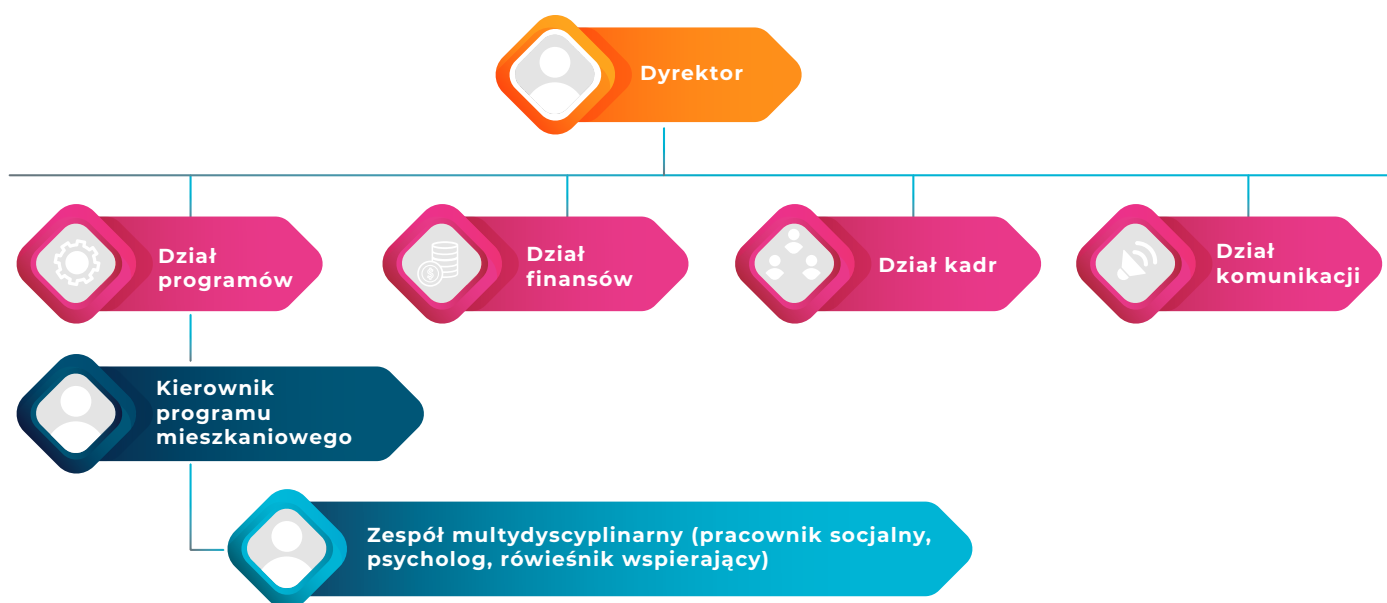


ZAŁĄCZNIK 1

SZKOLENIE, ANGAŻOWANIE I STANDARDY PRACY RÓWIEŚNIKÓW WSPIERAJĄCYCH



ZAŁĄCZNIK2

RÓWIEŚNIK WSPIERAJĄCY

PRZYKŁADOWY OPIS STANOWISKA

Stanowisko: Rówieśnik wspierający

Wymiar czasu pracy: Etat

Miejsce pracy: Program mieszkaniowy

Podległość służbowa: Kierownik programu mieszkaniowego

Cel stanowiska: Specjalista Rówieśnik Wspierający: (1) wchodzi w skład zespołu interdyscyplinarnego (2) wykorzystuje swoje osobiste doświadczenie do nawiązywania kontaktu, inspirowania i wspierania osób wychodzących z bezdomności w osiąganiu ich celów oraz (3) pracuje na rzecz zwiększania świadomości społecznej w kwestii wyzwań związanych z bezdomnością i tego, co pomaga osobom bezdomnym radzić sobie z tymi wyzwaniami.

Obowiązki i odpowiedzialność:

