



## Wspólne rekomendacje dotyczące integracji neofitów/peers w systemie opieki zdrowotnej oparte na wynikach analiz realizowanych w poszczególnych krajach

### Wspólna wizja

Wierzymy, że należy przede wszystkim wziąć pod uwagę potencjał i wartości osób, które przeszły leczenie i rehabilitację. Musimy postrzegać ich nie tylko jako byłych pacjentów, ale także jako osoby biorące aktywny udział w procesie zmiany własnej i środowiska, które ich otacza.

Ich doświadczenia, osobowość i historie życia mogą stanowić istotny wkład w pracę kadry terapeutycznej poprzez kreowanie swoistych wzorów do naśladowania (role models) w procesie leczenia, stanowiących uzupełnienie dla pracy terapeutów.

Poprzez wspólny proces uczenia się i współpracy, taki jak szkolenia indywidualne (skierowane do neofitów) i szkolenia wspólne (dla profesjonalistów i neofitów tj. *specjalistów przez doświadczenie*), dążymy do stworzenia pozytywnego środowiska pracy, wolnego od paternalizmu, obojętności i uprzedzeń, aby móc wspierać upodmiotowienie jednostek i instytucji, aby wzbudzać rezyliencję wśród pacjentów.



W trakcie naszej pracy udało się zidentyfikować kilka wspólnych tez, uznawanych przez partnerów projektu za dobre praktyki.

Każda z nich była inspirowana i powiązana z dobrymi praktykami w poszczególnych krajach partnerskich.

## Rekomendacje wspólne

### 1. Różnorodność i indywidualność neofitów są atutami i muszą być szanowane przez profesjonalistów i ich organizacje.

Szczególna wiedza i kompetencje neofitów są oparte na doświadczeniu i mają swoje źródło w ich indywidualnych historiach życia i osobowościach. Skutkuje to różnorodnością zadań o różnych zakresach odpowiedzialności/trudności dla neofitów i wymaga dopasowania do potrzeb na linii neofici-profesjonaliści, jak również na poziomie potrzeb organizacji.

A description of potential tasks for peers helps for orientation, communication and the matching process.

Opis potencjalnych zadań dla rówieśników pomaga w przeszkoleniu, komunikacji i adaptacji.

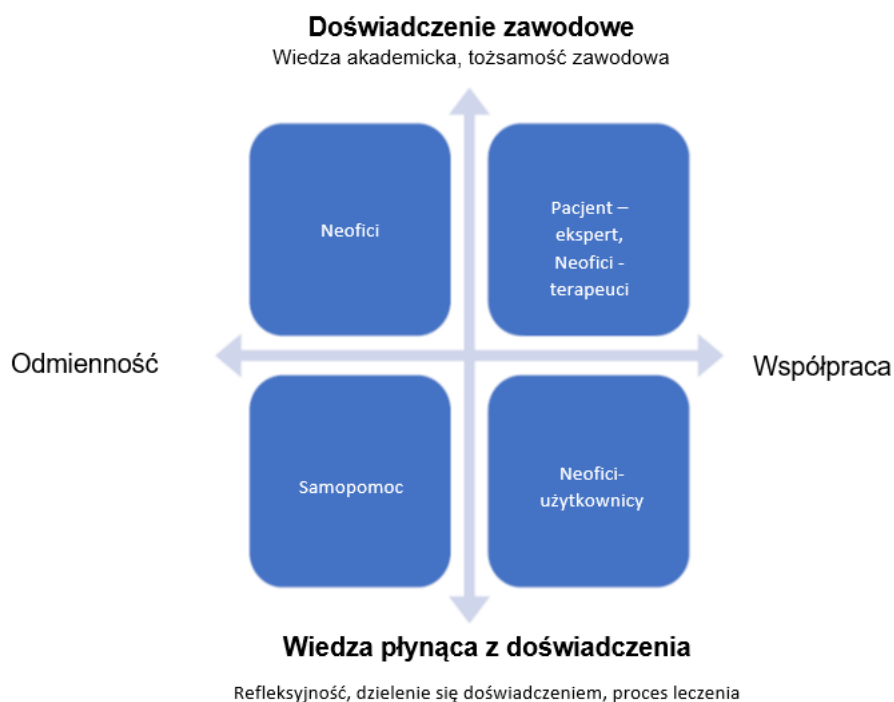
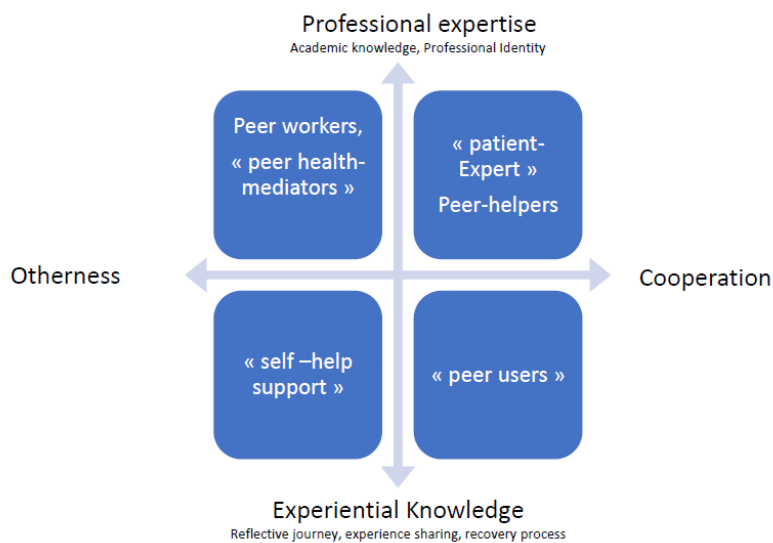
#### Dobre praktyki:

