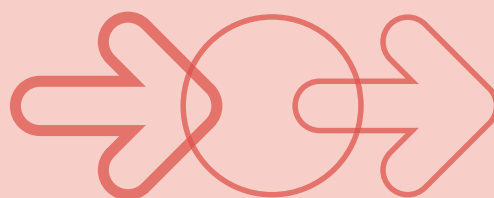


Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de “Primer la llar”

Novembre del 2018

BCN



Direcció

Àrea de Drets Socials

Coordinació i redacció

Departament d'Atenció Social a Persones Sense Llar i/o en Risc d'Exclusió Residencial
(Institut Municipal de Serveis Socials - Direcció de Serveis d'Intervenció Social - Àrea de Drets Socials)

Departament de Planificació i Processos
(Àrea de Drets Socials)

Coordinació de l'edició

Departament de Comunicació de l'Àrea de Drets Socials. Ajuntament de Barcelona.

Novembre de 2018



Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

ÍNDIX DE CONTINGUTS

1. INTRODUCCIÓ	6
1.1 ORIGEN DE LA DEMANDA I JUSTIFICACIÓ	6
1.2 OBJECTIUS	7
1.3 METODOLOGIA DE TREBALL I CALENDARI	9
1.3.1 Disseny del projecte i organització de l'equip de treball	10
1.3.2 Recollida i sistematització de la informació	11
1.3.3 Processament, anàlisi i tractament de la informació	12
1.3.4 Proposta final de projecte i difusió	13
2. ANTECEDENTS I PUNT DE PARTENÇA	14
2.1 MARC REFERENCIAL: HOUSING – FIRST COM A MODEL DE REFERÈNCIA	14
2.2 “PRIMER LA LLAR” – EXPERIÈNCIA PILOT A BARCELONA.....	18
2.3 LA FIGURA PARELL	20
2.3.1 Elements de reflexió inicial.....	20
2.3.2 Marcs referencials: salut mental i toxicomanies	22
2.3.3 L'experiència <i>peer worker</i> en el context <i>Housing First</i> en altres països	25
3. LA FIGURA PARELL EN EL MODEL “PRIMER LA LLAR” A BARCELONA.....	26
3.1 PUNT DE PARTENÇA: HIPÒTESIS INICIALS.....	26
3.2 LES EXPERIÈNCIES AMB LES DUES ENTITATS GESTORES	27
4. ELEMENTS CLAU DEL PROJECTE: DEFINICIÓ DEL MODEL TREBALLADOR/A PARELL EN EL CONTEXT “PRIMER LA LLAR”	30
4.1 DEFINICIÓ, COMPETÈNCIES, PERFIL I FUNCIONS ASSOCIADES	31
4.1.1 Definició del treballador/a parell.....	31
4.1.2 Valor diferencial que aporta el treballador/a parell	32
4.1.3 Competències.....	34

4

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de “Primer la llar”

4.1.4 Perfil del treballador/a parell.....	36
4.1.5 Descripció de les funcions associades.....	36
4.1.6 Elements previs al procés de preparació, selecció i encaix en l'equip	38
4.2 PREPARANT, ACOMPANYANT I INTEGRANT L'EQUIP	40
4.2.1 Captar-detectar.....	42
4.2.2 Formar i preparar	44
4.2.3 El procés de selecció.....	48
4.2.4 Incorporar i acompanyar.....	49
4.2.5 Avaluació contínua.....	61
4.3 RECOMANACIONS I PROPOSTES.....	62
5. SESSIONS I JORNADES, BIBLIOGRAFIA DE REFERÈNCIA I CONSULTADA, DOCUMENTACIÓ INTERNA.....	64
5.1 Sessions i jornades	64
5.2 Bibliografia de referència i consultada	64
5.3 Documentació interna	65
6. ANNEX: RELACIÓ D'ENTREVISTES	66

5

Drets Socials

Projecte de
definició del model
de treballador/a
parell en el context
de "Primer la llar"

1. INTRODUCCIÓ

1.1 ORIGEN DE LA DEMANDA I JUSTIFICACIÓ

El/la *peer worker* és una figura nova, coneguda amb noms diversos: *peer worker*, *peer support worker*, *peer support specialist*, *consumer-provider*, *pair aidant*, *pair expert*, *interpeer*, *paciente experto*, etcètera. Tot i que al llarg del treball s'utilitzaran les diferents nomenclatures d'acord amb l'ús que en faci la font consultada, optarem, com a nom propi de la figura en aquest estudi, per *treballador/a parell* (TP).

Des del Departament d'Atenció Social a Persones Sense Llar i/o en Risc d'Exclusió Residencial¹ (DAPSELL), el novembre de 2017 es va plantejar la demanda de suport tècnic metodològic al Departament de Planificació i Processos (DPP) per treballar la definició de *peer worker* en el model Housing First² a la ciutat de Barcelona.

El model d'intervenció Housing First és un model implantat des de fa relativament poc a la ciutat (on el Consistori el posa en marxa com a projecte "Primer la llar") i que incorpora, també per primera vegada, la figura *peer worker*³ als equips de treball.

6

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

L'Ajuntament de Barcelona va dissenyar el projecte "Primer la llar", basat en el model "Pathways to Housing" de Sam Tsemberis, el 2014 i en el primer trimestre de 2015 es va fer un concurs públic per a l'adjudicació de la gestió del programa, plantejat per a 50 habitatges, dividits en dos lots de 25 pisos que es van adjudicar de la manera següent: el primer lot a l'entitat Sant Joan de Déu i el segon lot a la UTE formada per Suara, Sant Pere Claver i Garbet.

La concreció de la demanda actual se situa a poder aprofundir en aquesta figura a partir de les experiències d'altres àmbits o camps (especialment, salut mental i toxicomanies) i també d'aquest àmbit en altres contextos o ciutats (el Canadà, França, etcètera), així com de l'experiència pròpia que s'ha tingut en alguns dels equips/centres de la ciutat de Barcelona.

Hi ha un buit important pel que fa a la definició del perfil i les característiques d'un/a TP, així com d'elements bàsics per facilitar-ne la integració en els equips de treball. La demanda també s'estén a poder definir els aspectes vinculats a la preparació i les competències que hauria de tenir aquesta figura (aprenentatges, pràctiques, suport i acompanyament, etcètera).

Així doncs, la demanda porta implícits dos nivells d'anàlisi: d'una banda, el/la *peer worker* i, de l'altra, l'encaix en l'equip de treball on estarà immers/a. A més, cal considerar que això té lloc en el marc del projecte "Primer la llar" (Housing First), que té l'hàndicap de ser un model que encara està en procés de consolidació a la ciutat.

¹ En el moment de fer l'encàrrec, el Departament s'anomenava *Departament d'Atenció a Persones Vulnerables*. Per canvis en l'organització de l'Àrea de Drets Socials, ara aquest departament s'anomena *Departament d'Atenció Social a Persones Sense Llar i/o en Risc d'Exclusió Residencial – DAPSELL* (Institut Municipal de Serveis Socials - Direcció de Serveis d'Intervenció Social - Àrea de Drets Socials).

² El model Housing First és un mètode innovador per reduir el sensellarisme en persones amb grans necessitats de suport. Aquest model va ser desenvolupat inicialment pel doctor Sam Tsemberis als Estats Units i actualment s'utilitza a molts països europeus. En l'apartat "Marc referencial" se n'informa amb més detall.

³ A partir del proper apartat s'emprarà el concepte de *treballador/a parell* per referir-nos a aquesta figura en el context propi del projecte "Primer la llar".

La **necessitat d'incorporar en els equips un/a TP** rau en tres àrees de millora principals:

- Millorar la intervenció directa amb les persones participants.
- Ampliar la perspectiva d'intervenció de l'equip de professionals.
- Augmentar la vinculació de les persones participants amb els serveis/recursos.

L'Ajuntament té la voluntat de liderar aquest procés d'aprofundiment i implantació de la figura d'un/a *peer worker*, una qüestió clau per a l'acompanyament social de les persones sense llar, en particular en el context del projecte "Primer la llar".

En altres països on es treballa i s'aprofundeix en aquesta figura del/la TP, el moviment s'ha produït de baix cap a dalt (*bottom-up*); en canvi, en el nostre context ha tingut lloc a la inversa. En tot cas, i com a repte, caldrà tirar endavant un procés d'implicació d'organitzacions i agents vinculats.

7

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

1.2 OBJECTIUS

Els tres objectius principals plantejats en el projecte són els següents:

1. En primer lloc, definir el **perfil** i les **funcions** de la figura *peer worker* en el context de "Primer la llar".
2. Proposar aspectes vinculats a la **preselecció i la selecció** de les persones candidates, juntament amb elements clau que haurien de preveure el disseny d'un **programa de formació i suport** centrat en l'aspecte vivencial i complementat amb un marc teòric bàsic; definir els espais i les metodologies de suport i acompanyament a la figura.

Se suggeriran, també, quines haurien de ser les condicions que facin aflorar la presència de persones precandidates, des d'un context de més horitzontalitat i afavoriment de la participació de les persones usuàries. Es parteix de la idea de crear un **ecosistema** necessari perquè els i les *peers* sorgeixin de manera "natural".

3. Definir els elements clau de **l'encaix en l'equip de treball**: preparació de l'organització i dels equips. Aclariment i descripció del nou lloc i dels elements facilitadors de la integració en l'equip.

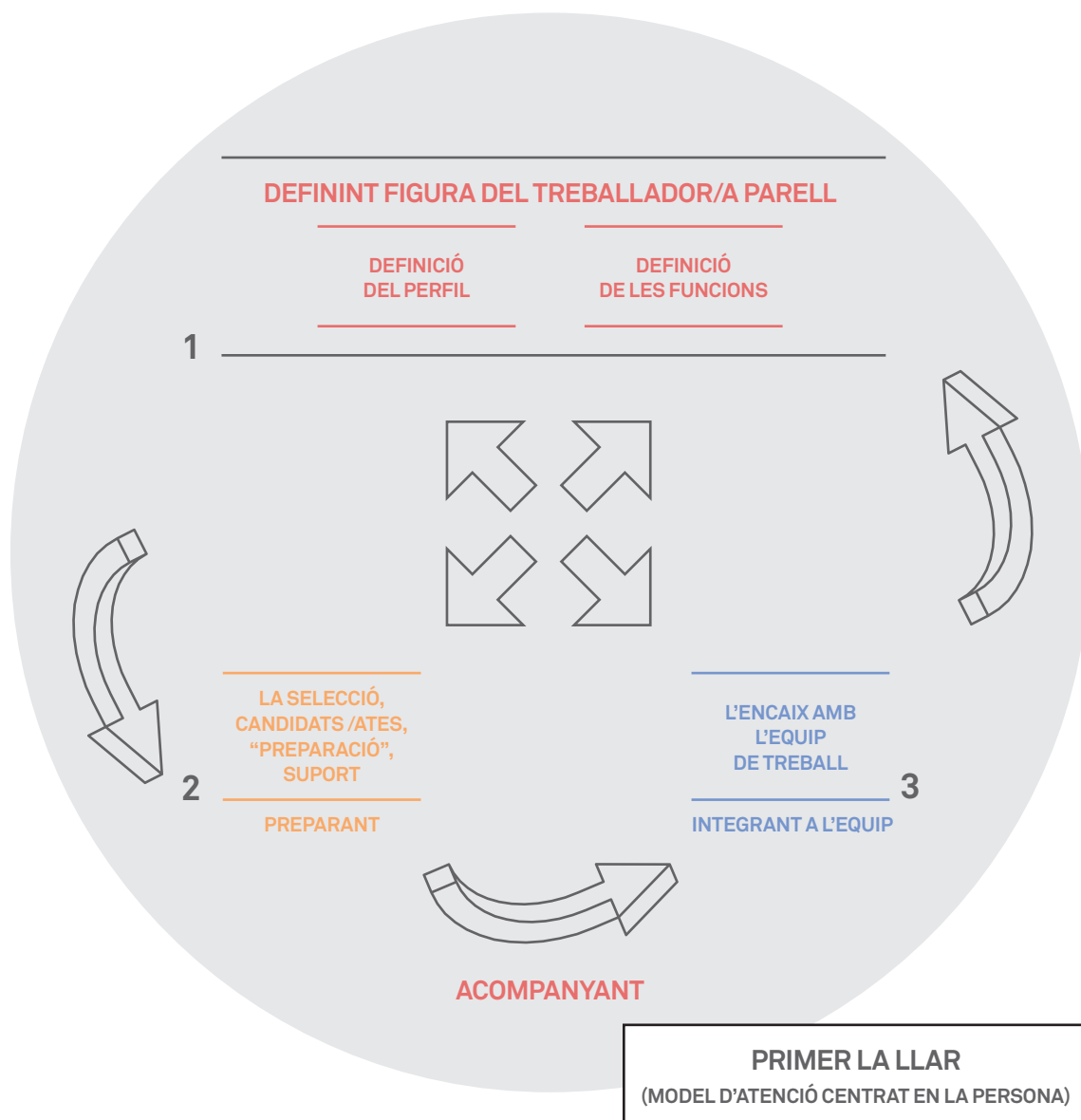
Tots tres objectius estan interrelacionats i es definiran gradualment en l'ordre en el qual els hem presentat. Per aquest motiu és bàsic, en primer lloc, poder definir la figura (perfil i funcions) i, posteriorment, determinar els elements de "preparació" d'aquest rol i la integració en els equips de treball.

A continuació, es presenten **esquemàticament** els eixos-blocs interrelacionats entre si que determinen el procés de treball que s'ha seguit, des d'una mirada integradora i connectada:

8

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"



1.3 METODOLOGIA DE TREBALL I CALENDARI

La metodologia de treball s'ha centrat en quatre fases clau:

1.3.1. Disseny del projecte i organització de l'equip de treball

1.3.2. Recollida i sistematització de la informació

1.3.3. Processament, anàlisi i tractament de la informació

1.3.4. Proposta final de projecte i difusió

Abans d'entrar en la part descriptiva, exposem, en un **esquema cronològic**, les tasques i reunions de treball dutes a terme:

FASES		CALENDARI: MES/ANY													
		2017		2018											
		novembre	desembre	gener	febrer	març	abril	maig	juny	juliol	agost	setembre	octubre		
1	Preprojecte: proposta tècnica i metodològica	■													
	Revisió bibliogràfica i documental		■	■											
	Selecció de persones entrevistades			■											
2	Entrevistes*				2	4	4								
	Grup de discussió-contrast* i Jornada Tècnica de la XAPSLL							1	1				1		
	Transcripció d'entrevistes				■	■	■								
3	Anàlisi i tractament de la informació						■	■							
	Redacció del preinforme							■							
4	Redacció de l'informe final									■	■	■	■		
	Presentació i difusió de resultats											■	■		
EQUIPS DE TREBALL (reunions presencials)															
	Comissió de seguiment		■						■					■	
	Grup motor				■	■	■	■	■		■		■		

* Les xifres de les caselles representen el nombre d'unitats (entrevistes i grups de discussió).

1.3.1 Disseny del projecte i organització de l'equip de treball

La primera de les fases va començar al final del 2017 amb el disseny de la proposta tècnica i metodològica, en la qual es va treballar una primera **aproximació d'objectius, hipòtesis i metodologia** de treball. En aquest predisseny ja es va partir d'una primera lectura documental que va permetre fer-ne un primer document orientatiu.

Des del mes de gener i durant el febrer, es va dur a terme la **revisió bibliogràfica i documental**, a partir de documents més globals i d'altres de més específics:

- documentació vinculada al model Housing First, amb l'enfocament especial per al projecte desenvolupat a l'Ajuntament de Barcelona ("Primer la llar"),
- la figura *peer worker* en diversos contextos i països,
- altres figures similars,
- equips professionals que integren la figura *peer worker*,
- informació inclosa en els plecs,
- enquestes passades a les entitats de la Xarxa,
- altres.

Alguns d'aquests documents apareixeran a les referències bibliogràfiques finals o bé citats a peu de pàgina. Cal dir també que, més enllà d'aquest material documental, s'han consultat vídeos i material visual de característiques diverses.

En aquesta primera fase del projecte també es van determinar quin tipus de **professionals s'entrevistarien**, amb una visió de màxima representativitat, vinculació a l'assumpte treballat i des de la mirada d'àmbits diversos.

Concretant en l'**organització de l'equip de treball**, el procés de treball/col·laboració s'ha dut a terme a partir de diversos marcs de treball, d'intercanvi i de contrast amb perfils professionals diferents que han aportat el seu coneixement i la seva experiència.

Vegem, seguidament, l'estructura organitzativa, la composició i les tasques associades a cadascú.

ORGANITZACIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL:

Estructura organitzativa	Composició	Funcions i tasques associades
Comissió de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> •Carme Fortea (cap DAPSELL) •Carmina Català (cap DPP) 	<ul style="list-style-type: none"> – Contrast, seguiment supervisió del procés.
Grup motor	<ul style="list-style-type: none"> •Lourdes Herruz (tècnica DAPSELL) •Dani Montaner (tècnic DAPSELL) •Marisa Clua (tècnica DPP) 	<ul style="list-style-type: none"> – Visió global del projecte i seguiment. – Gestió del projecte i facilitació del procés de treball. – Identificació de temes i professionals clau. – Anàlisi del procés i resultats. – Identificació de temes no previstos per aprofundir.
	<ul style="list-style-type: none"> •Marisa Clua (tècnica DPP) 	<ul style="list-style-type: none"> – Coordinació tècnica i metodològica. – Repartiment de tasques del grup motor. – Gestió i dinamització de les sessions de treball amb el grup motor. – Sistematització del document final.

11

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

Pel que fa a les reunions de treball presencials, en la primera graella d'aquest apartat metodològic es detallen els mesos en què hi ha hagut reunions presencials de cada equip de treball (una per mes).

1.3.2. Recollida i sistematització de la informació

El 15 de febrer es van iniciar **les entrevistes**,⁴ que van acabar el 18 d'abril. Van ser un total de deu entrevistes, en les quals van participar onze agents.

A tall d'ubicació, avancem que es van entrevistar persones vinculades a les entitats següents:

- les entitats gestores Sant Joan de Déu i UTE (Suara, Sant Pere Claver i Garbet),
- la xarxa de sensesostre,
- la Universitat de Barcelona,
- agents de salut,
- persones "participants" expertes,
- interlocutors de les experiències del Canadà i París,
- altres.

⁴ Com a annex, s'adjunta la relació d'entrevistes, els agents entrevistats, la dependència, el rol, etcètera.

Les entrevistes es van fer per parelles, sempre amb la presència de la tècnica del DPP i, de manera variable, d'un dels tècnics del DAPSELL (tret de les que es van fer als responsables dels lots, en les quals es va valorar que seria millor que les fes la tècnica del DPP sola).

Les entrevistes van ser dirigides i obertes, amb un guió semiestructurat vinculat als aspectes de l'esquema central: definició de perfil i funcions, preparació i encaix en l'equip. Es van gravar totes les entrevistes (amb consentiment previ i tracte confidencial), se'n va fer la transcripció literal i després el buidatge per temes de treball.

Depenent la persona entrevistada, es duïen a terme a l'Àrea de Drets Socials (València, 344) o bé l'equip tècnic es desplaçaven (Universitat de Barcelona, Lot 1 Sant Joan de Déu - Hort de la Vila, SUARA - ronda Universitat, 22, etcètera).

S'han fet dues trobades de **grups de discussió-contrast**, una el mes de maig (un cop es tenia un primer tractament de les dades) i una segona al final del procés, com a contrast final del document ja pràcticament acabat, amb les aportacions de la Universitat i les persones responsables de les dues empreses gestores.

També s'ha participat activament en la sessió "**La figura del parell: reptes i expectatives**" de la VI Jornada Tècnica de la XAPSELL el dia 7 de juny, on diversos grups de treball van tractar molts aspectes vinculats als eixos centrals d'aquest projecte. Per tant, aquesta sessió va esdevenir un element de contrast ampli, actual i amb participació de molts agents, que fins i tot va incloure la participació de la parell professional Allison Symonds del programa "Chez Soi d'Abord-París", d'Abej Solidarité.

