

VET_{MH}

TUT+3

Peer Support

PAT - PEER AND TEAM SUPPORT



Co-funded by
the European Union

— Introducere

Proiectul TuTo3 – PAT: SUPPORTUL de la egal la egal și munca în echipă în domeniul sănătății mintale

Sprijinul de la egal la egal în sănătatea mintală nu este o practică inovatoare. Ea se dezvoltă la nivel mondial.

Sprijinul de la egal la egal reprezintă un suport reciproc între persoane care au avut experiențe similare, în special în ceea ce privește sănătatea mintală sau dependențele.

Acest tip de sprijin se bazează pe împărtășirea experiențelor și a



cunoștințelor dobândite prin experiență, pentru a sprijini recuperarea și împuternicirea. Organizația Mondială a Sănătății recunoaște sprijinul de la egal la egal ca fiind o abordare complementară a asistenței medicale tradiționale, care poate îmbunătăți calitatea vieții și recuperarea.

Proiectul ERASMUS Tuto3, axat PAT (Peer and Team Support) în sănătatea mintală, reprezintă o abordare inovatoare pentru îmbunătățirea sistemelor de sprijin în sănătatea mintală. Această inițiativă se remarcă drept un far de speranță și inovație în domeniul bunăstării mintale, având ca scop valorificarea puterii empatiei comunității și a experiențelor împărtășite pentru a promova un mediu mai suportiv pentru persoanele care se confruntă cu probleme și provocări de sănătate mintală. Punând accentul pe sprijinul de la egal la egal și în echipă, proiectul Tuto3 recunoaște impactul profund pe care conexiunea și înțelegerea îl pot avea asupra parcursului de sănătate mintală a unei persoane.



Proiectul TUTO 3

Sprijinul de la egal la egal, ca element esențial al proiectului Tuto3, funcționează pe principiul că indivizii care au navigat prin propriile provocări de sănătate mintală pot oferi perspective unice, empatie și sfaturi practice altora care se confruntă cu dificultăți similare. Această abordare nu doar că ajută la destigmatizarea problemelor de sănătate mintală, ci și împuternicește indivizii, validându-le experiențele și promovând un sentiment de apartenență. De asemenea, sprijinul de echipă în cadrul Tuto3 amplifică acest efect prin crearea de rețele structurate de suport, care combină ghidarea profesională cu accesibilitatea și proximitatea sprijinului de la egal la egal. Această dublă abordare asigură un

sistem de sprijin cuprinzător care abordează atât aspectele emoționale, cât și cele clinice ale sănătății mintale. Natura inovatoare a proiectului Tuto3 constă în înțelegerea faptului că recuperarea și sprijinul în sănătatea mintală sunt multidimensionale și profund personale. Proiectul își propune să creeze îngrijiri de sănătate mintală mai incluzive și mai eficiente, prin construirea de medii în care indivizii se simt văzuți, auziți și susținuți atât de colegi, cât și de profesioniști. Pe măsură ce proiectul Tuto3 continuă să evolueze, accentul său pe PAT (sprijinul de la egal la egal și de echipă) promite să schimbe modul în care societatea abordează sănătatea mintală, făcând-o mai accesibilă, mai empatică și mai adaptată nevoilor celor cărora le este dedicată.

— CUM

Sprijinul de la egal la egal, un element esențial al proiectului Tuto3, funcționează pe principiul că indivizii care au navigat prin propriile probleme și provocări de sănătate mintală pot oferi perspective unice, empatie și sfaturi practice altora, care se confruntă cu dificultăți similare. Această abordare, nu doar că ajută la destigmatizarea problemelor de sănătate mintală, ci și împuternicește indivizii. Persoanele care oferă sprijin de la egal la egal, oferă suport și acompaniere pentru semenii/ colegii care trec prin situații similare. Acestea sunt întâlnite în multe domenii în care elementele vieții au lăsat urme, uneori de neșters, din care este dificil să te recuperezi.

Persoanele care oferă sprijin de la egal la egal, împărtășesc cunoștințele, strategiile și instrumentele pe care le-au învățat din călătoria lor de recuperare.

Ele întruchipează speranța că este posibil să te îmbunătățești, să preiei controlul asupra vieții tale. A te recupera înseamnă a revendica ceea ce este deja al nostru: viața. Proiectul își propune să faciliteze dezvoltarea profesională a persoanelor care oferă sprijin de la egal la egal, prin consolidarea profesionalizării diferiților actori implicați: persoanele de sprijin de la egal la egal, formatorii, instituțiile, echipele de îngrijire și asociațiile care oferă sprijin de la egal la egal din domeniul sănătății mintale, din Europa și din alte părți ale lumii.





Sprijinirea și durata proiectului

Proiectul PAT a fost un proiect Erasmus+ Ka220 cofinanțat de UE, cu o durată de 36 de luni, până în ianuarie 2025.

Parteneriate



Proiectul a fost susținut de organizații din 7 țări, asociații de sprijin de la egal la egal și universități, coordonate de Centrul Neuro-Psihiatric Saint-Martin. ONG-urile au contribuit la producerea de cunoștințe și instrumente inovatoare și la validarea lor pe baza experienței persoanelor care oferă sprijin de la egal la egal.

Centre Neuro Psychiatrique St-Martin, Namur



Établissement Public de Santé Mentale Lille-Métropole



Universitatea Aurel Vlaicu Din Arad



Peer and Team Support, ASBL, Namur



Parteneriate



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





OBIECTIVELE PROIECTULUI



Integrarea sprijinului de la egal la egal într-o manieră mai structurată, pe parcursul de îngrijire

Consolidarea ocupării forței de muncă pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal, prin întărirea profilului lor profesional și o formare adecvată.

Pregătirea mai bună a echipelor profesionale pentru a primi și integra în practica lor lucrătorii de sprijin de la egal la egal: însoțirea echipei pe parcursul întregului proces de integrare.

Încurajarea inovării și a schimbului de bune practici pe aceste teme.

REZULTATE ALE PROIECTULUI

Creșterea nivelului de expertiză al diferiților parteneri, al profesioniștilor în sănătate mintală și a altor părți interesate care pot beneficia de produsele proiectului privind valoarea adăugată a lucrătorilor de sprijin de la egal la egal, ca persoane calificate pentru a sprijini utilizatorii în recuperare.

Creșterea nivelului de competențe al asistenților de sprijin de la egal la egal.

Crearea de instrumente care vor fi disponibile la nivel european pentru orice părți interesate din domeniul sănătății mintale.

Susținerea integrării lucrătorilor de sprijin de la egal la egal, în lumea muncii prin sprijinirea creării de locuri de muncă calitative.



Crearea și consolidarea unei rețele europene de diverse organizații complementare, axată pe rezultate inovatoare în sănătatea mintală și conectarea cu liderii mondiali (Canada) în recuperare și formarea lucrătorilor de sprijin de la egal la egal.

Participarea la destigmatizarea sectorului de sănătate mintală în general și a utilizatorilor în particular, prin crearea de legături între facilități, sectorul educațional și asociațiile utilizatorilor.



TUTO3 PAT

REZULTATE

REZULTATUL NUMĂRUL 1

Un cadru de competențe pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal.

REZULTATUL NUMĂRUL 2

Un profil de formare standardizat pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal.

REZULTATUL NUMĂRUL 3

Incluziunea lucrătorului de sprijin de la egal la egal: material de instruire pentru profesioniștii în domeniul sănătății mintale.

REZULTATUL NUMĂRUL 4

Un cadru metodologic de sprijinire a integrării lucrătorii de sprijin de la egal la egal în echipe.

REZULTATUL NUMĂRUL 5

Dezvoltarea unui MOOC (Curs Online Deschis și Masiv).



Acest proiect a fost cofinanțat cu sprijinul Comisiei Europene - Programul Erasmus + (CE). Această publicație reflectă doar punctul de vedere al autorului. Prin urmare, CE nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare care ar putea fi făcută a informațiilor conținute în aceasta.