KRAJ: Francja

OPIS DOBREJ PRAKTYKI: współistnienie różnych modeli pomocy opartej na pracy *peer-to-peer*

DLACZEGO TA DOBRA PRAKTYKA SIĘ SPRAWDZA? Each of these models answer different specific needs, and requires various levels of training and involvement. This allows peer's involvement at each level/step of intervention.

Każdy z tych modeli stanowi odpowiedź na różne specyficzne potrzeby i wymaga zróżnicowanego poziomu szkolenia i zaangażowania. Pozwala to na zaangażowanie neofitów na każdym etapie interwencji terapeutycznej.





KRAJ: Italy, Lombardia

OPIS DOBREJ PRAKTYKI: Rozwój różnych doświadczeń w ramach wsparcia "rówieśniczego"/peer-support od 2000 roku w Lombardii

Autonomiczne Grupy Wzajemnej Samopomocy, współpraca w zakresie zarządzania neofitami-profesjonalistami w działaniach Departamentów Zdrowia Psychicznego, doświadczenie współpracy pomiędzy użytkownikami a spółdzielniami (Klan/Destino Saronno, NèP i Global Sport Lario di Como), kursy uświadamiające skierowane do użytkowników . Pierwsze doświadczenia rozpoczęły się w 2005 r. wraz z uruchomionymi przez Region Lombardii Innowacyjnymi Programami promującymi pacjenta jako Facylitatora Społecznego. Obecnie istnieją różne akronimy, które są używane do nazywania aktora wsparcia rówieśniczego: Facylitator Społeczny, Wsparcie rówieśnicze, UFE/ Social Facilitator, Peer supporter, UFE.

Od 2013 r. różne grupy w Lombardii zgodziły się przyjąć nazwę Expert in Peer Support (ESP) / Ekspert przez doświadczenie. Współpraca z rówieśnikami jest praktyką w instytucjach publicznych, organizacjach prywatnych (spółdzielniach i stowarzyszeniach rodzin) na poziomie regionalnym i krajowym.

DLACZEGO JEST TO DOBRA PRAKTYKA? Jest to oddolny proces rozpoznawania różnorodności zaangażowania rówieśników w proces pomagania.



## 1. Organizacje i ich kadra powinny wspierać neofitów w ich dalszym rozwoju.

Neofici dążą do realizacji różnych celów życiowych, mają również różną motywację do pracy. Niektórzy chcą oddać coś społeczeństwu na zasadzie dobrowolności. Niektórzy wykorzystują pracę rówieśniczą jako krok (powrót) do zatrudnienia. Niektórzy chcą kontynuować kształcenie zawodowe i akademickie w zawodach opieki zdrowotnej. Oznacza to, że organizacje muszą szanować decyzję neofitów w zakresie zmian osobistych i zapewniać im dostęp do (dalszego) szkolenia i rozwoju.

Uznane programy szkoleniowe pomagają rówieśnikom w zdobywaniu umiejętności, kompetencji i wiedzy, dzięki czemu mogą zyskać większą pewność siebie, odpowiedzialność i wynagrodzenie jako neofici i/lub przejść formalne szkolenie zawodowe.

### Dobre praktyki:

KRAJ: Niemcy

OPIS DOBREJ PRAKTYKI: EX-IN training curriculum (więcej informacji na stronie <https://ex-in.de/>).

DLACZEGO JEST TO DOBRA PRAKTYKA?

Jest to znormalizowany program szkoleniowy wykorzystywany przez różne organizacje, nastawiony na jakość, ciągłość i przejrzystość. Jest uznawany i wspierany finansowo przez władze publiczne.

