

TEAM MODP a LIVET

EN ERFARINGSOPSAMLING



KØBENHAVNS KOMMUNE
Socialforvaltningen
Kontoret for Organisationsudvikling

Tekst: Sara Solveig Ørnsholt
og Josefine Welcher-Ulholm

Grafik og tryk: Trykkeriet,
Københavns Kommune

INTRODUKTION

Team Mod på Livet havde sit første besøg på et botilbud i Socialpsykiatrien i Københavns Kommune d. 9. november 2015. Dengang var det en holdleder og tre frivillige med brugererfaring, der troppede op på et botilbud i Københavns Nordvestkvarter og tilbød ligesindede at blive en del af et fællesskab. Her to år efter er der tilknyttet ca. 25 frivillige til Team Mod på Livet, som er blevet en naturlig udvidelse af Socialpsykiatrisk Center Nord-Vest.

For at samle op på erfaringerne fra de første to år, har Kontoret for Organisationsudvikling gennemført en række interviews og observationer blandt frivillige, medarbejdere og ledere i Socialpsykiatrisk Center Nord-Vest samt en workshop med holdleder og projektmedarbejder i Team Mod på Livet. Mere specifikt bygger erfaringsopsamlingen på følgende:

- Interviews med medarbejdere og ledere på de forskellige botilbud, der får besøg af Team Mod på Livet
- Interview med udviklingskonsulenter i Frinova (Center Nord-Vests videns- og kompetencecenter)
- Interview med udviklingschef i Center Nord-Vest
- Observation til holdmøde og caféarrangement
- Workshop med projektmedarbejder og holdleder for Team Mod på Livet

Erfaringsopsamlingen er skrevet på baggrund af de indsigter, der er kommet frem i de forskellige interviews og observationer. Tanken med erfaringsopsamlingen er, at den skal kunne give andre et billede af, hvilken værdi det skaber at have en indsats som Team Mod på Livet, men også hvad det kræver, hvis man vil kaste sig ud i at starte en lignende indsats op.

Hvordan er erfaringsopsamlingen bygget op?

Erfaringsopsamlingen er bygget op, så der først er en kort introduktion til Team Mod på Livet. Derefter præsenteres de forskellige indsigter fra hhv. medarbejdere og ledere med udgangspunkt i den værdi, de mener, der er i samarbejdet med Team Mod på Livet samt de opmærksomhedspunkter man skal have, når man indgår i et samarbejde af den karakter. På tværs af botilbuddene pegede lederne desuden på nogle af de samme ting, de havde fokuseret på for at få Team Mod på Livet til at fungere som en integreret indsats på deres tilbud og derfor er disse også fremhævet i det pågældende afsnit.

Dernæst beskrives selve indsatsen mere detaljeret, så man får et billede af, hvordan Team Mod på Livet har organiseret sig. Med baggrund i interviews med holdleder, udviklingschef i Center Nord-Vest og udviklingskonsulenter i Frinova opsummeres det ligeledes, hvad man skal have fokus på, når man vil starte en indsats som Team Mod på Livet. Både ift. hvad det kræver af organisering for at sikre løbende udvikling, og hvad man skal være opmærksom på ift. ledelse, strategi og ressourcer, når man vælger at igangsætte et peerstøtteinitiativ som Team Mod på Livet.

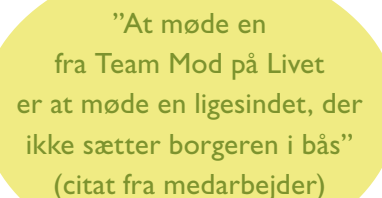
Hvad er Team Mod på Livet?

Team Mod på Livet består af et hold på ca. 25 frivillige, der besøger socialpsykiatriske botilbud i Center Nord-Vest. Alle de frivillige bruger egne erfaringer fra psykiatri og/eller socialpsykiatri til at hjælpe andre i en lignende situation. De vil gerne invitere beboerne på socialpsykiatriske botilbud, til at tage nye skridt mod mere initiativ, deltagelse og ansvar gennem styrkende fællesskaber.