Co-funded by
the European Union

REZULTATELE PROIECTULUI PEER AND TEAM SUPPORT

Dezvoltarea unui cadru de competențe pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal este un pas esențial în recunoașterea și promovarea rolului lor esențial în cadrul serviciilor de sănătate mintală. Acest cadru trebuie să identifice competențele, cunoștințele și atitudinile fundamentale necesare pentru a sprijini în mod eficient persoanele care caută bunăstarea mintală. Aceasta include capacitatea de a construi încredere, înțelegerea empatică a experiențelor altora și o înțelegere solidă a limitelor profesionale și a eticii de rol.

În același timp, crearea unui profil de formare standardizat pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal garantează calitatea și coerența pregătirii lor. Acest profil ar putea detalia module de formare esențiale, cum ar fi tehnici de ascultare activă, gestionarea crizelor, confidențialitatea și navigarea sistemului de îngrijiri pentru sănătatea mintală. Materialele de formare aferente ar trebui

să fie concepute pentru a fi accesibile și atractive, folosind o varietate de formate, cum ar fi ideoclipuri, studii de caz și simulări pentru a facilita învățarea.

Pentru a sprijini integrarea în echipele de sănătate mintală a lucrătorilor care oferă sprijin de la egal la egal, trebuie pus în aplicare un cadru metodologic. Acest cadru ar trebui să includă linii directoare pentru supervizare, sprijin continuu și evaluarea contribuțiilor lucrătorilor de sprijin de la egal la egal, recunoscând în același timp valoarea unică a experiențelor trăite. În cele din urmă, dezvoltarea unui MOOC (Curs Online Deschis și Masiv) dedicat formării lucrătorilor de sprijin de la egal la egal și profesioniștilor în sănătate mintală, ar putea contribui semnificativ la diseminarea bunelor practici și la conștientizarea importanței sprijinului de la egal la egal. Acest MOOC ar putea servi drept resursă accesibilă tuturor, promovând astfel o mai bună înțelegere și integrare a lucrătorilor de sprijin de la egal la egal, în serviciile de sănătate mintală de la nivel mondial.





REZULTATUL IV

INTRODUCERE



În procesul de profesionalizare a ecosistemului de sprijin reciproc, asociațiile de lucrători de sprijin de la egal la egal joacă un rol esențial. Dezvoltarea sprijinului de la egal la egal nu poate avea loc fără organizații profesionale ale acestor lucrători. Acestea trebuie să fie structurate corespunzător, cu un model de guvernare care să le permită să dialogheze cu autoritățile publice, agențiile de sănătate mintală și angajatorii, astfel încât să sprijine implementarea sprijinului reciproc. Totuși, există încă multă stigmatizare în jurul utilizatorilor și a capacității lor de a conduce astfel de organizații. Este esențial să demonstreze metode de lucru profesioniste, conforme cu așteptările ridicate ale celorlalți actori implicați.

Producția este structurată pe două direcții de lucru.



DEZVOLTAREA ORGANIZAȚIILOR PROFESIONALE PENTRU LUCRĂTORI DE SPRIJIN DE LA EGAL LA EGAL

Asociațiile conduse de lucrătorii de sprijin de la egal la egal s-au dezvoltat de la nivelul comunităților de bază. Aceasta înseamnă că evoluția lor a fost influențată de resursele disponibile (forța de muncă și finanțarea), cadrul legal, politicile de sănătate mintală și sprijinul din partea autorităților publice. Fiecare asociație a urmat un parcurs unic, ceea ce a condus la o diversitate de configurații între diferite țări și uneori chiar în interiorul fiecărei țări.

Totuși, asociațiile de lucrători de sprijin de la egal la egal implicate în proiect demonstrează mai multe trăsături comune. Obiectivul acestei inițiative este de a valorifica expertiza acestor organizații și literatura de specialitate disponibilă pentru a propune un cadru pentru dezvoltarea asociațiilor profesionale de lucrători de sprijin de la egal la egal, capabile să influențeze pozitiv dezvoltarea sprijinului reciproc în țările lor.

Această abordare este inovatoare, deoarece o astfel de muncă nu a fost niciodată realizată direct de asociațiile de lucrători de sprijin de la egal la egal. Expertiza disponibilă ne va permite să extragem lecții din istoria și situațiile actuale pentru a propune un cadru flexibil, cu o arhitectură generală și opțiuni adaptabile pentru a acoperi realitățile locale. Impactul va fi semnificativ, deoarece va permite lucrătorilor de sprijin de la egal la egal să beneficieze de cele mai bune practici de profesionalizare și să își accelereze parcursul de dezvoltare.

Munca va avea un impact și în afara consorțiului, deoarece vom oferi altor lucrători de sprijin de la egal la egal posibilitatea de a contribui la acest cadru și de a beneficia de el. Acest lucru ar putea deschide calea pentru o viitoare federație a asociațiilor de lucrători de sprijin de la egal la egal.

OFERIREA UNUI SPRIJIN ADECVAT LUCRĂTORILOR DE SPRIJIN DE LA EGAL LA EGAL AFLAȚI ÎN ACTIVITATE

Lucrătorii de sprijin de la egal la egal activi în echipele profesionale ale instituțiilor clinice de sănătate mintală tind să se simtă izolați. Acest lucru generează riscul unui „peer drift” („alunecare” sau derivare de la rolul de coleg), ceea ce înseamnă pierderea treptată a poziției de „peer” (persoană de sprijin de la egal la egal) și transformarea într-un lucrător de sănătate mintală „standard”: utilizarea aceluiași jargon clinic, adoptarea modurilor de lucru ale echipei, respectarea unei agende sau a unor obiective rigide, menținerea unei distanțe mai mari... Această situație subminează valorile sprijinului reciproc și îi reduce eficiența.

De asemenea, în țările cu distanțe geografice mari, există puține interacțiuni între lucrătorii de sprijin de la egal la egal, iar asociațiile profesionale ale acestora întâmpină dificultăți în a le oferi sprijin adecvat. Este esențial să se ofere oportunități de întâlnire și reflecție asupra practicilor de sprijin de la egal la egal. Aceste momente rup izolarea, permit rețelelor să furnizeze sprijin reciproc, oferă ocazii pentru cultivarea identității lucrătorilor de sprijin de la egal la egal și promovează dezvoltarea profesională a acestora.

Am dezvoltat un ghid metodologic pentru înființarea și gestionarea grupurilor de intervizare pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal. Ideea este de a oferi un spațiu virtual în care aceștia să se poată întâlni și să reflecteze asupra practicilor lor, pe baza analizei unor situații reale întâlnite. Această abordare diferă de supervizarea tradițională, deoarece se adresează unui grup de indivizi din diferite organizații și este condusă de colegii înșiși, fără a fi necesar un profesionist „non-peer” (care nu e lucrător de sprijin de la egal la egal), deși aceștia pot fi invitați să participe.

Credem că acest model ar permite asociațiilor de lucrători de sprijin de la egal la egal să-și sprijine mai bine membrii și să asigure respectarea standardelor profesionale. Angajatorii apreciază acest tip de abordare profesională a activității. Impactul ar consta în servicii mai bune pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal, beneficii pe termen lung pentru echipele care îi angajează prin păstrarea esenței muncii lor, consolidarea rețelelor și promovarea unei atitudini și a unei etici profesionale. Acest cadru metodologic va fi oferit și organizațiilor din afara proiectului.

SARCINA 1 : DESCRIEREA ASOCIAȚIILOR LUCRĂTORILOR DE SPRIJIN DE LA EGAL LA EGAL

Prima sarcină a constat în descrierea asociațiilor lucrătorilor de sprijin de la egal la egal. Un șablon pentru colectarea datelor a fost distribuit partenerilor desemnați.

