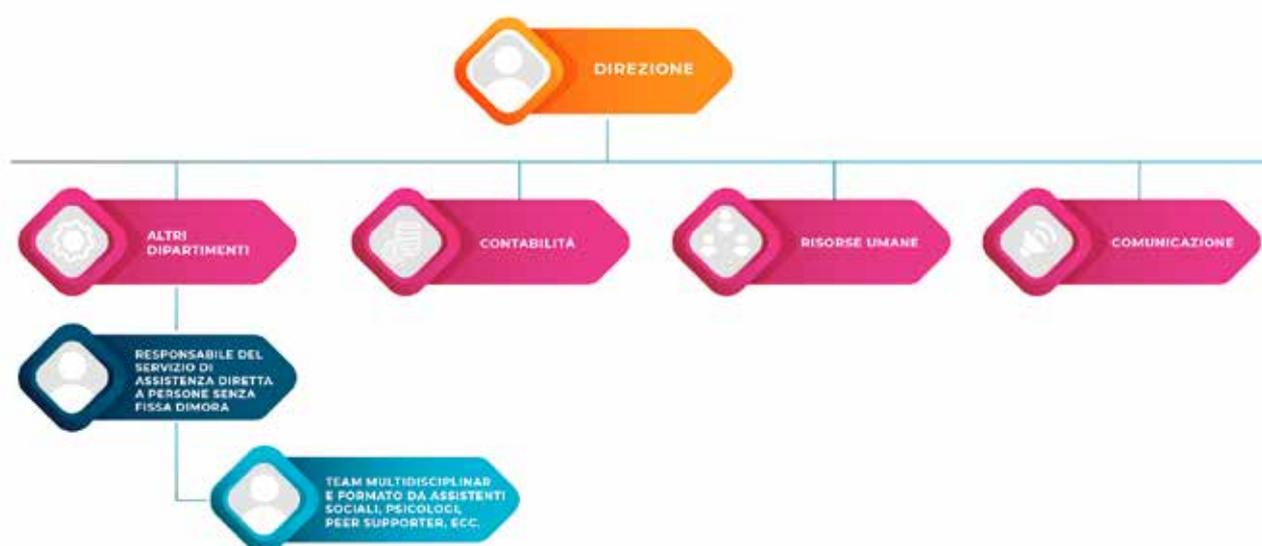


# ALLEGATO I

## Organigramma (campione)



# ALLEGATO 2

## DESCRIZIONE DEL LAVORO: UN ESEMPIO DA

Titolo del lavoro: Peer Supporter/Sostenitore alla pari

Stato: A tempo pieno

Posto di lavoro:

Struttura di rendicontazione: Segnalare a (definire il collegamento gerarchico)

Scopo del lavoro: lo specialista del supporto tra pari YA: (1) fungerà da parte integrante di un team multidisciplinare utilizzando la sua esperienza personale vissuta per connettersi, convalidare, ispirare e fornire supporto alla transizione dei senzatetto nel raggiungimento dei propri obiettivi e (2) aumentare la consapevolezza della comunità sulle sfide dei senzatetto e su ciò che aiuta i senzatetto ad affrontare queste sfide.

### **Doveri e responsabilità:**

- Assistere i senzatetto nello sviluppo dell'autodifesa e delle capacità negoziali.
- Servire da modello per i senzatetto nella comunicazione, nella salute e nel benessere e nella risoluzione dei conflitti.
- Condividere la storia dell'esperienza vissuta, se appropriato, per stabilire credibilità e fiducia con i senzatetto e le loro famiglie (se possibile).
- Collaborare con i senzatetto e il team per identificare i punti di forza, i bisogni e gli obiettivi dei senzatetto.
- Supportare i senzatetto nello sviluppo di passaggi pratici e specifici per raggiungere i loro obiettivi con il team.
- Supportare i senzatetto nel raggiungimento degli obiettivi.
- Collaborare a tutte le attività di supporto con il team quando un senzatetto indica la necessità e l'accettazione del coinvolgimento di Peer Supporter.
- Assistere il team nella collaborazione con i senzatetto per supportare l'impegno nei servizi, articolare preferenze e preoccupazioni e identificare le persone all'interno della loro rete di supporto e nuove risorse che sosterranno il raggiungimento dei loro obiettivi personali.
- Facilitare incontri individuali e di gruppo con i senzatetto che promuovano la condivisione, l'apprendimento e la crescita. Questi incontri sono progettati per soddisfare le esigenze dei senzatetto in un particolare contesto, quindi possono essere guidati manualmente, gruppi tematici non strutturati, gruppi basati sulle abilità o eventi sociali.
- Assistere il team nello sviluppo di un linguaggio che rifletta accuratamente le preferenze dei senzatetto che stanno prendendo in considerazione e/o sono coinvolti nei servizi.
- Partecipare a supervisioni individuali e di gruppo, riunioni di consultazione multidisciplinare, riunioni di gruppo, formazione richiesta dall'agenzia e formazione esterna, se applicabile alla posizione.