KRAJ: Czechy

OPIS DOBREJ PRAKTYKI: W ramach systemu świadczenia usług socjalnych w Czechach możliwe jest zatrudnienie neofity na stanowisku „pracownika socjalnego. W tym celu osoba musi spełnić minimalny wymóg wykształcenia, jakim jest ukończenie kursu o nazwie „Kurs kwalifikacyjny dla pracowników socjalnych”.

DLACZEGO JEST TO DOBRA PRAKTYKA? Neofici świadczą obecnie swoje usługi na stanowisku „pracowników socjalnych” ze specjalnie dostosowanym opisem pracy dla stanowisk “neofickich” w systemie usług socjalnych. Jako pracownicy otrzymują regularne wynagrodzenie za swoją pracę, a organizacje zatrudniające rówieśników mogą korzystać z dotacji, aby wypłacać im wynagrodzenie.



## 2. Należy uznać wiedzę przez doświadczenie zdobytą przez neofitów, tak aby mieli dostęp do formalnego szkolenia zawodowego i akademickiego.

Educational organizations and training providers need to find methods, instruments and procedures to recognize the experience-based qualification of peers, so this form of qualification can get connected to the formal qualification system.

For example a completed peer training can fulfill prerequisites to enter a vocational or academic training program or gives credits within a formal qualification training program.

Na przykład ukończone szkolenie dla neofitów (peer training) może spełniać warunki wstępne do przystąpienia do programu szkolenia zawodowego lub akademickiego, jak również zapewniać punkty w ramach formalnego programu szkolenia kwalifikacyjnego.

### Dobre praktyki:

KRAJ: Francja,

OPIS DOBREJ PRAKTYKI: The University of Paris recognizes the experience-based knowledge of peers to admit them in university Bachelor curriculum “Peer health Mediators”, instead of secondary school diploma usually required in other Bachelor curriculums.

Uniwersytet Paryski uznaje wiedzę opartą na doświadczeniu neofitów, aby przyjąć ich na studia licencjackie: “Mediatorzy zdrowia”, zamiast dyplomu szkoły średniej, który zwykle jest wymagany w innych programach studiów licencjackich.

DLACZEGO JEST TO DOBRA PRAKTYKA? The validation of the life experience is an alternative way for the peer to obtain a university degree.

Walidacja doświadczenia życiowego jest dla neofity alternatywnym sposobem uzyskania dyplomu uniwersyteckiego.



### 3. Proces włączania neofitów do organizacji musi być przygotowany. Neofitom należy zapewnić wsparcie.

Zważywszy na tradycję organizacji zapewniających opiekę zdrowotną, jak również możliwe uprzedzenia profesjonalistów z jednej strony, z drugiej zaś różnorodność neofitów, współpraca neofitów i specjalistów jest istotną przestrzenią do nauki dla obu grup. Zatem impuls do włączania neofitów do zespołów terapeutycznych może mieć różne źródła, tj. może być procesem oddolnym lub odgórnym. Aby ułatwić integrację rówieśników, warto skupić się na komunikacji na poziomie organizacji przed i na początku procesu włączania neofitów oraz opracować ramy organizacyjne dla wsparcia neofitów.

#### Dobre praktyki:

KRAJ: Malta

OPIS DOBREJ PRAKTYKI: Wprowadzenie do organizacji poprzez "job shadowing" (szkolenia we wszystkich działach); dostęp do superwizji

DLACZEGO JEST TO DOBRA PRAKTYKA? Peers who, after completing a drug rehabilitation program and remain clean (without relapse) for 3 years, if they show potential, they are encouraged by the organisation to apply for a job as Therapeutic Facilitators. When employed, these staff members receive job shadowing and training on a one-to-one basis in all of Caritas' units, so they get familiar with the whole work carried out in the organisation. Peers are also provided with an initial package of supervision sessions to help them during the process and reflect on their personal progress on the job.

Neofici, którzy po ukończeniu programu leczenia, i którzy pozostają w absynencji (bez nawrotów) przez 3 lata, jeśli wykazują potencjał, są zachęceni przez organizację do ubiegania się o pracę jako Facylitator Terapeutyczny. Po zatrudnieniu, pracownicy ci przechodzą szkolenia i obserwują pracę na różnych stanowiskach we wszystkich jednostkach Caritas, dzięki czemu zapoznają się z całością prac wykonywanych w organizacji. Neofici otrzymują również dostęp do wstępnego pakietu sesji superwizyjnych, w ramach którego uzyskują pomoc w trakcie procesu wdrażania i monitoring ich indywidualnych postępów w pracy.

KRAJ: European HelpEx Project

OPIS DOBREJ PRAKTYKI: Program HelpEx

**HelpEx: European Qualification of Ex-Patients  
in the Helping Process of Rehabilitation and Recovery**



DLACZEGO JEST TO DOBRA PRAKTYKA? Program HelpEx powstał w celu przygotowania podstaw i ułatwienia współpracy pomiędzy neofitami a profesjonalistami.