Șablon

Prima sarcină este descrierea asociațiilor lucrătorilor de sprijin de la egal la egal. Pentru a îndeplini această sarcină, vă rugăm să completați tabelul de mai jos. Limba standard pentru această producție este engleza. Vă rugăm să furnizați o traducere, dacă este necesar.

<u>Nume organizatie</u>	
<u>Anul înființării</u>	
<u>Statut juridic</u>	
<u>Domenii de interes</u>	
<u>Membri</u>	
<u>Numărul de angajați</u>	
<u>Finantare</u>	
<u>Model de guvernantă</u>	
<u>Activități</u>	
<u>Strategii de dezvoltare și model de afaceri</u>	
<u>Obstacole identificate în dezvoltare și soluții potențiale</u>	
<u>Website</u>	

Răspunsurile au fost colectate la începutul proiectului și actualizate în 2024. Altor organizații din afara proiectului li s-a oferit oportunitatea de a contribui la descrierea situației actuale.

Datele colectate nu pot fi distribuite din motive legate de protecția datelor cu caracter personal (GDPR).

ANALIZA DATELOR

Datele colectate sunt analizate și completate cu o revizuire a materialelor disponibile în alte țări:

- United Kingdom : Mind (<https://www.mind.org.uk/>) and National Survivor User Network (NSUN <https://www.nsun.org.uk/>)
- Australia : National Mental Health Commission (<https://www.mentalhealthcommission.gov.au/>) and Peer Work Hub (<https://peerworkhub.com.au/>)
- New Zealand Te Pou (<https://www.tepou.co.nz/>) Mind and Body Consultants (<https://www.mindandbody.co.nz/>)
- United States : Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA <https://www.samhsa.gov/>) and National Alliance on Mental Illness (NAMI <https://www.nami.org/>).



Bazelec

În cadrul proiectului nostru, majoritatea organizațiilor erau destul de tinere. Anul de înființare varia între 2009 și 2022. Toate aveau statut juridic de organizații non-profit. Mcele mai multe dintre ele aveau fie un număr foarte mic, fie niciun angajat plătit. Numărul de angajați varia între 2 și 10. Organizațiile cu mai mulți lucrători sunt, de fapt, angajatori de lucrători de sprijin de la egal la egal plasați în echipele spitalicești. Ele acționează ca o platformă pentru angajarea lucrătorilor de sprijin de la egal la egal. Vom reveni la acest model în secțiunea dedicată sarcinii 2.

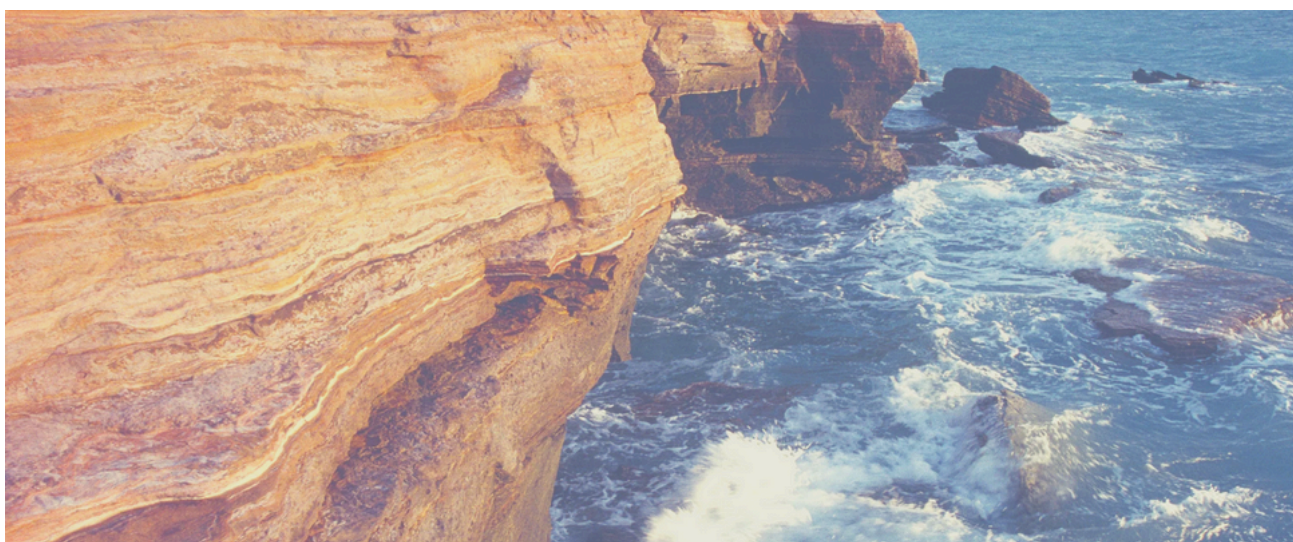
Domeniul lor principal de interes este sănătatea mintală. Unele organizații acoperă, de asemenea, alte domenii conexe sănătății mintale, cum ar fi tulburările de neurodezvoltare, adicțiile, autismul și lipsa de adăpost.

Activități

Activitățile organizațiilor lucrătorilor de sprijin de la egal la egal care au răspuns la chestionarul nostru sunt în principal axate pe:

- Protecția drepturilor
- sprijin pentru:
 - persoane care se confruntă cu dificultăți de sănătate mintală,
 - lucrători de sprijin de la egal la egal,
 - instituții sau echipe care lucrează cu lucrători de sprijin de la egal la egal
 - autorități publice.

Aceste activități sunt în concordanță cu ceea ce subliniază materialele disponibile din alte țări.



SARCINA 1 : DESCRIEREA ASOCIAȚIILOR LUCRĂTORILOR DE SPRIJIN DE LA EGAL LA EGAL

Protecția drepturilor

Organizațiile de sprijin reciproc din domeniul sănătății mintale se implică universal în activități de protecție a drepturilor care vizează îmbunătățirea serviciilor de sănătate mintală, reducerea stigmatizării și influențarea politicilor. În cazul organizațiilor implicate în proiectul nostru, activitățile de protecție a drepturilor includ combaterea stigmatizării, promovarea sprijinului reciproc prin diseminare (publicații, mărturii, podcasturi, videoclipuri) și (co)organizarea de evenimente și workshop-uri în diferite medii: școli, servicii de sănătate, profesioniști din domeniul aplicării legii, factori de decizie politică etc.

Contribuțiile la campanii care vizează factorii de decizie politică privind problemele de sănătate mintală sunt frecvente. Organizațiile lucrătorilor de sprijin de la egal la egal caută de obicei colaborări cu alte organizații de sănătate mintală pentru a amplifica mesajul lor, deoarece majoritatea sunt mici și nu dispun de resursele necesare pentru a desfășura campanii de amploare pe cont propriu.



Un obiectiv comun este promovarea recunoașterii și integrării rolurilor de sprijin reciproc în cadrul sistemelor formale de sănătate. Aceste organizații lucrează activ pentru a crește conștientizarea asupra valorii experienței trăite în recuperarea sănătății mintale, subliniind perspectiva unică pe care lucrătorii de sprijin de la egal la egal o aduc în furnizarea de servicii, bazându-se pe relația de la egal la egal și pe cunoștințele dobândite în procesul lor de recuperare.

Mai specific, organizațiile promovează valori și practici orientate spre recuperare, care reprezintă baza sprijinului reciproc. Ele pledează pentru politici care să asigure acces echitabil la servicii, să protejeze drepturile utilizatorilor de servicii și să ofere finanțare sustenabilă pentru programele de sprijin de la egal la egal.

DIFERITE NIVELURI DE SPRIJIN

Sprijin pentru indivizi

Unele organizații din proiectul nostru oferă sprijin individual, deși acesta nu este obiectivul lor principal. Acest sprijin variază de la asistență directă, organizarea de grupuri de sprijin reciproc (inclusiv pentru rude), până la activități în grădini terapeutice.



