

ROUGHLY EDITED FILE

HUMAN SERVICES RESEARCH INSTITUTE

SEPTEMBER 16, 2019

1:45 P.M. EDT

REMOTE CART PROVIDED BY **ALTERNATIVE COMMUNICATION SERVICES**  
800-335-0911  
[INFO@ACSCAPTIONS.COM](mailto:INFO@ACSCAPTIONS.COM)

\* \* \* \* \*

This is being provided in a rough-draft format. Communication Access Realtime Translation (CART) is provided in order to facilitate communication accessibility and may not be a totally verbatim record of the proceedings

\* \* \* \*

>> (CART ready) (But need the Zoom link please. You can post here in chat or send to faphilibert@gmail.com.)

>> Microboards 101 una introducción a las soluciones centrado en la persona ofreciendo responsabilidad, apoyo comunitario activo, y cuidado continuo de por vida.

>> BEVIN: Hola a todos. Bienvenidos al webinar de septiembre del Centro nacional para el fomento del pensamiento, planificación y práctica centrada en la persona. Veo a varias personas entrando, voy a esperar unos momentos para que se organicen y se orienten; si ven la caja de chat, hay mucha información allí y voy a repasar esto pero si quieren examinar lo que hay allí lo pueden hacer. Van a ver un enlace para descargar una versión en PDF de las transparencias, a información sobre capción y más detalles acerca del funcionamiento del webinar y por favor usen la caja de chat para comunicarse con panelistas, y Sebrina va a colocar información allí. Y veo a nuevos participantes. Esperen un momento.

De nuevo, para los que apenas están entrando bienvenidos al webinar de septiembre del Centro nacional para el fomento del

pensamiento, planificación y práctica centrada en la persona; este webinar es una introducción a Microboards 101 -- estamos muy entusiasmados de tener esta conversación y que hay muchos individuos que se han registrado y han expresado interés y debe ser una tarde interesante.

Por favor échense un ojo a la caja de chat, este webinar es parte de una serie mensual, gratis, abiertos al público, sobre prácticas innovadoras y diferentes aspectos sobre el pensamiento centrados alrededor de la persona.

El centro NCAPPS tiene como meta de promover cambios en los sistemas para promover normas centradas en la persona. A través de toda la vida, y personas de todas las edades, incluyendo a adultos de edad mayor que necesitan cuidado de largo plazo. Todos estos webinars son grabados y os animamos a usar la función de caja de chat para enviar información a los panelistas y si desean enviar un mensaje toda la comunidad de participantes por favor seleccione en todos los panelistas y participantes y si tienen preguntas por favor ingrese en eso en la caja de chat. Hay muchas personas inscritas y estamos contando con la caja de chat para mantenernos en contacto.

Al final del webinar tendremos un periodo de preguntas y respuestas y para personas que desean ver la versión en español hay subtítulos en vivo en español y el enlace aparece aquí en la transparencia y también van a encontrar el enlace en la caja de chat.

Al final del webinar, dejaremos un par de minutos para unas preguntas sobre la evaluación que deseamos llevar a cabo. Un par de asuntos adicionales. Al terminar el webinar, tendremos una versión de las transparencias totalmente accesible dentro de dos semanas y otros recursos asociados con este webinar y también la grabación aparecerá en un sitio web; este webinar también está recibiendo captions en inglés. Eso es todo por hoy en cuanto a logística. Si tienen preguntas adicionales, por favor colóquenlas en la caja de chat.

Soy Bevin Croft, codirectora del instituto. Primero vamos a escuchar de Christopher Hunnicutt. Es de Georgia. En el 2011 fue graduado del primer grupo de estudiantes del sistema inclusive. Chris estableció su Microboard en 2014 y tiene juntas regulares para recibir ayuda sobre su propio programa de auto realización. Después de él vamos a escuchar de Stuart Rabin y su equipo, en Wisconsin. Él ha podido recibir apoyo a través del Microboard.

No puede hablar pero puede expresarse de una manera profunda. Y es miembro de la asociación de Microboard de Wisconsin.

Y después vamos a escuchar de David Wetherow, quien inventó el Microboard con su esposa. David y Faye comparten su vida con su hija adoptada que tuvo una serie de restos de movilidad y de accesibilidad hasta que falleció en 2014. Y ahora le voy a pasar el micrófono al equipo Christopher.

>> CHRISTOPHER: -- yo tengo síndrome de Down. Aunque no sabía mucho de esto me cuidaron con mucho cariño. La visión es un mundo pequeño con un gran impacto. Una visión clara provee un sentido de dirección, la estrella Norte que cambia a través del curso de la vida. También influye todas las áreas de la vida incluyendo la familia, espiritualidad y más.

La visión dio forma a mi futuro. Para mí la visión fue ser quien soy en la escuela y en la comunidad con todas las personas. Es importante decir que nuestra familia cree que hay un lugar en donde es valioso ser separado y especial; sin embargo, nuestra creencia fundamental es que las personas con retos como el mío deberían de poder aprender, trabajar, oral y divertirse viviendo en la comunidad con otros miembros de la comunidad.

