

VET_{MH}

TUT+3

Peer Support

PAT - PEER AND TEAM SUPPORT



Co-funded by
the European Union

— Intro

O projeto TuTo3 - PAT: apoio entre pares e equipa focado em Saúde Mental

O apoio entre pares não é uma prática inovadora. Desenvolve-se em todo o mundo.

O suporte entre pares é um apoio mútuo entre pessoas que tiveram experiências semelhantes, particularmente em questões de saúde mental ou dependências.



Baseia-se na partilha de experiências e conhecimentos adquiridos através da experiência para apoiar a recuperação e o empoderamento.

A OMS reconhece o cuidado entre pares como uma abordagem complementar aos cuidados de saúde tradicionais, que pode melhorar a qualidade de vida e a recuperação.

O projeto ERASMUS Tuto3, focado no PAT (suporte entre pares e em equipa) na saúde mental, representa uma abordagem pioneira para fortalecer os sistemas de apoio em saúde mental. Esta iniciativa destaca-se como um símbolo de esperança e inovação no domínio do bem-estar mental, visando aproveitar o poder da comunidade, da empatia e das experiências partilhadas para fomentar um ambiente mais acolhedor para indivíduos que enfrentam desafios de saúde mental. Ao enfatizar esta abordagem de suporte, o projeto Tuto3 reconhece o impacto profundo que a contacto e partilha podem ter na jornada de saúde mental de um indivíduo.



O PROJETO TUTO3

O projeto Tuto3 oferece um sistema de apoio abrangente que aborda tanto os aspetos emocionais como clínicos da saúde mental. A natureza inovadora do projeto Tuto3 reside na sua compreensão de que a recuperação e o apoio em saúde mental são multidimensionais e profundamente pessoais. O projeto pretende criar cuidados de saúde mental mais inclusivos e eficazes, construindo ambientes onde os indivíduos se sintam vistos, ouvidos e apoiados, tanto por pares como por profissionais. À medida que o projeto Tuto3 continua a evoluir, o seu foco no PAT (suporte entre pares e em equipa) promete remodelar a forma como a sociedade aborda a saúde mental, tornando-a mais acessível, compassiva e adaptada às necessidades daqueles que procura servir.

O suporte entre pares, um pilar do projeto Tuto3, opera no princípio de que indivíduos que enfrentaram os seus próprios desafios de saúde mental podem oferecer perspetivas únicas, empatia e conselhos práticos a outros que enfrentam dificuldades semelhantes. Esta abordagem não só ajuda a desestigmatizar as questões de saúde mental, como também empodera os indivíduos ao validar as suas experiências e promover um sentimento de pertença. Da mesma forma, o apoio em equipa dentro da estrutura do Tuto3 amplifica este efeito ao criar redes de apoio estruturadas, combinando orientação profissional com a empatia e a proximidade do suporte entre pares. Esta abordagem dupla assegura um sistema de apoio abrangente que aborda tanto os aspetos emocionais como clínicos da saúde mental.

—COMO

Os ajudantes de pares oferecem apoio e acompanhamento aos seus pares, pessoas que estão a passar por situações semelhantes. Eles estão presentes em muitas áreas onde os elementos da vida deixaram marcas, por vezes indeléveis, das quais é difícil recuperar. Partilham os conhecimentos, estratégias e ferramentas que aprenderam ao longo da sua jornada de recuperação.

Eles incorporam a esperança de que é possível melhorar, de que se pode tomar o controlo da sua vida. Recuperar é reivindicar o que já nos pertence: a vida.

O projeto pretende facilitar a implementação de ajudantes de pares, fortalecendo a profissionalização dos diversos intervenientes: ajudantes de pares, formadores, instituições, equipas de cuidados e associações de ajudantes de pares na área da saúde mental na Europa e além.





Apoio e Duração do Projeto

O projeto PAT é um projeto Erasmus+ KA220 cofinanciado pela UE. Terá a duração de 36 meses, até janeiro de 2025.

Parcerias



O projeto é apoiado por organizações de 7 países, associações de ajudantes de pares e universidades, coordenado pelo Centro Hospitalar Neuro-Psiquiátrico Saint-Martin.

As ONGs contribuem para a produção de conhecimento e ferramentas inovadoras e validam-nas com base na experiência dos ajudantes de pares.

Centre Neuro Psychiatrique St-Martin, Namur



Établissement Public de Santé Mentale Lille-Métropole



Universitatea Aurel Vlaicu Din Arad



Peer and Team Support, ASBL, Namur



Parcerias



Haute Ecole de la Province de Namur



Espairs Pair Aidance Santé Mentale Rhône ,
Lyon



Grupo de Investigación en Salud Mental en
Primera Persona, Barcelona



Centre intégré universitaire de santé et de
services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal



Inland Norway University of Applied Sciences



Universität ULM





— OBJETIVOS DO PROJETO

Integrar o suporte entre pares de forma mais estruturada no percurso de cuidados.

Fortalecer a empregabilidade de trabalhadores em apoio entre pares reforçando o seu perfil profissional.

Preparar melhor as equipas profissionais para acolher e integrar os trabalhadores de apoio entre pares nas suas práticas: acompanhar a equipa durante todo o processo de integração.



Incentivar a inovação e o intercâmbio de práticas sobre estes temas.

RESULTADOS DO PROJETO

Aumentar o nível de especialização dos diferentes parceiros, profissionais de saúde mental e outros intervenientes que beneficiam do valor acrescentado dos trabalhadores de apoio entre pares como pessoas habilitadas a apoiar os utilizadores na sua recuperação.

Aumentar o nível de competências dos trabalhadores de apoio entre pares.

Apoiar a integração dos trabalhadores de apoio entre pares no mundo do trabalho, promovendo a criação de empregos de qualidade.

Participar na desestigmatização do setor da saúde mental em geral e dos utilizadores em particular, promovendo laços entre as instituições, o setor da educação e as associações de utilizadores.



Criar e consolidar uma rede europeia de diferentes e complementares organizações em torno de resultados inovadores em saúde mental e estabelecer conexões com líderes mundiais (Canadá) sobre a recuperação e formação de trabalhadores de apoio entre pares.

Criação de ferramentas que estarão disponíveis a nível europeu para todos os intervenientes na saúde mental.



RESULTADO NÚMERO 1

Um quadro de competências para trabalhadores de apoio entre pares.

RESULTADO NÚMERO 2

Um perfil de formação padronizado para trabalhadores de apoio entre pares.

RESULTADO NÚMERO 3

Incluir trabalhadores de apoio entre pares: material de formação para profissionais de saúde mental.

RESULTADO NÚMERO 4

Um quadro metodológico para apoiar a integração de trabalhadores de apoio entre pares nas equipas.

RESULTADO NÚMERO 5

Desenvolvimento de um MOOC (Curso Aberto Massivo Online).



Este projeto foi cofinanciado com o apoio da Comissão Europeia - Programa Erasmus+ (CE). Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor. Portanto, a CE não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações aqui contidas.