Sprijin pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal

Organizațiile de sprijin reciproc din domeniul sănătății mintale pun un accent deosebit pe sprijinirea lucrătorilor lor, pentru a se asigura că aceștia sunt eficienți, rezilienți și bine pregătiți pentru a-i sprijini pe alții. Tipurile de sprijin oferite variază în funcție de resursele disponibile în organizații și de modelul lor de afaceri.

În principal, organizațiile de sprijin reciproc oferă lucrătorilor posibilitatea de a face parte dintr-o rețea. Acest lucru este important, deoarece majoritatea lucrătorilor de sprijin de la egal la egal angajați sunt singuri în organizația lor.

Unele organizații oferă, de asemenea, formare profesională și educație continuă. Acestea pot include abilități esențiale, cum ar fi ascultarea activă, intervenția în criză și considerente etice. Aceste inițiative de formare includ adesea module despre auto-îngrijire și stabilirea limitelor, pentru a ajuta lucrătorii de sprijin de la egal la egal să-și gestioneze propria bunăstare în timp ce îi sprijină pe alții. Cadru nostru de competențe și cursul masiv on-line deschis (MOOC-ul) ar trebui să contribuie la perfecționarea materialelor existente și la proiectarea mai bună a formării.

Mentoratul regulat este, de asemenea, implementat pe scară largă, oferind lucrătorilor de sprijin de la egal la egal îndrumare continuă, dezvoltare profesională și oportunități de a reflecta asupra experiențelor lor. Această structură de sprijin promovează o comunitate unită între lucrătorii de sprijin de la egal la egal, sporindu-le încrederea și competența în rolurile lor. Metodologia pentru desfășurarea grupurilor de intervizare a fost dezvoltată în cadrul proiectului nostru, pentru a oferi organizațiilor un instrument solid de sprijin pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal (vezi secțiunea de mai jos, despre sarcina 3).

După cum s-a menționat deja, unele organizații funcționează ca organizații de plasament pentru angajarea lucrătorilor de sprijin de la egal la egal, care sunt distribuiți către spitale și organizații comunitare conform modelului platformă (vezi mai jos).

GUVERNANȚĂ

Adesea, calitatea de membru este gratuită. Aceasta implică, în principal, persoane fizice: lucrători de sprijin de la egal la egal și uneori, alți profesioniști.

Modelul de guvernare se bazează pe o Adunare Generală și un Consiliu de Administrație. Organizațiile mai mari dispun de un comitet executiv. Modelele de guvernare sunt caracterizate de structuri democratice și un accent puternic pe conducerea de tip sprijin de la egal la egal. Un aspect comun în rândul acestor organizații este implicarea activă a persoanelor cu experiențe trăite în roluri de conducere și decizie. Această incluziune asigură faptul că direcția și politicile organizației sunt influențate de cei care au o experiență directă cu provocările de sănătate mintală.

Prin prioritizarea conducerii de tip sprijin de la egal la egal, aceste organizații își păstrează relevanța pentru comunitățile pe care le deserveșc și își îmbunătățesc eficiența programelor.



FINANȚARE

Finanțarea organizațiilor este în principal publică și specifică sprijinului de la egal la egal. Fondurile provin adesea din granturi guvernamentale oferite de agenții locale, regionale sau naționale dedicate sănătății și serviciilor sociale. Aceste finanțări publice susțin activitățile esențiale.

Unele organizații beneficiază de reduceri ale taxelor de securitate socială pentru personalul lor. Alte surse de finanțare includ fundații, taxe de membru sau venituri din servicii, cum ar fi în modelul de platformă.

Timpul alocat de voluntari este crucial pentru sustenabilitatea multor organizații de sprijin de la egal la egal.

Restul datelor colectate cu privire la strategiile de dezvoltare, inclusiv barierele și factorii favorizanți au fost utilizate pentru sarcina 2.

DIFERITE NIVELURI DE SPRIJIN

Sprijin pentru echipe și instituții

Sprijinul constă în principal în activități de formare privind practicile orientate spre recuperare, modul în care lucrătorii de sprijin de la egal la egal pot contribui, precum și pregătirea procesului de angajare a lucrătorilor de sprijin de la egal la egal (vezi detalii în rezultatul 3).



Sprijin pentru autoritățile publice

În ciuda resurselor limitate, organizațiile lucrătorilor de sprijin de la egal la egal se implică alături de autoritățile publice în elaborarea politicilor care susțin dezvoltarea practicilor orientate spre recuperare și sprijin de la egal la egal în domeniul sănătății mintale. Ele pot participa la comitete consultative guvernamentale sau la întâlniri cu părțile interesate, unde oferă perspective bazate pe experiențele lor trăite. Contribuția lor facilitează dialogul și schimbul de cunoștințe, evidențiind valoarea sprijinului reciproc în îmbunătățirea rezultatelor în sănătatea mintală.

De exemplu, Asociația ESPAIRS face parte dintr-un grup de lucru național pentru profesionalizarea sprijinului reciproc.

SARCINA 2 - CĂTRE DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A ASOCIAȚIILOR LUCRĂTORILOR DE SPRIJIN DE LA EGAL LA EGAL

Așa cum s-a menționat, ecosistemul de sprijin reciproc nu ar fi complet fără organizațiile profesionale de lucrători de sprijin de la egal la egal. Totuși, aceste organizații se confruntă cu numeroase provocări care le consumă cea mai mare parte a resurselor, lăsând mai puțin timp și mai puține posibilități pentru creștere și profesionalizare. În această parte a activității desfășurate în cadrul proiectului, ne-am concentrat pe răspunsul la aceste provocări, înainte de a analiza strategiile și instrumentele necesare pentru susținerea strategiei, guvernantei, finanțării și dezvoltării forței de muncă.

Lucrările au fost realizate pe parcursul proiectului, în cadrul întâlnirilor transnaționale ale partenerilor.

RĂSPUNSUL LA PRINCIPALELE PROVOCĂRI

Organizațiile de sprijin reciproc din domeniul sănătății mintale se confruntă frecvent cu provocări semnificative în procesul de profesionalizare. Organizațiile noastre de lucrători de sprijin de la egal la egal raportează că întâmpină un set major de dificultăți în dezvoltarea și menținerea activităților lor, dintre care cele mai importante sunt: lipsa unei finanțări stabile și disponibilitatea forței de muncă, atât a personalului, cât și a voluntarilor care trăiesc cu afecțiuni de sănătate mintală.

FINANȚARE

Nu este un secret că finanțarea reprezintă o provocare majoră în sectorul non-profit, în toate țările. Organizațiile concurează pentru bugete și trebuie să facă față procedurilor administrative consumatoare de timp.

Obținerea unei finanțări stabile și adecvate constituie o altă dificultate substanțială. Cele mai multe organizații se bazează pe granturi pe termen scurt, donații sau finanțări pentru proiecte, care sunt consumatoare de timp și pot duce la instabilitate financiară și incertitudine. Finanțarea este adesea asociată cu constrângerea bugetară anuală, ceea ce înseamnă că un grant trebuie cheltuit până la sfârșitul anului, iar disponibilitatea fondurilor pentru anul următor nu este cunoscută la acel moment.

Dependența de surse de finanțare fluctuante subliniază nevoia de modele financiare mai sustenabile, care să sprijine creșterea organizațională și standardele profesionale.

Pentru a răspunde acestei provocări, organizațiile noastre au identificat mai multe căi de acțiune.

Pe de o parte, este posibil să se obțină statutul de organizație caritabilă ("charity"), pentru a putea primi donații care, în unele țări oferă beneficii fiscale, sau statutul de "organizație de interes public", pentru a accesa granturi specifice sau pentru a beneficia de scutiri fiscale. Această abordare depinde de legislațiile specifice la nivel local, regional sau național în fiecare țară.