1.3.3. Processament, anàlisi i tractament de la informació

Mentre acabava la realització de les entrevistes, es va iniciar el procés de **sistematitzar** la informació i encabir-la en els blocs predeterminats que centren el projecte, amb una mirada vinculada als objectius i les hipòtesis de partida.

Cal dir que en el procés de recollida de la informació, i fruit de la implicació de totes les persones participants-entrevistades així com de l'abast del tema i de la manca d'aprofundiment, almenys en el nostre àmbit, la informació recollida era d'una amplitud molt important. Es va fer evident la necessitat de posar-hi límits i **centrar-nos en els eixos principals** o es corria el risc tant de dispersar-se com d'anar més enllà de l'encàrrec inicial i, a més, per un tema de calendari, calia poder-ho acotar. Tot i així, considerem que tant el material consultat-recollit com l'extret personalment a partir de les entrevistes i els grups de discussió, sens dubte és un material molt valuós per continuar treballant en aquest tema.

Amb la informació i els elements apareguts en la jornada de la XAPSELL esmentada, es va acabar d'elaborar el preinforme, que ja desenvolupava una gran part del contingut dels temes clau. Van revisar aquest preinforme els i les caps de departament i el va continuar treballant el grup motor.

1.3.4. Proposta final de projecte i difusió

A petició del departament promotor, finalment es va acordar que el projecte final s'entregaria al setembre, inclosa l'estratègia de presentació de resultats, i se'n faria difusió aquest mes i el següent.

El document inclou, en els apartats finals, la importància de l'avaluació i recomanacions i propostes concretes per a la implantació del /la TP.

2. ANTECEDENTS I PUNT DE PARTENÇA

2.1 MARC REFERENCIAL: HOUSING FIRST COM A MODEL DE REFERÈNCIA

- Segons la *Guia Housing First Europa*⁵, el **Housing First (HF)** es pot definir a partir de vuit principis fonamentals que es basen en els principis desenvolupats pel doctor Sam Tsemberis (impulsor a Nova York del primer servei HF, "Pathways to Housing", a l'inici dels anys noranta):

1. Habitatge com a dret humà.
2. Elecció i control per part de les persones usuàries.
3. Separació d'habitatge i tractament.
4. Orientació a la recuperació.
5. Reducció del dany.
6. Compromís actiu sense coerció.
7. Planificació centrada en la persona.
8. Suport flexible i disponible durant el temps necessari.

14

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

- Partint del model d'allotjament amb suport, el doctor Sam Tsemberis va desenvolupar a Nova York el model HF per ajudar persones sense habitatge amb una malaltia mental severa. L'habitatge es proporcionava "en primer lloc" i no en "darrer terme" com en el model escala. **El HF ofereix un accés ràpid a un habitatge estable en la comunitat, combinat amb serveis itinerants de suport que visitaven les persones a casa seva, sense que hi hagués requisits** com ara deixar de beure o consumir drogues ni tampoc d'acceptar un tractament a canvi de l'habitatge. Vegem-ne un dibuix força il·lustratiu extret de la Guia:

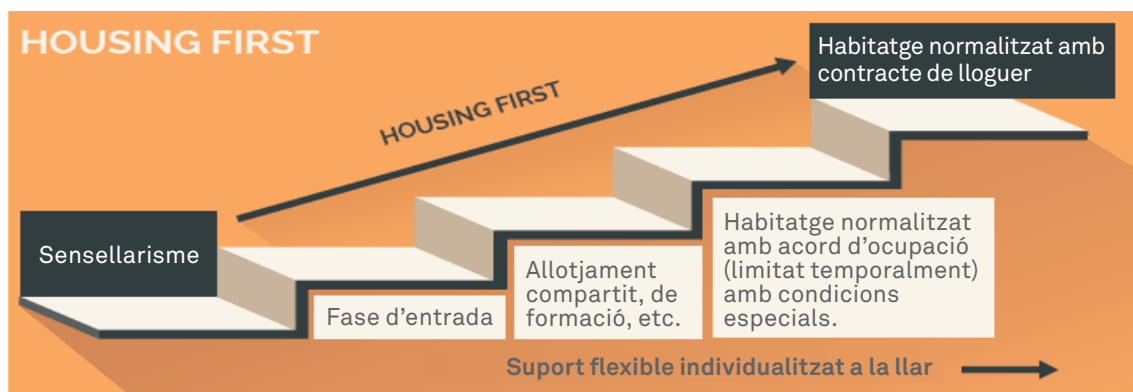


Figura 1: Resumint les diferències entre serveis HF i d'escala.

⁵ Pleace, N. (2016). *Guia Housing First Europa*. Brussel·les: FEANTSA.

- D'aquest nou model implantat podríem **destacar com a aspectes innovadors i més característics** i que produeixen un xoc o contrast més intens en el model d'intervenció, els següents:

- **L'accés al recurs (habitatge)** des del primer moment sense cap tipus de contra-prestació d'entrada.
- **La reducció del dany:** suport, ajuda i tractament, però no exigència d'abstinència en l'ús de drogues i alcohol.
- **Suport flexible i adaptable** a cada individu d'acord amb les necessitats i la demanda de la persona mateixa, durant el **temps que sigui necessari**.

- **Pel que fa als elements de suport-intervenció**, en HF la intervenció se centra en el següent:

- Oferir **l'ajuda necessària per mantenir l'allotjament**.
- **Promoure i donar suport a la bona salut i el benestar**.
- **Desenvolupar suports socials i la integració comunitària i ampliar la participació en activitats significatives**.

15

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

HF proporciona aquests serveis mitjançant **equips multidisciplinaris** o amb diverses formes de **serveis intensius de gestió de casos**.

- La Guia recull **dues formes de suport**:
 - › **El tractament assertiu comunitari (ACT, per les sigles en anglès)**.
 - › **La gestió de casos intensiva (ICM, per les sigles en anglès)**.

Els tipus d'intervenció, perfils i suports són diferents per a cada forma/tipologia:

	Tipus d'intervenció	Perfil	Suport
ACT (tractament assertiu comunitari)	Persona usuària / intervenció multidisciplinària.	Malaltia mental severa amb o sense addiccions.	Proporciona el suport directament.
ICM (gestió de casos intensiva)	Persona usuària / professional.	Problemes de salut mental amb o sense addiccions.	Gestió i coordinació per crear vincles amb serveis comunitaris.

Anant més al detall d'aquestes tipologies, en l'article "El Housing First. El dret a l'habitatge dels més vulnerables"⁶ trobem aquesta taula:

Tractament Assertiu Comunitari (Assertive Community Treatment)	Gestió (Intensiva) de cas (Intensive Case Management)
Equip multidisciplinari que ofereix tots els serveis.	Cada professional gestiona un nombre de casos de forma individualitzada des d'un enfocament de recuperació.
Disponibilitat 24 hores al dia 7 dies a la setmana. Ofereixen un suport en temps real.	El gestor del cas està disponible a hores regulars i la càrrega de treball es combina amb els altres professionals per assegurar la cobertura.
Reunions clíniques regulars de l'equip.	El gestor del cas negocia l'accés als serveis regulars segons les necessitats i opcions que fa la persona.
Equips mòbils que es desplacen als domicilis dels participants.	El gestor del cas acompanya la persona a reunions o a trobades per facilitar que aconseguixi els seus objectius o per satisfer les seves necessitats.
Ràtio habitual de 10 persones per equip.	La ràtio habitualment és de 20 persones per gestor del cas.
Durada il·limitada dels serveis oferts i transició cap a serveis de menys intensitat per a les persones usuàries en situació estable.	La durada del servei està determinada per les necessitats de la persona, amb la idea d'acabar utilitzant els serveis regulars.

Font: elaboració pròpia a partir de Gaetz et al. 2013

- La Guia planteja que les persones que treballen en un servei HF poden tenir una **gamma àmplia de competències o formació**. La composició exacta dels serveis pot variar: poden estar integrats per persones formades en treball social, persones qualificades i amb experiència en la prestació de serveis a les persones sense llar i, en el cas dels equips multidisciplinaris d'ACT, poden incloure una varietat de professionals de la salut, la salut mental o les drogues i l'alcohol. La Guia continua dient que l'HF també pot proporcionar especialistes en inserció laboral i en suport entre **parells**, incloent-hi professionals de suport que hagin viscut experiències de sensellarisme abans de treballar en HF.

La Guia parla del *parell* com d'una persona que ha experimentat una situació de carrer amb grans necessitats de suport i que és un membre format de l'equip d'HF. Diu que, en els serveis europeus d'HF, de vegades es contracten antigues persones usuàries del servei o amb històries de vida similars com a part d'un equip d'ACT o similar, o també per proporcionar serveis de gestió del cas / ICM.

- Concretament en l'apartat de la Guia que parla de la **integració social** (l'organització del suport per a la integració social), entre els elements que inclou, anomena en primer lloc el **suport de parells** i recull el següent:

⁶ LLOBET, M. I AGUILAR M. (2016). "El Housing First. El dret a l'habitatge dels més vulnerables". *Barcelona Societat, Revista d'informació i estudis socials*, 20: 16-34.

Poden ser persones usuàries d'altres serveis HF, un/a especialista parell professional o una persona de l'equip HF que sigui "experta per experiència", és a dir, perquè ha viscut experiències vitals similars. L'ideal és que una persona que treballi com a parell de suport formi part de l'equip HF en situació d'igualtat amb la resta de professionals, i que l'equip no la consideri una "júnior". Un/a professional parell de suport té una visió única perquè ha viscut experiències similars a les de les persones usuàries del servei i pot intervenir-hi com a exemple positiu.

- Citant ara l'article "El Housing First. El dret a l'habitatge dels més vulnerables", pàg. 24, la figura *peer worker* s'hi anomena **agent-igual, en els termes següents:**

Una de les novetats de l'enfocament Housing First és la incorporació de la figura de peer worker, que podem traduir com a "agent-igual". Són persones que tenen una similitud amb els participants del projecte, perquè han viscut la situació d'estar sense llar, perquè tenen alguna malaltia mental i/o han estat consumidors de drogues.

La intervenció basada en aquests agents parteix del reconeixement d'una proximitat i experiència que han adquirit en les seves trajectòries de millora i recuperació, que són complementaris als coneixements teòrics, tècnics i relacionals dels professionals [...].

Els agents-iguals tenen unes competències pràctiques, unes forces i capacitats que han desenvolupat per viure i aconseguir una autonomia amb la seva malaltia mental i/o addiccions.

Aquests nous operadors s'incorporen als equips i formen un col·lectiu específic en l'estructura de governança del projecte.

La incorporació d'aquests agents requereix un encaix i una definició del mandat i del rol que tenen. Malgrat això, en una part dels projectes es reconeix que han necessitat un temps d'encaix en els equips i una certa negociació del seu rol.

Per això, és important que siguin un col·lectiu. El seu rol és el de posar el punt de vista de les persones en l'anàlisi i abordatge de les diferents situacions per part dels professionals. Acollir i parlar amb els participants per tal de defensar els seus drets i activar la seva participació individual i col·lectiva, en relació amb els serveis i recursos de la comunitat.

Després d'aquest **emmarcament inicial** del model de partença de Housing First, passem a la **implantació d'aquest model a la ciutat de Barcelona.**

2.2

“PRIMER LA LLAR”: EXPERIÈNCIA PILOT A BARCELONA

El Plec sobre les **prescripcions tècniques de la gestió del servei “Primer la llar” d'accés immediat a l'habitatge i suport socioeducatiu adreçat a persones sense sostre a la ciutat de Barcelona** es va signar el 12 de gener del 2015.

El Plec planteja que el servei “Primer la llar” (Housing First) és un projecte nou a la ciutat de Barcelona i que s'inscriu en la xarxa de serveis i equipaments que ofereix la ciutat a les persones sense sostre i que està inspirat en experiències internacionals.

- També exposa que es tracta d'oferir un habitatge estable a aquestes persones i, partint d'aquest punt, iniciar el procés de recuperació, autonomia i inserció social. Es tracta, doncs, d'un servei d'accés immediat a l'habitatge i d'acompanyament socioeducatiu mentre la persona assoleix un grau d'autonomia que li permeti mantenir-se en el mateix habitatge sense obtenir més suport que el de les xarxes normalitzades de serveis.
- A partir de la ubicació en l'habitatge, s'inicia un procés d'acompanyament i intervenció social que persegueix l'objectiu d'apoderar la persona perquè esdevingui autònoma en tots els àmbits (econòmic, domèstic, social, etcètera) i que acaba quan la persona no necessita l'acompanyament socioeducatiu i assumeix la tinença a favor seu, així com les despeses que tingui, segons les seves possibilitats, de manera que l'habitatge on ha iniciat el procés de recuperació pugui esdevenir casa seva.
- Pel que fa a les **funcions** i, en concret, a la referència de la **figura peer** (tal com se l'anomena en el plec), s'expliquen de la manera següent en el plec:
 - En el desenvolupament de les funcions de suport instrumental **s'inclourà la figura peer (usuari/ària expert/a)**, que contribuirà amb la seva experiència personal a donar suport a les persones usuàries del servei i actuarà també com a mediador/a entre la persona usuària i el personal més tècnic.
 - Pel que fa al suport instrumental a la vida diària es disposarà d'una bossa d'hores anual de **125 hores/setmana per lot d'integrador social i/o peer** com a màxim, que es distribuïran d'acord amb el pla de treball individualitzat. L'activació es farà d'acord amb les instruccions i la supervisió del Departament d'Atenció a Persones Vulnerables.
- El **perfil dels i les professionals** destinats a l'execució del contracte haurà de contemplar capacitats especials d'empatia, mediació i de resolució de conflictes relacionals i comunitaris.

S'ha de prendre en consideració que aquestes eren les prescripcions tècniques en el moment de la posada en marxa del servei, l'any 2015. Actualment i amb vista al proper contracte que s'haurà de licitar per començar a inicis del 2019, el **plec anterior està en fase de revisió** i incorporarà l'experiència i les reflexions dels tres anys de funcionament del servei.

En tractar-se d'un projecte nou, es va plantejar com a projecte pilot i s'ha sotmès a una avaluació d'impacte en les persones participants, que porta a terme l'Àrea d'Anàlisi i Avaluació (Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques), i també una avaluació qualitativa que està duent a terme la Universitat de Barcelona, que, juntament amb l'impacte en les persones participants, analitza també la intervenció de l'equip de professionals.

Tenint en compte que l'avaluació de l'impacte s'acaba de rebre aquest darrer trimestre del 2018 i que es preveu poder tenir l'avaluació qualitativa al final del 2019, ja es poden avançar **alguns elements en relació amb l'anàlisi de la figura *peer worker***:

Malgrat que els dos gestors van incorporar la figura *peer* en moments diferents del projecte (en un cas, van incorporar una persona a l'inici i, en l'altre, van incorporar dues persones al cap d'un any aproximadament), tots dos coincideixen que es tracta una figura que ha generat moltes dificultats d'encaix en els equips i, alhora, molts dubtes.

S'identifiquen els punts clau següents en la incorporació del perfil:

1. Qui, com i per què?:

- Es valora positivament que hagi passat pel mateix servei.
- Cal ajustar les expectatives (forma part del procés de recuperació en un sentit ampli).
- Els dos gestors han buscat un perfil participatiu i actiu (història, participació i reivindicació).
- L'estratègia d'incorporació de la persona *peer* va ser diferent en cada entitat:
 - Des de l'inici, perquè formés part de tot el procés.
 - En les darreres entrades, per evitar tensions i tasques no educatives al voltant de l'habitatge.

2. Construcció dels nous equips:

- Malgrat que el disseny està pensat per a la relació horitzontal, es poden trobar fora de lloc, i la relació fins i tot es pot tornar conflictiva per la falta de "cultura professional":
 - S'hauria d'haver fet un acompanyament molt més intensiu, de la persona *peer* i l'equip.
 - Ritme de treball exigent; limitacions també físiques.
 - Resistències dels equips, interpel·lació de sabers; s'ha d'analitzar.
 - Flexibilitat de baixes per a la persona parell, diferències en el contracte, fet que afecta la relació entre equip i participants; no tenir una jornada completa redueix la relació per falta de temps.

3. Conflictes interns:

- Perfil professional nou, que no ha tingut una evolució i un apoderament de les associacions de pacients, propi d'una atenció centrada en la recuperació.
- Mentre que el model HF renega del model d'escala, és precisament aquest model el que el/la *peer* ha seguit per sortir de la seva situació; per tant, hi ha un conflicte constant. L'ideal seria que la persona parell hagués passat per l'HF i això encara no s'ha aconseguit.
- Cal formació i supervisió per dur a terme un pilot tan observat, no només per a la persona parell.

4. Límits i reptes:

- La persona *peer* és la "mediadora" entre participants i equip; els límits són diferents i és recomanable un protocol per aconseguir un ambient còmode amb l'equip i un context de seguretat amb les persones participants.

2.3 LA FIGURA PARELL

2.3.1 Elements de reflexió inicial

Tenint com a document base el treball-recerca dut a terme per la Marta Llobet i altres,⁷ la noció de parell (*peer* en anglès o *pair* en francès) implica similitud entre els individus de qui es tracta. Aquest tipus d'intervenció es fonamenta en la idea que un persona parell pot tenir un rol específic en la prevenció de les dificultats de les poblacions vulnerables i en una dinàmica de promoció del canvi en relació amb els comportaments, els valors i les actituds (McDonald *et al.*, 2003; Ward *et al.*, 1997).

La intervenció dels parells s'ha difós i desenvolupat en els darrers anys sota múltiples formes i en diversos camps d'intervenció, especialment en educació, en salut i en inserció social.

Pel que fa a la participació de les persones, hi ha referents en el camp dels alcohòlics anònims als EUA durant els anys trenta; també en els anys setanta, en l'àmbit de l'atenció a les drogues, per exemple a països com Holanda, i en el moviment de lluita contra la SIDA amb els comitès anti-SIDA a Espanya, per citar-ne alguns.

En el camp, per exemple, de la salut mental, Martín Agrest⁸ creu que és probable que la participació de persones usuàries sigui una de les grans forces transformadores del camp de la salut mental de les pròximes dècades i, si bé té antecedents traçables fins al segle XIX, ha tingut un impuls extraordinari en els darrers vint anys en recolzar-se en les noves tecnologies aplicades a la comunicació.

La seva característica central és disposar d'un suport múltiple des dels drets humans, els col·lectius de professionals i les agències de polítiques públiques que impulsen el treball segons la recuperació, les limitacions trobades en l'eficàcia dels dispositius tradicionals per donar resposta als problemes de salut mental de la població, i l'oposició (representada per la postpsiquiatria) a la tendència del final del segle XX que pretenia explicar i resoldre les malalties mentals amb un enfocament exclusivament biològic.

L'existència de testimonis i formes de participació no és nova, segons aquest autor, però sí que ho podria ser el grau de difusió i la seva capacitat de produir canvis en el sistema de salut (en la mesura que es millora la qualitat de vida de les persones usuàries dels serveis de salut, les seves possibilitats d'inclusió i la seva salut mental).

En tot cas, i seguint amb l'article de Marta Llobet i altres, es planteja que en els diversos camps d'aplicació es comparteix la idea d'atribuir al TP un rol diferent al que té habitualment (pacient, estudiant, persona exclosa, etcètera). Construir aquest rol diferent és la clau de la perspectiva d'intervenció dels/les TP, amb èmfasi en la construcció d'un pont entre el rol de persona beneficiària i el d'agent d'intervenció.

⁷ LLOBET, M., BAILLERGEAU, E. I THIROT, M. (2012). "Los *peer workers* y la participación de las personas y colectivos en situación de exclusión social". *Cuadernos de Trabajo Social*, 25/2: 383-392.

⁸ AGREST, M. (2011). "La participación de los usuarios en los servicios de salud mental". *Vertex. Revista Argentina de Psiquiatría*, XXII: 409-418.