- I corsi di formazione possono includere: colloquio motivazionale, Realizza il mio piano! (AMP), Piano d'azione per la gestione e il recupero del benessere (WRAP) e/o Raccogliere talenti futuri stimolanti (GIFT).
- Partecipare a discussioni e opportunità di apprendimento che migliorano il set di abilità e collegano il peer supporter ai colleghi in ruoli simili in diverse agenzie.
- Impegnarsi nella sensibilizzazione e nell'istruzione della comunità. Aiuta il team a sostenere iniziative per aumentare il coinvolgimento dei senzatetto nei servizi. Condividere l'esperienza vissuta come parte della sensibilizzazione del team e degli sforzi educativi.
- Documentare i contatti/attività in base ai requisiti delle specifiche prestazioni per il tutoraggio terapeutico.

### **Qualifiche professionali, esperienze, istruzione e attributi professionali:**

- Possiede un'esperienza vissuta nell'affrontare efficacemente la condizione di senzatetto e la capacità di condividere la propria storia di recupero in un modo che coinvolga, ispiri e convalidi le esperienze di altri senzatetto.
- Capacità di collaborare efficacemente con i senzatetto e con i membri del team per supportare il coinvolgimento e i risultati dei senzatetto; in grado di lavorare in collaborazione con un team.
- Possiede il desiderio di garantire che i senzatetto siano ascoltati; comunica verbalmente e sostiene in modo rispettoso.
- Ha compiuto progressi sufficienti con l'istruzione e l'occupazione per prepararli a coinvolgere con successo i senzatetto e sostenere il raggiungimento degli obiettivi.
- Apertura a lavorare con una clientela eterogenea di senzatetto in modo sensibile e competente.
- Capacità di condividere in modo efficace informazioni su servizi, risorse, ruolo e responsabilità dei senzatetto per i senzatetto, la loro rete di supporto autoidentificata e gli operatori sanitari.
- Capacità di insegnare e interpretare un modello di comunicazione e capacità di autodifesa in una varietà di contesti (ad es. con reti sociali informali, fornitori, organizzazioni, tribunali, ecc.).
- Capacità e volontà di partecipare e contribuire alle attività del team, inclusi corsi di formazione, supervisione, riunioni della comunità e in tutto lo stato.
- Capacità di completare la documentazione del servizio utilizzando il software dell'agenzia in modo tempestivo e possiede la capacità di comunicare in modo efficace e professionale tramite e-mail e telefono.
- Possibilità di viaggiare con e/o accompagnare persone seguite e di recarsi alle riunioni (tramite trasporto pubblico)