Pe de altă parte, organizațiile pot încerca să-și diversifice sursele de venit sau să caute venituri recurente. Acest lucru este destul de dificil de realizat, deoarece presupune resurse deja disponibile în interiorul organizației, ca punct de plecare.

Organizațiile de lucrători de sprijin de la egal la egal ar trebui să construiască relații puternice cu finanțatorii și să demonstreze valoarea și impactul serviciilor de sprijin reciproc prin date și povești de succes. Comunicarea eficientă a rezultatelor și a beneficiilor este într-adevăr esențială pentru a convinge factorii interesați de importanța investiției în inițiativele conduse de persoane care au experiențe trăite. Colaborarea cu cercetătorii poate reprezenta o investiție valoroasă pe termen lung.

În ceea ce privește finanțarea, o strategie specifică (platforma) este descrisă mai jos.

DISPONIBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ

Această situație financiară precară face dificilă investiția pe termen lung în dezvoltarea profesională și în resursele necesare pentru profesionalizarea serviciilor și a personalului. Finanțarea limitată afectează, de asemenea, capacitatea de a oferi salarii și beneficii competitive, ceea ce influențează recrutarea și menținerea lucrătorilor calificați de sprijin de la egal la egal.

Pe de altă parte, lucrătorii de sprijin de la egal la egal sunt adesea voluntari, ajutând organizația să desfășoare cea mai mare parte a acțiunilor sale. Totuși, persoanele care trăiesc cu afecțiuni de sănătate mintală pot întâmpina fluctuații în capacitatea lor de a contribui, ceea ce face dificilă pentru organizație planificarea pe termen lung și angajarea în activități care necesită multă forță de muncă.



Pentru a răspunde acestei provocări, organizațiile pot căuta sprijin din partea programelor existente care oferă formare pentru administratorii și personalul asociațiilor care lucrează cu voluntari, precum și pentru voluntarii înșiși.

S-a subliniat, de asemenea, că multiplele provocări ridicate de dezvoltarea sprijinului reciproc revin adesea pe umerii câtorva persoane foarte implicate, iar starea lor poate avea de suferit din cauza volumului mare de muncă și a sentimentului de responsabilitate.

În ceea ce privește lucrătorii activi de sprijin de la egal la egal, aceștia pot oferi unele servicii, activități și instrumente specifice.

STRATEGII ȘI INSTRUMENTE SPECIFICE

Provocări în dezvoltare și finanțare pentru organizațiile lucrătorilor de sprijin de la egal la egal: modelul de platformă de angajare

În unele țări din cadrul parteneriatului nostru, lucrătorii de sprijin de la egal la egal sunt angajați și salariați direct de către instituțiile din sectorul medical: Belgia și Norvegia. În alte regiuni, a apărut un alt model: modelul de platformă de angajare (Franța și Québec).

În acest model, lucrătorii de sprijin de la egal la egal sunt angajați de o asociație condusă de lucrători de sprijin de la egal la egal și detașați către instituții precum spitalele de sănătate mintală.

Acest model a apărut din cauza rezistenței puternice din partea echipelor și a structurii organizaționale din aceste medii. Colaborarea cu un fost pacient nu este percepută ca fiind naturală. În plus, angajarea directă a lucrătorilor de sprijin de la egal la egal ridică numeroase probleme, în special legate de descrierea postului și nivelul salarial, care nu se încadrează în structurile obișnuite. Acest lucru descurajează echipele inovatoare să "încerce" experiența sprijinului reciproc.

În acest context, modelul de platformă de angajare oferă mai multe avantaje, dar are și limitări.



Pentru instituțiile partenere cu platforma de angajare

Colaborarea cu lucrători de sprijin de la egal la egal salariați prin intermediul unei platforme de angajare este benefică, deoarece permite echipelor și instituțiilor să experimenteze lucrul cu un sprijinitor reciproc fără a se angaja la o recrutare permanentă, cu timp de lucru și durată flexibile.

Faptul că lucrătorii de sprijin de la egal la egal sunt angajați externi ai instituției le permite o integrare mai ușoară. Aceștia sunt percepuți ca fiind bine pregătiți și beneficiind de suport profesional.

Acest model garantează că sprijinitorii reciproc nu sunt percepuți ca o concurență pentru profesioniștii din echipă.

Platforma oferă o soluție "la cheie" și minimizează riscurile (legate de statut, angajare directă, integrarea în echipă) atât pentru echipe, cât și pentru instituții, care sunt astfel mai încrezătoare datorită independenței platformei.

Pentru unele instituții, plata unui contract cu platforma este mai simplă decât utilizarea bugetelor interne pentru personal.

Pentru organizațiile lucrătorilor de sprijin de la egal la egal

Modelul de platformă de angajare oferă o vizibilitate mai mare atât pentru sprijinul reciproc, cât și pentru organizația implicată, în comunitate și în rândul instituțiilor. Acesta poate fi valorificat pentru a integra rapid sprijinul de la egal la egal în instituții. De asemenea, poziționează organizațiile de sprijin reciproc ca parteneri profesioniști și de încredere în dezvoltarea internă a sprijinului de la egal la egal.

Cu toate acestea, mai multe aspecte ale acestui model ar trebui analizate cu atenție înainte de a înființa o platformă de angajare.

Formare

Abilitățile lucrătorilor de sprijin de la egal la egal și capacitatea lor de a valorifica cunoștințele bazate pe experiența proprie sunt esențiale pentru succesul misiunilor lor. În funcție de nivelul cunoștințelor lucrătorilor de sprijin de la egal la egal, platforma poate fi nevoită să implementeze programe de formare colective și individuale.

Importanța procesului de integrare

Așa cum este descris în Rezultatul 3 al proiectului nostru, pregătirea echipei sau a instituției înainte de angajare este esențială, iar resurse suficiente ar trebui alocate atât din partea platformei de angajare, cât și a instituției.

Coordonarea resurselor umane (HR) cu instituțiile partenere

Integrarea în procesele de resurse umane ale partenerilor poate fi complicată, ducând la dificultăți în stabilirea orarelor de lucru pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal și la solicitări nereglementate din partea profesioniștilor către unii membri ai personalului nostru.

Ingineria proiectului

Crearea și gestionarea unei asociații angajatoare și colaborarea cu alte instituții consumă timp, necesită o gestionare profesionistă și resurse adecvate pentru a lansa platforma. Acest tip de inginerie a proiectului solicită competențe de nivel înalt din partea personalului care gestionează platforma. Aspectele legate de reglementare, impozitare și alte probleme aferente statutului de angajator trebuie abordate fie intern, fie cu ajutorul altor parteneri sau consultanți.



Finanțare

Modelul oferă oportunități de creștere și de generare sau diversificare a veniturilor pentru organizație. Modelul de afaceri trebuie să fie dezvoltat cu atenție pentru a asigura un mix de venituri din granturi publice și venituri comerciale care să ofere finanțarea necesară pentru a îndeplini obligațiile contractuale și să permită contracte pe mai mulți ani.

Pentru lucrătorii de sprijin de la egal la egal

În modelul de platformă, pot fi identificate mai multe capcane care necesită o vigilență sporită.

Pe de o parte, poate exista o cerere foarte mare asupra unor angajați care lucrează la mai multe misiuni, în special asupra lucrătorilor de sprijin de la egal la egal care trebuie să gestioneze simultan sarcini multiple. Acest lucru poate duce la oboseală din cauza necesității de a se adapta constant la o dublă ierarhie, reguli diferite, culturi și metode de lucru diferite (ale platformei de angajare și ale locului unde lucrează persoana de sprijin de la egal la egal).



Pe de altă parte, este posibilă o subutilizare a altor angajați care nu sunt implicați într-o misiune în anumite perioade, ceea ce necesită vigilență sporită și o capacitate mai mare de a răspunde la situațiile în care aceștia nu sunt angajați.

Guvernanță

Multe asociații sunt „doar de și pentru colegi”. Cu alte cuvinte, doar persoanele cu experiențe trăite conduc asociația. Totuși, această abordare generează provocări.