RESULTADOS DO PROJETO DE APOIO ENTRE PARES E EQUIPAS

O desenvolvimento de um quadro de competências para trabalhadores de apoio entre pares é um passo crucial para reconhecer e promover o seu papel essencial nos serviços de saúde mental. Este quadro deve identificar as competências, conhecimentos e atitudes fundamentais necessários para apoiar de forma eficaz as pessoas que buscam o bem-estar mental. Isso inclui a capacidade de estabelecer confiança, uma compreensão empática das experiências dos outros e um sólido entendimento dos limites profissionais e da ética do papel.

Ao mesmo tempo, a criação de um perfil de formação padronizado para trabalhadores de apoio entre pares garante qualidade e consistência na sua preparação. Este perfil poderia detalhar módulos de formação essenciais, como técnicas de escuta ativa, gestão de crises, confidencialidade e navegação no sistema de cuidados de saúde mental. Os materiais de formação relacionados devem ser elaborados de forma a serem acessíveis e envolventes, utilizando uma variedade de formatos, como

vídeos, estudos de caso e simulações para facilitar a aprendizagem.

Para apoiar a integração dos trabalhadores de apoio entre pares nas equipas de saúde mental, deve ser implementado um quadro metodológico. Este quadro deve incluir diretrizes para supervisão, apoio contínuo e avaliação das contribuições dos apoiantes entre pares, reconhecendo ao mesmo tempo o valor único da sua experiência vivida. Por fim, o desenvolvimento de um MOOC (Curso Aberto Massivo Online) dedicado especificamente à formação de trabalhadores de apoio entre pares e profissionais de saúde mental poderia contribuir significativamente para a disseminação de melhores práticas e para a sensibilização sobre a importância do apoio entre pares. Este MOOC poderia servir como um recurso acessível a todos, promovendo assim uma melhor compreensão e integração dos trabalhadores de apoio entre pares nos serviços de saúde mental a nível global.





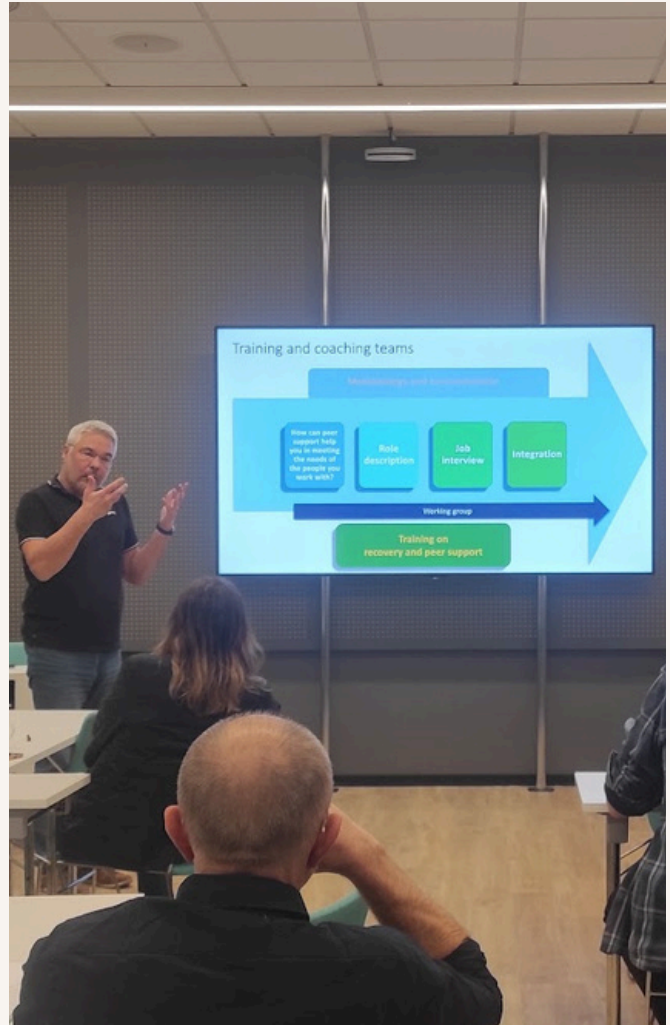
RESULTADO NÚMERO IV



INTRODUÇÃO



Na profissionalização do ecossistema de apoio entre pares, as associações de trabalhadores de apoio entre pares desempenham um papel fundamental. O desenvolvimento do apoio entre pares não ocorrerá sem a existência de organizações profissionais de trabalhadores dedicados a essa função. Essas organizações precisam ser estruturadas adequadamente, com um modelo de governança que lhes permita dialogar com autoridades públicas, agências de saúde mental e empregadores, possibilitando a expansão do apoio entre pares. Ainda existe um estigma considerável em torno dos usuários e de sua capacidade para gerenciar organizações de apoio. Demonstrar práticas profissionais de acordo com as altas expectativas de outros stakeholders é essencial para conquistar legitimidade e apoio, promovendo assim uma maior aceitação e confiança na importância e eficácia do apoio entre pares.



Um quadro metodológico para apoiar a integração de trabalhadores de apoio entre pares nas equipas



DESENVOLVIMENTO DE ORGANIZAÇÕES PROFISSIONAIS DE APOIO ENTRE PARES

As associações lideradas por trabalhadores de apoio entre pares surgiram a partir de iniciativas de base comunitária. Isso significa que seu desenvolvimento foi moldado por recursos disponíveis (mão de obra e financiamento), pelo quadro legal, pelas políticas de saúde mental e pelo apoio das autoridades públicas. Cada uma dessas associações seguiu seu próprio caminho, o que levou a uma diversidade de configurações entre os diferentes países e, por vezes, dentro de um mesmo país.

No entanto, as associações de apoio entre pares envolvidas no projeto apresentam várias características comuns. O objetivo desta produção é aproveitar a experiência dessas organizações e a literatura disponível para propor uma estrutura para o desenvolvimento de associações profissionais de trabalhadores de apoio entre pares, que sejam capazes de ter um impacto significativo no desenvolvimento do apoio entre pares em seus países.

Este modelo servirá como uma referência para fortalecer a atuação dessas associações, ajudando-as a estabelecer parcerias com entidades governamentais, definir práticas profissionais e garantir o reconhecimento formal do trabalho de apoio entre pares, promovendo uma rede mais sólida e eficaz de apoio entre pares.

SUORTE ADEQUADO A TRABALHADORES DE APOIO ENTRE PARES

Os trabalhadores de apoio entre pares que atuam em equipas clínicas profissionais de instituições de saúde mental tendem a ficar isolados. Isso leva ao risco de “desvio do papel de par” (“peer drift”), ou seja, a perda gradual da posição de “par” e uma evolução para um perfil de profissional de saúde mental “convencional”: uso do mesmo jargão clínico, adoção dos métodos de trabalho da equipa, trabalho com agendas ou metas rígidas, maior distanciamento... Isso enfraquece os valores do apoio entre pares e reduz a sua eficácia.

Além disso, em países onde as distâncias são grandes, há pouca interação entre os trabalhadores de apoio entre pares, e as associações lutam para oferecer o apoio adequado. É fundamental criar oportunidades para que os trabalhadores possam se reunir e compartilhar experiências e práticas, promovendo uma rede de apoio que preserve os valores únicos do apoio entre pares e fortaleça seu papel nas equipas clínicas. essa prática quebra o isolamento, fortalece a rede para oferecer apoio mútuo, cria oportunidades para cultivar a identidade dos trabalhadores de apoio entre pares e promove o desenvolvimento profissional destes profissionais.