Las lecciones que aprendí de mi niñez. ser justo en el juego, competir, desarrollar destrezas y como estudiante fui a la escuela para aprender junto con mis compañeros, ser voluntario en la comunidad y más. Mis lecciones como estudiante fue como excompañeros aprender a leer, escribir y matemáticas y ayudar a otros, dar de regreso y luchar por dominar retos difíciles. A través de mis experiencias como estudiante empecé a descubrir, mis talentos intereses y destrezas y entiendo que mis opiniones son importante, también descubrí mis metas y mis papeles y que mi participación hace la diferencia y aprendido que puedo aprender, puedo crecer y puedo influir a una causa más grande.

Aquí está una foto del grupo Rolling Stones. Una visión que se ha transformado en ser un Power Ranger. No ocurrió. Mi visión que tampoco ocurrió, ir a Berry College. Fui a la universidad estatal de Kennesaw y me gradué en el 2011 del programa de educación postsecundaria inclusiva. Mi uso de los Microboards Saben los intereses, destrezas y sueños de las personas en las que nos enfocamos, en Georgia usamos un instrumento que se llama PATH. Determinar el enfoque de la persona y su futuro e invitarlos a reunirse y empezar a considerar lo que quiere lograr y dentro de qué tiempo y bajo cuáles prioridades. También atender regularmente reuniones para discutir y ajustar los

planes de utilizar el equipo y las destrezas de los individuos para tener una influencia sobre los resultados del Microboards. Finalmente cambiar de miembros en los grupos.

Este fue mi grupo en el 2014. Y mi camino en ese año. Y aquí está mi camino en el 2017. Y como pueden ver, mi fe y amigos son importantes para mí. Aquí aparecen algunos de mis amigos en fe. Algunas de las preguntas típicas acerca de los Microboards -- ¿Reemplaza la necesidad para apoyo pagado el Microboards? ¿Como desarrollamos el valor para invitar a personas a participar en el Microboards? ¿Sabían que los Rolling Stones acabaron la canción? Si lo intentas, a lo mejor logras lo que buscas. Quiero darles gracias a mis padres, a mis amigos y a los miembros de mi Microboards

>> BEVIN: Gracias y ahora vamos a escuchar de Stuart en Wisconsin.

>> Buenas tardes tenemos el honor de compartir la historia de Stuart, y el título se llama, " encontrado el camino para respetar la promesa que le hicimos a Stuart." Este es un mapa gráfico del proceso en el que decidimos hacer un Microboards para Stuart. Este es su camino. Fue de su casa a una escuela pública y después a una escuela residencial, y después a casa en grupo y luego a un hogar comunitario para adultos y no funcionó entonces decidimos desarrollar un espacio solamente para Stuart.

Se basa en lo que Stuart quiere. Su hermana siempre dice, "todo gira en torno de Stuart." En este caso así fue. Él nos dijo que quería lograr sus metas y estar afuera y no quería ser administrado por el sistema o por trabajadores especiales. Lo escuchamos con atención, buscamos por calidad y deseábamos ser responsables hacia Stuart; y claro que las prácticas y trabajadores éticos que le ayudarían a Stuart a progresar.

Retamos al sistema tradicional y dijimos "no" como familia a mediocridad, falta de autosuficiencia. Tuvimos una idea para una solución, iniciar un Microboards -- Lo reunimos con sus aliados y tuvimos muchas conversaciones en la cocina, con los perros debajo de la mesa. Escuchamos un "sí" de la familia, sus aliados, el equipo médico y luego en la comunidad -- gracias, David y Dee -- y a la asociación de Wisconsin del Microboards

El proceso de planificación fue difícil y muy largo; tuvimos que examinar el presupuesto, asuntos del seguro y desarrollar un sistema el cual guardamos en muchas carpetas y cuadernos. Tiene a su familia, personas pagadas que lo ayudan, la mesa directiva

voluntaria y los miembros de la Iglesia. Lo que fue crítico fue que la clave para una buena vida para Stuart eran las personas que venían a la casa a cuidarlo todos los días y trabajamos muy duro para el desarrollo de un super equipo de apoyo y poder darle el tipo de vida que él quería, y estamos comprometidos a su cuidado y también el cuidado de nosotros mismos, ofreciendo mucha flexibilidad para el equipo, aprovechando las destrezas de cada uno y compartiendo sus pasiones y sus intereses. También les pedimos que se expandieran para conectarse con Stuart y sus amigos. Y más importante aún es el tener un entendimiento de esta cultura y hemos invertido en el desarrollo profesional para los miembros del equipo que va más allá del cuidado ordinario.

Aquí está Stuart hoy. Es un chico alegre, está creciendo y cambiando y está recibiendo la atención y actividad que desea; Esta caminando y nadando y tiene amigos. Esto refleja la alegría que tenemos y que él tiene. Hay muchas personas en la comunidad impresionados con lo que ha podido lograr.