En la reflexió sobre aquest rol és bàsica la idea de proximitat, ja que centra un dels eixos vinculats a la figura parell, i tal com situa Pascal Jamoulle (2007):

La proximitat fa referència a una postura de treball que permet apropar-se al subjecte, entrar en contacte i construir una relació amb la persona vulnerable que sovint es troba allunyada de les institucions. Es tracta de treballar “amb” i al “més a prop possible” de la persona. (Roche, 2007)

Baptiste Godrie (CREMIS, Universitat de Montreal)⁹ citava el següent en els espais de debat i aprenentatge “Creuament de sabers i col·laboració interprofessional en el projecte ‘Housing First Chez Soi’ Montreal 2009-2013”, el 20 d’abril de 2017, dut a terme a Barcelona, i en relació amb els treballadors/ores parells i especialistes parells:

El terme parell fa referència al suport proporcionat per part d’una persona que ha passat/viscut certes experiències vitals a una altra persona que experimenta situacions familiars amb la finalitat de millorar el seu benestar. És una ajuda no professional, voluntària, benèvola i recíproca.

No tots els parells són competents per donar suport. El professional parell fa referència al professional amb formació i contractat en equips interdisciplinaris.

21

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de “Primer la llar”

D’entre les conclusions que apareixen a l’article “Los peer workers” del 2012, es desprèn que el/la peer worker o pair aidant, malgrat que és una figura controvertida i que comporta riscos, pot actuar com a figura palanca o pont entre el col·lectiu i els professionals voluntaris.¹⁰ Es planteja l’exploració d’un col·lectiu de parells com a manera d’apostar per aquesta figura en el camp de la intervenció social, com a forma de reconeixement i per afiliar-los com agents d’intervenció. A Montreal hi ha experiències en aquest sentit que evidencien que cal acompanyar-los curosament des de la formació i des de la intervenció mateixa, donant-los un lloc propi i complementari al del professional, però diferenciat.

S’han de tenir en compte, però, els possibles elements de context (retallades pressupostàries), els posicionaments per part de professionals d’ubicar-los com a figura de risc (confrontació de sabers) o la claredat pel que fa a l’espai d’intervenció.

Aquests i altres aspectes apareixeran en la reflexió i l’anàlisi proposades en aquest document entorn d’aquesta figura i el seu dimensionament, així com en les propostes que s’han elaborat en els diversos temes que hi estan vinculats.

⁹ Baptiste Godrie, professor associat del Departament de Sociologia de la Universitat de Montreal i també investigador al CREMIS (Centre de recherche de Montréal sur les inégalités sociales, les discriminations et les pratiques alternatives de citoyenneté).

¹⁰ Tanmateix, en aquest projecte, com es veurà en la definició del perfil, aquest element comporta riscos i, per tant, l’enfocament principal no serà aquest eix sinó que està integrat com un més dels tres que es tractaran.

2.3.2 Marcs referencials: salut mental i toxicomanies

MARC REFERENCIAL EN EL CAMP DE LA SALUT MENTAL

Als programes de Housing First amb trajectòria, com als EUA i el Canadà, són perfils característics de l'àmbit de la salut mental. A Europa també hi ha experiències d'aquesta figura a **Anglaterra, França i Portugal**.

En l'article ja citat, "El Housing First. El dret a l'habitatge dels més vulnerables", Marta Llobet recull el següent:

- *En el camp de la salut Mental hi ha un fort moviment associatiu amb una participació molt activa dels usuaris i les seves famílies que ha anat en augment sobretot a través dels grups d'autoajuda.*
- *Hi ha grups amb un important recorregut i una important tasca des del punt de vista de l'activisme i els drets en primera persona dels propis afectats (campanyes i accions contra l'estigma i a favor del reconeixement), en la qual han buscat aconseguir un rol.*
- *Caldria destacar en aquest sentit **Obertament** que ha pogut fer importants campanyes i han aconseguit un reconeixement. Aquesta entitat ha aconseguit el finançament necessari que ha permès que les persones puguin anar transmetent la seva experiència de vida a través de xerrades i similars.*

Espanya entra en contacte amb aquesta concepció a través del projecte europeu EMI-LIA, que pretén millorar la inclusió social de les persones amb malaltia mental greu a través de la formació i la legitimació del coneixement de les persones usuàries mateixes, i vol que, un cop formades, les persones usuàries es puguin incorporar a l'organització sanitària com a educadores o formadores d'altres persones usuàries.

En aquesta línia, en aquests moments i dins del **Pla de salut mental i addiccions de Catalunya 2016-2020**, la Generalitat està impulsant un canvi de model més comunitari que busca l'apoderament de les persones i potenciar noves capacitats de participació de les persones usuàries dels serveis. Juntament amb les entitats i els moviments en primera persona han constituït un grup de treball per "**definir el model marc del Programa de suport entre iguals de Catalunya**", a través del disseny i la implantació d'experiències de suport entre iguals.

S'ha fet una **revisió bibliogràfica** i una anàlisi de les experiències prèvies i actuals de suport entre iguals, tant a escala internacional com a Catalunya, i se'n recullen les següents:

Experiències internacionals:

- *Escòcia 2006: "Scottish Recovery Network", programa de treball d'acompanyament als serveis de suport entre iguals en tot el territori.*
- *Regne Unit 2011: "INTRAS", on voluntariat local i organitzacions participen en la recuperació de les persones.*
- *Holanda, final dels anys setanta i principi dels vuitanta: moviment de suport entre iguals "The European Support Manual. Trimbos Institute".*

- *Canadà 2003*: s’han desenvolupat i sistematitzat les experiències de suport entre iguals; informe “Making the Case for Peer Support” (Mental Health Peer Support Project), que proporciona un alt nivell de descripció del *peer support*.
- *EUA, Universitat de Yale*: “The Yale Program for Recovery and Community Health”.

Experiències a Catalunya:

- *L’agent de salut*: en l’àmbit de drogues, “La figura de l’agent de salut, un document orientatiu”, 2008, estableix el marc regulador de les funcions i destacava la funció de mediació entre persones que tenen problemes amb les drogues i no volen acudir als serveis, i professionals i institucions.
- *Projectes d’entitats que treballen amb persones usuàries de drogues*: Aupa’m (Usuaris d’Autobús de Metadona), APDO (Associació de Pacients Dependents d’Opiacis), ARSU (Associació Reus Som Útils), XADUD (Xarxa de Dones que Usen Drogues), EC (Energy Control: Reducció Riscos), ADB (Associació Benestar i Desenvolupament), CATNPUD (Xarxa Catalana de Persones que Usen Drogues).
- *El pacient expert*: activitat comunitària d’aprenentatge entre iguals, que es trien entre persones afectades d’un problema de salut i que han de tenir un perfil personal concret: capacitat d’autocura, absència de discapacitats psicofísiques que impedeixin conduir el grup, empatia, interès per ajudar, motivació i habilitats comunicatives.
- *Grups d’ajuda mútua*: reunions de persones que s’ajunten de manera voluntària per ajudar-se mútuament, impulsats per familiars o les persones afectades mateix; la Federació de Salut Mental de Catalunya (SMC) ofereix formació específica i supervisió.
- *Activa’t per la salut mental*: projecte de la Generalitat, la SMC i la Federació VEUS que busca l’apoderament i reforça la responsabilitat de la ciutadania en el seu procés de cura i l’ús dels recursos facilitant un circuit estructurat d’accés a la informació, Espai Situa’t.

23

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de “Primer la llar”

Les persones participants en l’elaboració del model apunten com a aspectes claus del Programa de Suport entre iguals:

- L’oportunitat d’ocupabilitat.
- La formació i la certificació (continguts i metodologia).
- La supervisió permanent, sobretot grupal.
- La convivència de prestacions i contractació.

Finalment, caldria destacar la importància de l’experiència en salut mental en l’àmbit de l’acompanyament a les persones que es troben en situació de sensellarisme. Marta Llobet, professora de la Universitat de Barcelona, apunta que l’experiència prèvia dels *peer* en salut mental és bàsica i imprescindible. Considera que, en l’àmbit del sensellarisme, la salut mental té un paper molt important. Una persona *peer* que hagi passat per tots els dispositius, però que no conegui, per exemple, el que és una crisi esquizofrènica o no conegui situacions duals és difícil que pugui fer un bon acompanyament, i **això suposaria un dèficit molt difícil de compensar amb formació.**

MARC REFERENCIAL DELS AGENTS DE SALUT EN L'ÀMBIT DE LES DROGODEPENDÈNCIES

L'agent de salut en l'àmbit de les drogodependències emergeix durant la dècada dels vuitanta. Es tractava de persones toxicòmanes usuàries o que mantenien relació amb les entitats que les atendien i amb les quals van començar a col·laborar de manera voluntària.

Les primeres formes de col·laboració van sorgir de manera natural fruit de la necessitat i eren de suport i acompanyament en la recollida de xeringues, col·laborar amb l'entitat en la vinculació o detecció d'altres persones toxicòmanes i suport puntual en situacions de sobredosi.

Aquestes primeres col·laboracions van fer veure a les entitats que una figura com aquella podia ser útil.

24

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

Des del Departament de Salut i les entitats es van fomentar taules de treball en què hi havia tècnics i també persones usuàries. A partir d'aquestes taules de treball i també des de l'experiència del dia a dia, es va anar perfilant i delimitant aquesta figura i es va decidir batejar-la com "Agent de Salut".

La participació del Departament de Salut va ser clau perquè aquesta figura emergís. En el moment en què les entitats van començar a incorporar aquesta figura d'una manera professional, va sorgir l'inconvenient que no era una figura professional reconeguda ni tampoc tenia una formació concreta i la dotació pressupostària que s'hi podia destinar era força limitada. En l'àmbit laboral se la va equiparar amb la figura de tècnic auxiliar i, sempre amb el suport i la coordinació del Departament de Salut, es van començar a fer programes de formació en agents de salut.

La formació que es donava era molt tècnica i centrada en aspectes concrets: ús de naloxona (fàrmac usat per bloquejar els efectes dels opioïdes, especialment la sobredosi), escolta activa, recollida i intercanvi de xeringues, reducció de danys en el consum de drogues, etcètera.

Durant la dècada dels noranta i el començament de la primera dècada del segle XXI, va ser una figura molt utilitzada en l'àmbit de les drogodependències. En els darrers anys aquesta figura ha caigut en desús.

2.3.3. L'experiència *peer worker* en el context Housing First en altres països

Al principi dels anys noranta, el psicòleg clínic Sam Tsemberis va impulsar el model HF acompanyat d'una avaluació exhaustiva que mostrava tant els resultats positius com l'estalvi de costos i que finalment va passar a ser un model de política social als EUA. A Europa, sobretot arran de la Conferència Europea de Consens sobre el Sensellarisme organitzada per FEANTSA (Federació Europea d'Associacions Nacionals que Treballen amb Persones sense Llar) el 2010, moltes ciutats europees van posar en marxa projectes experimentals.

El professor Volker Busch-Geertsema, investigador de la GISS (l'Associació per a la planificació i la recerca socials innovadores) a Bremen (Alemanya) i coordinador de l'Observatori Europeu de Sensellarisme (www.feantsaresearch.org), amb motiu del *Peer Review* que es va fer a Barcelona sobre les polítiques de sensellarisme a la ciutat, i en concret en relació amb la implantació del programa "Primer la llar", va fer un repàs de diverses experiències sobre aquesta qüestió, en particular a Europa, que eren les següents:

- El projecte d'experimentació social europeu "Housing First Europe" (Busch-Geertsema, 2013), a Copenhaguen, Glasgow, Lisboa i Amsterdam.
- La prova pilot nacional de "Primer la llar" ("Un chez soi d'abord"), duta a terme a quatre ciutats franceses (Lilla, Marsella, París i Tolosa).
- Programa nacional de Housing First a Bèlgica, implantat entre els anys 2013 i 2016 a les cinc ciutats principals de Bèlgica (Anvers, Brussel·les, Charleroi, Gant i Lieja) i, des del 2015, també a tres ciutats mitjanes més (Hasselt, Gent i Sint-Truiden).
- Altres països europeus també han provat el model Housing First; entre altres, Itàlia, Noruega, Polònia i Suècia.
- Només dos països europeus, Finlàndia i Dinamarca, han anat més enllà i han passat de provar el model Housing First en alguns projectes a establir estratègies nacionals per garantir una llar basades en els principis i la filosofia del Housing First.
- La prova nacional més àmplia i més consolidada del món del model Housing First es va dur a terme al Canadà, sota el nom "At Home / Chez Soi". Es va provar durant dos anys en cinc ciutats canadenques (Moncton, Montreal, Toronto, Vancouver i Winnipeg), amb més de 2.000 persones sense llar i amb malalties mentals.
- FEANTSA ha publicat recentment la Guia de Housing First, amb una visió general de les estratègies existents a Europa i orientacions per aplicar els serveis del model Housing First a tot Europa (vegeu www.housingfirstguide.eu).

El doctor Volker Busch-Geertsema comenta que, tot i el nombre important de ciutats que han implantat el model Housing First, no podem parlar del programa com d'una estratègia dominant que ha substituït el sistema d'escala més tradicional, i el requisit majoritari abans de facilitar l'accés a l'habitatge permanent regular és que les persones sense llar han de preparar-se per tornar a un habitatge. La visió més tradicional encara és la resposta dominant i generalitzada per al sensellarisme a moltes ciutats i països europeus.

3. LA FIGURA PARELL EN EL MODEL “PRIMER LA LLAR” A BARCELONA

3.1 PUNT DE PARTENÇA: HIPÒTESIS INICIALS

Tot i que no s’havia aprofundit en el recull de la informació i les dades, en la proposta tècnica i metodològica inicial que es va presentar es feien una sèrie d’aproximacions referencials i d’hipòtesis que han guiat el treball al llarg d’aquests mesos i que s’han anat contrastant, com es veurà en l’apartat 4, que esdevé el nucli central d’aquest projecte. Rescatem-les literalment, atès que són del tot vigents:

- L’inici-experimentació amb casos concrets: s’han portat a terme tres experiències, de les quals només una ha tingut uns resultats “positius”. Caldrà incorporar els aprenentatges a partir de les lliçons apreses que ens aportin aquests casos. En tot cas, però, cal dir que s’ha començat a **treballar sense la definició prèvia del perfil *peer worker* i, per tant, aquest element pot haver incidit en la manca de “bons” resultats.**

I, no només això: cal situar que el model d’intervenció relativament recent de Housing First a la ciutat de Barcelona ha suposat canviar la forma de treballar dels equips que centren els seus models d’atenció en persones sense llar (passar del model d’escala al model Housing First). Per tant, ens trobem encara en un model d’intervenció d’“aterratge” recent i procés inicial, que suposa un canvi de paradigma. Tal com adverteix l’article “L’atenció a les persones sense llar a la ciutat de Barcelona: una mirada històrica i de futur” (Matulic, 2016):

“Estem davant d’un nou paradigma que implica una transformació en la concepció de les persones ateses i en la metodologia aplicada pels professionals que les acompanyen. Des d’aquest model s’intervé, de manera interdisciplinària [sic], en les necessitats manifestades per les persones ateses, en què els eixos temàtics se centren en la proximitat, la màxima flexibilitat i a creure en el canvi de les persones”.

En aquest context podem avançar la hipòtesi següent:

- Els casos de la figura *peer worker* implantats a Barcelona s’han dut a terme:
 - sobre un projecte pilot encara en construcció i en procés d’implantació, i
 - sobre uns equips de treball reajustats per al nou paradigma, **que són elements que han incidit en la consecució d’uns resultats desitjables.**

Conjuguem altres possibles elements interrelacionats:

- L’aposta d’un model amb la incorporació de la figura *peer worker* també passa per la implicació de l’Administració, que ha d’assumir els costos de definir, provar, formar i acompanyar, i ha de preveure els riscos que comporta. **Amb el projecte que descrivim aquí, l’Administració fa evident la seva aposta per aquest model.**
- Amb l’apoderament i el foment de la participació de les persones usuàries en el programa “Primer la llar” **es potenciarà que aflorin perfils ben situats per implantar la figura *peer worker*.** Així doncs, s’influeix en un doble enfocament:
 - motivar la persona participant per obtenir aquesta forma de reconeixement (tot i que no sigui la finalitat última del seu procés de recuperació),
 - esdevenir un motor de canvi-influència en l’altra persona.

3.2 LES EXPERIÈNCIES AMB LES DUES ENTITATS GESTORES

Es parteix d'una pràctica nova i recent, amb algunes experiències (tres) que no permeten donar una visió global gaire àmplia, però sí que serveixen com a punt de partença experimental, un punt de partença molt ric perquè hi hem pogut incorporar la vivència de dues de les persones que han exercit el rol de TP, així com de membres dels seus equips.

Centrarem aquest apartat en elements clau de les experiències i en la part més propositiva del projecte, ja que s'hi han incorporat elements de reflexió i propostes de millora.

Vegem seguidament, i a títol descriptiu, els elements clau de com han estat les experiències, partint, en primer lloc, del fet que el context no era el més afavoridor a priori, tal com anunciàvem en les hipòtesis anteriors:

En el model d'escala, la normativa és un element central i en el Housing First, no, i això esdevé un element habitual de distorsió, de dificultat amb els peers, però també amb els professionals. A "Primer la llar", el peer generalment ha estat sol i no ha tingut en qui recolzar-se, ja que s'ha trobat amb un equip de professionals que el confronta. A més, el model Housing First és molt nou: no s'havia pogut acompanyar mai tan lluny i d'aquesta manera i, per tant, cada situació és nova. De fet, moltes situacions han portat els equips a situacions de crisi en les quals s'ha discutit en grup (en un grup format, sobretot, per professionals) i s'ha acabat decidint. Clar, el parell està allà, sol, donant voltes, al mig. (Membre de l'equip)¹¹

27

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

Experiències

Com és evident, partim de la base que no existia un planter amb possibles persones candidates i, en aquest inici, el procés de selecció va fer-se a través de responsables dels lots i d'altres equipaments de la Xarxa.

Vegem a continuació una graella descriptiva de les tres experiències portades a terme amb els elements clau següents:

- Perfil
- Dedicació
- Moment d'incorporació a l'equip
- Tasques/intervenció
- Espais de suport
- Elements d'encaix en l'equip i continuïtat

¹¹ Els fragments literals contribueixen a exemplificar conceptes, sentiments, idees, d'una manera il·lustrativa. En el cas dels equips professionals, s'han entrevistat responsables, tècnics dels equips i treballadors parell tant del lot 1 com el 2. Per mantenir-ne l'anonimat, s'indica "membre de l'equip" al final de la citació, sense distinció de rol ni del lot al qual pertany.

H/D	PERFIL	DEDICACIÓ	MOMENT D'INCORPORACIÓ A L'EQUIP	TASQUES/ INTERVENCIÓ DE L'EQUIP DE TREBALL	ESPAIS DE SUPORT	ELEMENTS D'ENCAIX EN L'EQUIP O CONTINUITAT
1	<p>50 anys. Transportista. Perfil de consums, carrer, trencament familiar.</p> <p>Feia 4-5 anys que estava estable.</p> <p>Participava en accions com a voluntari.</p>	Mitja jornada	L'equip ja feia un any que funcionava.	Moltes accions de sensibilització. Treball per parella d'interventors inicialment.	Supervisions individuals i d'equip.	<p>Conflicte amb l'equip, problema d'acceptació mútua i de la diferència. Aïllament.</p> <p>Reconducció seguint com a TP en un altre context fora de "Primer la llar".</p>
2	<p>35 anys.</p> <p>Estudis universitaris inacabats.</p> <p>Trencament familiar.</p> <p>Salut mental i física. No treballava.</p> <p>Feia 6 mesos que estava estable</p>	Mitja jornada	L'equip ja feia un any que funcionava.	Tasques d'intervenció directa. Poques tasques de gestió de despatx (documentar, etcètera).	Supervisions individuals i d'equip.	<p>Conflicte amb l'equip.</p> <p>Sol·licita sortir. No continua com a TP.</p>
3	<p>55 anys.</p> <p>Estudis universitaris.</p> <p>Agent de salut.</p> <p>Havia col·laborat amb la fundació.</p> <p>Exconsumidor feia 10 anys.</p> <p>Problemes de salut importants.</p>	Inicialment 24 hores	Integració en l'equip des del moment zero.	<p>Suport en la cerca d'habitatges, en el procés d'acollida, etcètera.</p> <p>Coneixia tots els casos.</p> <p>Algunes visites sol i altres de compartides.</p> <p>Es va decidir que en alguns casos "greus" s'impliqués menys.</p>	Supervisions individuals i d'equip.	<p>Integració gradual.</p> <p>Elements de desenaix, fruit de problemes de salut importants, conflictes de posicionament, etcètera.</p> <p>Arran de l'empitjorament de la salut, baixa laboral i, després, acompanyament pactat.</p> <p>No continua com a TP.</p>

Al nostre parer, els elements clau que apareixen en l'anàlisi són els següents:

- Els equips han fet un sobreesforç d'integrar, acollir i entendre una "nova figura" dins d'un model de treball totalment nou. Això ha comportat que l'escenari de treball i d'intervenció no fos el més facilitador perquè aquest procés tingués lloc de la millor manera.