- Pomagać osobom bezdomnym w rozwijaniu umiejętności reprezentowania i negocjowania swoich interesów. Służyć osobom bezdomnym jako wzór do naśladowania w obszarze komunikowania się, dbałości o zdrowie i osobisty dobrostan oraz rozwiązywania konfliktów.
- Dzielić się z osobami bezdomnymi stosownymi doświadczeniami w celu budowania opartej na zaufaniu i ukierunkowanej na zdrowienie relacji.
- Współpracować z osobami bezdomnymi i zespołem pracowniczym w celu identyfikacji mocnych stron, potrzeb i celów osób bezdomnych.
- Wspierać osoby bezdomne w wypracowywaniu konkretnych, praktycznych kroków zmierzających do osiągnięcia uzgodnionych celów.
- Wspierać osoby bezdomne w osiąganiu tych celów.
- Współpracować z zespołem we wszystkich działaniach pomocowych, ilekroć osoba bezdomna wyraża potrzebę i akceptację takiej współpracy.
- Pomagać zespołowi w pracy z osobami bezdomnymi mającej na celu angażowanie ich w usługi, skłonienie do wyrażania preferencji i obaw. Identyfikować w sieci wsparcia osoby i zasoby, które będą wspierać osiągnięcie przez osoby bezdomne indywidualnych celów.
- Animować spotkania indywidualne i grupowe z osobami bezdomnymi promujące dzielenie się, edukację i rozwój. Spotkania mogą więc przybierać formę grup tematycznych, grup opartych na umiejętnościach lub wydarzeń towarzyskich.
- Pomagać zespołowi w rozwijaniu języka, który dokładnie odzwierciedla preferencje osób bezdomnych rozważających korzystanie i/lub korzystających z usług.



- Uczestniczyć w superwizji indywidualnej i grupowej, interdyscyplinarnych spotkaniach konsultacyjnych, spotkaniach zespołu, szkoleniach wymaganych przez organizację oraz szkoleniach zewnętrznych odpowiednich dla stanowiska.
- Uczestniczyć w spotkaniach i opcjach edukacyjnych poszerzających umiejętności i łączących Rówieśnika Wspierającego z osobami pełniącymi podobne role w innych organizacjach.
- Angażować się w działania wychodzące ku osobom przebywającym w miejscach niemieszkalnych. Pomagać zespołowi we wspieraniu inicjatyw mających na celu zaangażowanie tych osób bezdomnych w usługi. Dzielić się z tymi osobami doświadczeniami w ramach działań zespołu.
- Dokumentować kontakty/działania zgodnie z wymaganiami dla mentoringu terapeutycznego.

Specyficzne dla stanowiska kwalifikacje zawodowe, doświadczenie, wykształcenie i atrybuty:

- Posiadanie własnego doświadczenia na polu przewycięzania bezdomności oraz zdolności do dzielenia się swoją historią w sposób angażujący, inspirujący i znajdujący potwierdzenie w doświadczeniach innych osób bezdomnych.
- Umiejętność pozostawania w efektywnym partnerstwie z osobami bezdomnymi i członkami zespołu w celu wspierania zaangażowania i osiągania celów przez osoby bezdomne. Zdolność do współpracy z zespołem.
- Pragnienie udzielenia głosu i usłyszenia osób bezdomnych; komunikacja nacechowana szacunkiem.
- Własne wystarczające postępy w obszarze edukacji i zatrudnienia umożliwiające skuteczne angażowanie osób bezdomnych.
- Otwartość na współpracę i kontakt z różnorodną klientelą.
- Wiedza o usługach i zasobach pomocowych oraz umiejętność jej przekazywania osobom bezdomnym.
- Umiejętność nauczania i modelowania umiejętności komunikacyjnych oraz reprezentowania własnych interesów w różnych kontekstach (np. w nieformalnej sieci społecznościowej, wobec usługodawców, w organizacjach, w sądach itp.).
- Zdolność i chęć aktywnego uczestniczenia w działaniach zespołu, w tym w szkoleniach, superwizji, spotkaniach szerszej społeczności.
- Umiejętność terminowego tworzenia dokumentacji przy użyciu dostępnego w organizacji oprogramowania oraz efektywnej i profesjonalnej komunikacji za pośrednictwem poczty elektronicznej i telefonu.

ZAŁĄCZNIK 3

Przykładowy Kodeks Etyki Rówieśnika (Massachusetts)