Team Mod på Livet er således funderet i en peer-to-peer recoveryorienteret og rehabiliterende tilgang og kan fungere som inspiration til det socialpædagogiske arbejde. Læs mere om dette i afsnittet om Ledelse, strategi og ressourcer.

Team Mod på Livet tilbyder fællesskab ved bl.a. individuelle samtaler eller fælles samvær, aktiviteter på botilbuddet eller følgeskab til de aktiviteter beboerne måtte have ønske om ud af huset. Faktisk er det helt op til de enkelte frivillige og beboere, hvilke aktiviteter der skal laves. Team Mod på Livet formes løbende ud fra de frivilliges og beboernes interesser og kompetencer. I Center Nord-Vest betegner de det selv med, at selve metoden med en holdleder og et hold af frivillige, der besøger botilbud ligger fast og derfor ikke er kontekstafhængigt, men at formen på aktiviteterne der udfylder Team Mod på Livet er kontekstafhængig.

Hvis du vil vide, kan du læse mere på Team Mod på Livets hjemmeside¹.



”At møde en fra Team Mod på Livet er at møde en ligesindet, der ikke sætter borgeren i bås”
(citater fra medarbejder)

Hvad siger medarbejderne?

Medarbejdere på botilbud, der allerede samarbejder med Team Mod på Livet, fortæller, at det er relativt let at starte et samarbejde op. Gennem de seneste to år har Team Mod på Livet udviklet nogle klare retningslinjer for, hvordan et samarbejde kan fungere. Det er dog vigtigt, at medarbejdere og ledere på det pågældende botilbud er positivt stemte overfor et muligt samarbejde med Team Mod på Livet, hvis samarbejdet skal fungere.

Der skal være en primær kontaktperson på botilbuddet, der har kontakten til Team Mod på Livet, og det kan være en god idé, at denne er en medarbejder frem for en leder. Helt ideelt er det, når kontaktpersonen er en beboer, hvilket Team Mod på Livet også har gode erfaringer med. Kontaktpersonen står for at gøre beboerne opmærksomme på, at Team Mod på Livet kommer på besøg og hænger opslag op for at annoncere, at de kommer.

Medarbejderne på botilbuddene fremhæver en række positive ting ved samarbejdet med Team Mod på Livet:

¹: www.teammodpaalivet.dk

VÆRDI

- De frivillige kan få en anden kontakt til beboerne, end medarbejderne kan. Beboere føler, at de bliver set og værdsat for dem, de er.
- Der er eksempler på beboere, der pludselig selv tager initiativ (fx til at samle penge ind til arrangementer, tage imod betaling, sætter sedler op mm.).
- Der er generelt mere social omgang og der dannes flere netværk beboere imellem både i og uden for huset.
- De frivilliges besøg frigiver ressourcer og giver mere tid til faglighed og andre opgaver.
- Team Mod på Livets besøg giver medarbejderne nye perspektiver på deres arbejde.
- Selvom Team Mod på Livet ikke tilpasses beboernes pædagogiske handleplaner, kan de aktiviteter, som beboerne laver med de frivillige, bruges som afsæt i det pædagogiske arbejde.

Opmærksomhedspunkter

Det er vigtigt at holde sig for øje, at Team Mod på Livet ikke overtager medarbejderens arbejde. Team Mod på Livet er en ekstra dimension og giver noget andet, end medarbejderne kan, da relationen og forståelsen er mere ligeværdig mellem frivillig og beboer.