Cal destacar que, en experiències d'altres països amb el model ja més consolidat, com el Quebec (Canadà), en tres dels sis equips també havien aparegut problemes d'encaix.

- L'experiència ha comportat elements d'estrès i de tensió que han recaigut en els equips principalment i que han provocat que haguessin de fer-hi front, tal com es descriu molt explícitament en algun dels discursos:

Era un equip descompensat, sense unió ni equilibri de forces. Per intentar fer un projecte d'unió calia un equilibri de forces. (Membre de l'equip)

Hi va haver un dia que, al final, vam "parar màquines", a nivell d'organització. No podíem continuar fent reunions d'equip amb aquella tensió. (Membre de l'equip)

- Han aparegut diverses maneres d'afrontar el conflicte o el desencaix, o repercussions que se n'han derivat: aïllament dels / de les professionals, tensió als espais comuns, certes aliances amb les persones usuàries/participants, problemes o tensions en l'àmbit de la salut, etcètera. Fins i tot diversos professionals dels equips, com acostuma a ser habitual, han agafat posicionaments diferents: enfrontament, conciliació, figura que fa de frontissa, etcètera.
- Al llarg del procés, els equips, i especialment les persones que en són responsables, han buscat estratègies que facilitessin poder tirar endavant el model: complementació amb formació, espais de supervisió tant individual com grupal, espais de despatx amb responsables o reajustament dels mateixos equips.
- En els dos casos entrevistats, malgrat els elements de conflicte, l'experiència ha estat profitosa, sobretot en la part d'intervenció i treball de casos i el que ha suposat com a apoderament de la figura.
- Un dels casos entrevistats continua treballant com a TP en un altre servei dins de la mateixa entitat. En la proposta que desenvolupem s'ha mirat d'integrar allò que s'ha fet diferent en referència a la primera pràctica i situar-ho com a proposta viable.
- Finalment, les variables que considerem que operen en la desestabilització-desencaix són les següents:
 - moment d'integració en l'equip,
 - grau de maduresa de l'equip i dels professionals,
 - procés de recuperació i distància del /la TP,
 - manca de referents de model.

Atès que el punt següent és l'element base del qual parteix el model conceptual referencial, seguidament se'n detalla l'índex per facilitar la visió global i el seguiment dels punts:

4. ELEMENTS CLAU DEL PROJECTE: DEFINICIÓ DEL MODEL DE TREBALLADOR/A PARELL EN EL CONTEXT DE “PRIMER LA LLAR”

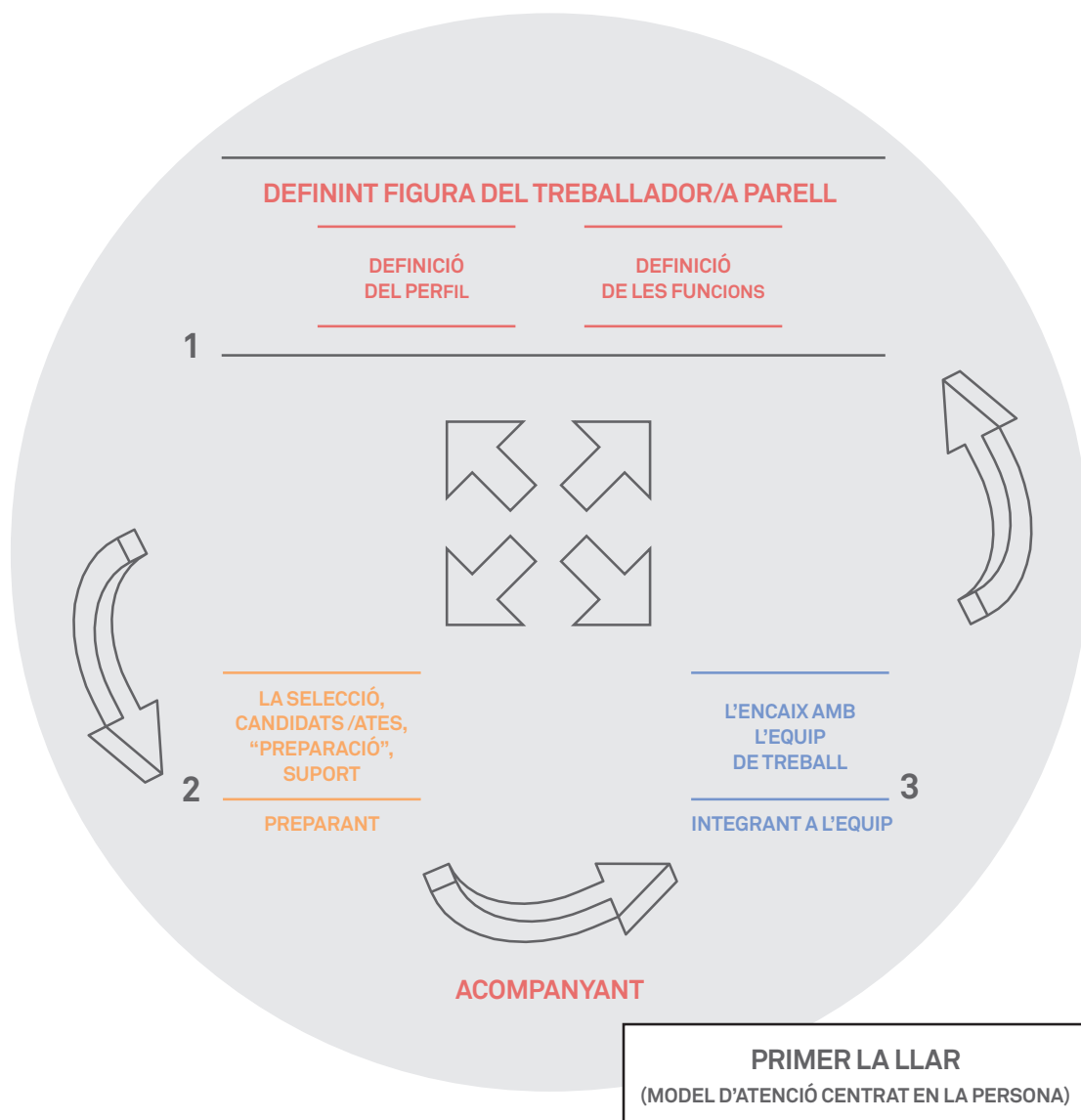
Situem tot seguit els elements clau de la definició de la figura de PT i el procés o les fases des de la detecció de persones candidates a la incorporació i l'encaix amb l'equip.

Per fer-ho, seguirem l'esquema inicial dels blocs interrelacionats en el context de “Primer la llar”:

30

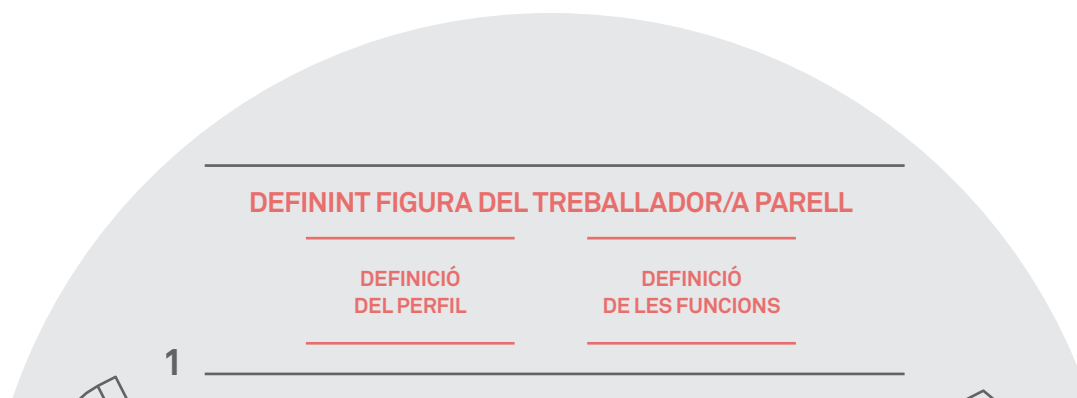
Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de “Primer la llar”



Després d'una anàlisi conjunta i d'un procés de reflexió, s'ha optat pel concepte de *treballador/a parell* (TP), un concepte al qual no ha estat fàcil arribar, que caldrà anar incorporant i que podria acabar redefinint-se. Per tant, és un concepte “en construcció i viu”.

4.1 DEFINICIÓ, COMPETÈNCIES, PERFIL I FUNCIONS ASSOCIADES



4.1.1. Definició del treballador/a parell

La definició a la qual arribem per a TP en sensellarisme és:

Persona amb experiència com a usuària de recursos i serveis d'atenció al sensellarisme, que ha patit problemes vinculats a la salut mental i/o addiccions, que ha viscut un procés de recuperació, del qual ha pres suficient distància, i que té l'expertesa per saber transmetre aquesta experiència (saber viscut) i l'empatia per acompanyar i treballar amb les persones usuàries i professionals de l'àmbit del sensellarisme.

31

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

En aquesta definició s'incorporen, com a elements clau, els següents:

- ✓ **Ha de ser una persona amb experiència com a usuària de recursos i serveis d'atenció al sensellarisme i salut mental,**
 - El primer requisit és haver passat per una experiència de sensellarisme o haver estat usuari/ària de la xarxa de recursos i serveis adreçats a persones en situació de sensellarisme.
 - Haver estat usuari/ària d'algun servei de salut mental o toxicomanies es valora com a molt necessari i, si no és el cas, caldria buscar la complementació mitjançant formació o accions d'aprenentatge.
- ✓ **que ha viscut un procés de recuperació,¹²**
 - El segon requisit és haver passat per un procés de veritable transformació (que permeti haver fet un gir respecte la posició inicial de dependència), un procés de recuperació que li permeti gestionar l'experiència viscuda i tenir-la treballada i capitalitzada.
 - El procés adquireix una complexitat especial quan s'associa a la salut mental.
 - La recuperació en els casos de drogodependència va més enllà de l'abstinència, que seria plantejar-ho d'una manera molt reduccionista.

¹² L'aproximació a la recuperació és diferent depenent de si es tracta d'una drogodependència/toxicomania o si és salut mental i/o patologia dual.

- ✓ **del qual ha pres suficient distància,**
 - Totes les experiències viscudes requereixen una presa de distància per, des d'aquesta distància, poder emprar la pròpia experiència per ajudar l'altre, però no mimèticament.
 - El temps concret de presa de distància no està clar, però les fonts consultades no recomanen menys de sis mesos i la majoria proposen a partir de l'any (fins i tot, dos anys en casos de salut mental).
 - A més de la distància, és clau que la persona estigui **estabilitzada**.

- ✓ **i que té l'expertesa de saber transmetre aquesta experiència (saber viscut),**
 - No tothom serveix per assumir aquest rol, es necessita una estabilitat emocional consolidada.
 - Saber transmetre l'element principal del/la TP, el saber viscut, requereix preferiblement haver tingut experiència prèvia: en voluntariat, grups d'ajuda mútua (GAM), acompanyament a persones, etcètera.

- ✓ **i l'empatia per acompanyar i treballar amb les persones usuàries i professionals de l'àmbit del sensellarisme.**
 - En el procés d'acompanyament, l'empatia és bàsica a fi de generar un vincle constructiu, positiu, que permeti avançar.
 - L'experiència i la bibliografia ens demostren que l'encaix del treballador/a parell en els equips acostuma a generar dificultats, i altra vegada es necessiten TP i equips professionals amb habilitats d'encaix.

4.1.2 Valor diferencial que aporta el treballador/a parell

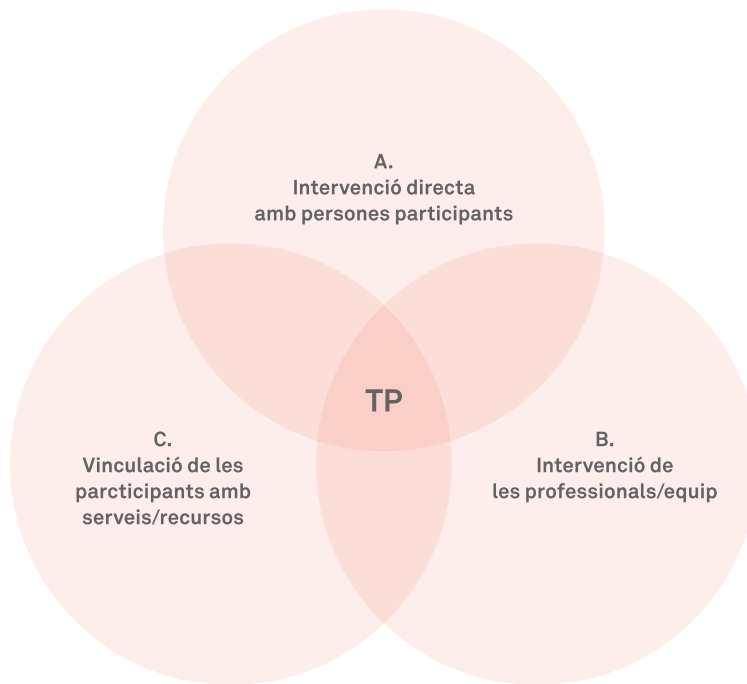
Aporta aquesta part més emocional, la part de connectar, la part d'accelerar processos interns de les persones que atenem. (Membre de l'equip)

L'element principal que aporta el/la TP és el **saber viscut**, és a dir, el coneixement que ha aconseguit extreure de l'experiència viscuda.

La **necessitat d'incorporar en els equips un/a TP** rau en tres àrees de millora principals:

- Millorar la intervenció directa amb les persones participants.
- Ampliar la perspectiva d'intervenció de l'equip de professionals.
- Augmentar la vinculació de les persones participants amb els serveis/recursos.

Aquests tres elements són necessaris en tots els recursos i serveis de l'àmbit del sensellarisme i amb la incorporació del/la TP es permet treballar les tres necessitats a la vegada amb una única figura. Visualitzant de forma esquemàtica les millores que aporta en l'àmbit de les tres àrees clau, tenim:



33

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

El **saber viscut** proporciona en cada àrea valors afegits diferents:

A. Vinculat a les persones participants:

- Uns coneixements als quals només es pot arribar després d’haver passat per un procés de recuperació d’una situació de sensellarisme o salut mental.
- Una perspectiva de treball, una visió, una mirada, diferent de la professional *clàssica*, més fresca i natural sobre com es pot sentir la persona participant.
- Més acceptació i comprensió d’un mateix/a.
- Acompanyament a les persones participants per identificar en quina fase del procés de recuperació es troben.
- Un **model de referència** per a les persones participants respectuós amb el procés de millora de cada persona i que, entre altres coses, els ofereixi **esperança**.

Sobretot aquesta experiència d’haver sortit de l’experiència de carrer i quines habilitats ha mobilitzat. [...] Va anar molt bé com a modelatge (una persona que ha patit com jo i ara està treballant) com a model de referència. (Membre de l’equip)

B. Vinculat als i a les professionals/equip:

- Pont entre el món professional i el món de la persona participant.
- Capacitat per identificar elements que a un/a professional li podrien passar per alt.
- Ajuda als professionals per situar-se des d'una mirada/posició diferent i ampliar la perspectiva i la forma d'intervenció.

Et donava una mirada d'expert, realment, perquè havia viscut això: identificar mecanismes, rituals, indicadors que potser a tu et passarien per alt, patrons de conducta, [...] qüestions que a nosaltres ens podien passar molt per alt. (Membre de l'equip)

Aquests elements són difícils de trobar en les persones professionals, ja que el que aporten prové del seu saber professional, que té la base sobretot en la formació i en la pràctica professional (complementat per altres sabers, com les experiències vitals o altres). Tot i així, les persones professionals poden trobar maneres d'aportar algun dels elements comentats, però no de manera natural.

Cal anticipar elements com que el pes específic que pugui tenir el/la TP dintre de l'equip pot fer aflorar elements de risc i actuacions com ara posicionar-se "excessivament" com a figura pont entre les persones participants i quedar exclòs de l'equip. Aquest seria un possible símptoma de conflicte, aïllament i solitud de la figura. Entre altres accions, reforcem que hi pugui haver en cada equip un mínim de dos TP, justament per evitar aquest tipus de dinàmiques i facilitar-ne la integració.

C. Augment de la vinculació de les persones participants amb els serveis/recursos:

El treballador/a parell coneix les dificultats de relació de les persones participants amb els diversos tipus de serveis, entitats, comunitat, etcètera i sap què cal treballar per aconseguir relacionar-s'hi i empatitzar-hi.

Té elements i sap com treballar amb la persona participant per poder-hi connectar, establir-hi ponts i tenir un paper cada cop més present.

4.1.3. Competències

Passant a les competències necessàries en el marc del servei "Primer la llar", cal tenir en compte que **s'han de relacionar amb els eixos d'intervenció en l'àmbit del sensellarisme: socioeducatiu, hàbits de la vida quotidiana, socioeconòmic i sanitari.**

Per tant, se li demanarien competències en els aspectes següents:

- Eix socioeducatiu:
 - Tracte personal (empatia).
 - Acompanyaments a les persones participants (restabliment de relacions i xarxes socials que haguessin pogut existir).
 - Habilitats en resolució de conflictes (assertivitat, mediació, etcètera).
- Eix d'hàbits de la vida quotidiana:
 - Competències per a una vida independent.
 - Acompanyament a les persones participants (suport per incorporar o recuperar habilitats bàsiques).
- Eix socioeconòmic:
 - Recuperació d'habilitats orientades a l'ocupabilitat.
 - Gestió de l'economia quotidiana.
- Eix sanitari:
 - Acompanyament a les persones participants (detecció de possibles moments de crisi/recaiguda, coneixement dels processos de recuperació o dels efectes secundaris de les medicacions, etcètera). En aquest nivell, es planteja també el tema de la defensa dels drets del pacient en el camp de la salut mental, el dret a decidir sobre qüestions relacionades amb el seu procés de recuperació (mediació, curatela, etcètera) i també respecte de la discriminació, l'estigma i altres.
 - Competències en reducció de danys: ajudar a reduir els efectes negatius del consum actiu de drogues sobre la salut.

35

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

I, per descomptat, si ha de formar part integrant de l'equip caldrà que tingui:

- Competències per al treball en equip.

A banda, se li poden demanar una sèrie **d'habilitats** relacionals, així com habilitats motores i psicomotors (bona coordinació psicomotora).

En tot cas, els eixos on el /la TP ha de situar la seva intervenció principalment són el **socioeducatiu** i els **hàbits de la vida quotidiana**, i coparticipar en els altres eixos quan sigui amb una responsabilitat compartida.

Per acabar, cal destacar que no s'ha d'obviar que els /les TP potencials han viscut moltes situacions de marginalitat, de lluita per la supervivència, i aquest tipus d'experiències després poden repercutir tant en l'àmbit de la salut (efectes limitadors) com en l'àmbit relacional (maneres determinades de gestionar els conflictes, la manca d'"hàbit" de la *reparació* en les dinàmiques relacionals, etcètera) que s'hauran de tenir en compte a l'hora d'incorporar-los als equips de treball i en la intervenció mateixa. En tot cas, cal tenir present que és una persona que ha après a viure i ha après a normalitzar la seva vida des del principi de la recuperació.

4.1.4. Perfil del treballador/a parell

El fet d'anar desgranant aquesta figura ens permet concretar-ne el perfil,¹³ el seguit d'elements concrets que s'haurien de tenir en compte a l'hora de fer la cerca.