- 1.** Podstawowym obowiązkiem Specjalisty-Rówieśnika jest pomoc ludziom w osiągnięciu tego, czego najbardziej pragną w życiu, w zaspokojeniu ich potrzeb i pragnień. Specjalista-Rówieśnik kieruje się zasadą samostanowienia każdego człowieka.
- 2.** Specjalista-Rówieśnik zachowuje wysokie standardy osobistego postępowania. Zachowuje się w sposób, który sprzyja jego własnemu zdrowieniu i integralności osobowej.
- 3.** Specjalista-Rówieśnik otwarcie dzieli się swą historią zdrowienia, a także potrafi zidentyfikować i opisać wsparcie, które wspomaga jego własne zdrowienie.
- 4.** Specjalista-Rówieśnik szanuje prawa i godność osób, z którymi pracuje.
- 5.** Specjalista-Rówieśnik nigdy nie zastrasza, nie grozi, nie nęka, nie nadużywa swojego wpływu, nie stosuje przemocy fizycznej czy słownej, nie obiecuje bezzasadnych korzyści osobom, z którymi pracuje.
- 6.** Specjalista-Rówieśnik uznaje, że każda osoba jest inna i wszyscy możemy się od siebie czegoś nauczyć. Dlatego Specjalista-Rówieśnik nie będzie praktykować, tolerować, ułatwiać ani współuczestniczyć w jakiegokolwiek formie dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, rasę, płeć, orientację seksualną, wiek, religię, pochodzenie narodowe, stan cywilny, przekonania polityczne, niepełnosprawność psychiczną lub fizyczną, czy jakąkolwiek inną preferencję, cechę osobistą, uwarunkowanie lub stan.
- 7.** Specjalista-Rówieśnik zapewnia podstawowe wsparcie szczególnie osobom z ograniczonym wykształceniem i/lub doświadczeniem zawodowym ukierunkowane na wejście na rynek pracy, uzyskanie pracy, zdobycie umiejętności zawodowych, tworzenie sieci otwierającej pożądane ścieżki zawodowe.
- 8.** Specjalista-Rówieśnik wspiera powierzoną osobę w podejmowaniu jej własnych decyzji we wszystkich sprawach podejmowanych w kontakcie z innymi profesjonalistami.
- 9.** Specjalista-Rówieśnik respektuje prywatność powierzonych osób i poufność informacji ich dotyczących.
- 10.** Specjalista-Rówieśnik pracuje na rzecz pełnej integracji powierzonych osób z wybranymi przez nie społecznościami i promuje wartość, jaką stanowią one dla tych społeczności. Specjalista-Rówieśnik kieruje się świadomością, iż każdy człowiek ma prawo do życia w najmniej restrykcyjnym i najmniej inwazyjnym wybranym przez siebie środowisku.
- 11.** Specjalista-Rówieśnik nie wchodzi w relacje i nie podejmuje zaangażowań sprzecznych z interesami powierzonych osób.
- 12.** Specjalista-Rówieśnik nie angażuje się w relacje seksualne/intymne z powierzonymi osobami lub osobami, z którymi pracował w ciągu ostatniego roku.
- 13.** Specjalista-Rówieśnik na bieżąco zapoznaje się z wiedzą dotyczącą zdrowienia i dzieli się nią z powierzonymi osobami.

- 14.** Specjalista-Rówieśnik nie angażuje się w jakąkolwiek działalność gospodarczą z osobami powierzonymi, nie pożycza od nich, nie udziela im pożyczek, nie przyjmuje od nich prezentów znacznej wartości.
- 15.** Specjalista-Rówieśnik nie udziela wsparcia osobie znajdującej się pod wpływem jakiejkolwiek substancji bez względu na to, czy jest ona przepisana, czy nie.

Zasób: The UMass Chan Medical School, Effectively Employing Young Adult Peer Providers: A Toolkit).
Pozyskane z:

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



FOTOGRAFIA: scott-graham-OQMZwNd3ThU-unsplash.jpg

ZAŁĄCZNIK 4

Narzędzie autoewaluacji organizacyjnej w obszarze gotowości do podjęcia programu wsparcia rówieśniczego

Działanie przygotowawcze	Zbędne	Należy podjąć	W toku	Zakończone
Kierownictwo przedstawia jasną wizję transformacji (w przypadku, gdy program wsparcia rówieśniczego jest wspierany i wprowadzany przez organ decyzyjny)				
Grupa fokusowa personelu				
Grupa fokusowa rówieśników (klientów w procesie zdrowienia albo tych, którzy ukończyli ten proces; mogą to być osoby z innej organizacji)				
Grupa fokusowa z udziałem osób zaufania rówieśników (członkowie rodziny lub inne wskazane przez rówieśników)				
Wysłuchanie przez interesariuszy (organizacje lub służby, z którymi organizacja już współpracuje)				
Poinformowanie całego personelu				
“Zwiedzanie” organizacji przez rówieśników				
Kształtowanie języka mocnych stron				
Przeformułowanie punktów ciężkości w percepcji personelu				
Autorefleksja personelu				
Autoewaluacja organizacji (w przypadku gdy program rówieśniczy proponowany jest przez osoby czy działy nie należące do gremiów decyzyjnych)				
Ocena dywersyfikacji i inkluzywności				
Ocena wpływu środowiskowego				
Stworzenie klarownego kodeksu wartości i standardów etycznych dla rówieśników				
Identyfikacja niezbędnych zasobów materialnych				