”Det kræver så lidt af os, at Team Mod på Livet kommer – og det har så stor værdi” (citater fra medarbejder)

Nogle medarbejdere kan have svært ved at ”give slip” på beboerne. Her er det vigtigt, at man som medarbejdergruppe husker at sparre med hinanden og evt. tage mulige bekymringer op på et personalemøde. Endvidere kan det være godt at drøfte udfordringerne ved hvor meget eller hvor lidt, man skal være inde over kontakten mellem frivillig og beboer. Man er ikke herre over de frivillige. Derfor er det en god idé at have en løbende dialog med ens leder og de frivillige fra Team Mod på Livet om, hvordan besøgene kan rammesættes.

Det er vigtigt at huske på, at Team Mod på Livet er en frivillig indsats med peers, som enten selv er eller har været i kontakt med psykiatrien. Derfor er det vigtigt også at have en opmærksomhed herpå og en forståelse for, at der sommetider kan opstå aflysninger på denne baggrund. Dette er noget både medarbejdere og ledere på botilbudene beskriver som et vilkår, man skal være indstillet på, når man samarbejder med et peerstøtteinitiativ som Team Mod på Livet.

Selvom der kan være mærkbare positive forandringer at spore hos beboerne, så skal også man huske at kigge efter de helt små fremskridt, som at de fx selv begynder at deltage i at gøre klar til møderne med Team Mod på Livet.

Hvad siger botilbudslederne?

Ledere på botilbud, der allerede samarbejder med Team Mod på Livet, mener ligesom medarbejderne, at det er relativt let at starte et samarbejde op. Det er forskelligt, om samarbejdet med Team Mod på Livet er forankret hos en leder eller en medarbejder, men de er alle enige om, at det er en god idé, hvis der er en ansvarlig for samarbejdet med Team Mod på Livet.

”Team Mod på Livet er en knap, der er let at dreje på”
(citater fra botilbudsleder)

Team Mod på Livet er en indsats, der er nødt til at forme sig efter, hvilke frivillige der er i den og hvilke behov der er på de enkelte botilbud. Derfor er det vigtigt at være åben overfor de forslag der kommer og se mulighederne. Samtidig skal man også være vedholdende på, at indsatsen skal køre. Især er ledelsesopbakning væsentlig i indsatsen, der ikke passer helt ind i systemet.

Desuden passer indsatsen fra Team Mod på Livet ind i fokusområder, man alligevel bliver målt på såsom øget livskvalitet, selvstændighed og vej mod egen bolig og eventuel beskæftigelse samt mindsket følelse af ensomhed. Ligesom peer-to-peer er en del af Grundfortællingen i den københavnske socialpsykiatri².

Botilbudslederne fremhæver en række positive ting ved samarbejdet med Team Mod på Livet:

VÆRDI

- De frivillige fra Team Mod på Livet er gode til at få skabt fællesskab i huset og blandt beboerne.
- Team Mod på Livet skal ses som en metode i det arbejde, medarbejderne laver med beboerne.
- Medarbejderne får mere tid til andre faglige opgaver.
- Frivillige fra Team Mod på Livet hjælper og ser beboerne på en anden måde, end medarbejderne kan.
- De frivillige fortæller den gode historie og deres historie har en anden autoritet overfor beboerne.
- Man kan tydeligt mærke, at de frivillige brænder for det.

”Alle borgere fortjener at mødes med en peer!”
(citater fra Leder)

Opmærksomhedspunkter

De frivillige peers har ikke nødvendigvis kendskab til og forståelse for, hvordan kommunen og botilbuddene arbejder og har heller ikke viden om diverse paragraffer. Det er en vigtig pointe, at de ikke skal være en del af kommunen. Giv i stedet ”plads” til Team Mod på Livet og lav en forventningsafstemning om samarbejdet.

Som tidligere nævnt er Team Mod på Livet en ekstra dimension til aktiviteterne i den daglige drift, men det kan dog stadig være ubelejligt, hvis der opstår aflysninger. Som leder er det derfor vigtigt at tage en drøftelse med medarbejderne om, hvordan man bedst håndterer dette.

Procedurer for sikkerhed er uundgåelige. På flere botilbud er det påkrævet at bære alarm. Det kan sende et tve-tydigt signal, når man som frivillig prøver at opbygge en ligeværdig relation til beboeren. Tag derfor gerne en snak med både medarbejdere og frivillige om, hvordan I bedst imødekommer sikkerhedskravene, så det ikke bliver en hæmsko for samarbejdet og samværet mellem frivillig og beboer.

Medarbejdere og ledere er enige om, at det smitter af på beboerne, når medarbejderne synes, at Team Mod på Livets besøg er en god idé. Nogle steder har det dog krævet en indsats at overbevise medarbejderne om, at Team Mod på Livet skulle lukkes inden for dørene. Medarbejderne har fx følt utryghed, uvished, overflødighed (”overtager Team Mod på Livet nu alle de ”gode” arbejdsopgaver med beboerne?”) mm.

2: Grundfortælling i den københavnske socialpsykiatri (2017)

HVAD GJORDE LEDERNE SÅ?

- De blev ved med at italesætte medarbejderens/ kontaktpersonens rolle samt forklare formålet med Team Mod på Livets besøg.
- De lagde vægt på, at Team Mod på Livet ikke overtog arbejdet for medarbejderne, men at de kan lave andre ting med borgerne.
- Det er vigtigt at huske på, at det kan tage tid førend nogle medarbejdere vænner sig til, at Team Mod på Livet kommer på besøg.
- Og vigtigst: Gentagelse, gentagelse, gentagelse!

Hvad siger de i Center Nord-Vest?

Som nævnt har både ledere og medarbejdere på botilbuddene en oplevelse af, at det er let at invitere Team Mod på Livet indenfor. At sætte gang i en indsats som Team Mod på Livet er dog ikke uden forhindringer. Særligt ikke der hvor indsatsen skal startes op eller forankres.

For at give et billede af, hvad det har krævet at starte Team Mod på Livet, er centrale erfaringer fra medarbejdere og ledelse i Center Nord-Vest samlet i de følgende afsnit. Erfaringerne er opdelt i hhv. erfaringer med, hvad det kræver at køre selve indsatsen, erfaringer med hvilke vilkår der skal være gældende "indadtil", for at der er plads til en sådan indsats samt hvad det kræves "udadtil", når man skal sætte gang i en indsats, der ikke umiddelbart passer ind i en kommunal kontekst.

"I udgangspunktet er Team Mod på Livet en besværlig idé. Man skal gøre det af andre grunde, end at det er let, for det er det ikke." (citater fra medarbejdere i centeret)

Selve indsatsen

Der er en række opgaver forbundet med at drive en indsats som Team Mod på Livet. En stor del af disse opgaver knytter sig til ledelse og organisering af de frivillige. Selvom indsatsen udvikler sig i takt med de frivillige, der kommer ind på holdet i Team Mod på Livet, så har det alligevel vist sig nyttigt at fastlægge nogle strukturer, som har været med til at sætte rammerne for de frivilliges deltagelse på holdet. Nedenfor er de enkelte ledelsesopgaver skitseret, og det er beskrevet, hvordan Team Mod på Livet har organiseret opgaverne. Det er således ikke en tjekliste af opgaver/ måde at organisere sig på, som man skal følge til punkt og prikke, men det er den organisering, der har vist sig brugbar for Center Nord-Vest.

Individuel ledelse

Det frivillige arbejde i Team Mod på Livet er i høj grad en del af de frivilliges egen recovery-proces. Det er derfor vigtigt, at der er en ledelse, der er "tæt på dem" i hverdagen. Udover at sætte klare rammer, er der som holdleder for Team Mod på Livet en række opgaver, der er med til at guide de frivillige og hjælpe dem med de udfordringer, de støder på:

”Som holdleder har du en særlig forpligtelse ift. de frivillige. Det tager meget tid og kræver stor fleksibilitet og tålmodighed, og det skal man være indstillet på. Det er derfor en god idé at dele ansvaret ud til nogle af de frivillige” (citater fra holdleder for Team Mod på Livet)

Individuelle samtaler/sparring: De frivillige kan fra tid til anden få behov for individuelle samtaler, hvor daglige udfordringer og usikkerheder vendes, både ift. det frivillige arbejde, men også mere personlige udfordringer. Det er nødvendigt med denne løbende sparring, for at den frivillige kan bevare gejst og engagement. Jo højere grad af tryghed, jo større mulighed for succes og dermed udvikling for den enkelte og højere grad af stabilitet på holdet.