Serien els següents:

- › Home/dona amb voluntarietat i desig de voler exercir aquest rol.
- › Persona estable emocionalment (tot i que incorporar aquesta figura suposa acceptar que pot passar per moments de "crisi" o dificultat).
- › Presa de distància suficient respecte del procés propi de recuperació i transformació (en cas que pateixi una malaltia de salut mental, que estigui compensada).
- › Vivència d'experiències clau de les etapes vitals (experiències de parella, familiars, etcètera).
- › Habilitats relacionals.
- › Habilitats motores i psicomotors.
- › Formació bàsica mínima (batxillerat).
- › Si té formació addicional, que sigui preferiblement en el camp de la intervenció social.
- › Mínim d'experiència laboral, preferiblement en àmbits de tipus relacional.

4.1.5. Descripció de les funcions associades

Tot i les possibles disjuntives d'anàlisi i reflexió inicial sobre si el treballador/a parell ha de ser una figura més dins l'equip o bé una figura específica de suport a l'equip, s'ha arribat a la conclusió que, perquè estigui integrada totalment en l'equip, hem de considerar-la **una figura més de l'equip**. Així doncs, es considera que el/la TP ha fer el següent:

- Ser un membre més dins l'equip.
- Tenir un rol específic dins l'equip.
- Tenir responsabilitats i tasques concretes, associades a la seva experiència de parell.
- Participar en la mateixa dinàmica d'equip que la resta de professionals.

Les experiències aportades indiquen que la intervenció s'ha fet més a peu de carrer, en el treball amb l'altre, més que en l'àmbit de "despatx" amb funcions més documentals o administratives; per tant, és un perfil que encaixa més en funcions¹⁴ de tipus més operatiu.

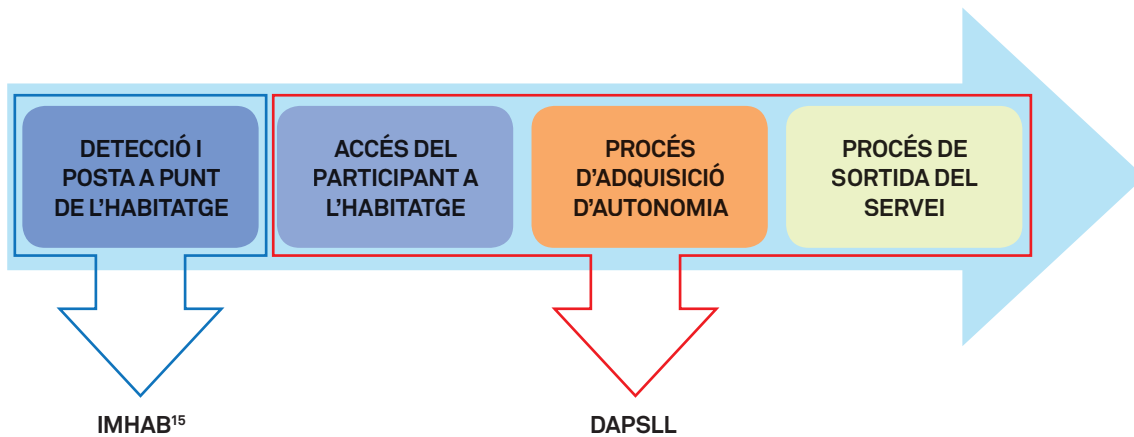
El concepte que tractem és el **d'adaptabilitat**, en aquest cas, a la persona participant, i més en el context de "Primer la llar".

¹³ Entenem *perfil* com la descripció del conjunt de capacitats, competències i característiques (vinculades a la situació o al moment de la fase de recuperació en què es troba la persona) que identifiquen i que són necessàries/òptimes per encarar responsablement les funcions i les tasques d'aquesta professió o treball.

¹⁴ En parlar de les funcions, les vinculem al paper que se li atorga. Aquest paper determinarà les tasques associades.

Jo crec que la figura s'ha d'adaptar a les necessitats del participant. Ens passa als educadors. Adaptem la nostra funció a la persona. Jo no vaig estudiar cuina a la carrera, però si un dia s'ha de cuinar, doncs cuino... i cuinar no està dintre de les meves funcions, però és precisament aquesta adaptabilitat, i el peer ha de tenir-la també. (Membre de l'equip)

Tenint en compte els elements d'adaptabilitat i la possible combinació dels dos nivells (educatiu i instrumental), **les funcions podrien estar associades a cada fase d'intervenció de les que gestiona directament el departament impulsor:**



37

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

La relació d'àrees-fases d'intervenció hauria d'anar acompanyada de la relació de les funcions i les tasques associades, així com el recurs professional associat a cadascuna. A tall d'exemple:

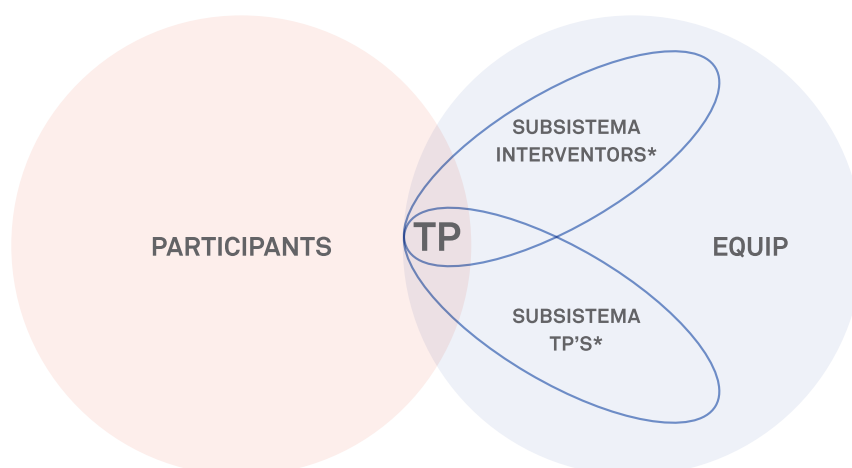
	EIX INTERVENCIÓ	FUNCIÓ	TASQUES	QUI?
ACCÉS DELS PARTICIPANTS A L'HABITATGE	Socioeducatiu	Participar en el procés d'acollida a les persones participants fins a l'adaptació inicial a l'habitatge.	- Elements bàsics per viure: (relació i compra) - Contacte previ amb la persona participant. - Altres .	TP/Administració TP/ES
	Altres			
PROCÉS D'ADQUISICIÓ D'AUTONOMIA	Sanitari	Acompanyament en la presa de medicació.	- Assessorament sobre els efectes de la medicació.	TP
	Hàbits de la vida quotidiana	Suport i acompanyament en les tasques quotidianes.	- Suport i acompanyament en les tasques de neteja de la llar.	TP/ES
	Altres			
PROCÉS DE SORTIDA DEL SERVEI	Socioeconòmic	Ajuda a consolidar relació amb serveis.	- Acompanyament al banc a fer gestions.	TP/ES
	Altres			

¹⁵ La fase inicial del procés (detecció i posada a punt de l'habitatge) anirà a càrrec de l'IMHAB.

4.1.6. Elements previs al procés de preparació, selecció i encaix en l'equip

Situem, abans d'entrar en aquest context de "preparació", diversos elements clau totalment relacionats:

1. **Canvi de paradigma:** Fa uns anys que ens trobem davant un canvi de paradigma en el qual l'Administració passa de protegir i vetllar per les persones, subjectes més passius, a un model de subjecte de dret on els processos participatius prenen força, així com el discurs de la persona com a centre-subjecte.
2. **Model contextual: "Primer la llar"** té unes peculiaritats determinants com a model. El model d'escala ha influït en els equips (ja que acostumen a provenir-ne) i això pot fer confluïr elements de desencaix i incertesa i, per tant, donar més complexitat al tema.
3. **Canvi en el model de treball:** És un canvi que afecta l'equip i, per tant, el procés s'ha de fer amb visió d'equip i no d'una manera aïllada amb aquesta figura. Incorporar eel/la TP en els equips no deixa de ser un repte.
4. Partint de la base que el/la TP forma part de l'equip, que n'és membre, els **elements d'encaix i facilitadors del procés d'integració passen tant pel TP com per la resta de membres**, per la qual cosa és clau el treball a dues bandes.
5. Tal com explicarem amb més detall seguidament, cal reforçar que hi hagi dos treballadors/ores parells a cada equip (per evitar aïllaments i aliances amb les persones participants davant de possibles situacions de conflicte). Això **suposa l'existència d'un nou subsistema**, a més dels altres on estaria integrat el/la TP:



* Es detallarà més endavant, però a tall introductorí indiquem que el **subsistema Interventors** es refereix al model de treball interdisciplinari en què perfils diferents compartiran la intervenció dels casos (per parelles o en equips reduïts, on fins i tot pot haver algun professional de la salut mental, si escau). En aquest sentit, cal incidir que, si a escala d'aquest subsistema es valora que, per exemple, ha de ser el/la TP qui faci sol/a el contacte/intervenció amb la persona participant en un moment concret, ho farà, tot i que la decisió es prendrà en el marc d'un pla de treball elaborat conjuntament amb la resta de professionals.

En el cas del **subsistema TP** no es comparteix la intervenció: es tracta de compartir espais conjunts d'anàlisi, reflexió i altres vinculats a un mateix rol-perfil (dintre del mateix equip o en altres, fins i tot d'àmbits diferents).

6. En aquest model de **treball integrat per diversos subsistemes** és on s'ha d'incidir i on s'han d'introduir els elements d'impacte i benefici tant en l'àmbit de les persones participants, de l'equip i del mateix col·lectiu de TP que es vol anar construint.

El procés d'integració del/la TP passa per una mirada entorn de l'equip, una estratègia organitzada i una planificació a termini mitjà-llarg, i no pas per l'exclusivitat d'una mirada entorn del/la TP.

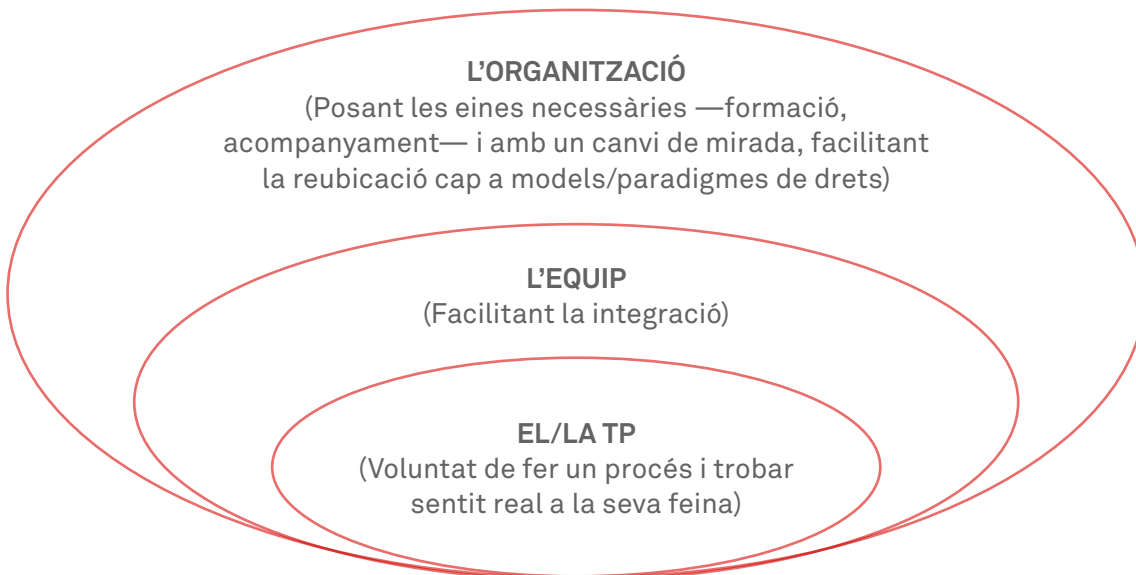
És un "tetrís" organitzatiu cada setmana, ja que es pacten les hores amb la persona, però aquesta pot canviar d'opinió; per tant, s'ha d'acompanyar l'equip a conviure amb la incertesa, la gent ha de tenir molta cintura, s'ha de poder moure en aquesta complexitat. (Membre de l'equip)

39

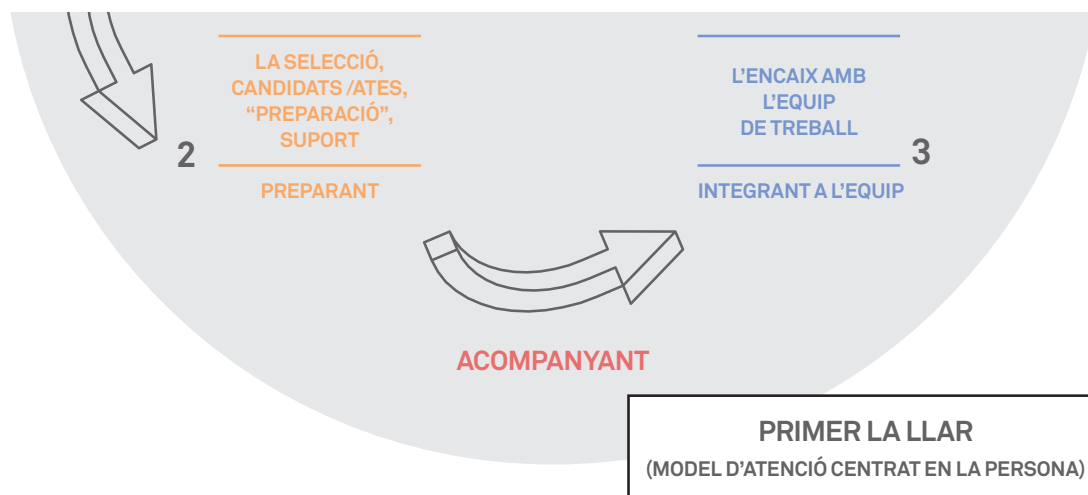
Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

En l'acompanyament d'aquesta figura podem parlar de tres **"actors implicats"**:



4.2 PREPARANT, ACOMPANYANT I INTEGRANT L'EQUIP



40

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

PROCÉS D'INTEGRACIÓ

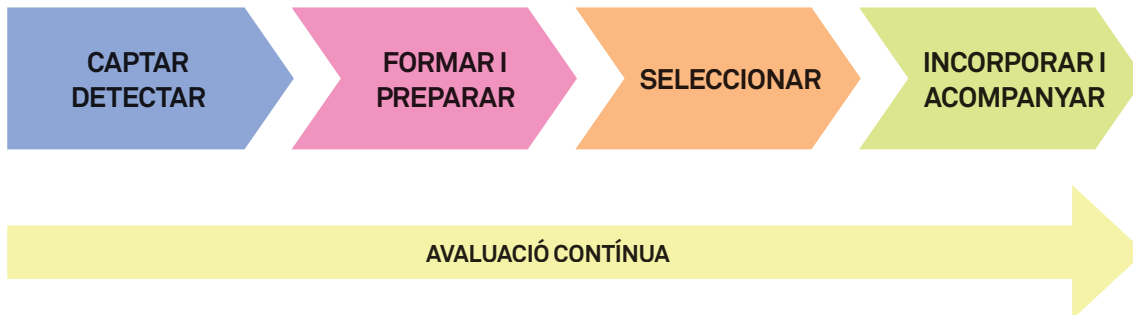
El procés d'integració passa per fases diverses amb elements d'una intensitat i una dedicació variables.

Aquest procés està integrat dins d'un altre de més ampli en el qual es comença a:

- Situar escenaris que facilitin la detecció de treballadors/ores parell en àmbits diversos.
- Iniciar un procés d'integració gradual que ara per ara preveiem que serà orientativament d'aproximadament dos anys, sobretot tenint en compte la "posada en marxa".

L'element central és el reconeixement, el rol i el lloc que els donen les organitzacions. Hi haurà **encaix** si la persona es veu com a element important i l'organització també la veu així.

FASES DEL PROCÉS:



La finalitat de tot aquest procés és establir **un suport i un reforç** el/la TP en l'exercici del seu rol. Aquest procés ha de permetre generar una base conceptual sòlida, facilitar eines, generar un procés maduratiu de la persona i acompanyar la seva transformació, i donar seguretat en processos de generar vincle amb la persona participant.

Per portar-ho a terme cal un acompanyament integral i des d'una perspectiva de globalitat amb **tots els agents implicats**, un acompanyament que haurà d'incloure l'avaluació del procés d'integració en tots els nivells.

En aquest procés es proposa l'existència de dues **figures clau**:

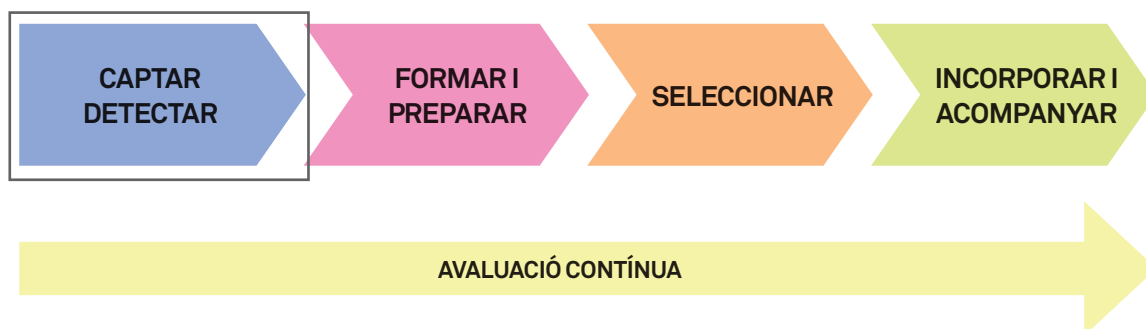
- El coordinador/a del programa: aquesta figura és el/la professional que ha de tenir la visió de globalitat des de diversos nivells:
 - la "captació" de possibles persones candidates,
 - el seguiment del programa de formació,
 - la fase d'incorporació a l'equip i l'acompanyament,

sempre des de la visió d'un itinerari personalitzat de la persona candidata, vetllant per la globalitat del procés i evitant el fraccionament de les diverses parts des de la idea de procés continu.

- El/la responsable de l'equip és el/la professional que ha de vetllar per gestionar l'encaix en diversos àmbits: preparar l'equip per a la incorporació de la figura, buscar qui pot estar més ben posicionat per treballar amb el treballador/a parell, detectar indicadors de desajustament, etcètera.

En qualsevol cas, però, s'ha de tenir la referència d'algun coordinador/a que vetlli per la visió global d'aquest programa i garanteixi un seguiment i una avaluació constants de les persones implicades i dels objectius de cadascuna de les fases.

Seguidament detallem **les fases del procés d'integració:**



42

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

4.2.1. Captar-detectar

És important deixar clar que aquest projecte passa per implantar un nou model de treball que té previsió d'instaurar-se en el temps fins que, evidentment i fruit de les dinàmiques socials i estructurals, es pugui reajustar, adaptar i transformar. Per tant, NO passa per incorporar, d'una manera acotada en el temps, una sèrie de professionals que puguin cobrir unes necessitats en l'ara i l'aquí.

Ens referim a la possibilitat que es pugui **crear un planter** de professionals, una base sòlida, estructurada i amb elements associats de sensibilització i visibilització de la figura del/la TP.

Incorporem com a reflexió que el planter de persones en els àmbits d'addiccions i salut mental ha viscut processos d'apoderament de les persones. En aquests dos àmbits, sobretot en el de la salut mental, la població no necessàriament està afectada per una pobresa estructural (pot interseçar-hi, però no n'és una característica primària).

Això ha facilitat que aquest ecosistema fos més factible i hi hagués més consciència i apoderament de les persones (integració de l'experiència transformant-la en l'haver propi en positiu i escollir posar-la a disposició).

En canvi, en **el sensellarisme la pobresa estructural és una característica bàsica. La població sense llar es troba en una situació de vulnerabilitat greu (no solament vulnerable sinó vulnerada) que fa molt més difícil apoderar-se.** Té una capa extra i el procés de recuperació és més profund i amb més elements; per tant, és un procés més llarg i que requereix més acompanyament.

També cal tenir en compte que identificar-se des d'un col·lectiu (per exemple, persones amb un trastorn mental crònic) és diferent a fer-ho des d'una característica, com el cas de les persones que viuen una situació de sensellarisme.