Disponibilitatea personalului

Lucrătorii de sprijin de la egal la egal implicați în structura organizației pot întâmpina provocări legate de sănătatea proprie, care le-ar putea afecta angajamentul pe termen lung. Organele de guvernanță trebuie să exercite o precauție suplimentară pentru a-și proteja forța de muncă.



Implicarea persoanelor fără experiență trăită

Pentru a atenua riscurile, unele organizații includ persoane fără experiențe trăite în personalul sau în organele lor de conducere. Această strategie ridică însă întrebări despre menținerea spiritului autentic al sprijinului de la egal la egal într-un mediu unde sunt prezente alte perspective și metode de lucru.

Partenerii sunt convinși că această situație ar trebui să conducă la o definire atentă a viziunii, misiunii și valorilor organizației. Acestea ar servi drept busolă clară și bine structurată atunci când apar dileme.



Reperul strategic

Declarațiile clare și convingătoare despre misiune, viziune și valori, definesc organizația, comunicând de ce există organizația (misiune), unde se îndreaptă (viziune) și ce reprezintă (valori). Acest lucru poate fi exprimat și altfel pentru a ajuta organizațiile să își definească reperele strategice superioare: Viziune = credem că, în viitor, va exista..., Misiune = contribuim la acest viitor prin...

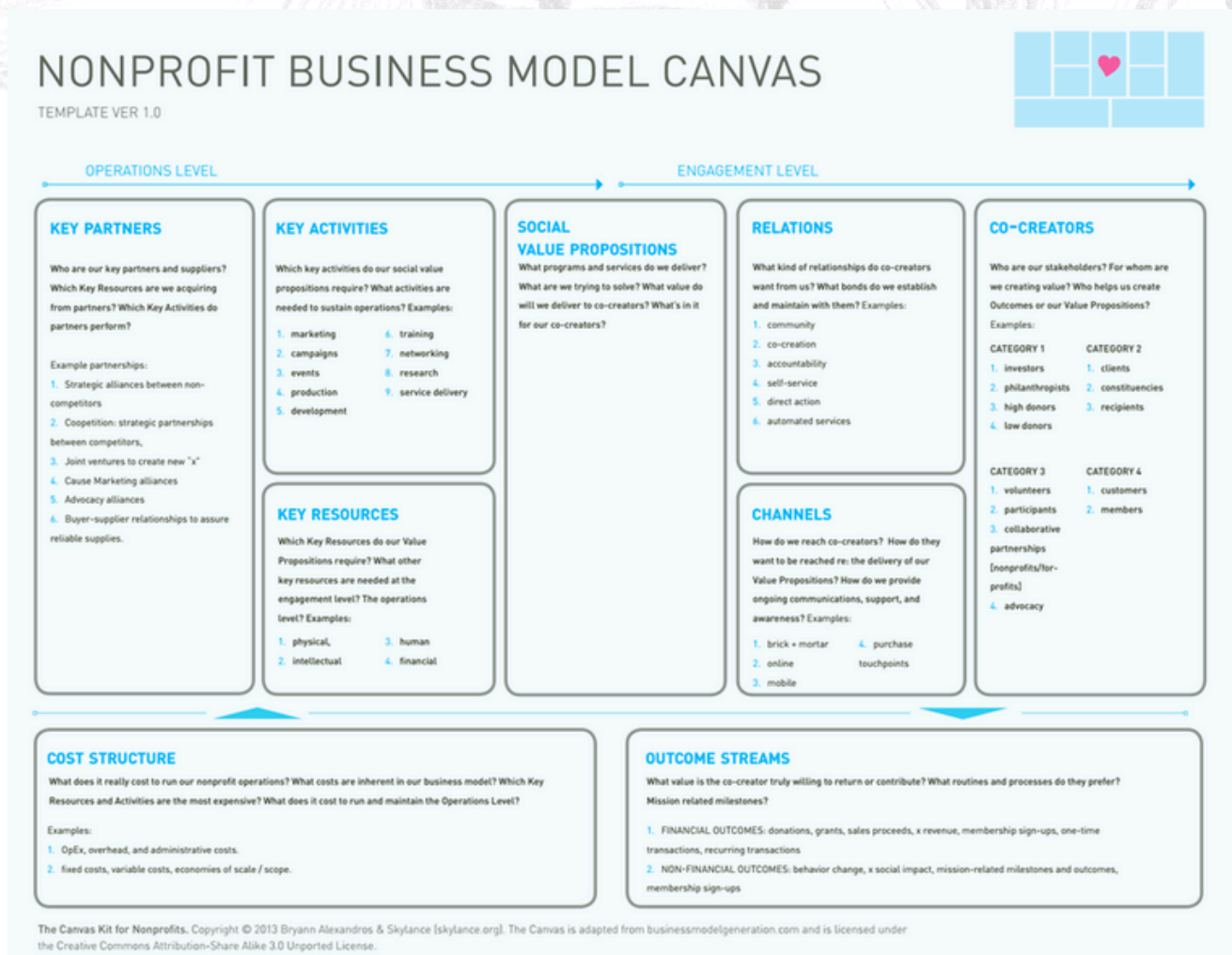
Multe resurse sunt disponibile online pentru a ghida organizațiile în acest exercițiu. De asemenea, organizațiile pot apela la uniuni locale de asociații non-profit sau de pacienți pentru a primi sprijin.



Operatiuni și niveluri de implicare

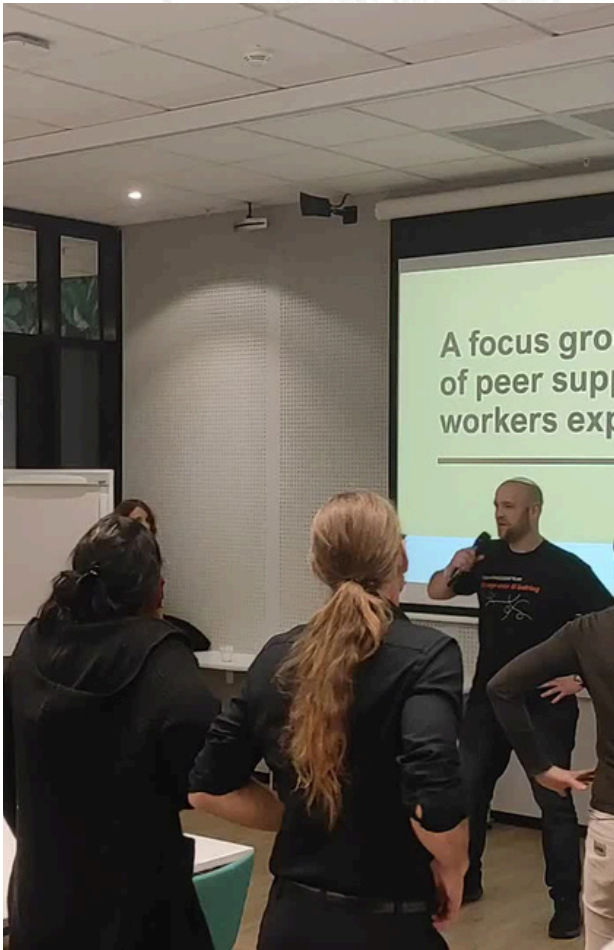
Pentru a elabora orientări operaționale care să transpună viziunea, misiunea și propunerea de valoare socială în activitatea de zi cu zi este necesară o cercetare specifică și dezvoltarea unui cadru de profesionalizare.

Comaniile sunt familiare cu Business Model Canvas. Acesta a fost adaptat pentru contextul non-profit și servește ca un teren de joacă pentru fondatori și organismele de guvernare, pentru a descrie operațiunile și nivelurile de implicare.