FUS – FrivilligUdviklingsSamtaler: Disse afholdes endnu ikke systematisk i Team Mod på Livet, men det tilstræbes, at der afholdes FUS ca. hver tredje måned. Idéen er at give den frivillige mulighed for optimal udvikling i sin deltagelse i Team Mod på Livet og ved en FUS har den frivillige mulighed for at italesætte ønsker om udvikling og forandring. Der ligger desuden en høj grad af anerkendelse i at lytte og imødekomme den enkelte frivilliges ønsker.

Løbende kontakt på telefon og Facebook: Det er vigtigt, at de frivillige kan komme i kontakt med holdlederen, når der er behov for det. Kontakten skal foregå på de frivilliges præmisser og man skal derfor benytte sig af kanaler som telefon og Facebook, som de bruger i forvejen frem for at tvinge de frivillige ind i et mailsystem. På Facebook kan der desuden gives både kollektive og individuelle beskeder.

Opsøgende kontakt: Da de frivillige selv kan være i en sårbar situation, kan det være nødvendigt at være mere opsøgende ift. deres tilstedeværelse, end man behøver være med frivillige uden brugererfaring. Udebliver en frivillig fra et besøg, er det derfor nødvendigt at følge op af hensyn til både fastholdelse af den frivillige og planlægning af fremtidige besøg.

Holdledelse

Udover den individuelle ledelse af de frivillige, er der også behov for fælles ledelse af hele holdet, fordi netop det at være en del af et hold er et vigtigt element både i videreførelsen af indsatsen og i de frivilliges egen udvikling. Nogle af de tiltag, som Team Mod på Livet benytter er:

Holdmøder: Bruges til at koordinere besøg på botilbuddene samt vende tidligere besøg og eventuelle udfordringer på tværs. De er også en god kommunikationskanal til kollektive beskeder, der kræver lidt flere ord med på vejen, end et opslag på Facebook kan give. Holdmøderne har desuden den sidegevinst, at de frivillige møder hinanden og hjælper hinanden med de udfordringer de måtte have, således at møderne også hjælper til deres egen og medfrivilliges recovery. Holdmøderne er essentielle for holdets sammenhængskraft og den gensidige loyalitet, der får de frivillige til at føle sig som en del af et hold.

Caféarrangementer: For at holde indholdet på holdmøderne til noget fagligt, har man i Center Nord-Vest afholdt caféarrangementer, hvor der gives plads til at være mere sociale, og hvor der er plads til inspirationsoplæg og andre indslag, der er relevante for rollen som frivillig.

Supervision: Udover holdmøder, caféarrangementer og den individuelle sparring, har man i Team Mod på Livet også mulighed for at deltage i supervision, der gives som mulighed efter behov. Tanken bag supervisionen er, at man, som i enhver anden arbejdssituation, hvor relationsarbejde indgår, får mulighed for at vende udfordringer og usikkerheder med en professionel – i Team Mod på Livet er denne professionelle en psykolog.