L'aposta pel planter ha de ser global i superar les dinàmiques de cada organització/entitat/administració, ja que és la manera més viable d'aconseguir l'emergència d'un col·lectiu de parells.

El fet que s'abordi només en l'àmbit d'organització comporta que en la majoria de casos aquesta figura estigui sola en els equips. Com hem pogut veure, trobar aquestes figures soles en els equips és un error, ja que una de les necessitats reconegudes, entre altres, és que les persones parells s'han de trobar amb un col·lectiu.

No obstant, cal ser realistes i, de moment, aquest planter és inexistent i no hi ha una aposta col·lectiva, de manera que s'han d'anar generant escenaris que la facilitin i que comportin la creació de models propis a cada organització (Ajuntament, XAPSELL, serveis de salut mental, etcètera).

Així doncs, es pot preveure, almenys a curt termini, que els/les TP de "Primer la llar" vindran d'altres recursos actualment i potser en podrem parlar amb aquesta especificitat dintre d'un mínim de dos anys.

Mentrestant, en aquest procés s'ha d'anar teixint i alimentant la possibilitat d'escenaris i estratègies diversos que ajudin a fer-lo emergir de la manera següent:

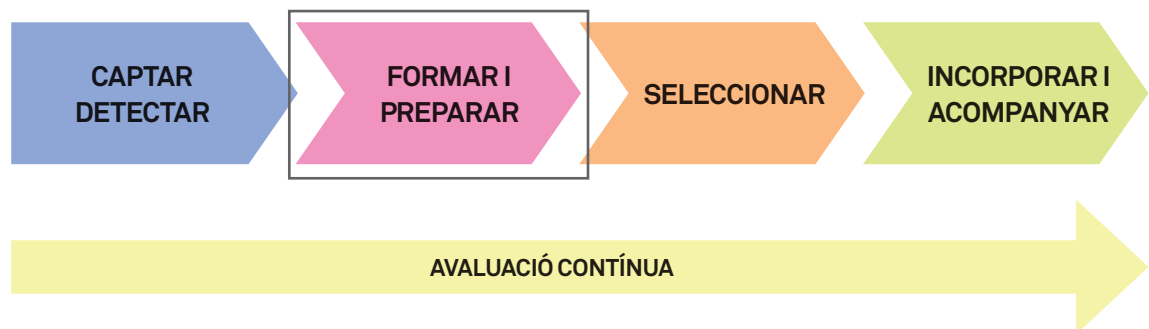
- › Amb el projecte de formació contínua que esdevingui la plataforma on pugui germinar aquesta figura.
- › Fomentant la creació de grups de suport mutu dins dels dos lots de "Primer la llar" i fomentant també la participació en general.
 - En aquests sentit, cal destacar que les investigacions recents que s'han fet sobre la intervenció al servei "Primer la llar" posen en relleu la dificultat de crear grups de suport mutu entre els i les participants, ja que rebutgen participar-hi.
 - Per altra banda, pel que fa a fomentar la participació, creiem que és important fomentar també la presència, com un pas més cap a la consecució del planter de TP, de parells voluntaris en les entitats i serveis. El concepte seria el de *peer supporter*.
- › Pensant en la possibilitat d'un escenari que, en l'àmbit del programa municipal de persones sense llar, pugui liderar la implantació d'una prova pilot en l'àmbit intern, amb algun dels equipaments de què disposa, i que no necessàriament hagi de ser "Primer la llar", per començar i provar.
- › Fent una aposta conjunta amb altres sistemes com els de salut mental, toxicomanies, etcètera.

En el camp de la salut mental, com hem vist, ja hi ha una trajectòria consolidada de treball amb aquest tipus de perfil, i també en el camp de l'associacionisme. Per tant, poden aportar un valor afegit. De fet, "Primer la llar" és un dispositiu conjunt de sensellarisme i salut mental, amb la possibilitat de crear el planter de professionals del qual estem parlant. Així, és important saber el parer de l'Equip de Salut Mental per a Persones Sense Sostre (ESMeSS) sobre la figura del/la TP.

- > Incorporant una mirada més àmplia i integradora i treballant en coordinació amb la XAPSSL (ja s'ha començat a fer i se celebren sessions de reflexió, trobades, etcètera).

Per tant, en el moment d'iniciar el procés, caldria incorporar aquests elements que són absolutament importants a l'hora de garantir-ne l'impuls:

- > Potenciar que pugui arribar a generar-se un teixit associatiu, si no ben bé exclusiu de TP, sí de persones sense sostre.
- > Potenciar i preveure espais per fer-hi reunions i trobades, coordinar-se i compartir. Aquest podria ser un espai per configurar una identitat personal pròpia i anar millorant l'encàrrec professional.



4.2.2. Formar i preparar

ELEMENTS PREVIS

- Cal entendre, com a reflexió inicial, que el/la TP s'ha de configurar, ja que, per la seva naturalesa, no s'arriba a ser-ne per vies ordinàries de formació. A partir de la transformació, s'ha d'obrir una branca que el/la vehiculi cap a la professionalització.

Per tant, l'equació cap a la professionalització seria la següent:

Capital humà + voluntat + entrenament pràctic

- És la **universitat** i altres experiències semblants existents, com ara:

Associació EMILIA bcn:
Tècnic en acompanyament i suport mutu
CURS TEAM - PEER TO PEER¹⁶

¹⁶ El projecte EMILIA (*Empowerment of Mental Illness Service Users: Lifelong Learning, Integration and Action*) és un projecte multicèntric de recerca que ofereix una visió global del que s'entén per "usuari/ària expert" i "implicació de les persones usuàries" en salut mental. El projecte es vertebrava en tres eixos: formació continuada, capaciació de les persones usuàries i legitimació del coneixement de les persones usuàries vistes com a expertes.

que poden aportar un valor referencial en els continguts, el format, les hores, etcètera, i sobre els quals caldria aprofundir i reflexionar.

- Com a reflexió final, cal pensar si la formació esdevindrà un element que promogui la sortida de la posició que presenta per naturalesa el treballador/a parell, en el sentit que el seu valor li dona el saber experiencial i no l'acadèmic. Tot i això, es considera que hi ha d'haver una base (caldrà veure'n la viabilitat perquè sigui reconeguda oficialment, és a dir **homologable**) que també permeti situar-lo des del seu valor d'experiència viscuda.

DESENVOLUPAMENT I METODOLOGIA

- Per accedir als mòduls formatius, prèviament hi haurà **un procés selectiu per filtrar les persones candidates més idònies** (per exemple, amb condicionants com ara si participen en alguna dinàmica grupal i altres elements de valoració preestablerts).
- Un primer grup de **formació genèrica i oberta** (mòdul 1), adreçada a tot tipus de participants (d'àmbits diversos) que serveixi com a base, amb conceptes clau genèrics i implantables en qualsevol tipus d'escenari (equipaments de l'habitatge, salut mental, etcètera).

Aquesta oferta es presentaria en píndoles independents per blocs temàtics i cada participant la pot anar duent a terme d'acord amb el procés, l'experiència i els aprenentatges que hagi acumulat.

- Un segon **grup de mòduls específics** (mòdul 2, 3,4...) preveuria itineraris-píndoles diferents que aportarien el valor de l'especificitat al marc concret de treball: equipaments residencials, "Primer la llar", etcètera.
- S'ha d'haver completat el mòdul 1 per fer qualsevol píndola de les específiques, segons la necessitat, l'experiència i la motivació de cada participant.
- El projecte haurà de **combinar la teoria amb la pràctica** i ha de ser un espai-escenari que permeti poder extreure el tarannà de cada persona amb tècniques com els jocs de rol, dinàmiques grupals i altres.
- La formació teoricopràctica ha de permetre extreure el rendiment de l'experiència viscuda i permetre transformar-la en acompanyament.
- Cal obrir la mirada cap a instruments/tècniques narratives, com ara el "Relat de vida", que permetin identificar elements d'estigmatització i treure'n aprenentatges i creixement personal.
- Al marge de les sessions teoricopràctiques grupals, també hi haurà **suport tutorial individualitzat** com a part del procés d'acompanyament ja des de l'inici de l'itinerari.

45

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

- La **durada** de cada mòdul dependrà dels continguts i de l'aprofundiment de la matèria tractada. En tot cas, a tall de plantejament inicial, es preveuen formats de píndola i cada bloc podria tenir una durada de 10-15 hores. Aquest element es perfilarà quan es dissenyi aquesta fase i dintre d'una visió de globalitat de tot el projecte.
- La seva impartició hauria d'incloure **diversos perfils-agents**: equip docent expert, persones amb experiència pròpia, membres d'equips amb rols diferents en el context que es presenta, etcètera. També s'hauria de disposar de la referència d'un coordinador/a que vetlli per la participació, l'ajustament de continguts, el seguiment de participants, etcètera.
- **Participació en grups d'ajuda mútua i altres**: S'aconsella que, mentre duri el procés formatiu i fins i tot abans que la persona entri a fer els diversos blocs, hagi participat en dinàmiques grupals, associatives o altres.

46

Drets Socials

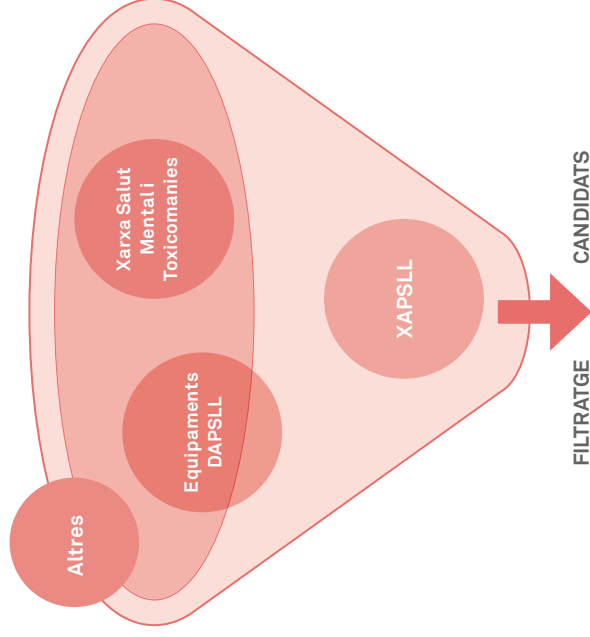
Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

Participar en grups d'ajuda mútua (que habitualment tenen tot un personal tècnic dedicat a organitzar-los) suposa, a més d'oferir elements d'ajuda mútua, un altre element indirecte, que és que aporten coneixement i experiència i ajuden a la contenció emocional.

A continuació avancem alguns dels continguts que han aparegut al llarg del procés de recollida i anàlisi d'informació **com a elements clau que la formació hauria d'integrar** i els presentem esquemàticament:

PARTICIPANTS DERIVATS DE:

MÒDULS FORMATIUS “CAPACITADORS”



MÒDUL 1

MARC INTRODUCTORI (10-15 HORES)	COMPETÈNCIES PERSONALS (10-15 HORES)	L'ACOMPANYAMENT SOCIAL I LA RELACIÓ D'AJUDA (10-15 HORES)
<ul style="list-style-type: none"> • Emmarcament • Concepte “Recovery” • Ètica • Protecció de dades • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació i empatia • Tècniques de desenvolupament personal i promoció del benestar • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • L'acompanyament personal • La relació d'ajuda • Confidencialitat en el marc de la relació d'ajuda... • ...

ALTRES POSSIBLES BLOCS:

TREBALL EN EQUIP	INTEGRACIÓ LABORAL	PROMOCIÓ COMUNITÀRIA	ALTRES
-------------------------	---------------------------	-----------------------------	---------------

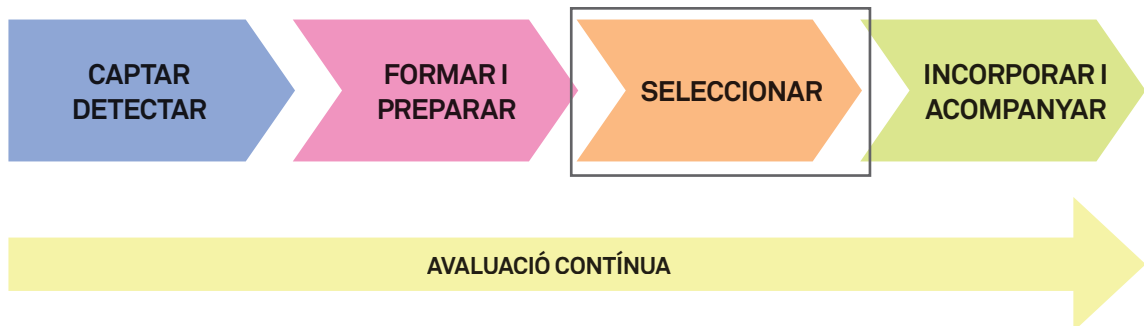
MÒDUL BÀSIC

MÒDUL 2*	• EQUIPAMENTS RESIDENCIALS
MÒDUL 3*	• PRIMER LA LLAR
MÒDUL 4*	• PISOS D'INCLUSIÓ
MÒDUL 5*	MENJADORS SOCIALS, ALTRES...



*Orientativament 15 hores per mòdul especialitzat

MÒDULS ESPECIALITZATS



4.2.3. El procés de selecció

Per a la selecció, cal tenir en compte prèviament que:

- És clau el desig de col·locar-se en aquesta posició, la voluntarietat (forma part del seu procés maduratiu).
- Que el/la TP conegui la feina que suposarà (elements clars vinculats a funcions, treball en equip, dedicació, etcètera).
- Aquest procés de selecció anirà en paral·lel amb la fase de formació i preparació.

El procés de selecció és determinant i, per tant, s'ha de partir de la claredat tant de l'encàrrec com de les funcions.

El moment idoni per acabar la selecció, dintre de la visió d'itinerari del procés d'integració, seria després d'haver acabat els mòduls formatius capacitadors, atès que aquests permetran que la persona pugui prendre consciència de què es trobarà i que suposarà el seu nou marc d'actuació i, a més, podrà ser un element clau de detecció d'actituds i habilitats.

- **En el procés de selecció, se suggereix tenir en compte el següent:**
 - Veure la trajectòria de la persona i posar una èmfasi especial en el seu procés d'autonomia.
 - Aspectes de salut (cal tenir en compte que les persones que han passat per un procés de sensellarisme acostumen a patir seqüeles en la salut).
 - Cal tenir en compte el seu currículum, però no com a element essencial sinó integrat com un aspecte més que s'ha de tenir en compte conjuntament amb els anteriors citats.
- **Per millorar el procés de selecció, es podrien incorporar aspectes complementaris, com ara:**
 - Emprar proves psicotècniques o de personalitat.
 - Fer entrevistes diferents, no només una, i per part de diverses persones.

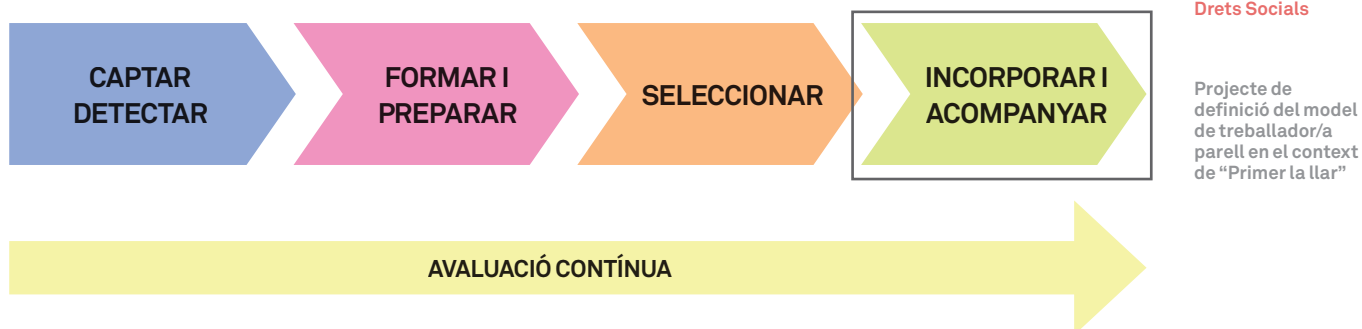
- En el procés de selecció, hi haurien de participar rols diferents per donar una visió global complementària. Sugerim que puguin ser-hi mínimament:

- El coordinador/a
- Tècnic/tècnica o representant del DAPSELL
- Responsable/s dels lots
- Formador/a
- El/la TP (no de manera immediata sinó més endavant i en el procés de consolidació d'aquesta figura).

Després del procés de selecció, s'ha de vetllar per garantir el procés d'acompanyament i seguiment i, per tant, per tenir elements de feedback periòdics i mesures de reajustament si és necessari.

49

Drets Socials



4.2.4. Incorporar i acompanyar

*“Després de tot el procés viscut, el marc principal és que **una persona en aquest supòsit trobi espais per desenvolupar aquest aprenentatge [...], perquè pugui fer aquest recorregut i pugui anar accedint a un itinerari formatiu i de pràctiques.** Això ho pot donar la institució, la xarxa (XAPSELL), amb la col·laboració de la universitat i de tots aquells canals on els serveis i entitats puguin anar entrant. I fer aquest recorregut formatiu, teòric i pràctic en el temps. Una vegada reafirmades les ganes de participar, la persona es podria començar a integrar en un equip a escala professional de manera progressiva. (Membre de l'equip)*

És important situar en aquest marc que no només s'està definint el/la TP sinó que estem definint equips que treballen amb aquesta figura i, per tant, aquest és un **model de treball**.

DIMENSIONAMENT

Per facilitar la integració en l'equip, tal com ja s'ha dit, **es veu oportú que no hi hagi un únic/a TP a l'equip sinó que n'hi hagi dos**, per evitar riscos com l'exclusió de l'equip i "aliances" amb les persones participants com a mecanismes i dinàmiques habituals en situacions de conflicte no resolt.

Tot i que caldria fer-ne un dimensionament econòmic vinculat al detall de funcions, tasques, equip professional i volum de casos assignats, una possible viabilitat passa per complementar la part de preparació-acompanyament amb la d'intervenció pròpiament dita, **considerant que 25 hores¹⁷ setmanals seria una dedicació ajustada**.

Tal com es veurà més endavant, segons el moment del procés en què es trobi, la intensitat/hores de cada eix variarà (els eixos passen des de la formació en el nivell inicial fins a la intervenció directa de casos en la part ja final del procés d'integració).

Hi ha elements que cal considerar:

- Si el/la TP parell treballa menys hores que la resta de perfils de l'equip, això comportarà una diferenciació de volum de càrrega de treball.
- No es recomana treballar per parella de TP, ja que aquesta dinàmica podria generar que s'aïllessin de la resta de l'equip i, per tant, es considera un element de risc.

El/la responsable de l'equip és la figura en la qual recau estructurar l'equip i dimensionar i organitzar la càrrega de treball de cada professional (inclosos els/les TP) i és, per tant, una figura a qui s'ha de donar suport per facilitar-li la presa de decisions.

A més, no s'ha d'obviar que el model d'atenció centrat en la persona estableix la graduació de la intensitat d'atenció/suport d'acord amb la voluntat/necessitat de la persona participant i, per tant, en l'acompanyament hi ha una part d'incertesa que fa que l'aspecte "adaptabilitat" sigui clau.

PROPOSTA INTEGRADORA DEL MODEL PARELL

Ens trobem davant la idea d'una **incorporació gradual i progressiva**: es visualitza aquesta fase del procés com un "entrenament personalitzat" en el qual caldria adaptar, en la mesura que sigui possible, les activitats que s'haurien de fer, sempre amb algun altre membre de l'equip i, d'aquesta manera, en un constant "aprendre a fer". **A més, l'impàs d'una fase a l'altra no és excloent sinó que poden tenir lloc complementàriament**, ja que, possiblement i mentre duri la fase d'incorporació i acompanyament, el/la TP es pot continuar nodrint d'accions formatives, almenys durant una part del seu horari-dedicació.

¹⁷ Se situen aquestes 25 hores orientativament i en el context del possible programa pilot que s'implantaria. En un futur i depenent del volum de casos del programa, caldrà ajustar aquesta xifra i, a més, tenir en compte que, per garantir uns ingressos mínims per viure en condicions, aquesta xifra s'hauria d'incrementar (a l'entorn de 30 hores).

