschaft zur Auseinandersetzung und zum konstruktiven Umgang mit Macht, Angst, Aggressivität, Suizidalität und anderen Grenzsituationen
- Introspektionsfähigkeit und Wissen um Psychohygiene, Wahrnehmung der eigenen Grenzen, Selbstfürsorge



e. Beispiel eines Praktikumsvertrags für eine Peer-Mitarbeitende Person in einer stationären Suchtinstitution (Fondation Bartimée)

Quelle dieses Auszugs:

Fondation Bartimée, « Contrat de stage », 2025.

Dokument, das der Arbeitsgruppe Peer-Support im Suchtbereich übergeben wurde.

Praktikumsvertrag

zwischen

Fondation Bartimée — Corcelettes 11 – 1422 Grandson (nachfolgend die Arbeitgeberin)

und

[...] (nachfolgend der/die Arbeitnehmer/in)

1.	Funktion	: Peer-Mitarbeitende Person (Praktikum)
2.	Stellenantritt	: [...]
3.	Vertragsdauer	: Befristeter Vertrag bis zum [...]
4.	Probezeit	: 1 Monat
5.	Vertragsbeendigung	: Der befristete Vertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Dauer, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist, sofern nichts anderes vereinbart wird (Art. 334 OR) Vorbehalten bleiben die Fälle der Kündigung aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR)
6.	Arbeitszeiten	: Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die Arbeit gemäss dem festgelegten Einsatzplan zu leisten, d. h. 43,5 Stunden pro Woche bei einem Beschäftigungsgrad von 100 %.
6.1	Überstunden	: Überstunden werden bei Praktikantinnen und Praktikanten nicht angerechnet.
7.	Ferien	: 7 Wochen
8.	Beschäftigungsgrad	: 20 %, d. h. 8,70 Stunden pro Woche (Anpassung des Beschäftigungsgrads bis maximal 40 % in Absprache mit der vorgesetzten Person zu prüfen).
9.	Lohn	:
9.1	Einreihung	: Praktikum
9.2	Auszahlung	: Monatlich, ohne 13. Monatslohn
10.	Berufsauslagen	: Die Berufsauslagen (Benutzung des Privatfahrzeugs, Telefon, Bahnabonnement usw.) werden gegen Vorlage des Belegs und nur mit Einverständnis der Arbeitgeberin zurückerstattet.



11. Versicherungen und Sozialabzüge	: AHV/IV/EO, Arbeitslosenversicherung Mutterschaftsversicherung Erwerbsausfall Nichtberufsunfallversicherung Zusatzversicherung UVG Vorsorgefonds Quellensteuer für Ausländerinnen und Ausländer ohne Niederlassungsbewilligung C Die vorstehenden Deckungen gelten unter Vorbehalt der massgebenden Versicherungsbedingungen. Bei einem Vorbehalt seitens der Versicherungsgesellschaft wird die Berner Skala angewendet. Abgesehen von der Wartefrist ist die Arbeitgeberin von jeder weiteren Verpflichtung aus Art. 324a OR befreit.
12. Vorsorgefonds	: Der/die Arbeitnehmer/in ist obligatorisch dem Vorsorgefonds der Axa Winterthur angeschlossen, sofern der Jahreslohn CHF 22'050.— übersteigt
13. Geheimhaltungspflicht	: Gemäss Art. 321a Abs. 4 OR ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, über dienstliche Angelegenheiten sowie über Beobachtungen und Feststellungen, die er/sie im Rahmen seiner/ihrer Arbeit machen konnte, Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Pflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter. Er/Sie haftet für den Schaden, der aus der Missachtung dieser Pflicht entsteht.
14. Besondere Bestimmungen	: Sie richten sich nach dem Obligationenrecht.
15. Praktikumsverantwortliche Person	: Name, Funktion und Kontakt [...] + Name und Kontaktangaben der Stellvertretung, falls erforderlich [...] Die Mitarbeitenden des Teams der begleiteten Wohnungen stehen unterstützend zur Verfügung, insbesondere im Rahmen der Einsätze und der beruflichen Kompetenzen der Peer-Mitarbeitenden Person.