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





PROVOCĂRI ȘI PROFESIONALIZARE

Proiectul a dus la schimburi de cunoștințe, practici și instrumente între parteneri. Cu toate acestea, o concluzie a proiectului nostru este că asociațiile noastre de lucrători de sprijin de la egal la egal sunt mici și nu dispun de resursele necesare pentru a se angaja pe deplin în proiecte internaționale de cooperare, care solicită un nivel ridicat de disponibilitate și capacitate de producție. Proiectarea proiectului nostru a luat în considerare acest aspect prin:

- 1) implicarea organizațiilor în coordonarea rezultatelor proiectului și informarea partenerilor;
- 2) solicitarea ca organizațiile lucrătorilor de sprijin de la egal la egal să valideze rezultatele.

Pentru a crește efectul de pârghie al proiectelor de colaborare viitoare, organizațiile lucrătorilor de sprijin de la egal la egal ar trebui să beneficieze de un buget specific pentru a angaja personal intern, care să aducă resurse suplimentare implicării în proiect.

PARTENERIATE

Un proiect viitor posibil ar putea fi înființarea unei federații internaționale de organizații ale lucrătorilor de sprijin de la egal la egal sau aderarea la federații regionale.

Partenerul PAT Asbl este fondator și membru al FAPAF: Federația organizațiilor francofone ale lucrătorilor de sprijin de la egal la egal. <https://fapaf.pat.support/> Federația este încă tânără și nu dispune de resurse proprii, însă a realizat o cartă a valorilor comune în sprijinul reciproc.



SARCINA 3 : ORIENTĂRI PENTRU ÎNFIINȚAREA ȘI GESTIONAREA GRUPURILOR DE INTERVIZARE ALE LUCRĂTORILOR DE SPRIJIN DE LA EGAL LA EGAL

Provocarea derivării profesionale („peer drift”)

În timp, poate apărea un fenomen cunoscut sub numele de „peer drift”, în care lucrătorii de sprijin de la egal la egal încep să se îndepărteze de valorile și practicile de bază care fac sprijinul reciproc unic.

Această derivă apare atunci când lucrătorii de sprijin de la egal la egal adoptă treptat normele, comportamentele și practicile instituțiilor sau echipelor în care lucrează. Legătura de susținere, mutuală care definește sprijinul reciproc, poate fi erodată pe măsură ce sprijinitorii sunt influențați de cultura profesională din jurul lor. De exemplu, aceștia pot începe să pună mai mult accent pe abordările clinice sau să mențină limite rigide, la fel ca profesioniștii tradiționali. Această schimbare poate apărea subtil în timp, pe măsură ce organizațiile impun așteptări, cerințe de documentare sau responsabilități care îi îndepărtează pe lucrătorii de sprijin de la egal la egal de rolul lor inițial.

Rezultatul „peer drift” poate fi semnificativ. Valoarea centrală a sprijinului reciproc este autenticitatea care vine din faptul că sprijinitorul a trecut prin aceleași experiențe și le împărtășește într-un mod informal, empatic și neierarhic. Când sprijinitorii încep să se comporte mai mult ca profesioniștii, autenticitatea acelei conexiuni poate fi pierdută. Aceasta poate reduce încrederea dintre sprijinitor și cei pe care îi ajută, utilizatorii de servicii simțind că sprijinitorul nu mai este cu adevărat „unul dintre ei”, ci doar un alt profesionist din sistem. Deriva poate duce, de asemenea, la o diluare a impactului unic pe care sprijinul reciproc îl aduce, pe măsură ce practica devine mai standardizată și mai aliniată la modelele profesionale de îngrijire.

Modelul platformei (vezi mai sus) poate contribui la reducerea riscului de derivare profesională („peer drift”), deoarece lucrătorii de sprijin de la egal la egal aparțin unor organizații în care sunt gestionați, instruiți și beneficiază de rețeaua colegilor lor.

Intervizările oferă un instrument complementar.



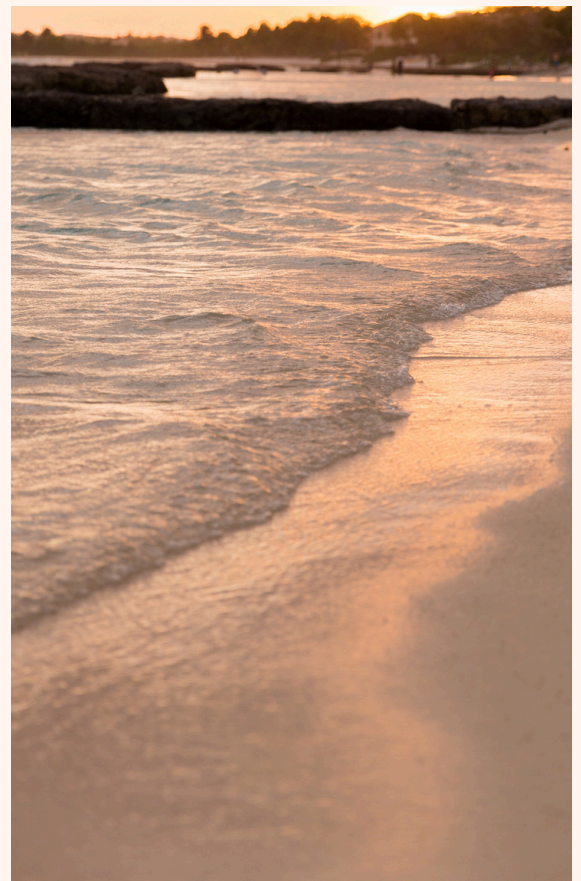
Intervizări

Partenerul Asociația PAT Asbl a transferat cunoștințe despre intervențiile de sprijin reciproc, care au fost revizuite de parteneri.

Lucrătorii de sprijin de la egal la egal se află într-o poziție unică. Fiind atât membri ai echipei, cât și apropiați de persoanele sprijinite, aceștia ocupă un rol special și se confruntă adesea cu situații care îi pun la încercare atunci când lucrează cu persoane aflate în procesul de recuperare.

Unii lucrători de sprijin de la egal la egal beneficiază de supervizare individuală cu un psiholog specializat în această practică, dar aceasta nu este situația majorității. Supervizarea între colegi reprezintă un instrument diferit și complementar. Ea reunește lucrători de sprijin de la egal la egal activi, care lucrează în prima linie, ca angajați sau ca voluntari, instruiți sau nu. Acești lucrători de sprijin de la egal la egal activează în diverse instituții și sectoare.

Obiectivul principal al acestor intervizi este de a reflecta colectiv asupra situațiilor concrete întâlnite de lucrătorii de sprijin de la egal la egal în activitatea lor, de a le pune în perspectivă și de a încerca să formuleze soluții sau acțiuni posibile. Discuțiile au loc într-un mediu sigur și urmează o metodologie bine stabilită.



În ceea ce privește cadrul metodologic, se aplică principiul confidențialității profesionale. Aceasta înseamnă că situațiile discutate sunt anonimizate, iar schimburile nu sunt împărtășite în afara grupului.

Intervizări



Întâlnirile ar trebui să fie facilitate de doi lucrători de sprijin de la egal la egal, care sunt responsabili de asigurarea cadrului și de buna desfășurare a sesiunilor. Metodologia pe care o folosesc se inspiră din analiza practicilor profesionale. Această abordare se desfășoară în grup și oferă o modalitate informală de a se angaja într-o analiză reflexivă și metacognitivă. De asemenea, permite o privire critică asupra muncii de sprijin reciproc, pentru a analiza și a îmbunătăți practicile. Această abordare de formare profesională provine din grupurile Balint, numite astfel după psihiatrul britanic care, în anii 1960, a utilizat această metodă pentru formarea medicilor aflați sub supervizarea sa.

Grupul ar trebui să fie compus dintr-un număr limitat de lucrători de sprijin de la egal la egal, pentru a încuraja schimburile. Grupul poate decide frecvența întâlnirilor. O întâlnire pe lună poate fi adecvată pentru început, iar întâlnirile pot fi organizate mai frecvent dacă este necesar.