Quan es parla d'incorporar el/la TP a "Primer la llar", no suposa només incorporar aquesta figura i parlar de les funcions que pot tenir i del seu encaix en l'equip, sinó que cal valorar **la visió global de l'equip sobre el/la TP** (a més, i en aquest context, es partirà d'experiències que no han tingut els resultats esperats i, per tant, a priori, és probable que es visualitzin d'una manera negativa).

És per això que caldrà treballar des de nivells diferents amb l'equip:

- Mitjançant elements de suport, com la supervisió externa.
- Generant espais i dinàmiques dins de l'equip que permetin facilitar-ne la integració i que seran elements de suport que considerem clau per facilitar un bon procés d'encaix.

A continuació presentem una proposta de model de treball. Aquesta proposta ha de poder tenir la flexibilitat necessària perquè la puguin aplicar els diversos operadors del servei municipal.

51

Drets Socials

Els elements clau que suggerim en el **procés d'acollida** són els següents:

- Es parteix de la idea que el treballador/a parell ha d'estar **acompanyat/ada durant tot el procés d'acollida**.

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

A partir d'aquí les idees clau i els passos que cal tenir en compte són els següents:

- Implicació directa de qui sigui responsable del lot en el procés de selecció de persones candidates.
- Treballar amb figures amb perfils diferents (TP amb educador/a social, TP amb treballador/a social, etcètera). Concretament es tractaria de treballar en parelles o en equips reduïts.
- Veure qui de l'equip pot, per competències, adaptar-se millor a l'altra persona.
- Trobades per part de la persona responsable amb els i les professionals, inicialment per separat (enquadrament de l'encàrrec i definició de què significa treballar en equip).
- Treball conjunt de l'equip de professionals, en parella o en equips reduïts.

Element clau: treballar el vincle i la confiança entre professionals.

És important que, partint d'aquestes idees clau, cada operador del servei pugui adaptar-les i fer-les seves. El concepte clau en aquest sentit és el de **flexibilitat**.

- **Assignació de tasques molt clara per a cadascú.**

Actualment el peer està en un nou projecte que va molt bé, crec que una mica per tot: amb un professional al costat que ha tingut una actitud d'acollida incondicional, que ha ajudat molt a fer que treballin bé junts (no tothom de l'equip té aquesta actitud d'acollir vers els altres —residents o professionals—). (Membre de l'equip)

REVISIÓ DELS ELEMENTS DEL MODEL

En el model inspirador de “Primer la llar” (el Housing First), la persona participant pot escollir el personal que vol que l’acompanyi, però, perquè això passi, aquesta persona ha d’entendre molt bé quins són els rols diferents de cada professional.

Això, ara per ara, no està succeint i se n’estan revisant elements. Implantar el model comentat abans suposaria revisar, adaptar i escollir alguns elements d’aquest model inspirador i la revisió de funcions. Això implicaria moure’s entre aquestes dues postures:

- Els/les professionals fan totes les funcions indistintament i la persona participant escull un estil d’acompanyament determinat, l’estil de professional amb les competències que més se li ajustin i amb qui considera que pot estar més còmoda.
- Hi ha una diferenciació de tasques i funcions segons el perfil professional. Cada professional fa les tasques segons el seu perfil professional. La persona participant escull d’acord amb les tasques que necessita.

52

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de “Primer la llar”

Dintre d’aquestes postures és on caldrà situar el model i l’encaix del/la TP en els equips.

Aquest reajustament es basa en el model per competències i, per tant, la seva implantació ha de passar per un procés d’anàlisi i reflexió.

A més, en l’acompanyament social del model d’atenció centrat en la persona, hi ha connotacions, com ara l’establiment de límits (situar on és el límit i la presa de decisió de la persona), que poden generar qüestionaments professionals, especialment en la figura del/la TP. En aquest sentit, i atesa la naturalesa del vincle que pot generar el/la TP, se li pot facilitar una posició una mica més directiva amb la persona participant.

També caldrà fer un procés d’apoderament real en la presa de decisions per part de la persona participant, un procés que pot allargar-se en el temps i que, justament en el context de “Primer la llar”, és el que pot facilitar disposar-ne. És un procés de desconstructió per tornar a construir i, per tant, anirà d’acord amb el tempo personal de cadascú i amb la previsió d’un acompanyament a llarg termini. Si més no, són elements de context que cal situar per incorporar-los i tenir-los en compte.

Cal disposar de la tutorització de les persones responsables i ajustar al màxim les tasques i el volum de casos segons la dedicació i el moment del procés en què es trobi cada TP.

El procés, tal com hem anat explicant, és gradual i progressiu. La intervenció directa de casos estaria ubicada en la part final del procés, ja que s’entén que primer s’han de donar elements conceptuals —formació—, s’ha de generar confiança entre els/les professionals, i el/la TP s’ha d’haver incorporat a dinàmiques d’equip (reunions de casos, reunions d’equip, etcètera).

ELS ESPAIS DE SUPORT I ACOMPANYAMENT

Aquesta fase d'incorporació i acompanyament es preveu que inclogui espais de:

Suport-acompanyament individual:

- Treball d'aspectes com "l'assertivitat" (relacionar-se de manera assertiva, comunicació, etcètera).
- Acompanyament en tot aquest procés, per poder anar elaborant totes les confrontacions que això els genera, les situacions que d'alguna manera aquesta realitat els provoca.

És el procés de **presa de distància**: una situació en la qual clarament "t'estàs veient a tu mateix; llavors has de fer alguna cosa ràpida per no confondre el teu rol". Això només ho pot fer qui s'autoidentifica i s'adona que està recordant/revivint una situació viscuda. Algunes experiències indiquen que hi ha parells que decideixen fins i tot absentar-se alguns dies i tenir el seu espai de supervisió per treballar aquestes qüestions. S'hauria de facilitar la demanda "legítima" de permisos, perquè són situacions experiencials d'afectació directa a les seves experiències viscudes i que repercuteixen en l'àmbit laboral. Estem parlant de mecanismes d'autoidentificació, evidentment acompanyats del suport pertinent per treballar el tema (dies per posar distància i suport-acompanyament personal per abordar-ho).

Aspectes com "**l'efecte mirall**" poden fer-se presents en diversos moments del procés i, per tant, cal garantir la possibilitat de treballar-ho quan sigui necessari.

- Revisió de processos interns.
- Possibilitat d'incorporar l'altre membre del subequip quan es consideri oportú (per treballar sobre casuístiques que sorgeixen, com solucionar-les, etcètera).

Supervisió d'equip:

Caldria incorporar-la en les sessions d'equip. Es treballaria:

- L'encaix del/la TP en l'equip.
- La pràctica professional en si.
- La continuïtat de la desconstrucció del model de referència del qual parteixen.

Pel que fa a aquest sobre esforç que fan els/les professionals per desconstruir-se i voler construir una relació professional des d'un altre paradigma, s'ha evidenciat que s'han fet molts esforços i que hi ha molta necessitat d'espais com les reunions amb l'equip amb el qual treballen així com el suport d'aquestes figures externes que ajuden a reenfocar. Per tant, les parts de **la supervisió i l'assessorament** són pràcticament indispensables com a elements de suport als / a les professionals. En la mesura que es vagin tenint participants que acabin el procés en el model "Primer la llar", aquesta situació s'anirà reconduint, però ara per ara, i en una previsió a mitjà termini, la situació

continuarà sent la mateixa. Per això, quan parlem d'un possible planter de candidats/ates, es busquen estratègies alternatives per poder incloure aquesta figura.

Espais d'anàlisi i reflexió en l'àmbit dels subsistemes de TP: també s'ha de considerar la viabilitat d'incorporar dins de cada equip, i fins i tot poder tenir la possibilitat de fer-ho amb altres TP d'altres equips, amb el seguiment-tutela d'alguna figura externa que faciliti un nodriment d'aquest espai.

També es pot considerar la possibilitat de trobades d'aquests TP en altres administracions i fins i tot àmbits-contextos, amb la idea de nodriment mutu, apoderament, reflexió entorn de la intervenció, intercanvi de bones pràctiques i, sens dubte, promoció de la identitat de comunitat i pertinença a un grup d'iguals.

54

Drets Socials

L'ENCAIX EN L'EQUIP DE TREBALL

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

En els equips sabem que no és el mateix algú que vingui a jornada completa que algú que vingui unes hores. El nivell d'implicació i d'incorporació no és el mateix. (Membre de l'equip)

L'experiència va ser curta i disruptiva (sense recorregut). Va ser-hi des del maig del 2015, però amb dues baixes (una d'un any). (Membre de l'equip)

El procés d'encaix en l'equip té una rellevància considerable i cal dedicar-hi una atenció especial per la influència que té en el procés i per com pot ser de determinant a l'hora de tirar endavant el projecte.

El treball d'encaix passa per la bidireccionalitat. Està clar que un treball preparatori "aïllat" i exclusiu amb els/les TP no serà garantia d'encaix; per contra, s'ha pogut evidenciar, amb les experiències aportades des de la pràctica, que és del tot indispensable un treball a dues bandes, en ambdues direccions.

Fer emergir una figura nova i contraposar-la amb tot un equip de professionals amb una llarga trajectòria reconeguda de sabers, aptituds, habilitats, és molt complicat. Funcionant d'aquesta manera, el més probable és que no hi hagi encaix.

Més enllà de les habilitats comunicatives, hi ha d'haver uns nivells mínims de comprensió mútua per garantir el diàleg entre els sabers "viscut" i "acadèmic" perquè hi hagi un apropament de mapes mentals.

I aquest saber de l'experiència que aporta el/la TP està en confrontació amb altres sabers que venen de la formació, d'un reconeixement i d'una pràctica professionals, d'unes competències, d'unes habilitats, etcètera. Tot això pot acabar esdevenint un element de confrontació total i, fins i tot, de conflicte.

En canvi, si es fa tot un treball amb l'equip i a més el/la TP troba que hi ha altres mirades d'altres TP, això l'ajuda a ressituar.

Per tant, s'ha de treballar en diversos nivells i amb estratègies diferents per mirar de garantir que acabi sent un més de l'equip. L'equip s'ha de plantejar reptes importants sobre aquesta qüestió:

Condicionants previs:

- Ha de canviar/reajustar la seva mirada: ha de poder incorporar la noció que no és una persona usuària, però que se n'ha de tenir una certa cura.
- Sembla que el fet que un/a professional hagi estat referent d'un exusuari/ària no distorsiona a l'hora de poder (un cop hagi passat un temps suficient) formar part d'un mateix equip de treball.
- Els/les professionals de l'equip han de poder tenir una certa predisposició a acollir una persona que passi per moments crítics i actituds com ser acollidors/ores, comprensius/ives, acompanyadors/ores. Hi ha una part de formació que pot donar molta base a la figura, però no s'ha d'obviar que els/les professionals han de tenir molt clar què representa treballar amb un perfil de treballador/ora parell.
- Els/les professionals de l'equip han rebre informació del que suposa aquest "nou perfil", se l'han de poder fer seu des de la visió de repte i han de tenir capacitat per fer-ho, pensant en els avantatges que suposarà incorporar la figura, però també amb la consciència d'un sobreesforç i un possible qüestionament a l'inici.

55

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

La persona concreta —referint-se al/la TP— tenia una necessitat alta d'expressar la seva vivència, tant a les reunions d'equip com a les visites que es feien. Aquesta persona necessitava també el tipus d'acompanyament que fèiem a altres persones i s'havia de gestionar de forma subtil, ja que aquestes necessitats sovint apareixien en espais no adequats. (Membre de l'equip)

- Cal la transparència de la informació des del primer moment:
 - funcions que es duran a terme,
 - dedicació,
 - acompanyament inicial requerit, etcètera.
- Un element facilitador pot ser la implicació de l'equip o d'alguns membres clau des de l'inici: pensar conjuntament possibles plans de formació, pensar estratègicament quins subequips poden funcionar millor, etcètera.
- També cal pensar en possibles fórmules, per exemple, formatives, concretes, dirigides als / a les professionals de l'equip pel que fa a la figura del/la TP.

Durant el procés:

Teníem un equip molt madur, molt a favor i conscienciat del model, però sí que s'hi ha observat cansament pel fet d'haver-li d'explicar contínuament el model a la persona (peer). És un desafiament gestionar les càrregues de treball i requereix molt esforç intel·lectual preparar-ho tot, negociar-ho amb els tècnics amb qui es feien reunions de vegades superiors a quatre hores. La sensació és la de l'alumne en pràctiques que pregunta molt, però, d'altra banda, és un company al qual es dona poder de decisió. Per tant, s'alenteix el ritme de treball. (Membre de l'equip)

56

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

- Hi ha necessitat d'un acompanyament en l'àmbit tècnic i, sobretot, en l'àmbit emocional. Tenint en compte que el tema de l'acceptació i l'encaix en l'equip és un tema central, és preferible que es faci d'una manera pautada i planificada.
- Cal incidir de nou que l'equip haurà de disposar d'espais conjunts d'anàlisi i reflexió, tant en l'àmbit intern com pel que fa al suport d'un/a supervisor/a i com, fins i tot, en la interrelació amb altres equips que també disposin d'aquest/a TP.
- La construcció de l'equip seria òptima si es formulés des del moment zero i tots per igual. Aquest fet, ara per ara, és inviable, però poden haver-hi fórmules com les anteriors que afavoreixin aquesta integració.
- Els equips i les organitzacions on actualment funciona positivament aquesta figura expressen que s'ha requerit un temps d'adaptació, de negociació de rol, d'incorporació, etcètera.

En tenim experiències: al Quebec va caldre un any i mig, i a Marsella, sis mesos. Per tant, per molt que es defineixin les funcions, el rol, les responsabilitats, etcètera, es requerirà un temps d'encaix i, encara que es defineixi prèviament, la realitat obligarà a reajustar-lo. Ha estat així en totes les experiències prèvies i cal, per tant, preveure-ho.

- Al marge de fórmules com la formació, els espais de supervisió, etcètera, un mecanisme d'acostament i encaix és poder trobar espais informals, espais que faciliten el coneixement i l'acostament a la persona. La possibilitat de tenir espais de trobada informals apropa i afavoreix la construcció del vincle i la confiança entre professionals.

- En aquest procés d'encaix s'ha d'estar alerta i buscar possibles símptomes que ajudin a fer evident que la implantació s'està duent a terme d'una manera efectiva.

Es treballa l'encaix de les diverses persones de l'equip amb el/la TP; per tant, s'haurà d'estar alerta i tenir en compte les diferències personals que puguin anar sorgint i prestar sempre molta atenció als indicadors d'incomoditat per evitar impactes negatius (caldria poder identificar alguns indicadors com ara el volum de visites conjuntes, les relats i devolucions sobre aquesta qüestió, etcètera, que ajudin a detectar possibles alertes de desencaix per corregir-les com abans millor).

- En consideracions a escala organitzativa i estructural, se situen experiències "d'èxit" d'equips amb una estructura molt jeràrquica que han acabat reconeixent el paper del / de la *peer worker*. En aquest sentit, el reconeixement ha suposat la reducció o el trencament d'aquesta jerarquia, tot i que no és un procés senzill.

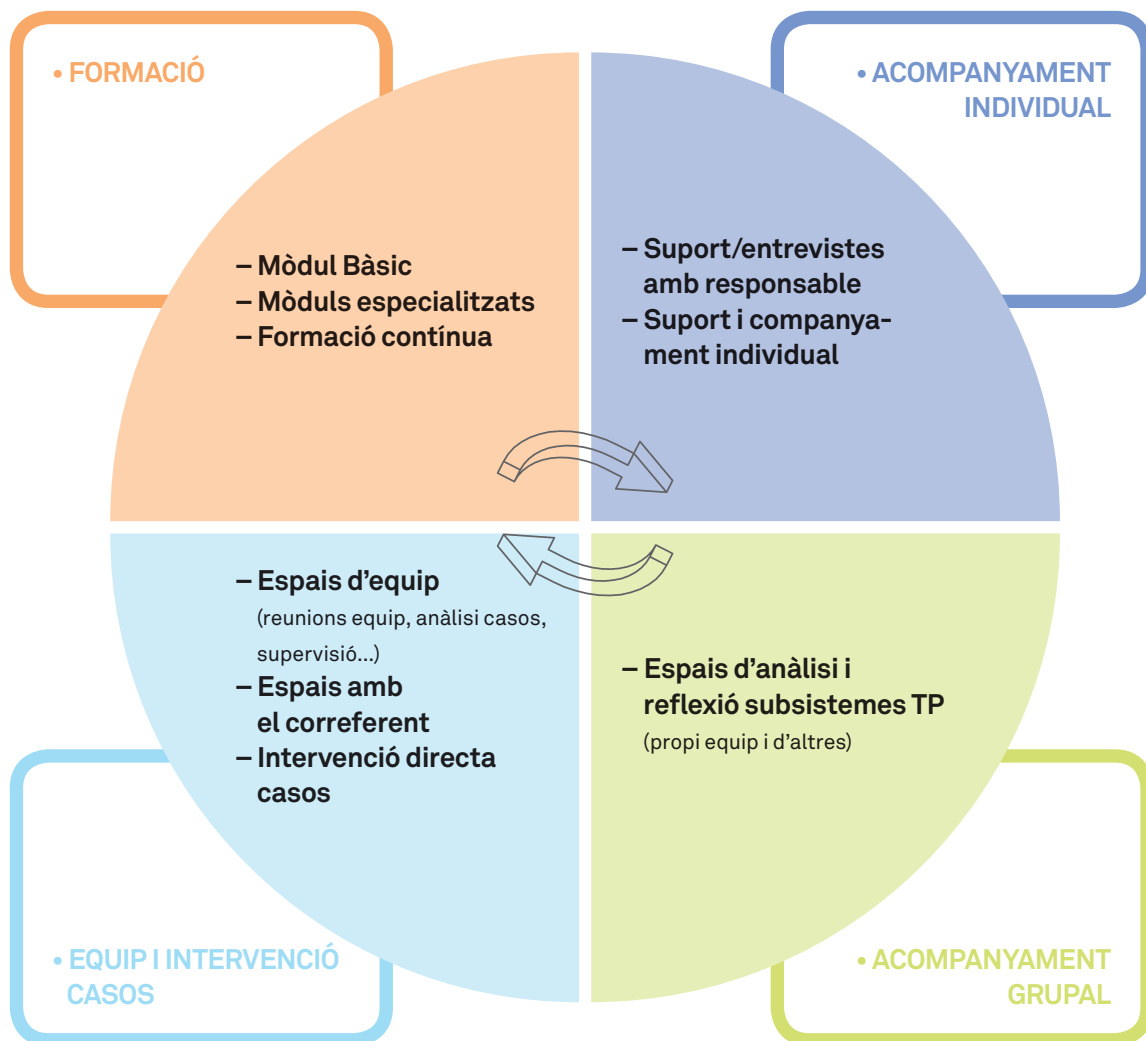
A Barcelona tenim l'inconvenient que l'equip social i l'equip de salut mental estan separats. La incorporació de la figura del/la TP es fa sobretot en els equips socials i no es planteja fer-la en els equips de salut mental. En els models francès, belga i canadenc ens trobem amb equips mixtos on estan barrejats els/les professionals, i el/la *peer* s'hi incorpora com una figura més. En tot cas, són experiències de referència que cal tenir en compte.

- Cal implicar els equips i els professionals de la salut mental en la incorporació d'aquesta figura als equips i visualitzar el valor afegit que poden aportar a la intervenció.
- Un altre aspecte que pot ajudar institucionalment a facilitar la integració és que s'inclougui en el plec un pla d'intervenció a favor de la integració de l'equip, com a forma de compromís, i un pla d'activitat que estableixi unes pautes mínimes d'integració i responsabilitats sobre aquesta qüestió, amb uns tempos pautats (encara que siguin orientatius).

S'està veient que, com més es concretin i més s'intentin anticipar possibles elements de disfunció, més fàcil serà l'encaix. Abans de la implantació, s'han de poder identificar possibles riscos, agents implicats en cada fase del procés, objectius concrets i indicadors d'acompliment, planificació del calendari, etcètera.