Aufträge

Haupttätigkeiten

- An der Verankerung von Praktiken mitwirken, die am Recovery-Ansatz orientiert sind, indem an vorab mit der vorgesetzten Person festgelegten Kolloquien teilgenommen und die eigene Einschätzung eingebracht wird.
- Aktivitäten leiten, das genutzte Material und die genutzten Räume aufräumen und reinigen sowie für die Einhaltung der Gruppenregeln und des Rahmens sorgen (Vertraulichkeit, Respekt usw.)
- In enger Zusammenarbeit mit dem interdisziplinären Team der Stiftung arbeiten.



- Regelmässig mündliche und schriftliche Informationen weitergeben und dabei die von der Institution festgelegten Kommunikationsinstrumente nutzen.

Berufliche Kompetenzen

- Den betroffenen Personen zuhören, eine Vertrauensbeziehung aufbauen, Ausdruck und Kommunikation fördern (die angemessene Nähe wahren, Grenzen setzen, bei Bedarf eine Fachperson um Hilfe bitten).
- Das Wissen aus der eigenen Recovery im Bereich der psychischen Gesundheit teilen und den Bewohnerinnen und Bewohnern Hoffnung vermitteln, indem ihre Recovery-Wege wertgeschätzt werden
- Die Wünsche und Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner erkennen, ihre Ressourcen wertschätzen und ihre Autonomie unterstützen.

Modalitäten der Begleitung

Die Fondation Bartimée engagiert sich für die Integration von Praktiken, die am Recovery-Ansatz orientiert sind, und arbeitet darüber hinaus daran, geeignete Räume im Feld der Peer-Arbeit zu erkunden und mitzugestalten. Sie unterstützt die Integration, die Weiterentwicklung sowie die Festigung des Erfahrungswissens der Peer-Mitarbeitenden Person. Damit der Arbeitsrahmen möglichst angenehm ist und die Peer-Mitarbeitende Person Freude an der Erfüllung ihres Auftrags haben kann, bieten wir die folgende Begleitung an:

- Individuelles Intervisionsgespräch mit der vorgesetzten Person alle 4 Wochen.
- Auf Wunsch der Peer-Mitarbeitenden Person sind zusätzliche Gespräche mit der vorgesetzten Person oder, in deren Abwesenheit, mit der Stellvertretung möglich.
- Die Stiftung beteiligt sich finanziell an externen Supervisionen oder Interventionen, die gemeinsam festzulegen sind, und erstattet die Fahrkosten.
- Da es sich um einen «Pilotvertrag» handelt, werden Gespräche mit der Leiterin des ambulanten Bereichs und/oder dem Direktor geplant, um Rückmeldungen aus der Praxis zu erhalten und die Bedingungen dieses Praktikums zu evaluieren. Auf Wunsch können dieselben Personen für ein Gespräch angefragt werden.

Reglement

Vertraulichkeit

- Die Peer-Mitarbeitende Person ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Alle Informationen über Bewohnerinnen und Bewohner sowie Mitarbeitende gelten als persönlich, vertraulich und sensibel und dürfen nicht ausserhalb des institutionellen Rahmens weitergegeben werden – einschliesslich der blossen Tatsache, dass die betroffene Person einen Bezug zur Fondation Bartimée hat. In Zweifelsfällen ist dies mit den Mitarbeitenden des Teams zu besprechen.

Höflichkeitsform (Siezen)

- In allen Interaktionen mit Bewohnerinnen und Bewohnern, Mitarbeitenden und Angehörigen ist strikt die Höflichkeitsform zu verwenden, um ein angemessenes Mass an Respekt und Professionalität zu wahren. Jede Ausnahme von dieser Regel bedarf der vorherigen Zustimmung der Vorgesetzten.