## ALLEGATO 3

### CODICE DI CONDOTTA: UN CAMPIONE DEL CODICE ETICO PEER SPECIALIST – MASSACHUSETTS

- 1.** La responsabilità principale dei Peer Specialist certificati è aiutare le persone a raggiungere ciò che desiderano di più nella vita, i propri obiettivi, bisogni e desideri. I Peer Specialist certificati saranno guidati dai principi dell'autodeterminazione per tutti.
- 2.** I Peer Specialist certificati manterranno standard elevati di condotta personale. Gli specialisti certificati alla pari si comporteranno anche in modo da favorire il proprio recupero e integrità.
- 3.** Gli specialisti certificati alla pari condivideranno apertamente le loro storie di recupero e saranno allo stesso modo in grado di identificare e descrivere i supporti che promuovono il loro recupero.
- 4.** I Peer Specialist certificati rispetteranno, in ogni momento, i diritti e la dignità delle persone con cui lavorano.
- 5.** I Peer Specialist certificati non intimidiranno, minacceranno, molesteranno, useranno influenze indebite, forza fisica, o abusi verbali, o faranno promesse ingiustificate di benefici agli individui con cui lavorano.
- 6.** Gli specialisti certificati alla pari riconoscono che ognuno è diverso e che tutti abbiamo qualcosa da imparare gli uni dagli altri. Pertanto, i Peer Specialist Certificati non praticheranno, condoneranno, faciliteranno o collaboreranno ad alcuna forma di discriminazione sulla base di etnia, razza, sesso, orientamento sessuale, età, religione, origine nazionale, stato civile, credo politico, disabilità mentale o fisica, o qualsiasi altra preferenza o caratteristica, condizione o stato personale.  
Il ruolo tra pari offre a TAY, in particolare a coloro che hanno un'istruzione post-secondaria e/o esperienze lavorative limitate o assenti, una nuova opportunità per entrare nel mondo del lavoro, ottenere un lavoro professionale, apprendere competenze trasferibili, costruire curricula e fare rete verso un auto-percorso professionale desiderato.
- 7.** Gli specialisti certificati alla pari sosterranno come partner con coloro che supportano che possono prendere le proprie decisioni in tutte le questioni quando hanno a che fare con altri professionisti.
- 8.** I Peer Specialist certificati rispetteranno la privacy e la riservatezza di coloro che supportano.
- 9.** Specialisti certificati alla pari sosterranno la piena integrazione degli individui nelle comunità di loro scelta e promuoveranno il valore intrinseco di questi individui a quelle comunità. I Peer Specialist certificati saranno guidati dalla consapevolezza che tutte le persone hanno il diritto di vivere nell'ambiente meno restrittivo e meno invadente di loro scelta.
- 10.** I Peer Specialist certificati non entreranno in rapporti duali o impegni che siano in conflitto con gli interessi di coloro che supportano.
- 11.** I Peer Specialist certificati non intraprenderanno mai attività sessuali/intime con coloro a cui stanno attualmente fornendo supporto o con cui hanno lavorato in un ruolo professionale nell'ultimo anno.
- 12.** Gli specialisti certificati alla pari si terranno aggiornati con le conoscenze emergenti relative al recupero e condivideranno apertamente queste conoscenze con le persone con cui lavorano.



**13.** I Peer Specialist certificati non intraprenderanno affari, estenderanno o riceveranno prestiti, né accetteranno regali di valore significativo da coloro che supportano.

**14.** I Peer Specialist certificati non offriranno supporto a un altro quando sono sotto l'influenza di alcol o quando sono alterati da qualsiasi sostanza, indipendentemente dal fatto che sia prescritta o meno.

**Risorsa:** The UMass Chan Medical School, Effectively Employing Young Adult Peer Providers: A Toolkit )

<https://www.umassmed.edu/TransitionsACR/publication/effectively-employing-young-adult-peer-providers---a-toolkit/>



FOTOGRAFIA: scott-graham-OQMZwNd3ThU-unsplash.jpg

# ALLEGATO 4

## STRUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE ORGANIZZATIVA - DISPONIBILITA' AD ADOTTARE IL PROGRAMMA DI SOSTEGNO TRA PARI

ATTIVITÀ PREPARATORIA	NON NECESSARIO	NECESSITÀ DI INIZIARE	IN CORSO	COMPLETA
La leadership stabilisce una visione chiara per la trasformazione (nel caso in cui il programma di supporto tra pari sia supportato e introdotto dall'organo decisionale dell'agenzia)				
Focus Group con il personale				
Focus Group con i partecipanti (clienti in un processo di recupero o quelli che hanno completato il loro percorso di recupero. Potrebbero provenire anche da un'altra agenzia)				
Focus Group con i membri di cui i partecipanti si fidano (famiglia o altri identificati dai partecipanti)				
Sessione di ascolto con le parti interessate (tutte le organizzazioni o autorità con cui l'agenzia sta già collaborando)				
Orientamento per tutto il personale				
Condurre una spiegazione dettagliata dell'agenzia				
Linguaggio basato sui punti di forza del modello				
Riformula le preoccupazioni/percezioni del personale				
Esercizio di autoriflessione del personale				
Autovalutazione dell'agenzia (nel caso in cui il programma di supporto tra pari sia proposto da individui o dipartimenti che non fanno parte del processo decisionale all'interno dell'agenzia)				
Valutazione della diversità e dell'inclusività				
Strumento per il benessere ambientale				

ATTIVITÀ PREPARATORIA	NON NECESSARIO	NECESSITÀ DI INIZIARE	IN CORSO	COMPLETA
Strumento per il benessere ambientale				
Identificare le risorse necessarie				

Fuente: [Peer Support Toolkit](#), City of Philadelphia, DBHIDS with ACHARA consultation