Desenvolvemos um guia metodológico para a criação e gestão de grupos de intervenção para trabalhadores de apoio entre pares. A ideia é proporcionar um espaço virtual onde estes trabalhadores possam encontrar-se e refletir sobre as suas práticas, com base na análise de situações reais enfrentadas. Essa abordagem é distinta da supervisão tradicional, pois destina-se a um grupo de indivíduos de diferentes organizações e é conduzida pelos próprios pares, sem necessidade de profissionais “não pares” — embora estes possam ser convidados a participar.

TAREFA 1 : DESCRIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

A primeira tarefa envolveu a descrição das associações de trabalhadores de apoio entre pares. Um modelo de recolha de dados foi distribuído aos parceiros designados.

As respostas foram recolhidas no início do projeto e atualizadas em 2024. Outras organizações fora do projeto foram convidadas a contribuir com a descrição do panorama atual.

Bases

No nosso projeto, a maioria das organizações participantes eram relativamente jovens, com datas de início variando de 2009 a 2022. O estatuto legal de todas é o de entidade sem fins lucrativos.

A maioria dessas organizações conta com poucos ou nenhum funcionário remunerado, com uma equipa que varia de 2 a 10 trabalhadores. As organizações com maior número de funcionários são, na realidade, empregadoras de trabalhadores de apoio entre pares que atuam em equipas hospitalares, funcionando como plataformas para a contratação desses profissionais. Voltaremos a abordar este modelo na secção referente à tarefa 2.

A área de foco principal é a saúde mental, embora algumas organizações também abranjam outros campos relacionados, como transtornos do neurodesenvolvimento, dependências, autismo e pessoas em situação de sem-abrigo.

Atividades

As atividades das organizações de trabalhadores de apoio entre pares que responderam ao nosso questionário concentram-se principalmente em:

- Advocacy (defesa de direitos)
- Apoio a:
 - indivíduos que enfrentam dificuldades de saúde mental,
 - trabalhadores de apoio entre pares,
 - instituições ou equipas que trabalham com trabalhadores de apoio entre pares,
 - autoridades públicas.

Essas atividades estão alinhadas com o que os materiais disponíveis de outros países destacam.



TAREFA 1 : DESCRIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

Promoção e Defesa

As organizações de apoio entre pares na área da saúde mental engajam-se universalmente em atividades de advocacy com o objetivo de melhorar os serviços de saúde mental, reduzir o estigma e influenciar políticas públicas. Para as organizações do nosso projeto, as atividades de advocacy envolvem combater o estigma, promover o apoio entre pares por meio de disseminação de informações, publicações, depoimentos, podcasts, vídeos, além de (co)organizar eventos e workshops em diversos contextos, como escolas, serviços de saúde, profissionais de segurança pública e formuladores de políticas. Essas ações visam aumentar a conscientização sobre o papel fundamental do apoio entre pares na recuperação e melhorar a qualidade dos serviços de saúde mental, promovendo a inclusão e o respeito pelos direitos das pessoas com doenças mentais.

As contribuições para campanhas que alcançam os formuladores de políticas sobre questões de saúde mental são comuns. As organizações de apoio entre pares geralmente buscam colaborações com outras organizações de saúde mental para amplificar a sua mensagem, uma vez que a maioria delas é pequena e não possui os recursos necessários para desenvolver campanhas completas de forma independente. Essas parcerias permitem uma maior visibilidade e impacto, além de fortalecer a defesa das políticas públicas voltadas para a melhoria dos serviços de saúde mental e para o reconhecimento do papel crucial do apoio entre pares.



A promoção do apoio entre pares é um foco comum entre as organizações, visando o reconhecimento e a integração dos papéis dos trabalhadores de apoio entre pares nos sistemas de saúde formais. Essas organizações trabalham ativamente para aumentar a conscientização sobre o valor da experiência vivida na recuperação em saúde mental, destacando os insights únicos que os trabalhadores de apoio entre pares trazem para a prestação de serviços. Elas enfatizam a importância da relação entre pares e aproveitam o conhecimento experiencial adquirido ao longo da jornada de recuperação, mostrando como essa abordagem pode complementar e enriquecer os modelos tradicionais de cuidados.

Mais especificamente, as organizações promovem valores e práticas orientadas para a recuperação, que são a base do apoio entre pares. Elas defendem políticas que garantam o acesso equitativo aos serviços, protejam os direitos dos usuários dos serviços e proporcionem financiamento sustentável para programas de apoio entre pares.

VÁRIOS NÍVEIS DE APOIO

Apoio a indivíduos

Algumas organizações do nosso projeto oferecem apoio a indivíduos, embora esse não seja o seu foco principal. O apoio varia desde suporte direto, passando pela organização de grupos de apoio entre pares (também para familiares), até atividades em jardins terapêuticos.



Apoio a trabalhadores

As organizações de apoio entre pares na área da saúde mental colocam uma ênfase significativa no apoio aos seus trabalhadores de apoio entre pares, garantindo que estes sejam eficazes, resilientes e bem preparados para ajudar os outros. O apoio varia de acordo com os recursos disponíveis nas organizações e o seu modelo de negócios.

Principalmente, as organizações de trabalhadores de apoio entre pares oferecem a oportunidade de fazer parte de uma rede. Isto é importante, pois a maioria dos trabalhadores de apoio entre pares que são empregados trabalham de forma isolada nas suas organizações.

Algumas organizações também oferecem formação (vocacional) e educação contínua. Essa formação pode abranger competências essenciais, como escuta ativa, intervenção em crise e considerações éticas. Estas iniciativas de formação frequentemente incluem módulos sobre autocuidado e definição de limites, para ajudar os trabalhadores de apoio entre pares a gerirem o seu próprio bem-estar enquanto apoiam os outros. O nosso quadro de competências e o MOOC (Massive Open Online Course) devem ajudar a aprimorar os materiais disponíveis e a desenhar melhor os programas de formação.

Mentoria regular também é amplamente implementada, oferecendo aos trabalhadores de apoio entre pares orientação contínua, desenvolvimento profissional e oportunidades para refletirem sobre as suas experiências. Esta estrutura de apoio promove uma comunidade solidária entre os trabalhadores de apoio entre pares, aumentando a sua confiança e competência nas suas funções. A metodologia para a realização de grupos de intervenção foi desenvolvida no nosso projeto para fornecer às organizações uma ferramenta robusta para apoiar os trabalhadores de apoio entre pares (veja a secção sobre a tarefa 3 abaixo).

Como já mencionado, algumas organizações atuam como organizações de colocação para contratar trabalhadores de apoio entre pares, que são enviados para hospitais e organizações comunitárias de acordo com o modelo de plataforma (veja abaixo).

Apoio a equipas e instituições

O apoio consiste principalmente em atividades de formação em práticas de recuperação e em como os trabalhadores de apoio entre pares podem contribuir, além da preparação do processo de contratação dos trabalhadores de apoio entre pares (veja o resultado 3 para mais detalhes).