Fahrten

- Begleitet die Peer-Mitarbeitende Person eine Person, so werden die Fahrten mit dem öffentlichen Verkehr von der Stiftung gegen Vorlage der Quittung zurückerstattet.

Einsatzplanung



- Die Arbeitszeiten werden von der vorgesetzten Person und/oder von der Leiterin des ambulanten Bereichs geplant. Die Peer-Mitarbeitende Person ist verpflichtet, ihre effektiv geleisteten Stunden am Ende jedes Einsatzes zu erfassen.

Abwesenheiten

- Bei Abwesenheit ist die vorgesetzte Person telefonisch zu benachrichtigen. Bei längeren oder wiederholten Abwesenheiten können der Beschäftigungsgrad und die Vertragsdauer angepasst und/oder ein Arbeitszeugnis verlangt werden.

Informatikzugang

- Der Zugang zur Software für die Beobachtungen und die Dossiers der Bewohnerinnen und Bewohner wird mit den Vorgesetzten festgelegt, abhängig von den Personen, die von der Peer-Mitarbeitenden Person begleitet werden. Die Zugänge werden ihr nach der Probezeit erteilt. Der Praktikantin bzw. dem Praktikanten wird ein Telefon zur Verfügung gestellt, das am Arbeitsort bleiben muss.

Die Aufgaben sowie die daraus folgenden Verantwortlichkeiten werden einerseits unter Einhaltung der Ausrichtungen und Entscheide der Institutionsleitung und andererseits unter Achtung der Werte und des Auftrags der Fondation Bartimée wahrgenommen.

Ich bestätige, den Anstellungsvertrag zur Kenntnis genommen zu haben, und akzeptiere dessen Inhalt.

Grandson, den [...]



f. Beispiel einer Stellenbeschreibung «Peer-Gesundheitsmediator/in» (Fondation Bon sauveur de la Manche)

Quelle dieses Auszugs:

Fondation Bon sauveur de la Manche, « Fiche de poste — Médiateur de santé pair (Réf. : 326,03, Version : 17,01) », Saint-Lô (France), non-daté.

https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/fp_mediateur_de_sante_pair-1.pdf

Zweck

Der Peer-Gesundheitsmediator bzw. die Peer-Gesundheitsmediatorin (MSP) wirkt innerhalb eines interdisziplinären Teams an der Begleitung, Unterstützung und Weiterverweisung von Personen mit und stützt sich dabei auf den eigenen Recovery-Weg von psychischen Störungen und die eigene Erfahrung mit den Angeboten der psychischen Gesundheit.

«Eine Peer-Mitarbeitende Person bzw. ein Peer-Gesundheitsmediator ist eine Person, die in der Lage ist, ihre persönliche Krankheitserfahrung und ihren Recovery-Weg innerhalb eines interdisziplinären Teams der Psychiatrie und der psychischen Gesundheit zu nutzen, um positiv und auf professionelle Weise zum Behandlungs-, Lebens- und Autonomisierungsprojekt der betreuten und/oder begleiteten Personen beizutragen.»

Tätigkeiten

Den Zugang zur Versorgung fördern

- Die Personen bei allfälligen Schwierigkeiten im Umgang mit den Versorgungsangeboten begleiten
- Die Personen über die verfügbaren gesundheitlichen, sozialen und vereinsbasierten Angebote informieren
- Massnahmen zur Entstigmatisierung fördern und Nutzende in Situationen der Stigmatisierung unterstützen
- Bei der Behandlung in Verbindung mit den Versorgungsdiensten begleiten

An der Begleitung der Personen auf ihrem Gesundheitsweg mitwirken

- Die Schritte zum Zugang zu den sozialen Rechten begleiten (Sozialhilfe, Wohnen, Arbeit)
- Aktivitäten einführen, welche die soziale Integration fördern
- Freizeitaktivitäten und die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel fördern

Eine beziehungsorientierte Unterstützung bilden

- Die Person dabei unterstützen, ein soziales Netz zu erhalten und aufzubauen
- Die Nutzenden dabei unterstützen, ihre Ziele entsprechend ihrem Lebens- und Behandlungsprojekt festzulegen und zu erreichen
- Allfällige berufliche Entscheidungen der Nutzenden in Verbindung mit dem interdisziplinären Team unterstützen
- Die Personen dabei unterstützen, sich in Selbsthilfegruppen, Vereinen usw. zu integrieren



- Das soziale Netz / Familie / Freundeskreis / Angehörige aufbauen und an dessen Erhalt mitwirken

An der Bildung zu Gesundheit und Recovery mitwirken

- Kommunikation und Austausch erleichtern, unter Nutzung von Methoden der Gruppenintervention und der Workshop-Leitung
- Die eigene Erfahrung teilen, um eine gegenseitige Identifikation zu ermöglichen
- Wirksame Methoden für Bewältigungs- und Selbstbestimmungsstrategien anbieten
- Den Nutzenden vermitteln, wie sie Selbstabwertung und Selbststigmatisierung erkennen und ihnen entgegentreten können
- Informationen zur ausgewogenen Ernährung und allgemeiner zur Lebensführung vermitteln
- Sich in ein interdisziplinäres Team einfügen
- An der Einführung von Gruppen zu spezifischen Themen mitwirken, entsprechend den Bedürfnissen der begleiteten Personen
- An den Teamsitzungen teilnehmen und die eigenen Beobachtungen einbringen
- Ein ergänzendes Verständnis der Bedürfnisse und Anliegen der Nutzenden beitragen
- Dokumentation und Informationen mit den anderen Fachpersonen teilen

Für die Stelle erforderliche Fähigkeiten

Diese Stelle erfordert Kompetenzen und Fähigkeiten in den Bereichen:

Wissen / Fachkompetenz:

- Frühere Nutzung eines Versorgungsangebots im Bereich der psychischen Gesundheit als Nutzende Person
- Engagement in einem bedeutsamen Recovery-Weg
- Ausreichende Distanz zum eigenen Recovery-Weg
- Kenntnis der Versorgungsangebote, des Bereichs der psychischen Gesundheit und der Zusammenhänge zwischen Psychiatrie und Bürgerschaft
- Fähigkeit, die eigene Arbeit zu organisieren und die eigene Zeit einzuteilen
- Fähigkeit, die institutionellen Abläufe zu verstehen

Sozialkompetenz:

- Beziehungsgestaltende Sicherheit
- Freude an der Teamarbeit
- Interesse an der helfenden Beziehung

Kontext des Arbeitsplatzes

Tagesarbeitszeiten



Hierarchische Einordnung

- Im Spital: unter der hierarchischen Verantwortung des Spitaldirektors und in Delegation des Chefarztes des Pols sowie der Leiterin bzw. des Leiters des funktional zugeordneten Pols.
- In den medizinisch-sozialen Einrichtungen: unter der hierarchischen Verantwortung der Direktorin der medizinisch-sozialen Einrichtungen und in Delegation der Leiterin bzw. des Leiters der zugeordneten Einrichtung.

Gewünschtes Ausbildungsniveau

- Niveau II der französischen Bildungsklassifikation (Education Nationale)

Das Ausbildungsniveau bleibt im Einzelfall anpassbar, je nach Entwicklung der Stelle.

Evaluation der Stellenbeschreibung

Regelmässig, je nach Entwicklung des Berufs und des Einrichtungsprojekts.

Der Generaldirektor

Unterschrift

Datum:

Version: 17,02



g. Beispiel einer Stellenbeschreibung für eine Peer-Mitarbeitende Person im ambulanten Bereich der psychischen Gesundheit (WHO)

Quelle dieses Auszugs:

WHO, « Soutien individuel par et pour les personnes ayant un savoir expérientiel en santé mentale : guide d'orientation QualityRights de l'OMS », Weltgesundheitsorganisation, Genf, 2022.
<https://iris.who.int/handle/10665/363958>. Seiten 19–20

Stellenbeschreibung

Stellenbezeichnung:	Peer-Mitarbeitende Person
Vorgesetzte Person:	Stellvertretende Direktion
Ursprünglicher Arbeitsort:	Ambulanter Dienst für psychische Gesundheit
Vertragsart:	Unbefristet
Arbeitszeit:	25 Stunden pro Woche

Ziel der Stelle

Die Peer-Mitarbeitende Person wird mit dem Ziel angestellt, dass sie – nachdem sie selbst Angebote der psychischen Gesundheit oder soziale Dienste genutzt hat – aus diesen Erfahrungen Nutzen ziehen und die Bedürfnisse und Rechte der Menschen vertreten kann, indem sie den Nutzenden der Dienste die Möglichkeit gibt, ihren eigenen Recovery-Prozess zu steuern.

Die wichtigsten Ziele sind:

- Die Personen individuell unterstützen, indem eine Bildung zur Recovery angeboten und die Personen, die den ambulanten Dienst für psychische Gesundheit besuchen, sensibilisiert werden.
- Die eigenen persönlichen Recovery-Erfahrungen teilen und gegenseitige Beziehungen zwischen Peers aufbauen.
- Die Personen dabei unterstützen, das verfügbare Angebot zu entdecken, sowohl innerhalb des Dienstes als auch ausserhalb.

Hauptverantwortlichkeiten der Peer-Mitarbeitenden Person:

- Die Personen, die den Dienst nutzen, in ihrem Orientierungsprozess unterstützen, um Hoffnung zu vermitteln und Verbindungen zu schaffen.
- Personen in emotionaler Not unterstützen, indem ihnen zugehört und Präsenz gezeigt wird, mit einer wertfreien Haltung, aktivem Zuhören und positiven Interaktionen.
- Die Bildung zu Recovery und Wohlbefinden entwickeln und den Bezug zu Selbstmanagement-Strategien herstellen, um die Menschen zu einer aktiven Rolle in ihrem Recovery-Prozess zu ermutigen.
- Die Personen auf Wunsch begleiten, um den Zugang zu den Ressourcen des Gemeinwesens und deren Nutzung zu fördern.



- Das Verständnis des Teams für das Erfahrungswissen verbessern und das Personal über den Recovery-Prozess und die schädliche Rolle aufklären, die bestimmte herkömmliche Praktiken in diesem Prozess spielen können.
- Die Kommunikation zwischen den Personen, die den Dienst nutzen, und den Fachpersonen verbessern

Qualifikationen und Kompetenzen

Die ausgewählte Person muss genesen sein und sich als aktuelle oder frühere Nutzende Person von sozialen Diensten oder Diensten der psychischen Gesundheit verstehen, die sich mit anderen Personen identifizieren kann, welche diese Dienste derzeit nutzen. Zudem muss die Person:

- Mindestens 18 Jahre alt sein.
- Über Erfahrungswissen zu den Diensten der psychischen Gesundheit und/oder zu emotionaler Not verfügen.
- In der Lage sein, das eigene Erfahrungswissen so zu teilen, dass es unterstützt, stärkt und Hoffnung vermittelt.
- In der Lage sein, empathisch zuzuhören und die Personen dabei zu unterstützen, ihre eigenen Lösungen zu entdecken.
- In der Lage sein, selbstständig zu arbeiten.
- In der Lage sein, zur Entwicklung einer Recovery-Kultur beizutragen.
- Über Kenntnisse der Ressourcen des Gemeinwesens und alternativer Ressourcen verfügen, um die Integration im Gemeinwesen zu unterstützen.



h. Beispiel einer Kooperationsvereinbarung mit einer nicht professionellen, institutionell eingesetzten Peer-Mitarbeitenden Person (Coraasp)

Quelle dieses Auszugs:

Arbeitsgruppe Peer-Support (Coraasp), «Convention de collaboration avec un·e pair-aidant·e institué·e non professionnel·le», Coordination romande des associations d'action en santé psychique (Coraasp), 2025. Dokument, das der Arbeitsgruppe Peer-Support im Suchtbereich übergeben wurde.

