

Guia de suport a la presa de decisions amb perspectiva de salut mental

En l'acompanyament a
la Integració Sociolaboral
del Programa Incorpora



EDICIÓ:

Fundació "la Caixa"

DIRECCIÓ I COORDINACIÓ:

Programa Incorpora de "la Caixa"

Oficina tècnica Salut Mental del programa Incorpora

AUTORIA:

Carme Barrios, BCN Salut Mental

Noelia Casanueva, Catalònia Grup

Rosa Coscolla, Oficina tècnica Incorpora Salut Mental

Alicia García, Federació Cordibaix

Cristina Lara, Associació Ampans

Mireia Martínez, Fòrum Salut Mental

Elisenda Mora, Fundació Privada Àuria

Maribel Ortiz, Fundació Privada Dau

Maria P. Pujadas, Oficina tècnica Incorpora Salut Mental

Jordi Plans, Osonament

Belén Romero, Fundació Tallers de Catalunya

Encarna Sánchez, Federació CordiBaix

PERSONES QUE HAN PARTICIPAT EN LA REVISIÓ DEL DOCUMENT:

Daniel Cembrero, Asociación El Puente Salud Mental FEAFES Valladolid

Carlos F. Estévez, AFES Salud Mental

Ruth Fernández, Fundación Manantial

Francisco J. Galán, Fundación Rey Ardid

Sergio González, FAISEM

José María Hernández, Fundación Sociosanitaria de Castilla-La Mancha

Cristina Jáuregui, Elkarkide

Nora Lamy, FEAFES-Salud Mental Cáceres

Vanessa Martínez, 3 Salud mental

José Vicente Morales, Fundación Sociosanitaria Castilla-La Mancha

Pilar Ponce, 3 Salud mental

Toñi Sances, Asociación Candelita

Índice

Presentació	5
1. Ús de la guia	6
1.1. A QUI VA DIRIGIDA AQUESTA GUIA?	7
1.2. QUINA ÉS LA UTILITAT D'AQUESTA GUIA?	7
1.3. QUAN I COM UTILITZAR AQUESTA GUIA?	7
1.4. PER QUÈ UTILITZAR AQUESTA GUIA?	8
2. Claus per a la presa de decisions	9
2.1. QUÈ HE DE TENIR EN COMPTE PER PRENDRE DECISIONS?	10
2.1.1. Moment en què es troba la persona	10
2.1.2. Condicions de l'entitat	10
2.1.3. L'entorn o factors de context	11
2.2. I A LA PRÀCTICA?	11
2.2.1. L'arbre de presa de decisions	13
2.2.2. La derivació	14
3. L'exploració d'indicadors	16
3.1. FACTORS VINCULATS A LA PERSONA ATESA	17
3.1.1. Dimensió Salut	18
3.1.2. Dimensió Ocupació	20
3.1.3. Dimensió Suports	22
3.1.4. Dimensió Competències	24
3.1.5. Recomanacions per a l'exploració	27
3.2. FACTORS VINCULATS A LES CONDICIONS DE L'ENTITAT	28
3.2.1. Condicions de l'espai	28
3.2.2. Model d'atenció	29
3.2.3. Competències professionals	30
3.3. GLOSSARI	31

Presentació

L'eina que teniu a les mans ha estat elaborada de forma col·lectiva a partir del coneixement i l'experiència de professionals de nou entitats Incorpora especialitzades en salut mental del grup de Barcelona, sota la coordinació de l'Oficina tècnica Incorpora Salut Mental, i amb la voluntat que sigui un instrument útil per acompanyar les persones ateses des del programa.

Alhora, aquesta guia ha estat exhaustivament revisada de manera independent per 12 professionals especialistes en salut mental de deu entitats Incorpora d'altres grups.

Aquest procés d'elaboració i revisió s'ha dut a terme durant els anys 2018 i 2019, i per al desenvolupament s'han tingut en compte la Guia de la metodologia del Programa Incorpora i la Guia per a la integració laboral de persones amb trastorn mental.

Per facilitar la lectura d'aquest document, ha calgut estructurar i marcar pautes categòriques i renunciar a significats que donen una visió més comprensiva-interpretativa del fenomen que volem explicar. Tot i això, hem de remarcar un dels principis clau de la nostra intervenció professional com a tècnics i tècniques Incorpora: som agents de canvi que ens centrem a treballar perquè les persones prenguin el control de la seva pròpia vida i, per tant, del seu projecte laboral.

En el nostre dia a dia, això es tradueix en una intervenció basada en l'acompanyament, de manera que és la persona qui pren les seves pròpies decisions.

1. Ús de la guía

1.1. A qui va dirigida aquesta guia?

Amb aquesta guia volem donar resposta a la necessitat dels equips tècnics de les entitats adherides al programa Incorpora que, sense ser especialistes, atenen persones amb problemes de salut mental i expressen la necessitat de disposar d'instruments tècnics que els orientin en la seva intervenció.

1.2. Quina és la utilitat d'aquesta guia?

Aquesta guia ofereix un suport a l'hora de prendre decisions davant dels dilemes que sorgeixen quan estem acompanyant persones amb problemes de salut mental en la incorporació laboral i, per tant, ajuda a valorar l'adequació d'una inserció al mercat laboral a partir d'indicadors d'èxit.

Aquest suport tècnic ha de permetre abordar, a través del diàleg amb la persona atesa, diferents aspectes del seu propi procés d'inserció laboral i, en definitiva, acompanyar-la en les decisions que vagi prenent.

Treballar a partir d'aquesta guia ens pot ajudar a:

- Conèixer quins aspectes són rellevants per a la presa de decisions.
- Valorar amb la persona si és un moment òptim per iniciar l'itinerari laboral.
- Valorar si els recursos que tenim a l'entitat són adequats a les necessitats de la persona.
- Valorar amb la persona l'opció, si es considera pertinent, de participar en serveis especialitzats de salut mental.
- Argumentar la derivació a un altre recurs, si escau.

Aquesta guia està dissenyada des d'una perspectiva de salut mental i, per tant, pot ser útil per a la majoria de persones que atenem al programa. Especialment per a aquelles que presenten un malestar psicològic, encara que no manifestin expressament tenir un diagnòstic de salut mental.

1.3. Quan i com utilitzar aquesta guia?

Cal remarcar que aquesta guia no és una entrevista estructurada per aplicar en presència de la persona atesa ni un instrument estandarditzat que ofereixi resultats puntuables, barems o ponderacions segons importància o característiques poblacionals.

Aquest document és una eina qualitativa, flexible i orientativa que operarà quan necessitem suport per a la nostra reflexió tècnica en un moment concret de la intervenció o quan ens sorgeixin dubtes o dilemes en l'acompanyament a la persona durant l'itinerari d'orientació. Serà en aquest procés de reflexió tècnic quan valorarem i prioritzarem la importància dels diferents factors que inclou la guia.

L'apartat 3.1.5. inclou una sèrie de recomanacions a tècnics i tècniques per a l'exploració dels factors i indicadors que proposa la guia.

1.4. Per què utilitzar aquesta guia?

Incorpora promou el dret de la persona a ser atesa a l'entitat que ella triï, amb independència de l'especialització d'aquesta organització. Per aquesta raó, pot ser rellevant comptar amb un suport tècnic com aquest en la valoració i la presa de decisions de l'itinerari d'inserció laboral.

2.

Claus per
a la presa
de decisions

2.1. Què he de tenir en compte per prendre decisions?

Per orientar la persona en el procés d'incorporació al món laboral hem de tenir en compte diferents nivells d'anàlisi: la persona, l'entitat que l'atén i l'entorn on es desenvolupa la relació entre l'una i l'altra.

2.1.1. MOMENT EN QUÈ ES TROBA LA PERSONA

Aquesta guia identifica 16 factors rellevants a l'hora de valorar si la persona està preparada per iniciar un procés d'inserció laboral. Si bé cap d'ells no és definitori per si mateix, la combinació ens ajuda a decidir com plantejar l'orientació.

Val a dir que, encara que siguin pocs els factors que fan referència específicament a la salut mental, els 16 adquireixen un significat concret quan parlem d'aquesta condició, ja que el contingut reflecteix els efectes que presenta aquesta condició.

SALUT

- Gestió de la salut mental
- Estabilitat en el problema de salut mental
- Autoestima

SUPORTS

- Suport de la xarxa de professionals
- Suport familiar i social
- Inclusió a l'entorn

OCUPACIÓ

- Motivació cap a l'ocupació
- Disposició a l'aprenentatge
- Expectatives ajustades i objectius clars
- Situació laboral prèvia

COMPETÈNCIES

- Gestió de les emocions
- Compromís amb els acords
- Hàbits i rutines personals
- Autonomia
- Atenció i memòria
- Comunicació

A l'apartat 3.1. hi trobareu les definicions i els indicadors que ens ajuden a explorar aquestes dimensions i factors associats.

2.1.2. CONDICIONS DE L'ENTITAT

A l'hora d'atendre les persones, les entitats Incorpora tenen diferents estils i models, en funció de la seva trajectòria, origen i especialització. En funció d'això, és important que l'entitat sigui conscient de les capacitats i les limitacions que té per atendre les persones i que, en cas que no es donin les condicions esperades, les pugui derivar a altres entitats del grup.

Per atendre de manera adequada i efectiva persones que tinguin un problema de salut mental cal garantir una sèrie de condicions en el marc de l'entitat que tenen a veure amb:

- Condicions de l'espai
- Model d'atenció
- Competències professionals

A l'apartat 3.2. hi trobareu els detalls d'aquestes condicions.

2.1.3. L'ENTORN O FACTORS DE CONTEXT

A més dels factors esmentats anteriorment, hi ha un altre tipus de variables que és recomanable revisar, ja que, si bé no ens afecten en la derivació, sí que poden obstaculitzar el procés d'inserció. Aquests factors crítics que incideixen en l'ocupabilitat de la persona tenen a veure amb condicions exògenes, com les relacionades amb la disponibilitat de transports al territori o d'empreses i ofertes de feina. Serien indicadors de context que poden dificultar la inserció laboral, independentment de la condició de la persona atesa o l'entitat que l'atén.

Una de les barreres socials per al desenvolupament del projecte vital amb plena autonomia i amb igualtat d'oportunitats de les persones amb problemes de salut mental és l'estigma, definit com a actituds negatives (prejudicis, creences falses, desconfiança envers l'etiqueta) i comportaments negatius (discriminació) cap a elles. L'estigma social els genera més vulnerabilitat, ja que provoca una relació circular entre el problema de salut mental i, en el cas que ens ocupa, les dificultats per trobar feina.

Davant d'aquests elements de context que afecten l'ocupabilitat, es reclama la nostra funció d'agents de canvi per incidir en la modificació o la reducció de les barreres que podem considerar més estructurals.

2.2. I a la pràctica?

Al gràfic que es dibuixa a la pàgina següent presentem els possibles resultats que pot tenir la valoració que fem com a professionals amb la persona atesa sobre la seva preparació i disposició per dur a terme el seu itinerari d'inserció laboral.

A través dels 16 factors i els seus indicadors d'èxit, explorarem i donarem resposta, des del nostre criteri tècnic, a la primera pregunta que apareix a l'arbre de decisions: "la persona està preparada per a la inserció laboral?". A partir d'aquí s'obren diferents camins que ens portaran a atendre la persona, fer una proposta de derivació o sol·licitar assessorament.

Cal destacar que la valoració dels 16 factors d'èxit laboral descrits (apartat 3.1.) també pot ser útil per orientar sobre els aspectes que caldria treballar a l'itinerari laboral, en el cas que l'entitat decideixi atendre la persona o sol·licitar ajuda externa per treballar alguna acció concreta amb una altra entitat, com a alternativa intermèdia a la derivació de la persona.

Com sabem, les persones poden estar preparades per fer un itinerari d'inserció laboral i, alhora, necessitar suport addicional. Aquest es podrà oferir des de la nostra entitat (amb assessorament extern o sense), en funció del model d'atenció i dels recursos de què disposi l'entitat.

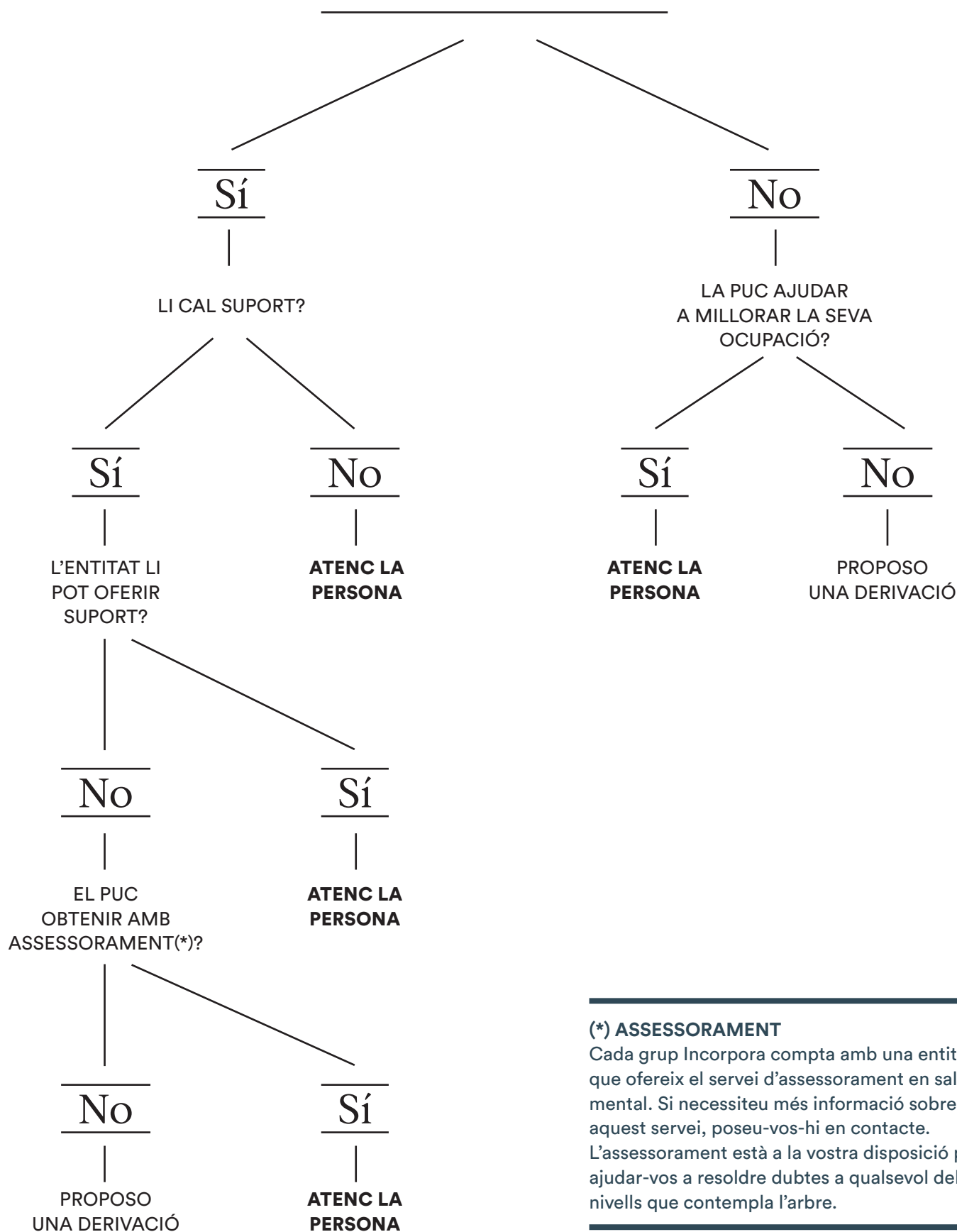
La concreció i descripció dels suports s'haurà de fer amb la persona i es plasmarà en un document escrit, signat per ella mateixa.

“El pla de suports permet adequar i explicitar de forma detallada el tipus, la freqüència, la intensitat (bàsica, intermèdia, alta i molt alta) i la durada referida als entorns en què es realitzaria el suport. El pla és específic per a la fase d'inclusió laboral (inserció, manteniment i promoció), d'acord amb l'itinerari de cada persona.

Hi ha múltiples possibilitats de suports; tants com persones participants del servei.

Pàg. 31. *Guia de la metodologia del Programa Incorpora*

Segons el meu criteri tècnic... la persona està preparada per inserir-se laboralment?



(*) ASSESSORAMENT

Cada grup Incorpora compta amb una entitat que ofereix el servei d'assessorament en salut mental. Si necessiteu més informació sobre aquest servei, poseu-vos-hi en contacte. L'assessorament està a la vostra disposició per ajudar-vos a resoldre dubtes a qualsevol dels nivells que contempla l'arbre.

2.2.1. LA DERIVACIÓ

És important conèixer els recursos disponibles al territori per atendre la salut mental. En cas que es tinguin dubtes, es recomana demanar assessorament a l'entitat especialitzada del grup.

A priori, i en termes generals, les possibilitats de derivació són:

ENTITAT INCORPORA ESPECIALITZADA EN SALUT MENTAL	<ul style="list-style-type: none">· Si la persona està en disposició per a la inserció laboral, però des de la meua entitat no li puc oferir el suport que requereix.· Si l'equip tècnic que atenem la persona tenim dubtes que no podem resoldre amb l'assessorament de l'entitat referent.· Si la persona no està en un bon moment per a la incorporació laboral i dubtem de quin pot ser el millor recurs per a ella, inclús després de l'assessorament.
ENTITAT INCORPORA NO ESPECIALITZADA AMB CONDICIONS PER ATENDRE-LA	<ul style="list-style-type: none">· Si la persona està en disposició per a la inserció laboral, però no li puc oferir el suport que requereix. En aquest cas, se li proposa l'opció de ser atesa en una entitat que sí que reuneixi les condicions necessàries (1). Aquesta situació es donarà quan a la zona de residència de la persona no hi hagi una entitat referent en salut mental o quan la persona manifesti les seves preferències sobre el tipus d'entitat on desitja ser atesa
ALTRES ENTITATS ESPECIALITZADES EN SALUT MENTAL	<ul style="list-style-type: none">· Generalment aquest cas es donarà després d'haver parlat amb l'entitat referent en salut mental del grup i després de la prèvia reflexió sobre les necessitats que té la persona que sol·licita el servei.· Aquesta derivació es pot donar quan, a més de la necessitat d'ocupació, se n'identifiquin d'altres de tipus residencial, de salut o de temps lliure, per posar-ne alguns exemples.

(1) A l'apartat 3.2. s'hi especifiquen les condicions de l'entitat.

Als territoris on no hi hagi entitats especialitzades en salut mental o aquestes no siguin de proximitat, es recomana utilitzar el servei d'assessorament i aprofundir en l'especificitat que comporta un trastorn de salut mental a partir de les formacions i materials que ofereix el programa.

COM DERIVARÉ

- Efectuant una primera valoració que justifiqui la derivació.
- Consensuant amb la persona la derivació i la informació que es traslladarà.
- Contactant amb l'entitat a la qual es deriva, si la persona ho autoritza.

Es recomana que cada grup **Incorpora** disposi d'un mapa de recursos en salut mental útil per a les entitats no especialitzades del grup que indiqui la forma d'accés o derivació.

En cas de dubtes sobre la derivació, consultaré amb l'entitat referent en salut mental del meu grup **Incorpora**.

En cas que no es pugui fer una derivació directa, informaré la persona sobre els recursos especialitzats en salut mental i com accedir-hi.

3.

L'exploració
d'indicadors

3.1. Factors vinculats a la persona atesa

A continuació trobareu els indicadors que ajuden a valorar l'èxit o l'adequació de la inserció laboral de persones amb problemes de salut mental a l'empresa.

DIMENSIÓ SALUT	<ul style="list-style-type: none">· Gestió de la salut mental· Estabilitat en el problema de salut mental· Autoestima
DIMENSIÓ OCUPACIÓ	<ul style="list-style-type: none">· Motivació cap a l'ocupació· Disposició a l'aprenentatge· Situació laboral prèvia· Expectatives ajustades i objectius clars
DIMENSIÓ SUPORTS	<ul style="list-style-type: none">· Suport de la xarxa de professionals· Suport familiar i social· Inclusió a l'entorn
DIMENSIÓ COMPETÈNCIES	<ul style="list-style-type: none">· Gestió de les emocions· Compromís amb els acords· Hàbits i rutines· Autonomia· Atenció i memòria· Comunicació

3.1.1. DIMENSIÓ SALUT

GESTIÓ DE LA SALUT MENTAL

Capacitat de la persona de responsabilitzar-se de la seva salut mental. Això implica que coneix, adopta i manté conductes que afavoreixen el seu benestar i sap identificar i prevenir allò que perjudica la seva estabilitat. A més, implica acceptar les limitacions que pot originar el problema de salut mental i saber demanar ajuda de manera adequada quan calgui.

Des del model biomèdic, aspectes com “adherència a la medicació”, “consciència del problema de salut mental” i “reducció de símptomes” s’associen a processos i resultats que formen part del procés de recuperació. Si bé són elements que poden ajudar a valorar el moment en què es troba persona, els equips professionals no podem convertir aquests indicadors en requisits únics d’accés als processos d’inserció laboral.

INDICADORS DE GESTIÓ DE LA SALUT MENTAL	<ul style="list-style-type: none">· La persona verbalitza que té un problema de salut mental.· La persona coneix com funciona la seva problemàtica de salut mental i en reconeix les característiques.· La persona reconeix les seves limitacions i les conseqüències que el problema de salut mental té a la seva vida diària.· La persona segueix el tractament en el seu vessant mèdic/farmacològic, psicològic o social, si ho necessita en aquell moment.· La persona reconeix els moments en què pot necessitar tractament.· La persona coneix els efectes que té en ella la medicació, si és que la necessita.
INDICADORS DE MANCA DE GESTIÓ DE LA SALUT MENTAL	<ul style="list-style-type: none">· La persona atribueix les dificultats o símptomes a l’entorn (utilitza expressions del tipus “tot el que em passa és culpa dels altres”).· La persona nega o minimitza qualsevol mena de dificultat en el funcionament diari o laboral.· La persona no sabria reconèixer possibles indicis de descompensació o crisi, ni sabria com actuar al respecte.

ESTABILITAT EN EL PROBLEMA DE SALUT MENTAL

L'estat emocional, conductual i cognitiu és adaptatiu, cosa que permet una funcionalitat a la vida diària.

INDICADORS D'ESTABILITAT EN EL PROBLEMA DE SALUT MENTAL	<ul style="list-style-type: none">· La persona manifesta un estat d'ànim conservat, sense alts ni baixos (exagerats).· La persona presenta pensaments realistes d'ella mateixa i el seu entorn.· La persona té un comportament adequat a les diferents situacions/entorns.
INDICADORS DE BAIXA ESTABILITAT EN EL PROBLEMA DE SALUT MENTAL	<ul style="list-style-type: none">· La persona perd hàbits i rutines que abans tenia consolidats.· La persona presenta verborrea, salta d'un tema a un altre o no manté un discurs coherent.· La persona presenta comportaments disruptius, idees autoreferencials o autolítiques (vegeu glossari).

AUTOESTIMA

Valor que ens assignem a nosaltres mateixos. Té a veure amb com ens acceptem, com som i el nivell de satisfacció que tenim amb tot allò que fem, pensem o sentim.

INDICADORS D'UNA AUTOESTIMA AJUSTADA	<ul style="list-style-type: none">· La persona es veu capaç de fer front als problemes diaris.· La persona confia en les seves capacitats.· La persona mostra tolerància a la frustració (vegeu glossari).· La persona sent que participa en el seu entorn.· La persona es veu capaç de fixar-se objectius propis.
INDICADORS D'AUTOESTIMA NO AJUSTADA	<ul style="list-style-type: none">· La persona no s'accepta a si mateixa, es veu inferior a la resta.· La persona té un comportament molt influenciable per la crítica, sigui per manca de permeabilitat o per permeabilitat total.· La persona es mostra molt dependent dels altres.· La persona té pensaments erronis o exagerats que fan que s'infravalori.· Autoestigma: la persona reproduïx els prejudicis i la discriminació en si mateixa (vegeu glossari).

3.1.2. DIMENSIÓ OCUPACIÓ

MOTIVACIÓ CAP A L'OCUPACIÓ

Conjunt de factors o estímuls que determinen o guien la conducta d'una persona en l'àmbit professional. La seva naturalesa és complexa i hi ha elements conscients i inconscients, fisiològics, intel·lectuals, afectius i socials que estan en interacció. Poden anar des de la necessitat d'autorealització al reconeixement social o a la consecució de determinades condicions laborals.

Les evidències* indiquen que la motivació és el factor que té més pes específic a l'hora de valorar la continuïtat o no d'un itinerari d'inserció laboral. A les persones amb trastorns de salut mental, l'expressió de la motivació pot variar i no ser declarada de manera rotunda. Els indicadors aquí llistats són una guia per valorar aquest element.

* Pàg. 68. *Guia per a la integració laboral de persones amb trastorn mental*

INDICADORS DE MOTIVACIÓ CAP A L'OCUPACIÓ	<ul style="list-style-type: none">· La persona verbalitza o mostra voluntat/ganes de treballar.· La persona verbalitza o mostra que es vol autorealitzar.· La persona verbalitza o mostra que busca feina i que es tracta d'una decisió personal.· La persona està disposada a renunciar a una pensió a canvi d'una feina que li compensi.· La persona ja està fent accions per buscar feina (té el CV actualitzat, envia CV, pregunta a la xarxa de contactes, etc.).· La persona està disposada a definir un itinerari d'inserció i signar acords.
INDICADORS DE MANCA DE MOTIVACIÓ CAP A L'OCUPACIÓ	<ul style="list-style-type: none">· La persona expressa molts dubtes sobre si vol treballar o no.· Davant les opcions de feina, la persona destaca més les limitacions, barreres o dificultats.

DISPOSICIÓ A L'APRENTATGE

Actitud envers l'adquisició de nous coneixements o habilitats, així com les valoracions que la persona fa a l'hora d'afrontar una nova situació formativa.

INDICADORS DE DISPOSICIÓ A L'APRENTATGE	<ul style="list-style-type: none">· La persona mostra interès i predisposició davant de l'oferta formativa existent.· La persona identifica situacions d'aprenentatge on ha participat activament.· La persona mostra voluntat per relacionar-se i integrar-se a un grup i treballar en equip.· La persona valora de manera ajustada els reptes i les oportunitats de nous aprenentatges, així com les fortaleces pròpies per afrontar-los.
INDICADORS DE MANCA DE DISPOSICIÓ A L'APRENTATGE	<ul style="list-style-type: none">· La persona considera que no val la pena aprendre res de nou, perquè no l'ajudarà a trobar feina.

SITUACIÓ LABORAL PRÈVIA

Situació laboral on es troba la persona abans d'arribar al servei.

INDICADORS FAVORABLES DE SITUACIÓ LABORAL PRÈVIA	<ul style="list-style-type: none">· La persona té experiència laboral o ha fet pràctiques.· La persona té adquirides habilitats i actituds bàsiques i transversals que afavoreixen la inserció laboral.
INDICADORS DESFAVORABLES DE SITUACIÓ LABORAL PRÈVIA	<ul style="list-style-type: none">· La persona té experiències laborals negatives que associa al malestar psicològic o al trastorn de salut mental.· La persona ha perdut competències i habilitats que desenvolupava satisfactòriament i no creu que n'hagi adquirit d'altres o expressa dificultats per a la reorientació.

EXPECTATIVES AJUSTADES I OBJECTIUS CLARS

Consonància entre els objectius o fites laborals que la persona expressa i les seves competències laborals, requisits del lloc de treball o necessitats formatives per assolir-los.

INDICADORS D'EXPECTATIVES AJUSTADES	<ul style="list-style-type: none">· La persona té els seus objectius laborals definits.· La persona coneix els seus punts forts i febles en relació amb les competències requerides per assolir els seus objectius.· La persona té les competències laborals mínimes requerides al lloc de treball a què aspira.· Les aspiracions sobre les condicions de treball són coherents amb el perfil laboral i la realitat del mercat laboral.· Els llocs de treball a què aspira la persona ajuden a assolir els objectius laborals.· La persona es considera protagonista dels seus canvis.
INDICADORS DE MANCA D'EXPECTATIVES AJUSTADES	<ul style="list-style-type: none">· La persona es mostra incoherent o desconeix el seu perfil i l'objectiu laboral en relació amb la situació del mercat laboral.· La persona atribueix a l'entorn la "culpa" de la situació.

3.1.3. DIMENSIÓ SUPORTS

SUPORT DE LA XARXA DE PROFESSIONALS

Seguiment periòdic de professionals de l'àmbit sanitari, educatiu o social que atenen la persona per facilitar el manteniment de la seva estabilitat i nivell d'integració.

INDICADORS DE SUPORT A LA XARXA DE PROFESSIONALS	<ul style="list-style-type: none">· La persona compta amb un/a professional de referència de l'àmbit sanitari, educatiu o social amb qui tracta el seu problema de salut mental.· La persona identifica les accions de suport i objectius que desenvolupa amb cada agent o servei de la xarxa sanitària, social i educativa.
INDICADORS DE MANCA DE SUPORT A LA XARXA DE PROFESSIONALS	<ul style="list-style-type: none">· La persona rebutja el seguiment (desvinculació o risc de desvinculació) amb professionals amb què tracta el seu problema de salut mental.· Es té constància que els serveis professionals que hi intervenen valoren desfavorablement l'accés al mercat laboral.· La persona verbalitza que la seva vinculació amb la xarxa professional no és voluntària, sinó que es veu forçada per altres agents del seu entorn o els mateixos professionals.

SUPORT FAMILIAR I SOCIAL

Acompanyament emocional o funcional de l'entorn més proper a la persona.

INDICADORS DE SUPORT FAMILIAR I SOCIAL	<ul style="list-style-type: none">· La persona compta amb el suport del seu entorn per compatibilitzar la feina amb les seves altres responsabilitats.· La persona afirma que té el suport i la motivació del seu entorn per dur a terme el procés de recerca de feina.
INDICADORS D'UN SUPORT FAMILIAR I SOCIAL INADEQUAT	<ul style="list-style-type: none">· La persona no disposa de cap suport familiar ni social (no té/no vol/no pot tenir suport).· La persona expressa actituds de la seva xarxa que demostren oposició al fet que treballi (per que perdi la prestació, desconfiança en les seves capacitats, necessitat de tenir cura d'altres persones, etc.).· Excés d'exigències o pressió per part de l'entorn de la persona als serveis o a si mateixa (expectatives massa elevades).· La persona expressa una situació de sobreprotecció per part del seu entorn que en limita l'autonomia.

INCLUSIÓ A L'ENTORN

Interacció de la persona al seu entorn mitjançant la participació activa i l'assumpció de certes responsabilitats que com a integrant de certs grups socials li corresponen. Alhora, recull el sentit mateix de pertinença a aquests grups.

INDICADORS D'INCLUSIÓ A L'ENTORN	<ul style="list-style-type: none">· La persona forma part d'un o més grups socials i realitza activitats regularment amb aquests.· L'entorn de la persona és heterogeni.· La persona verbalitza que se sent realitzada amb la seva participació en els grups que configuren el seu entorn.
INDICADORS DE MANCA D'INCLUSIÓ A L'ENTORN	<ul style="list-style-type: none">· La persona verbalitza que realitza activitats només amb la seva família.· La persona verbalitza que se sent aïllada a causa de les condicions del seu entorn residencial o social (pocs mitjans de transport, desvinculació de grups de pertinença, etc.).

3.1.4. DIMENSIÓ COMPETÈNCIES

GESTIÓ DE LES EMOCIONS

Capacitat per identificar, analitzar i controlar les emocions generades en situacions de la vida quotidiana i desplegar estratègies adequades per afrontar-les.

INDICADORS DE GESTIÓ EMOCIONAL AJUSTADA	<ul style="list-style-type: none">· La persona és conscient dels seus estats d'ànim i de les seves reaccions emocionals davant de diferents situacions.· La persona identifica els motius o les raons que originen aquests estats d'ànim i reaccions.· La persona desplega estratègies per convertir una possible reacció emocional en una actuació raonada.
INDICADORS DE GESTIÓ EMOCIONAL NO AJUSTADA	<ul style="list-style-type: none">· La persona mostra dificultats per mantenir el control de si mateixa en situacions que li provoquen emocions fortes.· La persona no reconeix els seus errors ni accepta les crítiques i no pot pal·liar ni reconduir les emocions negatives que li provoquen aquestes crítiques.

COMPROMÍS AMB ELS ACORDS

Capacitat i voluntat d'orientar els propis interessos i comportaments cap a les necessitats, les prioritats i els objectius del procés d'inserció laboral pactat amb l'entitat Incorpora.

INDICADORS DE COMPROMÍS AMB ELS ACORDS	<ul style="list-style-type: none">· La persona estableix i comprèn els compromisos que adquireix.· La persona expressa que assumeix la responsabilitat del seu itinerari laboral.· La persona realitza de manera activa les tasques i les activitats acordades amb l'equip tècnic.· La persona acudeix a les visites programades amb puntualitat i, en cas que no hi pugui assistir, avisa amb antelació.· La persona proposa les seves metes i es recolza en els professionals per dissenyar i desenvolupar l'itinerari per aconseguir-les.
INDICADORS DE MANCA DE COMPROMÍS AMB ELS ACORDS	<ul style="list-style-type: none">· La persona no manté els acords/compromisos adquirits.

HÀBITS I RUTINES

Capacitat de la persona d'incorporar una activitat o acció al seu repertori conductual habitual i mantenir-la en el temps, amb l'objectiu de preservar l'equilibri personal i emocional, la relació interpersonal i la inserció social.

INDICADORS D'HÀBITS I RUTINES PERSONALS FUNCIONALS	<ul style="list-style-type: none">· La persona presenta una bona higiene personal.· La persona presenta una imatge personal adequada a la situació.· La persona té capacitat per organitzar la seva vida diària.· La persona es distribueix un temps diferenciat entre rutines, lleure i descans.
INDICADORS D'HÀBITS I RUTINES PERSONALS DISFUNCIONALS	<ul style="list-style-type: none">· La persona presenta alteracions al patró del son (dificultats per dormir a la nit, necessitat de becaines durant el dia i dificultat per activar-se al matí).· La persona presenta conductes de risc per a la seva salut (per exemple: abús de substàncies tòxiques o mala alimentació).· La persona no realitza cap activitat estructurada al llarg de la setmana.

AUTONOMIA

Capacitat de pensar per ell/a mateix/a, decidir, afrontar i resoldre situacions quotidianes amb els recursos que la persona pot gestionar.

INDICADORS D'AUTONOMIA	<ul style="list-style-type: none">· La persona es pot desplaçar sense ajuda de tercers (transport públic o privat).· La persona segueix el tractament farmacològic o terapèutic sense necessitat de supervisió.· La persona es planifica i s'organitza.· La persona pren decisions i resol problemes.· La persona demana ajuda si la necessita.· La persona mostra iniciativa: proposa, realitza i avalua per si mateixa.· La persona utilitza estratègies que compensen les dificultats.
INDICADORS DE MANCA D'AUTONOMIA	<ul style="list-style-type: none">· La persona necessita un alt nivell de suport.· La persona diposita als altres la responsabilitat del seu propi projecte.

ATENCIÓ I MEMÒRIA

Atenció: Capacitat de fixar el pensament de manera sostinguda en un objecte o una activitat.

Memòria: Capacitat per registrar, emmagatzemar i recuperar informació.

INDICADORS D'ATENCIÓ I MEMÒRIA	<ul style="list-style-type: none">· La persona mostra una actitud d'escolta durant el seguiment.· La persona pot ordenar la informació rebuda i fer-ne una reflexió (opinió, pregunta, resum).· Quan l'activitat requereix un esforç, la persona manté la concentració i evita possibles focus de distracció que poden ser interns i externs.· La persona coneix la seva capacitat d'atenció i coneix les dificultats que té per mantenir-la.· La persona recorda les seves cites, els horaris, les gestions i les planifica.· La persona recull i reté la informació i els continguts fonamentals tractats a les entrevistes.
INDICADORS DE MANCA D'ATENCIÓ I MEMÒRIA	<ul style="list-style-type: none">· La persona respon a les preguntes o estímuls amb dificultats, és a dir, les eludeix o respon de manera incorrecta.· La persona mostra una manca d'habilitat a l'hora de registrar la informació que és rellevant i la que no ho és.

COMUNICACIÓ

Capacitat d'interactuar (expressar, escoltar i entendre) mitjançant el llenguatge verbal, el no verbal i l'escrit, de manera adequada, en les diferents funcions i contextos comunicatius.

INDICADORS D'UNA COMUNICACIÓ EFICAÇ	<ul style="list-style-type: none">· La persona té la capacitat d'explicar alguna cosa de manera ordenada i entenedora, té clares les idees clau i sintetitza el missatge.· La persona utilitza tècniques que li permeten assegurar que ha entès el missatge (resumir, remarcar, aclarir, preguntar, etc.).· La persona té habilitats socials bàsiques per tractar amb els altres (saber estar; ser respectuosa; iniciar, mantenir i finalitzar converses).
INDICADORS D'UNA COMUNICACIÓ INEFICAÇ	<ul style="list-style-type: none">· El llenguatge no verbal emprat per la persona és incoherent amb el missatge verbal i transmet confusió.· La persona fa servir un llenguatge agressiu o que denota indiferència.

3.1.5. RECOMANACIONS PER A L'EXPLORACIÓ D'INDICADORS

A continuació trobareu una sèrie de recomanacions que us seran útils a l'hora de fer el procés d'exploració dels indicadors proposats. És important que tingueu en compte que no cal que s'explorin conjuntament i que no tots tenen el mateix pes.

Aquestes recomanacions tenen a veure amb el moment del procés de valoració, la disponibilitat de la persona per parlar obertament del problema de salut mental i la gestió tècnica a l'hora d'abordar diferents informacions.

PROCÉS D'EXPLORACIÓ

A la primera entrevista amb la persona, es recomana explorar els aspectes relacionats amb la situació laboral prèvia i les expectatives ajustades, atès que són els temes més generals i purament laborals a través dels quals es pot començar a treballar el vincle.

Serà a les següents entrevistes quan es proposarà tractar altres qüestions més personals. Arran dels aspectes laborals, sorgeixen temes transversals que influeixen en altres qüestions personals (familiars, econòmics o salut, entre d'altres) i on la persona atesa reforça el vincle amb el tècnic o la tècnica de referència.

ABORDAR ELS CONTINGUTS DE SALUT MENTAL

En tots els casos en què hi hagi un patiment psicològic, es tingui un diagnòstic de salut mental o no, caldrà treballar el vincle abans d'entrar en alguns temes concrets de salut mental. No podem pressuposar diagnòstics, però sí que ens centrarem en el patiment que la persona presenta per plantejar la necessitat d'un servei especialitzat.

En casos en què la persona ja tingui un diagnòstic (tingui tractament o seguiment especialitzat o no), cal treballar els continguts de salut mental amb naturalitat, amb preguntes obertes que no qüestionin la persona i transmetent que tota aquesta informació és estrictament confidencial.

Quan la persona parli obertament serà el moment d'explorar els factors de gestió i estabilitat del trastorn de salut mental. També serà quan puguem valorar, si escau, la coordinació amb els professionals de salut mental que l'atenen i el dret de la persona a ser atesa pel servei que desitgi.

CONTACTAR AMB ELS PROFESSIONALS DE REFERÈNCIA

El contacte amb professionals sanitaris, socials o comunitaris de referència de la persona es realitzarà únicament si aquesta dona el seu consentiment exprés i si es considera estrictament necessari.

Aquest contacte ens pot ajudar, d'una banda, a entendre el moment en què es troba la persona en relació amb la seva situació de salut mental i la seva recuperació i, de l'altra, a detectar i resoldre situacions crítiques.

ORIENTACIONS PER A LA INTERVENCIÓ:

- No ser directius ni invasius en les preguntes ni en les recomanacions.
 - Explorar opcions, informar, valorar pros i contres, però no dir què cal fer ni quan. És important respectar els ritmes de cadascú.
 - Tampoc no s'ha de confrontar ni validar relats o continguts poc realistes, o qüestionar els sentiments. Aquests, però, es poden recollir durant la conversa, ja que són aspectes importants de cara a la intervenció.
-

TRACTAMENT DE DADES SOBRE SALUT

La protecció de dades personals és un dret fonamental i regulat pel Reglament Europeu de Protecció de Dades (RGPD), la LOPD i el seu reglament de desenvolupament.

Les dades personals relatives a la salut física o mental són considerades “especialment protegides” i tenen a veure amb informació o dades sobre malalties, discapacitat, tractament clínic o estat de salut, entre d’altres.

El seu tractament, segons la normativa, inclou uns principis fonamentals, com ara el consentiment explícit i per escrit de la persona per rebre o donar informació i la confidencialitat del personal que té accés a les dades, amb mesures per garantir aquest secret professional. Cal complir els nivells de seguretat adequats.

Es recomana evitar recollir qualsevol informació sobre diagnòstics o tractaments específics, especialment perquè aquestes dades no són útils a l’hora d’acompanyar en un procés d’inserció laboral. En canvi, sí que ens serà útil conèixer certs aspectes socials o quins efectes té el diagnòstic o la medicació a la persona, especialment quan explorem aspectes funcionals i competencials per desenvolupar un rol laboral.

3.2. Factors vinculats a les condicions de l’entitat

Prenent com a base el model Incorpora per atendre de manera adequada persones que tenen un problema de salut mental, cal garantir una sèrie de condicions en el marc de l’entitat que tenen a veure amb:

- Condicions de l’espai
- Model d’atenció
- Competències professionals

3.2.1. CONDICIONS DE L’ESPAI

- Es requereix un espai físic condicionat, és a dir, accessible i que garanteixi intimitat en el treball individual o col·lectiu.
- L’espai virtual ha de permetre introduir la documentació a una base de dades que garanteixi la protecció de la informació (per exemple, el diagnòstic o certificat de discapacitat).
- En cas que hi hagi un fitxer físic, aquest també ha de garantir la protecció de les dades.

Les entitats especialitzades en salut mental autores d’aquesta guia solen oferir una intervenció mitjana:

- La valoració es fa a partir de tres entrevistes d’una hora, en un temps màxim d’un mes.
 - Les sessions tutorial de seguiment són d’uns 45 minuts amb caràcter quinzenal.
 - S’aplica la metodologia de Treball amb suport per fer l’acompanyament al manteniment del treball.
-

3.2.2. MODEL D'ATENCIÓ

- La persona atesa compta amb un/a tècnic/a de referència, preferiblement serà sempre la mateixa persona, especialment a l'inici del procés, la qual cosa facilitarà la generació d'un vincle.
- La persona és protagonista del seu procés d'inserció i, per això, el personal tècnic ha de respectar els seus ritmes i motivacions, i exercir de facilitador del desenvolupament personal.
- El treball en xarxa al territori, amb el territori i per al territori forma part de la metodologia d'intervenció de l'entitat, de manera que, entre altres coses, es facilita a l'equip tècnic l'espai de coordinació amb l'entorn de la persona atesa (amb el seu consentiment) i s'aprofiten els recursos de la comunitat i d'Incorpora.
- El procés d'acollida i valoració integral s'ha de poder fer en un període de temps curt però suficient per definir la demanda juntament amb la persona, recollir i donar informació i generar confiança.
- En els processos de recerca de feina, selecció i accés a una ocupació és fonamental fer accions de seguiment de forma individualitzada.
- El procés ha de garantir l'acompanyament de postinserció amb la intensitat que requereixi cada persona treballadora, amb desplaçaments a l'empresa, si cal, i amb un seguiment periòdic.

L'experiència de les entitats especialitzades indica que un dels elements clau per a l'èxit del procés d'inserció és la relació que estableix la persona usuària.

Per això, és important:

- No jutjar la persona i eliminar qualsevol prejudici per part nostra.
 - Mostrar confiança en les possibilitats de la persona atesa.
 - Acollir i validar els seus sentiments.
 - Demostrar que el treball és conjunt i complementari i que es comparteixen tant la meta com els mitjans.
-

3.2.3. COMPETÈNCIES PROFESSIONALS

- Coneixements bàsics sobre salut mental i la seva gestió en un context d'inserció laboral (escolta activa i empàtica, generació de vincle o adaptació als ritmes, entre d'altres).
- Coneixement sobre l'estigma, les causes i les conseqüències; l'empatia i la sensibilització social envers els problemes de salut mental —incloent el coneixement i la gestió dels propis prejudicis i com aquests poden afectar el procés de la persona—.
- Coneixements sobre la xarxa de derivació comunitària, social, laboral i formativa del territori.
- Coneixements sobre la realitat de les empreses i la defensa de candidatures des d'una perspectiva de salut mental.
- Coneixement sobre el mercat de treball protegit i d'altres mesures d'inclusió laboral.
- Coneixement sobre bonificacions i incentius a la contractació.
- Capacitat de generar un clima de confiança i, en general, un vincle segur.
- Entusiasme i habilitat per motivar altres persones.
- Saber transmetre estratègies i eines que facilitin la realització del procés de millora de competències.
- Coneixement sobre la metodologia del Treball amb suport (TAS) i l'elaboració de plans de suport (vegeu glossari).
- Compromís ètic amb el tractament de la informació.
- Habilitats per treballar en xarxa.

3.3. Glossari

AUTOESTIGMA

Prejudicis que estan interioritzats i que es converteixen en atributs identitaris: la persona creu aquests prejudicis i aquesta identitat. Així, a totes les barreres que imposa la societat (l'estigma) podem afegir les que ella mateixa s'imposa com a resultat de l'autoestigma.

IDEACIÓ AUTOLÍTICA

Presència persistent en el subjecte de pensaments o idees encaminades a cometre suïcidi.

IDEES AUTOREFERENCIALS

Interpretacions incorrectes d'incidents casuals i esdeveniments externs com a fets vinculats a un mateix. Basat en la definició del DSM-5 (APA, 2013).

PLA DE SUPORTS

És el pacte realitzat amb la persona usuària en referència a quin tipus de suport necessita durant la seva inserció laboral, així com la seva intensitat, freqüència o durada, entre altres aspectes.

SALUT MENTAL

La salut mental es defineix com un estat de benestar en el qual l'individu és conscient de les seves pròpies capacitats, pot fer front a les tensions normals de la vida, pot treballar de forma productiva i fructífera, i és capaç de fer una contribució a la seva comunitat. La dimensió positiva de la salut mental es destaca en la definició de salut que figura a la constitució de l'OMS: "La salut és un estat de benestar físic, mental i social complet, i no només l'absència d'afeccions o malalties". Organització Mundial de la Salut, desembre del 2013.

TOLERÀNCIA A LA FRUSTRACIÓ

La frustració és un estat emocional que es desencadena davant d'esdeveniments que involucren la reducció o supressió inesperada de reforçadors positius. És a dir, la frustració es desenvolupa quan el subjecte no és capaç de satisfer els seus desitjos personals. La tolerància a la frustració és l'habilitat per gestionar aquestes situacions.

TREBALL AMB SUPORT (TAS)

El Treball amb suport és un model d'integració laboral al mercat ordinari per a persones amb discapacitat. Es basa en:

- La implicació activa de l'empresa en el procés d'inserció.
- La prestació del suport a la persona i a l'empresa per garantir la satisfacció de totes les parts en la relació laboral.
- Facilitar un suport divers, flexible, que anticipa i reacciona a les necessitats i que està disponible al llarg de tota la vida laboral.

El principi fonamental és la normalització i la promoció de la màxima autonomia personal.