Rekruttering af frivillige og botilbud

I starten fandt de fleste frivillige vej til Team Mod på Livet gennem personligt kendskab til holdlederen og senere via et peerstøttekursus, som Vendepunkter (nu RecoveryLab³) og Center Nord-Vest udviklede sammen. Årsagen var, at man under kurset skulle i praktik i Team Mod på Livet. En stor del af det første hold på peerstøttekurset blev således efterfølgende frivillige. Sidenhen er langt de fleste kommet, fordi de har hørt om Team Mod på Livet og der har endnu ikke været behov for en storstilet rekrutteringsindsats, da de frivillige er gode repræsentanter for Team Mod på Livet og simpelthen spreder rygten om, hvor givende det er at være en del af holdet. Team Mod på Livet begynder dog så småt at tænke strategisk over rekrutteringen for at kunne tiltrække frivillige med specifikke kompetencer, og en mere målrettet rekrutteringsindsats vil derfor være noget af det, de vil fokusere på i den kommende tid.

Uanset hvilken vej man har haft ind i Team Mod på Livet, kommer alle eventuelt kommende frivillige til en samtale med holdlederen og/ eller en af de mere erfarne frivillige. I samtalen afstemmes forventningerne til det at være frivillig, og der tales om, de opgaver der ligger i at være frivillig i Team Mod på Livet. Erfaringsmæssigt er det vigtigt, at rekruttering og første samtale for så vidt muligt er med en gennemgående person i indsatsen, så der sikres en kontinuitet i de informationer, de frivillige får. Selve opstarten på frivilligindsatsen hjælpes desuden på vej med en "Guide til dig i dit frivillige arbejde", der fungerer som et opslagsværk, hvor de frivillige kan finde svar på de hyppigst stillede spørgsmål.

For Team Mod på Livet har det ikke været svært at rekruttere botilbud, da botilbudslederne i Center Nord-Vest har været med på idéen fra starten. For også at sikre en ensartet kommunikation med botilbuddene er der blevet udarbejdet en invitation, der tydeligt fortæller, hvad man som botilbud skal kunne sige ja til for at få besøg af Team Mod på Livet.

Udvikling og organisering

Team Mod på Livet er en indsats, der kræver løbende udvikling og tilpasning i forhold til de forskellige frivillige, der løbende bevæger sig ind og ud af holdet samt de botilbud/bofællesskaber, som teamet besøger. Denne fleksibilitet kræver noget af den organisation, hvor indsatsen er forankret, og i Center Nord-Vest peger de på, at følgende skal være til stede, for at en indsats som Team Mod på Livet kan lade sig gøre.

- Der skal være rum til løbende justering i den eksisterende indsats, og der skal afses tid til løbende at koordinere og måske ændre den måde, tingene kører på – både ift. botilbuddene og de frivillige. Det betyder, at det er nødvendigt med en løbende prioritering for at skabe rum til Team Mod på Livet.
- Der er dog stadig behov for både en struktureret administration af indsatsen og den økonomi, der er forbundet med det.
- Der skal være en ledelse, der er klar til at tage nogle chancer og undersøge lidt ekstra ift. de muligheder og udfordringer der opstår, når man beskæftiger sig med en indsats, der ikke nødvendigvis passer ind i de gængse rammer. I Team Mod på Livet har der fx været behov for at undersøge muligheden for at modtage donationer og sponsorater til arrangementer, og man skal som leder være indstillet på, at få stillet nogle lidt utraditionelle spørgsmål og forespørgsler og også handle på dem hurtigt.
- Da indsatsen gerne skal kunne implementeres på flere botilbud, er det nødvendigt, at den er forankret i centerledelsen eller et lignende niveau. Det er ikke centerledelsen, der skal være udførende på indsatsen, men opbakning her er nødvendig for, at en indsats som Team Mod på Livet kan finde fodfæste i forhold til de traditionelle tilbud i centret. Medarbejderne i centret beskriver dette som helt afgørende for Team Mod på Livet.

³:<http://recoverylab.dk/>

Ledelse, strategi og ressourcer

I sin grundtanke er Team Mod på Livet en indsats, der er født ud af et recoveryorienteret og rehabiliterende paradigme. Indsatsen bryder derfor med det omsorgsparadigme, der tidligere har fyldt meget i socialpsykiatrien og tager i stedet sit udgangspunkt i, at "alle kan komme sig helt eller delvist af psykisk sygdom" og at "recovery er en individuel og personlig udviklingsproces, som den enkelte selv definerer"⁴.