Diese Vereinbarung ist das Ergebnis der Überlegungen einer Arbeitsgruppe zum Peer-Support, die sich aus institutionell eingesetzten Peer-Mitarbeitenden und nicht als Peers tätigen Fachpersonen zusammensetzt, alle Mitglieder von Organisationen der Coraasp. Diese Vereinbarung kann von einer Organisation erarbeitet werden, die Fachpersonen anstellt oder nicht – einschliesslich selbstverwalteter Vereine –, und die ihren betroffenen Mitgliedern einen klaren Handlungsrahmen geben möchte.

Kooperationsvereinbarung der Peer-Mitarbeitenden Person (PA)

Zwischen der Organisation [...] und Frau/Herr Vorname: [...] Name: [...]

Als Mitglied/begünstigte Person der Organisation [...] erklären Sie sich bereit, am Leben unserer Organisation mitzuwirken und dabei eine spezifische Rolle als Peer-Mitarbeitende Person zu übernehmen.

Während Ihrer Tätigkeit als PA versichert Sie die Organisation [...]

- In der Haftpflicht
- Für Unfälle, die im Rahmen Ihrer Tätigkeit sowie auf den Wegen zum und vom Einsatzort eintreten

Kann die Organisation [...] dies nicht zusichern, ist zu prüfen, ob die Person über einen solchen Versicherungsschutz verfügt. Informationen zum schweizerischen Rechtsrahmen [Protection et assurances — Bénévolat Vaud \(benevolat-vaud.ch\)](https://www.benevolat-vaud.ch/assurances)

Die Organisation [...] bietet Ihnen:

- Eine Probezeit von [...] Wochen/Monaten, während der eine Fachperson oder eine erfahrene PA Sie bei der guten Ausführung der Tätigkeit begleitet
- Ein individuelles Coaching (einmal alle [...] Monate) und Interventionen zwischen PA
- Spezifische Weiterbildungen (intern oder extern)
- Eine Entschädigung von [...] CHF pro Durchführung
- Kann der Verein solche Entschädigungen nicht zusichern, bietet er eine andere Form der Anerkennung für diese Arbeit an (Beispiel: Übernahme von Weiterbildungskosten oder Anderes)
- Eine Rückerstattung der Fahrkosten gegen Vorlage der Belege (auf Basis des Halbtax-Tarifs)



Ihr Engagement in den folgenden Punkten ist wesentlich:

- Die Werte der Institution [...] und die dieser Vereinbarung beigelegte Beschreibung der Tätigkeit der PA einhalten
- Strengste Vertraulichkeit über alle Teilnehmenden im Rahmen Ihrer Tätigkeit während und nach Ihrem Engagement bewahren
- Ihre Tätigkeit regelmässig ausüben und jede Änderung Ihrer Verfügbarkeit der Bezugs- oder verantwortlichen Person früh genug (24 h) melden
- Sich bei jedem wichtigen Entscheid oder in Notsituationen an die Bezugs- oder verantwortliche Person wenden
- Ihre Grenzen respektieren oder lernen, dies zu tun
- Die Teilnahme an Weiterbildungen zu Recovery, Gruppenleitung und Peer-Support wird dringend empfohlen, um sich die Kompetenzen und die Haltung einer PA anzueignen (Häufigkeit durch die Organisation festzulegen).

Jede Partei kann diese Kooperationsvereinbarung per E-Mail oder Post mit einer Frist von [...] Tagen/Monaten auflösen. Bei Bedarf und nach Absprache kann diese Frist verkürzt werden.

Ort und Datum: [...]

Für die Organisation [...]

Frau / Herr [...]



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/>