EIXOS DEL PROCÉS: PREPARACIÓ, ACOMPANYAMENT I INTEGRACIÓ

Situem seguidament els quatre eixos clau del procés amb els espais o elements de suport associats:



58

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

INTENSITAT DE CADA EIX D'ACORD AMB LA FASE EN QUÈ ES TROBI

Des de la captació fins al moment final d'integració, el/la TP i l'equip passaran per diversos moments de preparació i acompanyament, que en funció del moment o fase tindran una intensitat diferent. El que queda com a més rellevant és que, en la fase inicial, la formació ocupa la major part del temps i, en la part final del procés, el treball en l'equip i la intervenció de casos pren molta més força. Amb tot, els espais d'acompanyament individual i grupal a partir de la segona fase del procés estan presents de manera contínua

	FASE INICIAL	FASE INTERMÈDIA	FASE FINAL	CONTINUÏTAT
FORMACIÓ	100%	20%	10%	10%
ACOMPANYAMENT INDIVIDUAL		40%	20%	10-15%
ACOMPANYAMENT GRUPAL		15-20%	15%	10%
EQUIP D'INTERVENCIÓ DE CASOS		25%	50-60%	65-70%

59

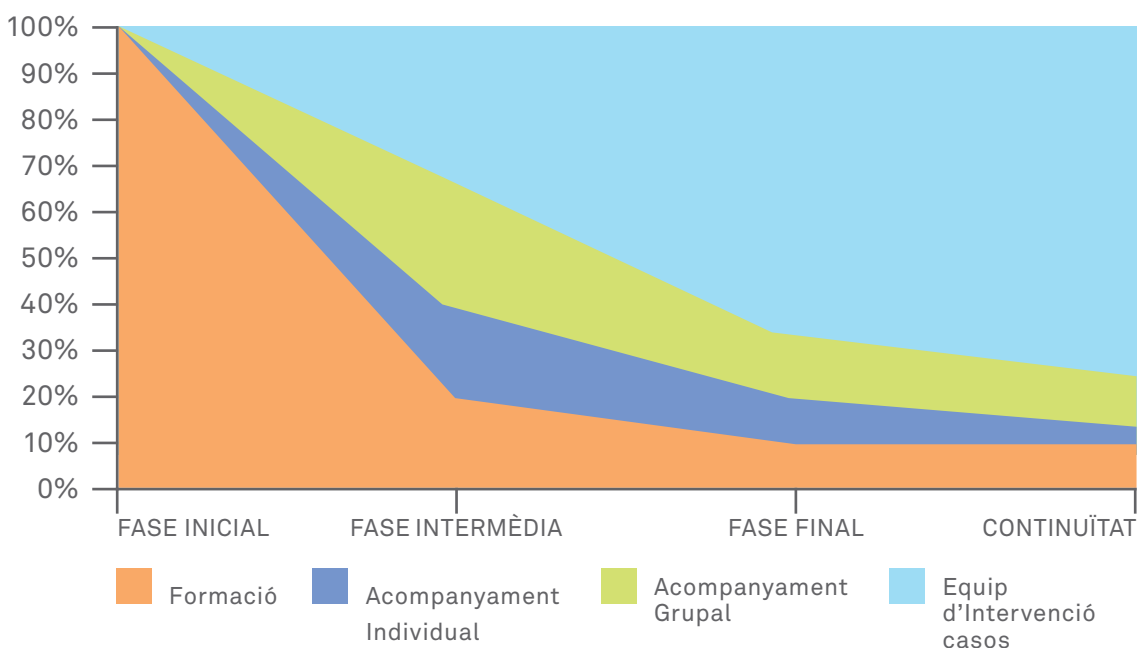
Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de "Primer la llar"

Els percentatges que s'indiquen són orientatius i variaran depenent de cada persona, de les seves habilitats i capacitats i d'altres aspectes com el paper i la predisposició de l'equip.

Pel que fa a les fases, podem establir que la incorporació des de l'inici del procés al final pot estar situada entre un mínim d'un any i al voltant de dos si el procés es fa a poc a poc i incorporant cada fase de manera pautaada i gradual.

Pel que fa a l'esquema visual i creuant les fases amb els eixos del procés, tindriem:



CONTINUÏTAT

La darrera de les fases del procés estableix possibles elements de consolidació respecte al treballador/ora parell. Ens ubiquem en un escenari en què, després de la formació, la preincorporació i l'acompanyament, **el/la TP consolida la seva posició dintre de l'equip**. En aquest cas, cal tenir en compte elements vinculants com l'encaix o la complementació entre la part laboral i la contractual, i la possibilitat d'alguna prestació.

Altres possibilitats que suggerim com a **vies de continuïtat i apoderament d'aquesta figura emergent són les següents:**

- **Tutoria/mentoria:**

A partir de la seva experiència i una base consolidada, el/la TP pot esdevenir l'element referencial per a altres professionals amb aquest perfil que es vagin integrant a poc a poc, amb el valor afegit que pot suposar haver passat per experiències similars tant pel que fa a la intervenció pròpiament dita com a l'encaix en l'equip.

- **Pertinença al col·lectiu de TP:**

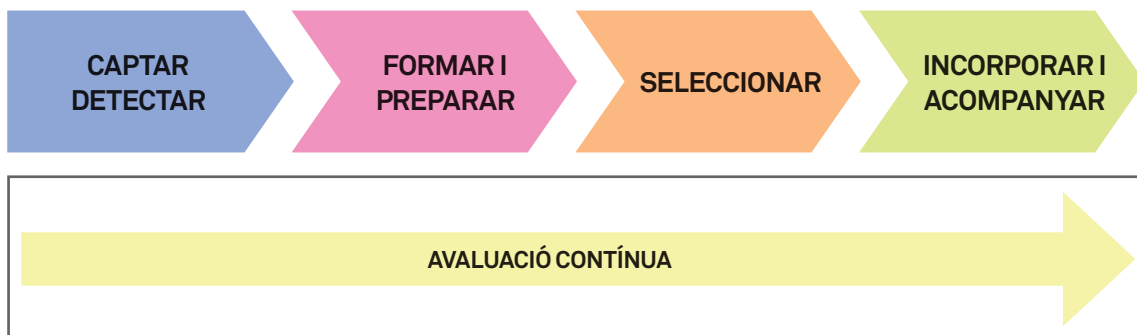
Un dels elements recurrents al llarg de la recollida d'informació ha estat el de poder generar una base sòlida amb un col·lectiu de TP, que els reconegui l'experiència viscuda. Aquest element és clau per donar visibilitat i evitar l'aïllament d'aquesta figura. A més, serà el marc on es podrà dotar d'una base d'aprenentatges, coneixement i reflexió, imprescindibles per donar sentit i valor a la seva tasca.

- **Formació:**

En la mesura que tingui integrat el rol, pot aportar la seva expertesa i experiència en el camp docent, tant pel que fa als mòduls formatius que aquí s'han plantejat com en altres camps i àmbits. En relació amb aquest àmbit, cal anar recollint les experiències i poder dedicar temps i espai a la reflexió i l'avaluació de tot aquest procés viscut.

- **Formació en altres disciplines:**

Es pot preveure la possibilitat que un/a TP, com a fruit de la seva implicació i motivació i també de compartir la tasca amb altres professionals d'altres disciplines, vulgui ampliar la seva base formativa i recórrer a altres disciplines, com podrien ser el treball social, l'educació social, etcètera. És una possibilitat que també es pot donar.



4.2.5. Avaluació contínua

Es considera bàsic poder explicitar la necessitat d'una avaluació contínua en totes les fases del procés. Cal buscar indicadors que afavoreixin el fet d'objectivar si el procés està donant els resultats esperats. Aquests indicadors s'han de formular per a cada etapa del procés i han de ser com més concrets millor.

La relació ha d'estar detallada abans de la incorporació del/la TP, amb elements:

- de tipus quantitatiu: volum de casos atesos conjuntament, nombre de supervisions, percentatges dedicats a cada tasca, etcètera, i
- de tipus qualitatiu: adequació de les matèries formatives a la tasca diària, nivell de satisfacció/malestar dins de l'equip, adequació a les tasques predeterminades, possibilitat d'explicitació i resolució de conflictes, etcètera.

L'avaluació, sobretot durant aquest primer desplegament de nous candidats/ates, ha de ser contínua per garantir la possibilitat d'incidir en possibles desajustaments des del moment en què apareguin i evitar situacions de conflicte d'escalada posteriors.

Per portar-ho a terme, cal la visió integrada de **tots els agents implicats**:

- Coordinador/a
- Treballador/a parell
- Responsable
- Correferent
- Equip
- Supervisor/a individual i d'equip
- Participant

Aquesta visió ha de ser constant, amb *feedback* continu, sobretot amb referència a períodes clau del procés (tres mesos, sis mesos, etcètera) i amb metodologies diverses (entrevistes en profunditat, qüestionaris, etcètera).

Per tant, necessàriament hi ha d'haver un període d'exploració i experimentació en el procés de fer emergir aquest tipus d'espai perquè pugui aparèixer la plataforma per generar aquest planter.

4.3 RECOMANACIONS I PROPOSTES

- En connexió amb el “dimensionament” i també amb elements de reflexió pel que fa a la **incorporació del/la TP i elements “preventius”**, cal posar damunt la taula un element clau de reflexió:
les possibles baixes i les crisis no s'haurien de viure com un fracàs. És més, s'hauria de buscar el sistema que permetés:

- Combinar l'acció amb la reflexió i la formació.
- Que el lloc de treball no depengui d'una sola persona, sinó d'un equip de treball.
- Tenir una borsa de TP que admetés períodes de guaret¹⁸ per preservar la salut, i admetés un recanvi per donar cobertura i no desatendre el lloc de treball.

L'ideal seria pensar en possibles replantejaments, com ara que cada cert temps s'incorporessin professionals nous/noves, amb una rotació, un acompanyament, un apoderament i una mentoria.

62

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de “Primer la llar”

- Cal preveure la possibilitat de treballar en la línia que la **formació** plantejada estigui **homologada**, com a element clau de reconeixement i viabilitat de cara a possibles sortides laborals.
- Cal incorporar que, en la idea d'aquest planter i per **evitar contextos “endogàmics”**, se suggereix valorar que els/les professionals no treballin en l'entitat-servei on han dut a terme el seu procés de recuperació.
- Pensant en clau de continuïtat i estabilitat, s'ha de **treballar amb altres serveis i àmbits** que permetin apoderar i situar aquesta figura en el lloc que li pertoca. **El projecte formatiu pot esdevenir la plataforma que faciliti** incorporar possibles participants de serveis diversos, i cal un exercici d'esforç col·laboratiu que afavoreixi aquest marc. Ens referim, sobretot, a l'àmbit de la salut mental i també el de les drogodependències (Agència de Salut Pública).
- Relacionat amb el punt anterior, cal continuar explorant la viabilitat de **connectar experiències amb l'àrea de salut mental**, com a àmbit que abandera aquest camp i hi té experiència, tant pel que fa a “parells” com al marc de la seva preparació-formació i de generar escenaris que faciliten que aquestes figures emergeixin.

A més d'aquesta via d'exploració, suggerim obrir-ne d'altres com la de **l'ESMeSS i l'Agència de Salut Pública de Barcelona**.

¹⁸ 'Barbecho'

- Com a proposta concreta inicial que ja s'ha esmentat, es planteja valorar la possibilitat d'implantar un **projecte pilot a l'intern amb algun dels equipaments del DAPSSL**. Aquests equipaments disposen de 1.300 places. Per tant, es podria estudiar quins poden estar més ben posicionats per accedir més fàcilment a un possible perfil de TP i implantar-ho en clau d'experimentació-prova durant un període concret. Permetria detectar possibles riscos, donar seguretat i, en definitiva, avançar des de la concreció en aquest projecte.
- També cal **vehicular cap a iniciatives laborals/ocupacionals amb projectes concrets**, com el Programa Làbora (projecte per al foment de l'ocupació de les persones amb dificultats d'accés al mercat de treball), liderat per l'Institut Municipal de Serveis Socials de l'Ajuntament de Barcelona amb la col·laboració de les entitats socials, representades per ECAS (Entitats Catalanes d'Acció Social), FEICAT (Empreses d'Inserció de Catalunya) i Creu Roja Barcelona, i del teixit empresarial de la ciutat.
- Tenint en compte els perfils i els elements de fragilitat associats als subjectes d'anàlisi, es veu aconsellable buscar estratègies que defineixin la **complementació entre la inserció laboral i alguna prestació econòmica** (per exemple, renda mínima d'inserció o altres). Aquesta complementació permetria garantir uns mínims per avançar d'una manera mínimament estable.
- En parlar de possibilitats reals de sortida (borsa final), s'ha de prendre en consideració un planter com a possible recurs professional per als equipaments. Suposarà que els **equipaments integrin en els seus plecs la possibilitat de tenir en borsa totes les persones participants**.
- El projecte que es proposa aquí abasta diverses parts (formació, incorporació a l'equip, contractació, creació d'un planter, etcètera) que s'hauran d'anar implantant a termini mitjà-llarg. Si es vol dur a terme íntegrament i en clau de generar un nou model, tant el procés de selecció com la formació i la incorporació al món laboral passen per implicar agents com ara la universitat o Barcelona Activa (per determinar sortides concretes i homologades), amb la coordinació per part del DAPSSL com a promotor-impulsor del procés. Per tant, **s'hauria d'estudiar la viabilitat d'un servei encarregat de tirar endavant tot el procés i d'implicar-hi els agents i els serveis clau**.

5. SESSIONS I JORNADES, BIBLIOGRAFIA DE REFERÈNCIA I CONSULTADA, DOCUMENTACIÓ INTERNA

5.1 SESSIONS I JORNADES

- Espai(s) de debat i aprenentatge: “Creuament de sabers i col·laboració interprofessional en el projecte ‘Housing First / Chez Soi?’” Montreal 2009-2013. B. GODRIE (20/04/2017). Ajuntament de Barcelona, Àrea de Drets Socials.
- Sessió devolutiva del projecte “Primer la llar” (26/01/2018). Banc d’Experiències i Bones Pràctiques. Ajuntament de Barcelona. Àrea de Drets Socials Document de treball.
- XAPSELL. “La figura del parell: reptes i expectatives”. VI Jornada Tècnica de la XAPSELL. (07/06/2018, Pati Llimona, Barcelona).

64

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de “Primer la llar”

5.2 BIBLIOGRAFIA DE REFERÈNCIA I CONSULTADA

AGREST, M. (2011). “La participación de los usuarios en los servicios de Salud Mental” *Vertex. Revista Argentina de Psiquiatria*, XXII: 409-418.

ARRELS FUNDACIÓ (2016). “Housing First a Arrels Fundació: un viratge en procés”. *Barcelona Societat, Revista de coneixement i anàlisi social*, 20: 148-155.

ARZA, J. I CARRÓN, J. (2014). “Las estrategias de proximidad y centradas en la persona como alternativa a la fragmentación en la atención”. *Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social*, 54: 7-25.

BERNAD, R., CENJOR, V. I YUNCAL, R. (2016). “El model Housing First a Espanya: resultats als 12 mesos del programa Habitat”. *Barcelona Societat, Revista de coneixement i anàlisi social*, 20: 98-113.

CASAS, L. A., LÓPEZ, L., CARRASCO, O., NIETO-MORENO, M. I GARCÍA-HERAS, S. “Profesional experto por experiencia en salud mental”. Comunicació de Fundación Sociosanitaria Castilla y la Mancha.

FEANTSA (2015). “Peer Support: A Tool for Recovery in Homelessness Services” (“Suport per a parells: Una eina per a la recuperació en serveis de la manca d’habitatge”). Policy Paper. Brussel·les: European Federation of National Organisations Working with the Homeless.

GARCÍA, G. (2002). “Participación de usuarios de drogas como agentes de salud en programas de reducción de daños y prevención del VIH/SIDA”. Monográfico, VIH/SIDA, *Revista Española de Drogodependencias*, 27/3: 480-487.

Generalitat de Catalunya, Departament de Salut (2017). *Programa “Suport entre iguals”*. Barcelona: Pla director de salut mental i addicions. Direcció General de Planificació.

LLOBET, M., BAILLERGEAU, E. I THIROT, M. (2012). “Los *peer workers* y la participación de las personas y colectivos en situación de exclusión social”. *Cuadernos de Trabajo Social*, 25/2: 383-392.

LLOBET, M. I AGUILAR M. (2016). “El Housing First. El dret a l’habitatge dels més vulnerables”. *Barcelona Societat, Revista d’informació i estudis socials*, 20: 16-34.

MATULIC, M. V., CABRÉ, C. I GARCIA, A. (2016). “L’atenció a les persones sense llar a la ciutat de Barcelona: una mirada històrica i de futur”. *Barcelona Societat, Revista de coneixement i anàlisi social*, 20: 59-77.

Outcomes Star. “Homelessness Star™, The Outcomes Star for people with housing and other needs”. Triangle Consulting Enterprise Ltd y London Housing Foundation. Edició 7 del Manual de Formació. <http://www.outcomesstar.org.uk/>

PLEASE, N. (2016). *Guía Housing First Europa*. Brussel·les: FEANTSA.

SPORA CONSULTORIA SOCIAL (2018). *Guia per a grups d’ajuda mútua de salut mental en primera persona*. Barcelona: Salut Mental Catalunya (federació), Generalitat de Catalunya i Veus (federació).

65

Drets Socials

Projecte de definició del model de treballador/a parell en el context de “Primer la llar”

5.3

DOCUMENTACIÓ INTERNA

- “Criteris i circuit d’accés a recursos d’allotjament per a persones sense llar”. Programa municipal d’atenció a persones sense llar. Departament d’Atenció a Persones Vulnerables. Direcció d’Intervenció Social. Àrea de Drets Socials. (març 2016).
- Prescripcions tècniques de gestió del servei ‘Primer la llar’ d’accés immediat a l’habitatge i suport socioeducatiu adreçat a persones sense sostre a la ciutat de Barcelona. Ajuntament de Barcelona. Gerència de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports. Dept. Atenció a Persones Vulnerables. (19/01/2015).
- Grup de treball Housing First (gener 2018). La participació a les entitats de la XAPSLI de persones ateses o exusuàries en l’acompanyament a persones sense llar (Informe de respostes al qüestionari de participació).

6. ANNEX

RELACIÓ D'ENTREVISTES

Per garantir l'anonimat dels informants, les persones entrevistades dels equips dels lots 1 i 2 apareixen sense el nom en aquesta graella.

ORDRE	DATA	NOM COGNOMS	DEPENDÈNCIA	ROL / PERFIL	OBSERVACIONS
1	15.02.18	Marta Llobet	Universitat de Barcelona	Professora UB, diplomada en sociologia, en TS i doct. en sociologia	Té articles i publicacions entorn la figura parell
2	28.02.18		Lot 1 St. Joan de Déu	Responsable	
3	05.03.18		Lot 2 UTE Suara, St.Pere Claver i Garbet	Responsable	
4	15.03.18	Joaquim Corral	St Pere Claver - Fundació Serveis Socials	Director Supervisor treballador/a parell	
5	20.03.18		Lot 2 UTE	Membre equip	
6	22.03.18		Programa 'Llars' de l'Orde Hospitalari Sant Joan de Déu	Treballador Parell	Anteriorment (durant 1,5 anys aprox) va treballar al Servei Primer la Llar com a peer worker. L'acompanya la seva actual col·laboradora.
7	03.04.18	Xavier Joan	Narcosala La Mina	Coordenador	
8	09.04.18		Lot 1 St Joan de Déu	Ex-Treb. Parell	
9	10.04.18		Lot 1 St Joan de Déu	Educador Social	
10	18.04.18	Edgar Vinyals			Referent actiu salut mental. Activista amb diagnòstic psiquiàtric, referent del moviment "en primera persona" i Federació Veus; Treballador Social, Fundador de l'Associació d'oci inclòsiu "Sarau", Participa en el "Programa de suport entre iguals" impulsat per la Generalitat dins el Pla de Salut Mental per tal de Definir un Model marc.

**Projecte de
definició del model
de treballador/a
parell en el context
de “Primer la llar”**

BCN

Novembre de 2018

Àrea de Drets Socials