Apesar dos recursos limitados, as organizações de trabalhadores de apoio entre pares também apoiam as autoridades públicas na conceção de políticas que promovam o desenvolvimento de práticas orientadas para a recuperação e o apoio entre pares na saúde mental. Elas podem participar em comités consultivos governamentais ou em reuniões com partes interessadas, onde oferecem perspetivas baseadas na experiência vivida. Contribuem para facilitar o diálogo e a troca de conhecimentos, destacando o valor do apoio entre pares na melhoria dos resultados em saúde mental. Por exemplo, a ESPAIRS faz parte de um grupo de trabalho nacional sobre a profissionalização do apoio entre pares.

GOVERNANÇA

A adesão é maioritariamente gratuita e envolve principalmente indivíduos: trabalhadores de apoio entre pares e, por vezes, outros profissionais. O modelo de governança é baseado numa Assembleia Geral e num Conselho de Administração. As organizações maiores têm um comité executivo. Os modelos de governança caracterizam-se por estruturas democráticas e um forte enfoque na liderança entre pares. Um fio condutor comum entre estas organizações é a participação ativa de indivíduos com experiência vivida em funções de liderança e tomada de decisões. Esta inclusão assegura que a direção e as políticas da organização sejam informadas diretamente por aqueles que têm experiência direta com os desafios da saúde mental. Ao priorizar a liderança entre pares, estas organizações mantêm-se relevantes para as comunidades que servem e aumentam a eficácia dos seus programas.



FINANCIAMENTO

O financiamento das organizações é principalmente público e específico para o apoio entre pares. O financiamento vem frequentemente de subsídios governamentais fornecidos por agências locais, regionais ou nacionais dedicadas a serviços de saúde e sociais. Este financiamento público apoia atividades essenciais.

Algumas organizações beneficiam de isenções fiscais de segurança social para os seus funcionários. Outros modos de financiamento incluem fundações, taxas de adesão ou lucros provenientes de serviços, como no modelo de plataforma.

O tempo de trabalho dos voluntários é crucial para a sustentabilidade de muitas organizações de apoio entre pares.

Os restantes dados recolhidos sobre estratégias de desenvolvimento, incluindo barreiras e facilitadores, foram utilizados para alimentar a tarefa 2

TAREFA 2 - A CAMINHO DE UMA ORGANIZAÇÃO PROFISSIONAL DE TRABALHADORES DE APOIO ENTRE PARES

Como mencionado, o ecossistema de apoio entre pares não estaria completo sem organizações profissionais de trabalhadores de apoio entre pares. No entanto, estas organizações enfrentam muitos desafios que consomem a maior parte dos seus recursos, deixando menos tempo e possibilidades para o crescimento e profissionalização. Nesta parte do trabalho desenvolvido no projeto, focámo-nos em responder a esses desafios antes de abordar estratégias e ferramentas para sustentar a estratégia, governança, financiamento e desenvolvimento da força de trabalho.

O trabalho foi realizado ao longo de todo o projeto, durante as reuniões transnacionais entre os parceiros.

RESPOSTA A DESAFIOS COMUNS

As organizações de apoio entre pares na área da saúde mental enfrentam desafios significativos na sua trajetória rumo à profissionalização. No entanto, as organizações de trabalhadores de apoio entre pares do nosso projeto relatam enfrentar um conjunto de grandes desafios no desenvolvimento e manutenção das suas atividades, entre os quais os principais são: a falta de financiamento estável e a disponibilidade de pessoal e voluntários que vivam com condições de saúde mental.

FINANCIAMENTO

Não é segredo que o financiamento é um grande desafio no setor sem fins lucrativos, em diversos países. As organizações competem por orçamentos e têm de lidar com procedimentos administrativos que consomem muito tempo.

Garantir um financiamento estável e adequado apresenta outro desafio substancial. A maioria das organizações depende de subsídios de curto prazo, doações ou financiamentos baseados em projetos, que são demorados e podem levar à instabilidade financeira e incerteza. Além disso, o financiamento muitas vezes está associado à limitação orçamental anual, ou seja, um subsídio deve ser gasto antes do final do ano e a disponibilidade de financiamento para o ano seguinte não é conhecida nessa altura. A dependência de fontes de financiamento volúveis destaca a necessidade de modelos financeiros mais sustentáveis para apoiar o crescimento organizacional e os padrões profissionais.

Para responder a este desafio, as nossas organizações identificaram vários caminhos. Por um lado, é possível buscar o status de "caridade" para poder receber doações que, em alguns países, dão direito a isenções fiscais, ou o status de "organização de interesse público" para acessar subsídios específicos ou beneficiar de isenções fiscais. Esta abordagem depende das legislações específicas em vigor a nível local, regional ou nacional em cada país.

Por outro lado, as organizações podem tentar diversificar suas fontes de receita ou buscar fontes de receita recorrentes. Isso pode incluir a implementação de programas pagos, parcerias com empresas ou a prestação de serviços especializados, como formação e consultoria para outras organizações ou instituições de saúde.



DISPONIBILIDADE LABORAL

Esta situação financeira precária dificulta o investimento no desenvolvimento profissional a longo prazo e nos recursos necessários para a profissionalização dos serviços e da equipa. O financiamento limitado também afeta a capacidade de oferecer salários e benefícios competitivos, impactando a recrutamento e a retenção de trabalhadores qualificados de apoio entre pares.

Por outro lado, os trabalhadores de apoio entre pares são frequentemente voluntários e ajudam a organização a realizar a maior parte das suas ações. No entanto, as pessoas que vivem com condições de saúde mental podem ver a sua disponibilidade comprometida pelas flutuações na sua capacidade de contribuir. Isso, por sua vez, dificulta o planejamento a longo prazo da organização e o compromisso com atividades que exigem uma grande quantidade de mão-de-obra.



Para responder a este desafio, as organizações podem procurar o apoio de programas existentes que ofereçam formação a administradores e equipa de associações que trabalham com voluntários, bem como aos próprios voluntários.

Também foi destacado que os amplos desafios colocados pelo desenvolvimento do apoio entre pares muitas vezes recaem sobre os ombros de poucas pessoas altamente envolvidas, e a sua condição pode sofrer devido à carga de trabalho elevada e ao forte senso de compromisso.

No que diz respeito aos seus trabalhadores ativos de apoio entre pares, as organizações podem oferecer alguns serviços, atividades e ferramentas específicas

ESTRATÉGIAS E FERRAMENTAS

Desenvolvimento e desafios de financiamento : o modelo de plataforma

Em alguns países do nosso projeto, os trabalhadores de apoio entre pares são contratados diretamente pelas instituições do setor de cuidados médicos, como na Bélgica e na Noruega. Em outras regiões, surgiu outro modelo: o modelo de plataforma (França e Québec). Neste modelo, os trabalhadores de apoio entre pares são contratados por uma associação gerida por trabalhadores de apoio entre pares e emprestados a instituições, como hospitais de saúde mental.

Este modelo surgiu devido à forte resistência das equipas e à estrutura organizacional existente. Trabalhar com um ex-paciente não é uma prática natural para muitos profissionais. Além disso, a contratação direta de trabalhadores de apoio entre pares apresenta vários problemas, principalmente relacionados à descrição do trabalho e ao nível salarial, que não se encaixam nos modelos habituais. Isso dificulta a adoção de abordagens inovadoras pelas equipas de saúde mental.



Para as instituições parceiras da plataforma

Contar com trabalhadores de apoio entre pares assalariados através de uma plataforma é útil, pois permite que as equipas e instituições testem o trabalho com um apoio entre pares sem a necessidade de um compromisso de recrutamento, com horários e duração de trabalho flexíveis.

Os trabalhadores de apoio entre pares, sendo externos à instituição, podem ser mais facilmente integrados. Os trabalhadores contratados são percebidos como bem treinados e beneficiando de suporte profissional.

Isso garante que o trabalhador de apoio entre pares não seja visto como um competidor dos profissionais da equipe.

A plataforma oferece uma solução "chave na mão" e minimiza os riscos (relacionados ao status, ao emprego direto, à integração na equipe) para as equipas e instituições, que se sentem mais tranquilas com a independência da plataforma. Para algumas instituições, pagar por um contrato com a plataforma é mais fácil do que utilizar os orçamentos internos de pessoal.

Para as organizações de trabalhadores de apoio entre pares

O modelo de plataforma leva a uma maior visibilidade do apoio entre pares e da organização na comunidade e nas instituições. Pode ser utilizado para integrar rapidamente o apoio entre pares nas instituições. Também posiciona as organizações de trabalhadores de apoio entre pares como um parceiro profissional e confiável para o desenvolvimento interno do apoio entre pares.

Vários aspectos do modelo devem ser cuidadosamente considerados antes de estabelecer uma plataforma.

Formação

As habilidades dos trabalhadores de apoio entre pares e a sua capacidade de utilizar o conhecimento experiencial são fundamentais para o sucesso das suas missões. Dependendo do nível dos trabalhadores de apoio entre pares, a plataforma pode precisar implementar programas de formação coletivos e individuais para garantir que os trabalhadores estejam adequadamente preparados para o seu papel.

Importância do processo de integração

Como descrito no Resultado 3 do nosso projeto, a preparação da equipe/instituição antes da contratação é fundamental, e recursos suficientes devem ser alocados tanto por parte da plataforma quanto da instituição.

Coordenação de RH com instituições parceiras

A integração nos processos de recursos humanos da instituição parceira pode ser complicada, o que pode levar a dificuldades na definição de horários para os trabalhadores de apoio entre pares e a solicitações não regulamentadas por parte dos profissionais direcionadas a alguns dos nossos colaboradores.

Desenho de projeto

Criar e gerir uma associação de empregadores e estabelecer parcerias com outras instituições é uma tarefa que consome muito tempo, exige uma gestão profissional e recursos adequados para iniciar a plataforma. Este tipo de engenharia de projeto requer altas competências da equipa responsável pela gestão da plataforma. Questões relacionadas com regulamentação, tributação e outros aspectos relacionados com o facto de ser um empregador precisam ser abordadas, seja internamente, seja com o apoio de outros parceiros ou consultores



Financiamento

O modelo oferece formas de crescimento e diversificação de receitas para a organização. No entanto, o modelo de negócios deve ser cuidadosamente desenvolvido para garantir que a combinação de receitas provenientes de subsídios públicos e de fontes comerciais forneça financiamento suficiente para cumprir as obrigações contratuais e permitir contratos plurianuais.

Para os trabalhadores de apoio entre pares

No modelo de plataforma, foram identificados vários pontos críticos que exigem maior vigilância.

Pode haver uma alta pressão sobre alguns colaboradores que trabalham em várias missões, especialmente os apoiantes entre pares, que são responsáveis por lidar com múltiplas tarefas simultaneamente. Isso pode levar à fadiga decorrente da necessidade de lidar constantemente com uma dupla hierarquia, diferentes regras, culturas e formas de trabalho (tanto as do modelo da plataforma quanto as do local onde o trabalhador de apoio está atuando).



Por outro lado, pode haver uma subutilização de outros colaboradores que não estão em missão durante parte do seu tempo, o que exige maior vigilância e uma melhor capacidade de resposta a situações em que não estão envolvidos em atividades.

Governança

Muitas associações são "feitas por e para pares apenas". Ou seja, apenas pares estão a gerir a associação. Surgem desafios

Disponibilidade de Staff

Os trabalhadores de apoio entre pares que atuam na estrutura organizacional podem enfrentar desafios de saúde próprios que podem dificultar o seu envolvimento a longo prazo. Deve ser exercida uma atenção extra por parte dos órgãos de governação para preservar a força de trabalho e garantir o bem-estar dos colaboradores.



Envolvimento de não-pares

Para mitigar o risco, algumas organizações tendem a não incluir pares na sua equipa ou nos seus órgãos de governação. Isso levanta a questão da preservação do espírito inerente ao apoio entre pares num ambiente onde outras perspetivas ou formas de trabalho estão presentes. Os parceiros estão convencidos de que isso deve levar a uma definição cuidadosa da visão, missão e valores da organização, de modo a ter um norte bem estruturado e definido quando surgirem questões.



High level bearings

Declarações claras e convincentes de missão, visão e valores definem a organização, comunicando o motivo pelo qual a organização existe (missão), para onde a organização está indo (visão) e o que ela representa (valores). Isso pode ser colocado de outras formas que ajudem as organizações a definir suas orientações de nível superior: Visão = acreditamos que no futuro haverá e Missão = contribuimos para esse futuro por meio de... Existem muitos recursos disponíveis online para orientar as organizações nesse exercício. As organizações também podem recorrer a associações locais de organizações sem fins lucrativos ou sindicatos de associações de pacientes para obter ajuda.

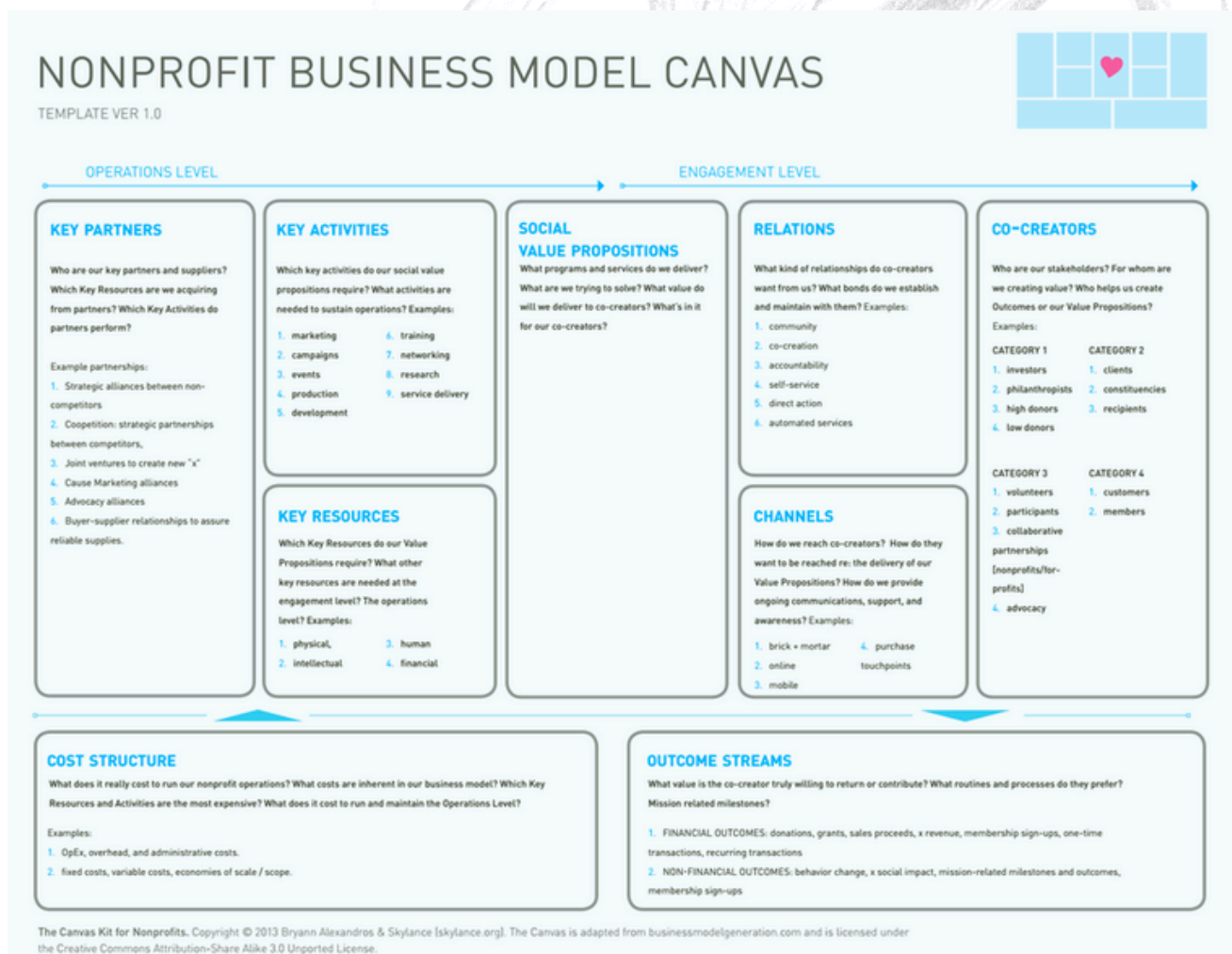


Desenvolvimento e desafios de financiamento : o modelo de plataforma

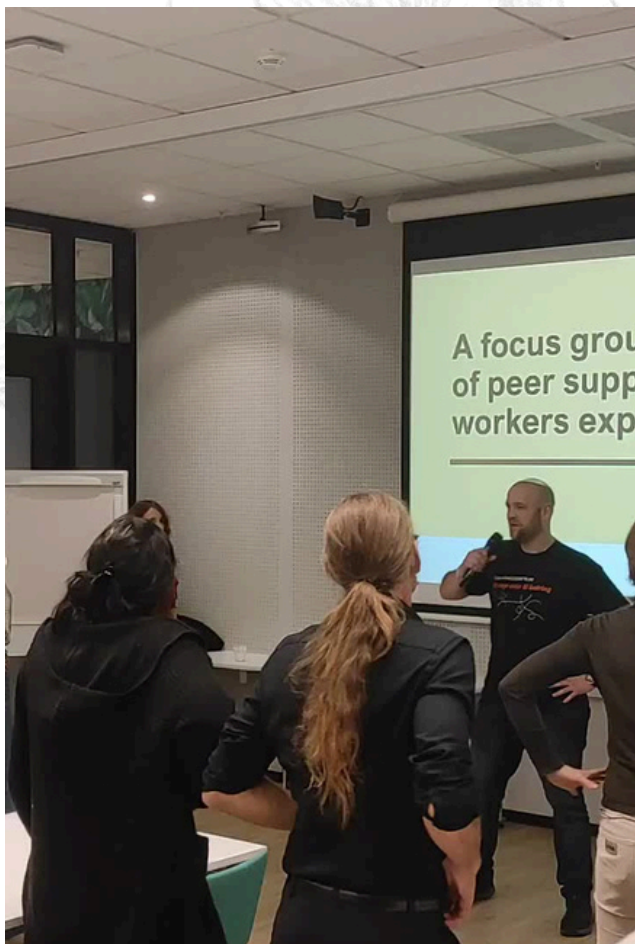
No modelo de plataforma, podem ser identificados vários obstáculos que exigem vigilância aumentada.

Para derivar diretrizes operacionais que traduzam a visão, missão e proposta de valor social em negócios cotidianos, é necessário realizar uma pesquisa específica e o desenvolvimento de um quadro de profissionalização. As empresas estão familiarizadas com o Business Model Canvas. Este modelo foi adaptado ao contexto sem fins lucrativos e serve como um campo de trabalho para fundadores e órgãos de governança descreverem suas operações e níveis de engajamento.

Um alto nível de procura sobre alguns funcionários que trabalham em várias missões, particularmente os trabalhadores de apoio entre pares, que são exigidos a lidar com múltiplas tarefas simultaneamente. Isso pode levar a fadiga decorrente da necessidade constante de lidar com uma hierarquia dupla, regras diferentes, culturas e formas de fazer (plataforma e onde o trabalhador de apoio entre pares está a trabalhar).



https://www.nonprofitjourney.org/uploads/8/4/4/9/8449980/_npo_business_model_canvas_alexandros.pdf



DESAFIOS À PROFISSIONALIZAÇÃO

O projeto levou à troca de conhecimentos, práticas e ferramentas entre os parceiros. No entanto, uma das conclusões do nosso projeto é que as associações de trabalhadores de apoio entre pares são pequenas e carecem de recursos para se envolver completamente em projetos de cooperação internacional que exigem altos níveis de disponibilidade e capacidade de produção. O design do nosso projeto teve em consideração este aspeto, através de 1) envolver as organizações na orientação dos resultados do projeto e na comunicação com os parceiros; 2) garantir que as organizações de trabalhadores de apoio entre pares validassem os resultados. Para aumentar o impacto de futuros projetos de colaboração, as organizações de trabalhadores de apoio entre pares devem beneficiar de um orçamento específico para contratar pessoal interno, que possa ser um recurso adicional a ser envolvido no projeto.

PARCERIAS

Um possível projeto futuro poderia ser a criação de uma federação internacional de organizações de trabalhadores de apoio entre pares ou a adesão a federações regionais. O parceiro PAT asbl é fundador e membro da FAPAF: Federação de Organizações de Trabalhadores de Apoio entre Pares de Língua Francesa. <https://fapaf.pat.support/> A federação ainda é jovem e não possui recursos próprios, mas já produziu uma carta de valores comuns no apoio entre pares



GUIA PARA DESENVOLVER GRUPOS DE INTERVISÃO

O desafio do *peer drift*

Com o tempo, pode ocorrer algo chamado "desvio do par" (ou "peer drift"), onde os trabalhadores de apoio entre pares começam a se afastar dos valores e práticas centrais que tornam o apoio entre pares único.

Esse desvio acontece quando os trabalhadores de apoio entre pares gradualmente adotam as normas, comportamentos e práticas das instituições ou equipes em que trabalham. A conexão de apoio e mutualidade que define o apoio entre pares pode ser erodida à medida que os trabalhadores de apoio são influenciados pela cultura profissional ao seu redor. Por exemplo, eles podem começar a dar mais ênfase a abordagens clínicas ou manter limites rígidos, semelhantes aos profissionais tradicionais. Esse desvio pode ocorrer de forma sutil ao longo do tempo, à medida que as organizações impõem expectativas, requisitos de documentação ou responsabilidades de trabalho que afastam os trabalhadores de apoio de seu papel original.

O sentido de autenticidade que vem do trabalhador de apoio entre pares ter "estado lá" e compartilhar essas experiências com os outros de uma maneira informal, empática e não hierárquica. Quando os trabalhadores de apoio começam a se comportar mais como profissionais, a autenticidade dessa conexão pode ser perdida.

Isso pode reduzir a confiança entre o trabalhador de apoio e aqueles a quem estão ajudando, pois os usuários dos serviços podem sentir que o trabalhador de apoio não é mais "um deles", mas sim apenas mais um profissional dentro do sistema. O desvio do papel também pode levar a uma diluição do impacto único que o apoio entre pares oferece, à medida que a prática se torna mais padronizada e alinhada com os modelos profissionais de cuidado.

O modelo de plataforma (como descrito acima) pode ajudar a aliviar o risco do desvio do papel, já que os trabalhadores de apoio entre pares pertencem a organizações nas quais são gerenciados, treinados e se beneficiam da rede de seus colegas de trabalho. As intervisões oferecem uma ferramenta complementar, permitindo que os trabalhadores de apoio entre pares mantenham sua identidade profissional, reforcem seus valores e práticas, e evitem serem absorvidos pelas normas e culturas das instituições em que trabalham.



GUIA PARA DESENVOLVER GRUPOS DE INTERVISÃO

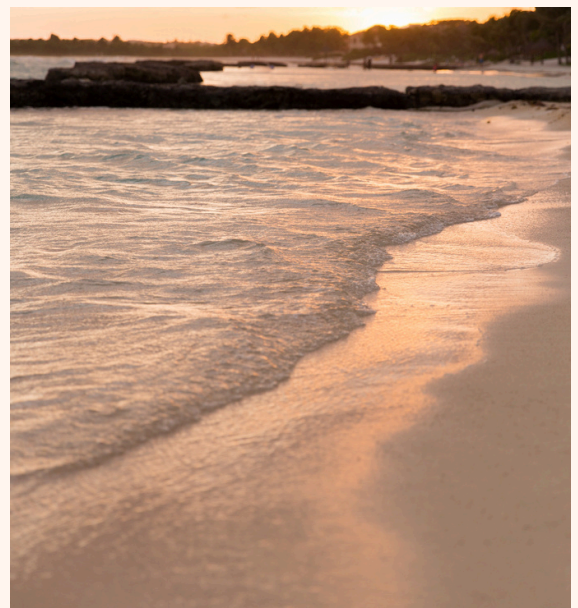
Intervisões

O parceiro PAT asbl transferiu conhecimentos sobre intervenções de apoio entre pares que foram revisados pelos parceiros.

Os trabalhadores de apoio entre pares estão numa posição única. Como membros da equipa e ao mesmo tempo próximos das pessoas apoiadas, os trabalhadores de apoio entre pares ocupam um papel particular e frequentemente enfrentam situações que os desafiam ao trabalhar com pessoas em recuperação.

Alguns trabalhadores de apoio entre pares beneficiam de supervisão individual com um psicólogo especializado nesta prática, mas isso não é o caso da maioria. A supervisão entre pares é uma ferramenta diferente e complementar. Ela reúne trabalhadores de apoio entre pares ativos, seja no campo, como empregados ou voluntários, treinados ou não. Estes trabalhadores de apoio entre pares atuam em várias instituições e setores.

O objetivo principal dessas intervisões é refletir coletivamente sobre situações concretas encontradas pelos trabalhadores de apoio entre pares no seu trabalho, colocar essas situações em perspetiva e tentar formular soluções ou ações potenciais. As discussões acontecem num ambiente seguro e seguem uma metodologia bem estabelecida.

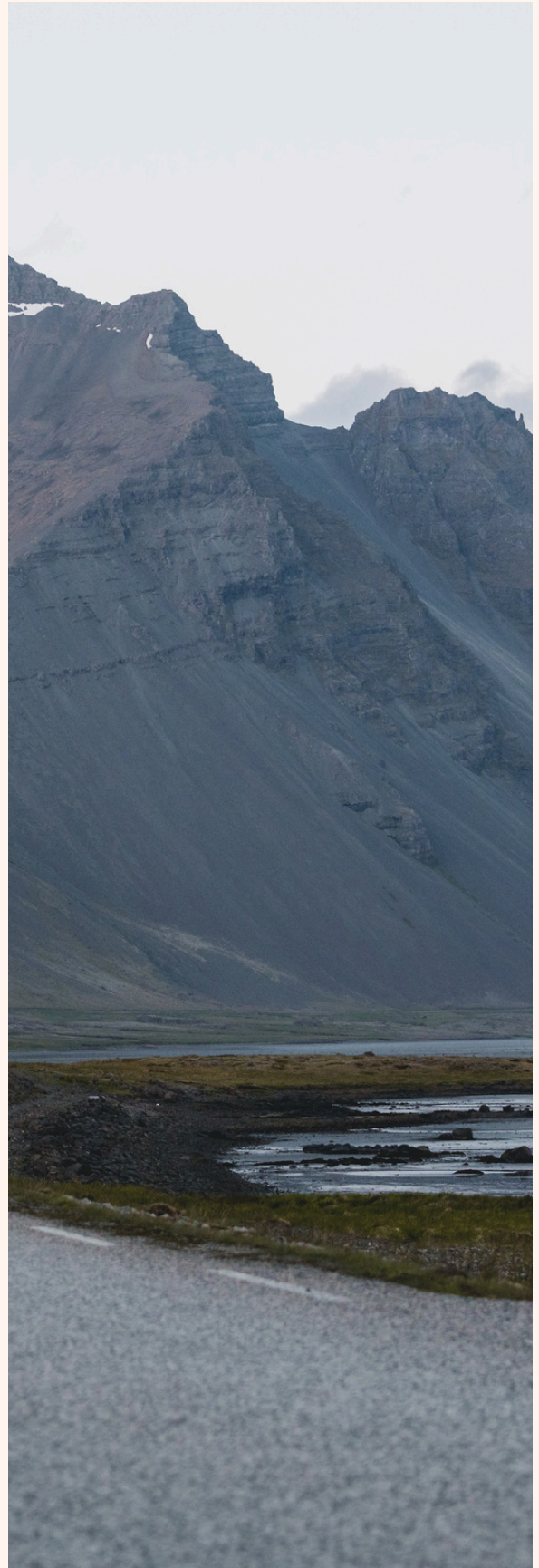


Em relação ao quadro metodológico, o princípio da confidencialidade profissional aplica-se. Isso significa que as situações discutidas são anonimadas e que as trocas não são compartilhadas fora do grupo.



As reuniões devem ser facilitadas por dois trabalhadores de apoio entre pares, que são responsáveis por garantir a estrutura e o bom andamento das sessões. A metodologia que utilizam é inspirada na análise da prática profissional. Esta abordagem é realizada em grupo e oferece uma maneira informal de se envolver em uma análise reflexiva e metacognitiva. Também permite um olhar crítico sobre o trabalho de apoio entre pares, para analisar e melhorar as práticas. Esta abordagem de formação profissional vem dos grupos Balint, nomeados em homenagem ao psiquiatra britânico que, na década de 1960, utilizou esse método para a formação de médicos sob sua supervisão.

O grupo deve consistir num número limitado de trabalhadores de apoio entre pares, a fim de fomentar as trocas; pode decidir sobre a frequência das reuniões. Uma vez por mês pode ser adequado para começar, e as reuniões podem ser organizadas com maior frequência, se necessário; e deve permanecer o mesmo ao longo das reuniões para promover a compreensão mútua e trocas de alta qualidade. Para atender à crescente demanda, novos membros poderiam ser incluídos no grupo com o consentimento dos participantes.



Intervisões

01

A pessoa que propôs o ato na sessão anterior expõe a situação

02

Uma primeira rodada permite que cada participante compartilhe seu humor atual e indique se tem alguma situação a ser proposta. Caso tenha, a descreve brevemente. Em seguida, uma nova rodada acontece para permitir que todos expressem sua preferência sobre quais casos abordar naquele dia.

03

A pessoa que introduziu a situação escolhida fornece informações mais detalhadas.

04

Os participantes fazem perguntas para esclarecer os detalhes. Nesta fase, é essencial que os participantes se abstenham de analisar ou fazer sugestões, permitindo que a situação seja compreendida da forma mais clara possível.

05

O grupo formula elementos de análise e sugere atitudes ou ações para o trabalhador de apoio entre pares. Esta etapa deve ser realizada com cuidado e bondade.

06

Finalmente, o trabalhador de apoio entre pares retorna ao grupo com os pontos principais que está levando consigo e como planeia implementá-los em seu trabalho, tanto para si mesmo quanto para a equipe e as pessoas que apoia.



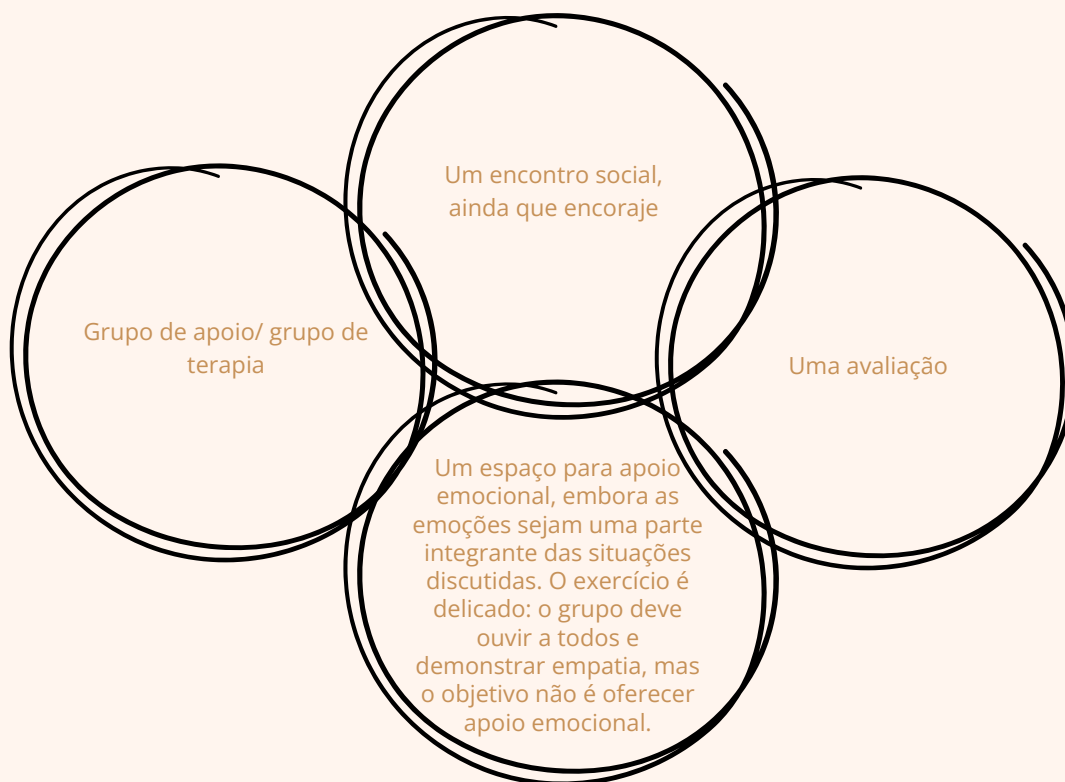


Análise de situações e as sugestões do grupo baseiam-se no conhecimento de todos. Elas podem focar em diferentes aspectos. Em primeiro lugar, há o surgimento de uma compreensão da situação/problema, suas dimensões e sua estrutura (Know-What). Elas exploram habilidades, experiências e dicas práticas desenvolvidas por cada trabalhador de apoio entre pares (know-how do conhecimento experiencial). Também sugerem caminhos para recursos apropriados (know-whom do conhecimento da rede). Para além das sugestões factuais, o exercício permite a reflexão sobre os motivos das ações do trabalhador de apoio entre pares (know-why), a relevância dessas ações (know-why) e o significado, limites e medida das ações (know-how-much)

Em resumo, através de cada situação, o grupo revisita as duas questões fundamentais da nossa profissão: O que significa ser um par? Como podemos ser solidários? Como a supervisão entre pares revisita constantemente os conhecimentos, atitudes e habilidades dos trabalhadores de apoio entre pares e questiona os valores e as fundações do apoio entre pares, ela constitui uma ferramenta para o desenvolvimento profissional contínuo e um meio de evolução na prática.

PARA ASSEGURAR O SUCESSO DAS INTERVISÕES, É IMPORTANTE EVITAR CERTOS ERROS.

A supervisão do apoio não é:



“

O trabalhador de apoio entre pares traz uma reflexão sobre uma situação que o incomoda. A sua análise envolve necessariamente questionar como se posicionou e agiu (ou não agiu). Delicadeza e tato são essenciais nas trocas, de forma a não julgar, desestabilizar ou desvalorizar, mas sim apoiar e promover soluções emancipadoras.

As intervisões permitem que os trabalhadores de apoio entre pares dêem um passo atrás em relação ao nosso trabalho diário. A análise das práticas e as ações do grupo reforçam o sentimento de identidade como trabalhadores de apoio entre pares. De fato, tudo o que esclarece os marcos da ação dos trabalhadores de apoio entre pares, sua importância, o alcance das responsabilidades, a ética que a sustenta e sua beleza, cria e solidifica a identidade profissional.



Essa identidade é crucial porque contrabalança as dinâmicas com outros profissionais com os quais o trabalhador de apoio entre pares trabalha. Ela fornece um ponto de referência para evitar ser absorvido pela linguagem deles ou pela maneira de abordar as situações, e ajuda a manter a posição única do trabalhador de apoio entre pares.

Uma vez que a intervisão entre pares é um processo grupal, ela também revela conhecimentos e habilidades comuns que têm um efeito "profissionalizante". A dinâmica do grupo desempenha um papel importante nisso. Comentários respeitosos, a troca de sugestões e discussões produtivas criam uma experiência enriquecedora que favorece a transmissão, o compartilhamento e a assimilação de conhecimentos, além da atualização de habilidades.

”