Grupul ar trebui să rămână neschimbat pe parcursul întâlnirilor pentru a încuraja înțelegerea reciprocă și schimburile de calitate. Pentru a răspunde cererii crescânde, noi membri ar putea fi primiți în grup cu acordul participanților.

Intervizări

Structura sesiunilor este următoarea:

01

Persoana care a propus o situație în sesiunea anterioară oferă feedback asupra evoluției problemei.

02

Are loc un prim tur în care fiecare participant își împărtășește starea de spirit actuală și indică dacă are o situație de propus. Dacă da, o descrie pe scurt. Apoi, are loc un alt tur, permițând fiecăruia să-și exprime preferința cu privire la cazurile care urmează să fie abordate în acea zi. În general, grupul se concentrează spontan pe două sau trei situații, dat fiind necesarul de a acorda suficient timp fiecărei situații.

03

Persoana care a introdus situația aleasă oferă informații mai detaliate.

04

Participanții pun întrebări pentru a clarifica detaliile. În această etapă, este esențial ca participanții să se abțină de la a analiza sau a face sugestii, astfel încât situația să fie înțeleasă cât mai clar.

05

Grupul formulează elemente de analiză și sugerează atitudini sau acțiuni pentru lucrătorul de sprijin de la egal la egal. Această etapă trebuie realizată cu grijă și bunăvoință.

06

În final, lucrătorul de sprijin de la egal la egal raportează grupului punctele cheie pe care le-a reținut și modul în care intenționează să le aplice în activitatea sa, atât pentru sine, cât și pentru echipă și pentru persoanele pe care le sprijină.





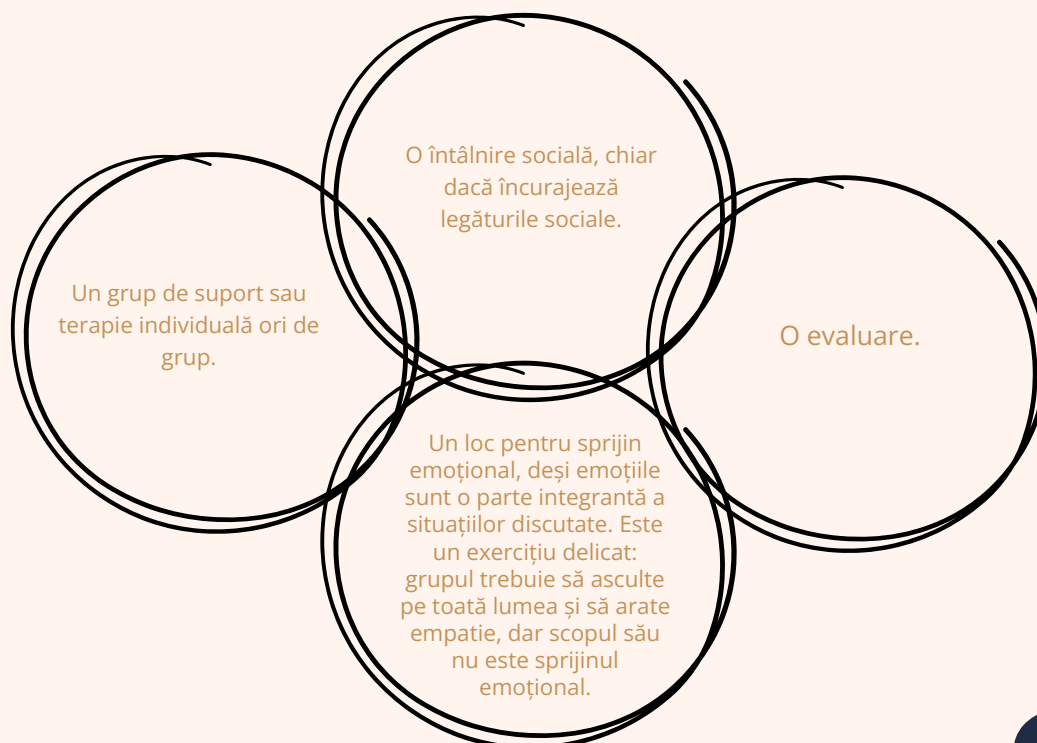
Analiza situațiilor și sugestiile grupului se bazează pe cunoștințele tuturor participanților. Ele pot viza aspecte diferite. În primul rând, se conturează o înțelegere a situației/problemei, dimensiunile și structura acesteia („a ști ce/ a cunoaște ce”; *Know-What*). Participanții utilizează abilitățile, experiențele și sfaturile practice dezvoltate de fiecare lucrător de sprijin de la egal la egal („a ști cum”; *know-how*) din cunoștințe experiențiale. De asemenea, sugerează căi către resurse adecvate („a ști cine”; *know-whom*) din cunoștințele de rețea. Dincolo de sugestiile factuale, exercițiul permite reflectarea asupra motivelor acțiunilor lucrătorului de sprijin de la egal la egal („a ști de ce”; *know-why*), a relevanței acelor acțiuni („a ști de ce”; *know-why*), precum și asupra semnificației, limitelor și măsurii acțiunilor („a ști cât de mult/ a ști până unde”; *know-how much*).

Pe scurt, prin fiecare situație, grupul reexaminează cele două întrebări fundamentale ale profesiei noastre: Ce înseamnă să fii un lucrător de sprijin de la egal la egal (“peer”)? Cum poți să sprijini pe cineva?

Deoarece supervizarea între colegi reanalizează în mod constant cunoștințele, atitudinile și abilitățile lucrătorilor de sprijin de la egal la egal, precum și valorile și fundamentele sprijinului reciproc, aceasta constituie un instrument de dezvoltare profesională continuă și un mijloc de a evolua în practică.

PENTRU A ASIGURA SUCCESUL ACESTOR INTERVIZĂRI, ESTE IMPORTANT SĂ SE EVITE ANUMITE CAPCANE.

Trebuie menționat că supervizarea între colegi nu este:



“

Lucrătorul de sprijin de la egal la egal aduce în discuție o situație care îl tulbură. Analiza sa implică, în mod necesar, interogarea modului în care s-a poziționat și a acționat (sau nu a acționat). Delicatețea și tactul sunt esențiale în schimburi, astfel încât să nu judece, destabilizeze sau devalorizeze, ci să susțină și să promoveze soluții emancipatorii.

Intervizările permit lucrătorilor de sprijin de la egal la egal să se distanțeze de munca lor zilnică. Analiza practicilor și acțiunile grupului întăresc sentimentul de identitate al lucrătorilor de sprijin de la egal la egal. Într-adevăr, orice lucru care clarifică cadrul acțiunilor lucrătorilor de sprijin de la egal la egal, importanța lor, amploarea responsabilităților, etica ce le susține și frumusețea lor contribuie la crearea și consolidarea identității profesionale.



Această identitate este crucială, deoarece contrabalansează dinamica celorlalți profesioniști cu care lucrează persoana de sprijin de la egal la egal. Ea oferă un punct de referință pentru a evita absorbirea de către limbajul său sau de către modul său de a aborda situațiile și ajută la menținerea poziției unice a lucrătorului de sprijin de la egal la egal.

Deoarece intervizarea între colegi este un proces de grup, aceasta scoate în evidență și cunoștințe și abilități comune care au un efect „profesionalizant.” Dinamica de grup joacă un rol important în acest sens. Comentariile respectuoase, schimbul de sugestii și discuțiile productive creează o experiență care aduce un plus profesional și personal și care favorizează transmiterea, împărtășirea și asimilarea cunoștințelor, precum și actualizarea abilităților.

”

FOLLOW US and download all the results projects at

www.mentalnet.eu



and LinkedIn



ERASMUS AC220 - 2021-1-BE01-KA220-VET-000034852



Co-funded by
the European Union