#### 4. Praca neofitów wymaga uznania i docenienia.

Praca neofitów jest cenna i musi być nagradzana przez organizację. Poza gratyfikacją finansową uznanie dla zaangażowania neofitów może przyjąć formę np.:

- Zapewnienie neofitom dostępu do informacji i rozwoju zawodowego
- Pomoc w nawiązywaniu kontaktów z neofitami na poziomie regionalnym / międzynarodowym itp. oraz z innymi członkami organizacji
- Zapewnienie neofitom przestrzeni do swobodnego wypowiedzenia się, sprawienie by byli widzialni i słyszalni
- Wspólne świętowanie

#### Dobre praktyki:

KRAJ: Francja

OPIS DOBREJ PRAKTYKI: "Demokracja w ochronie zdrowia" jest częścią francuskiego systemu opieki zdrowotnej od 2002 roku.

DLACZEGO JEST TO DOBRA PRAKTYKA? Poprzez oparty na współdziałaniu system reprezentacji na poziomie politycznym głos beneficjentów jest słyszany i brany pod uwagę w procesie podejmowania decyzji.

Ministerstwo zdrowia przyznaje nagrody beneficjentom za zaangażowanie w pracę na rzecz ochrony zdrowia ("Tomato social club", klub zrzeszający pacjentów otrzymał tę nagrodę). Stanowi to ważną formę uznania wkładu pacjentów w aktywną partycypację społeczną oraz w formułowanie ich praw i rozwijanie możliwości.

#### 5. Włączenie neofitów do system wynagrodzeń jest priorytetem, ponieważ ich zaangażowanie i wkład pracy powinien stać się standardem jakości w systemie pomocy i świadczenia usług.

As politics and society ask for the involvement of experienced facility users in the provision of services, they cannot expect to get this for free. The value of experience-based knowledge of peers need to find a representation in the pay scales of the health care system. When advocating for this, it helps when peers can show that they have completed a peer-specific training.

**HelpEx: European Qualification of Ex-Patients  
in the Helping Process of Rehabilitation and Recovery**







Ponieważ zarówno politycy, jak społeczeństwo domagają się zaangażowania doświadczonych neofitów w świadczenie usług, nie mogą oczekiwać, że dostaną to za darmo. Wartość opartej na doświadczeniu wiedzy neofitów musi znaleźć odzwierciedlenie w siatce płac systemu opieki zdrowotnej. Popierając to stanowisko warto wesprzeć się dokumentami potwierdzającymi ukończenie specjalistycznego szkolenia dla neofitów.

### Dobre praktyki:

KRAJ: Niemcy

KRÓTKI OPIS DOBREJ PRAKTYKI: According to the funding rules for ambulant services for people with mental health problems or substance abuse problems of the public authorities on sub-regional level („Bezirketag“), EX-IN peers can be financed up to 16.040 € per year including indirect costs. This allows one or two paid positions for peers in the organisation.

Zgodnie z zasadami finansowania usług ambulatoryjnych dla osób z problemami zdrowia psychicznego lub problemami z uzależnieniami przez władze publiczne na poziomie subregionalnym („Bezirketag“), zatrudnienie neofitów EX-IN może być finansowane do kwoty 16.040 € rocznie (w tym koszty pośrednie). Pozwala to na jedno lub dwa płatne stanowiska dla neofitów w organizacji.

Zasady finansowania EX-IN:

[https://www.baybezirke.de/data/download/sozialpsychiatrische-dienste\\_musterrichtlinie\\_stand2020.pdf](https://www.baybezirke.de/data/download/sozialpsychiatrische-dienste_musterrichtlinie_stand2020.pdf)

KRAJ: Francja

OPIS DOBREJ PRAKTYKI: Regionalny Oddział Ministerstwa Zdrowia finansuje szkolenia i wynagrodzenie dla mediatorów (neofitów) ds. Zdrowia.

DLACZEGO JEST TO DOBRA PRAKTYKA? Praktyka ta pozwala na integrację neofitów w systemie wynagrodzeń organizacji.



## Wezwanie do zmiany

Aby współpraca neofitów/peers i profesjonalistów stała się standardem w naszym systemie pomocy, ważne jest, aby jasno powiedzieć, że inwestowanie pieniędzy w rozwój pracy opartej na modelu peer-to-peer jest satysfakcjonującą strategią dla budżetów publicznych.

Otwórzmy drzwi naszych instytucji opieki zdrowotnej i społecznej i zaangażujmy naszych sąsiadów.

Ułatwmy wymianę między pacjentami, specjalistami, obywatelami i instytucjami w sposób horyzontalny.

Stańmy się wszyscy „ludzkimi rówieśnikami”!



**Disclaimer:** This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein