



NUMA: Zonas de invención social

Nuria Ambrós nuria.ambros@numa360.com

Resumen

¿Cómo podemos dirigir nuestra atención lejos de las prácticas centradas en los sistemas hacia los talentos de las personas y sus vecindarios? ¿Cómo podemos desdibujar los límites entre los servicios y la comunidad? ¿Cómo podemos aportar más valor a la vida de cada persona? Es en este contexto que nace NUMA, una agencia de innovación social que tiene como objetivo contribuir a la transformación de los servicios y de las comunidades del S.XXI. La propuesta presentada se desarrolla en uno de sus programas: "CERCLE NUMA". A través de cinco fases se genera pensamiento centrado en la persona, se trabaja con una metodología específica en la toma de decisiones y planificación, y se promueven nuevas redes en la comunidad. Hasta el momento, se han podido evidenciar resultados vinculados a: la toma de decisiones; tener metas y objetivos; compartir lugares comunes; construir nuevas relaciones; desarrollar competencias; ser tratado con respeto; tener un rol valorado; contribución; pertinencia y bienestar.

Palabras clave

Diálogos, Entornos, Posibilidades, Toma de decisiones, Planificación y Pertinencia.

1. INTRODUCCIÓN

Seguimos avanzando juntos en la mejora de la calidad de vida de las personas en riesgo de exclusión social, y nos damos cuenta que todavía nos urge aprender nuevas formas de escuchar y comprender, y promover más y mejores oportunidades. Generar relaciones de confianza, creer en ellas, y aportar los apoyos adecuados para que crean en ellas mismas, es uno de los principales retos que tienen que afrontar los servicios, las administraciones y los entornos, así cómo avanzar en la contribución de comunidades más inclusivas con lugares que fortalezcan el sentido de pertinencia para generar apoyo mutuo.

¿Cómo podemos pues, dirigir nuestra atención lejos de las prácticas centradas en los sistemas hacia los talentos de las personas y sus vecindarios? ¿Cómo podemos en definitiva desdibujar los límites entre los servicios y la comunidad? ¿Cómo podemos aportar más valor a la vida de cada persona?

Alinear y cohesionar las organizaciones alrededor de este proyecto común requiere armonizar diferentes realidades. Por ello, debemos invertir en aprendizaje organizacional que promueva la innovación.

Así nace NUMA, una pequeña, compacta y dinámica agencia de innovación social que tiene como OBJETIVO contribuir a la transformación de los servicios y de las comunidades del S.XXI, generando zonas de innovación social. Porque muchos de nosotros queremos vivir en un mundo dónde la diferencia no sólo sea aceptada, sino también apreciada y valorada.

Los principales objetivos específicos del trabajo que presentamos a continuación son:

-Crear un programa holístico de acompañamiento a las personas.

- Generar zonas de escucha, de diálogo, de confianza y de relación.
- Facilitar aprendizaje sobre nuevos roles.
- Acompañar en el proceso de toma de decisiones con una metodología que promueve la autodeterminación.
- Tener un modelo de trabajo para desarrollar diferentes procesos de planificación.
- Desarrollar una guía para que el proyecto se haga extensible a otros agentes dentro y fuera del servicio.
- Crear acciones de apoyo bien diseñadas.
- Formar a los “atalayadores” para que el trabajo en la comunidad sea un éxito.
- Desempeñar roles valorados en la comunidad a partir de las capacidades y talentos.
- Promover el sentido de pertinencia en la comunidad con cada participante.
- Generar redes naturales de apoyo en la comunidad.

2. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para llevar a cabo los objetivos marcados se desarrolla entorno a la puesta en marcha de uno de los programas, “CERCLE NUMA”. En él se utilizan herramientas de síntesis y alineación para generar pensamiento centrado en la persona, se acompaña con una metodología específica en la toma de decisiones y se promueven roles en la comunidad creando nuevas redes.

Por lo tanto, los procedimientos que llevamos a cabo son aquellos relacionados con la utilización de herramientas cuantitativas para la evaluación de las necesidades de apoyo, la evaluación de la calidad de vida y la evaluación de deterioro cognitivo entre otras, junto con la utilización de herramientas cualitativas, como cuestionarios, mapas, presentaciones accesibles, recursos comprensibles para la toma de decisiones, dinámicas para generar conversaciones con sentido y otros recursos.

Los participantes son 75 personas en riesgo de exclusión social, actualmente 7 servicios que apoyan a estas personas y agentes externos de la comunidad.

El proyecto se desarrolla en cinco fases. En cada una de ellas se utilizan los diferentes procedimientos que hemos mencionado anteriormente, y cada una de ellas contiene diferentes resultados esperados. Las fases son:

FASE 1. Descubrimiento.

FASE 2. Autodeterminación y planificación, un camino para el cambio.

FASE 3. Cambio de roles.

FASE 4. Arquitectos en la comunidad.

FASE 5. Nuevas alianzas.

3. RESULTADOS

Hasta el momento se pueden evidenciar algunos resultados: Las personas toman más decisiones sobre su propia vida; se han generado nuevas oportunidades; se han abierto nuevos espacios para conversar; se han creado roles diferentes; se han cambiado actitudes, se han puesto en marcha diversas acciones en el proceso de planificación (planes de servicio, planes

de actividades significativas, planes personales, planes de salud para un envejecimiento activo, planes para personas con grandes necesidades de apoyo, planes de la comunidad...); se han promovido herramientas y dinámicas para favorecer la participación de las personas desde los Ayuntamientos; se han generado alianzas entre las organizaciones participantes y se ha creado una nueva figura, el “atalayador”, como referente en la comunidad.

A continuación en la tabla 1 describimos las acciones realizadas en cada una de las cinco fases y los resultados esperados. Algunas de estas acciones aún están en proceso. Todas las acciones están vinculadas a sus correspondientes evidencias (no están descritas en esta tabla por no excedernos en el resumen).

Tabla 1. Cercle numa. Acciones realizadas en las distintas fases y resultados esperados.

	ACCIONES	RESULTADOS ESPERADOS
FASE I Diálogos	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar, a la organización y/o al servicio, la primera fase del programa CERCLE NUMA (objetivos, metodología y resultado esperados). - Generar zonas de escucha, de diálogo, de confianza y de relación fuera del servicio, entre las personas que forman y participan del ‘CERCLE’ . - Hacer comprensible la información. - Pasación de escalas, registros y cuestionarios cuantitativos y cualitativos. - Establecer unos criterios de calidad para valorar y evaluar los encuentros realizados. - Compartir la experiencia con el resto de personas del servicio para implicarlas en el proceso de transformación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tomar decisiones. Tener metas y objetivos que conseguir en relación a cómo quiero que sea mi vida. - Compartir lugares comunes y las mismas actividades que el resto de personas. - Desarrollar competencias. - Ser tratado con respeto. - Contribuir. - Bienestar.

<p>FASE II Autodeterminación y planificación, un camino para el cambio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una metodología y acompañar en el proceso de toma de decisiones vinculadas a un rol social valorado en la comunidad como ciudadano. - Ofrecer un modelo de trabajo para desarrollar diferentes procesos de planificación (plan de servicio, plan de actividades significativas, plan personal de apoyos, plan de salud para un envejecimiento activo, plan en la comunidad, plan para personas con grandes necesidades de apoyo...). - Promover el sentido de pertinencia en la comunidad con cada participante. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tomar decisiones. Tener metas y objetivos que conseguir en relación a cómo quiero que sea mi vida. - Compartir lugares comunes y las mismas actividades que el resto de personas. - Construir nuevas relaciones. - Desarrollar competencias. - Ser tratado con respeto. - Tener un rol social valorado. - Contribución. - Sentimiento de pertinencia
<p>FASE III Cambiando roles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en el curso formativo “Formar a Formadores” - Colaborar con los facilitadores de NUMA. - Participar y formar parte en las acciones que el servicio ponga en marcha vinculadas al programa CERCLE NUMA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar competencias. - Ser tratado con respeto. - Tener un rol valorado. - Contribución. - Bienestar.
<p>FASE IV Explorando nuevas oportunidades</p>	<p>ACCIONES</p>	<p>RESULTADOS ESPERADOS</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender y reflexionar sobre qué es ‘comunidad’. - Elaborar un argumentario para establecer conexiones de éxito en la comunidad. - Crear una red en la comunidad (espacios confortables, conversaciones significativas y tomar decisiones sobre las acciones en el vecindario). - Detectar las necesidades de apoyo mutuo. - Identificar todas las posibles acciones que “construyen comunidad”. - Contribuir con roles sociales valorados. - Facilitar recursos accesibles para todos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar competencias - Construir nuevas relaciones. - Contribución. - Sentimiento de pertinencia - Bienestar.

	- Fomentar la evaluación recíproca.	
FASE V Establecemos vínculos	- Participar en los encuentros de CERCLE I+D: - Encuentros conjuntos (participantes de 'CERCLE NUMA', familiares e invitados). - Encuentros de formadores (aquellas personas que hayan participado en el curso "Formar a Formadores"). - Encuentros técnicos.	- Compartir lugares comunes y las mismas actividades que el resto de personas. - Construir nuevas relaciones. - Desarrollar competencias. - Ser tratado con respeto. - Contribución. - Bienestar.

4. CONCLUSIONES

Concluyendo hasta qué punto se han logrado cumplir los objetivos propuestos podemos afirmar que el objetivo principal de este proyecto "Contribuir en la transformación de los servicios y de las comunidades del S.XXI generando zonas de innovación social" se ha alcanzado de manera parcial, pues hay todavía muchas acciones que llevar a cabo en adelante y faltan todavía muchas personas con las que conversar y aprender. Aún así, hay una realidad construida en la que destaca por encima de todo la fuerza, la motivación y ganas de avanzar y compartir que tienen todas las personas.

Gracias a ellas y a las organizaciones que han puesto todos los medios disponibles para que se hiciera realidad, a día de hoy, podemos visualizar que desdibujar los límites entre los servicios y la comunidad es posible.

Tenemos también retos y dificultades. Retos que nos obligarán a diseñar entornos que se adapten a nuevas realidades, dónde las personas son verdaderamente más importantes que los sistemas, y que la libertad de las primeras no queda comprometida por las necesidades de estos últimos. Una forma de hacer diferente que se aleja de modelos tradicionales en la que la atención venía más determinada por procedimientos menos personalizados y más uniformes.

Será fundamental pues trabajar juntos, compartiendo buenos proyectos, y aprendiendo juntos, también de los errores. Asegurar que cada persona sea escuchada y valorada. Confiar, CREER en ella es quizás el reto más común con el que nos encontramos. Tenemos que EMPEZAR A TRABAJAR DESDE LOS ENTORNOS, con grupos locales compartiendo los mismos intereses, generando redes, apoyo mutuo y aprendizaje compartido. Dar apoyo a las personas en la TOMA DE DECISIONES Y DESARROLLO DE HABILIDADES y generar más aprendizaje entorno a los DIFERENTES PROCESOS DE PLANIFICACIÓN.

En el futuro inmediato, desde NUMA nos comprometemos a seguir generando más zonas de innovación social con el propósito de construir más puentes, para desdibujar los límites entre los servicios y la comunidad, para generar más diálogos y más oportunidades y para aportar más valor a la vida de cada persona.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Claes, C., Van Hove, G., Vandeveld, S., Van Loon, J., Schalock, R. (2010). *Person-Centered Planning: Analysis of Research and Effectiveness. Intellectual and Developmental Disabilities*: December Vol. 48, No. 6, 432-453.
- Goldbart, J. y Caton, S. (2010). *Communication and people with the most complex needs: What works and why this is essential*. Research Institute for Health and Social Change. Mencap. The voice of learning disabilities. Manchester Metropolitan University (MMU) .
- Lacasta, J. (2011). *Procedimiento de cambio e innovación en las organizaciones que apoyan a personas con discapacidad intelectual y discapacidades del desarrollo*. Ponencia presentada en el VIII SAID organizado por el INICO el 5 de Abril de 2011.
- Meissner, H. (2015). *Creating Blue Space. Fostering innovative support practices for people with developmental disabilities*. Inclusion Press.
- Mount, B. (2013). *El Arte de la planificación de futuros personales. Explorando la innovación en los apoyos individualizados centrados en la Persona con la Teoría U*. Traducción Ester Ortega.
- O' Brien, J y Mount, B. (2015). *PATHFINDERS People with Developmental Disabilities and Their Allies Building Communities That Work Better for Everybody*. Toronto: Inclusion Press.
- Schalock, R.L. y Verdugo, M.A. (2013). *El cambio en las organizaciones de discapacidad. Estrategias para superar sus retos y hacerlo realidad. Guía de liderazgo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Wehmeyer, M. (2005). Self-Determination and Individuals with Severe Disabilities: Re-examining Meanings and Misinterpretations. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 30, 3, 113-120.
- Lord, J, Fortune, D, Walker, E y Froehlich, S. (2017). *Enchancing Belonging. A Guidebook for individuals, Organizations, and Communities*.