I Team Mod på Livet udmønter dette sig, som nævnt i, at det er de frivillige og beboerne på botilbuddene, der får idéerne til aktiviteter og i fællesskab afsøger mulighederne. Det er det unikke match mellem frivillig og beboer, der definerer de muligheder, beboeren får stillet til rådighed og dermed også det rum, hvori beboeren kan udvikle sig.

Team Mod på Livet er således en indsats, der er helt i tråd med Grundfortællingen i den københavnske socialpsykiatri, men det kræver stadig, at man som centerchef eller "ejer" af indsatsen skal vælte barrierer og rydde op i gamle forståelser i centret af, hvad den socialpsykiatriske indsats kan indeholde. Som centerchef har man derfor en vigtig opgave i at italesætte Team Mod på Livet som en forlængelse af centrets øvrige tilbud.

Det er ikke gratis at igangsætte en peer-indsats som Team Mod på Livet, selvom det er frivillige, der varetager besøgene på botilbuddene. Frivillige – og særligt brugerfrivillige – har behov for en struktur og en vished om, hvad der forventes af dem og hvordan deres arbejde passer sammen med medarbejdernes. Hvor mange ressourcer der skal allokeres til en peerstøtteindsats, afhænger selvfølgelig af, hvordan den organiseres det pågældende sted. Til inspiration har de i Team Mod på Livet følgende overordnede udgifter:

- **Lønudgifter til holdleder**, der står for daglig ledelse og udvikling, afholdelse af møder og koordinering med botilbud.
- **Spisebilletter til de frivillige** eller lignende goder for det arbejde de udfører.
- **Dækning af de frivilliges udgifter ved aktiviteter med beboerne**. Fx ved fællesspisning, tur i svømmehallen mv.
- **Medarbejderressourcer på botilbuddene**. De arbejdstimer medarbejderne bruger på at hjælpe med at koordinere og klargøre til besøg af Team Mod på Livet.
- **Forplejning** i forbindelse med holdmøder, caféarrangementer osv.
- **Arrangementer for de frivillige på holdet** såsom julefrokost og sommerfest.
- **Mindre aktiviteter og store arrangementer** såsom billardturnering, datingfest osv.
- **Diverse kurser** for de frivillige både i og udenfor centret.
- **Holdudgifter** som trøjer og t-shirts og andet kommunikationsmateriale.
- **En fysisk lokation**, der fungerer som mødested for holdet.

4: Grundfortællingen for den københavnske socialpsykiatri (2017)

BRUG FOR MERE INSPIRATION?

Team Mod på Livet har udarbejdet en række materialer, der understøtter deres samarbejde med både de frivillige og botilbuddene.

- **"Kære Botilbud"**: invitation fra Team Mod på Livet til botilbuddene i Center Nord-Vest
- **Frivillighåndbog**: en guide til de frivillige, der kan bruges som et opslagsværk med svar på de hyppigst stillede spørgsmål
- **Team Mod på Livets hjemmeside (www.teammodpaalivet.dk)**: information om Team Mod på Livet og peer-to-peer.
- **Team Mod på Livets Facebook-side**: Søg på "Team Mod på Livet"

Holdleder for Team Mod på Livet, Christina Færch-Jensen, deler gerne ud af erfaringer, hvis man er interesseret i at arbejde med et peerstøtteinitiativ som Team Mod på Livet.

Hun kan kontaktes på:

Telefon: 24 94 16 65

Mail: CN6G@sof.kk.dk

The background is a solid yellow color. There are two large green circular shapes: one in the top-left corner and one in the bottom-right corner, both partially cut off by the edges of the page.

KØBENHAVNS KOMMUNE

Socialforvaltningen

November 2017