Sus cuidadores dicen que Stuart está viviendo su mejor vida; estas son fotos de sus excursiones y con Microboard asiste a juegos de béisbol y también ha estado en el río Chicago, le encanta estar afuera en el invierno y en el verano y acaba de completar su quinto triatlón en el "Tri My Best" para personas con necesidades especiales, niños y adultos. Y también es voluntario. Recaudó fondos para el Kenosha Dream Project y él está viendo algo atrás. La muchacha es su cuidadora, reflejando el amor y el cariño que tiene y también recauda fondos para la fundación que aparece allí. También apoya a los gatos reuniendo papel para envolver regalos y usando su vehículo para llevar comida. También tiene un perro y no podía tenerlo antes. Y finalmente ganó primer lugar en las olimpiadas familiares este verano; claro que tuvo acomodaciones del ADA pero nos sorprendió.

Su persona favorita es Mister Rogers quien dijo: Las relaciones humanas son fundamentales en nuestras vidas y cuando sopla el viento y sacuden estas vidas y sabemos que personas que se presuman por nosotros tal vez nos doblemos con el viento pero no nos romperá. Gracias.

>> BEVIN: Muchas gracias por eso y por el Equipo Stuart. Y ahora quiero darle el micrófono a David Wetherow quien nos dará más detalles de cómo trabaja el Microboard --

>> DAVID: Perdón, tenía el micrófono apagado. Los equipos Christopher y Stuart han ofrecido una magnífica base para este

trabajo. Esto puede parecer como algo muy idealista pero es muy práctico. Stuart y su familia no recordaron que todos necesitamos personas en las que podemos confiar, tener una responsabilidad en la sociedad y poder contribuir a nuestra comunidad. Las familias necesitan fuentes duraderas para el cuidado continuo y soluciones creativas para sus hijos e hijas. Los socios en la comunidad y profesionales de apoyo necesitan modelos para poder hacer una diferencia en las personas que ayudan. Y los gobiernos y los servicios que ven es el futuro necesitan métodos para realizar servicios más centrados en la familia y todos estamos apuntando hacia elementos de una buena vida como autonomía e interdependencia una vida rica de relaciones, empleo, contribuciones valiosas, responsabilidad social, un hogar propio, seguridad financiera, continuidad de cuidado y más.

Tratamos de lograr todo esto y encontrarnos a veces con un mundo de programas como los asistentes sociales, trabajadores protectores guardianes públicos, programas matutinos, talleres protegidos, viviendas en grupo pero estos programas frecuentemente están desconectados unos de otros. A veces la coordinación entre estos esfuerzos que hacen todo lo posible para el apoyo de una buena vida para nosotros no se conectan entre ellos mismos y no funcionan en sincronización.

durante los últimos 20 años los estados ayudados por CMS y otras iniciativas federales han intentado otros programas y ahora algunos estados están tratando para modificar los servicios que ofrecen los estados más en la dirección de programas centrados en la persona y este es un trabajo importante necesita continuar de lo tiende a necesitar mucho tiempo e involucra muchas partes.

Muchos estados proveer fondos individuales pero no hay ninguna garantía de que un proveedor puede funcionar de una manera centrada en la persona debido su propia a que te dura o que pueda apoyar autodirección.

algunos estados proveen fondos directamente a las personas y sus familias pero estos fondos a veces están limitados en la cantidad y hay pocas protecciones para las personas al envejecer entonces buscamos continuidad de apoyo.

Finalmente algunos estados están contratando a intermediarios fiscales para ayudar a los individuos y familias a administrar los fondos que reciben directamente. Estos intermediarios frecuentemente toman el papel del empleador lo cual hace difícil que la persona o la familia se pueda adaptar rápidamente a las

necesidades cambiantes. Sin embargo hay otra opción centrada en la persona en el cual el estado ofrece fondos directamente a un grupo llamado Microboard -- grupos pequeños diseñados para atender las necesidades de una persona y están diseñados para durar toda la vida y cumplir con las necesidades del estado. Nosotros creamos el primer Microboard hace más de 30 años y esta gráfica que muestra los diferentes elementos y cuando empezamos a compartir esta historia ese Microboard inspiró un movimiento cuando las personas se dieron cuenta de que podía funcionar para ellos y también los gobiernos se dieron cuenta de que funciona para ellos y hoy en día hay más de 3000 incluyendo los que aparecen en la pantalla, en Wisconsin, Illinois, Georgia, Tennessee, Australia, Noruega y más.

El estado califica a todos los Microboard como proveedor de la misma forma que califica a cualquier otro proveedor entonces no hay necesidades especiales administrativas. El Microboard crea un plan centrado en la persona y somete un plan y presupuesto y el estado establecen contacto con el Microboard para servicios especiales y el Microboard le provee al estado con reportes regulares sobre resultados y el estado reciproca con evaluaciones regulares porque necesitamos evaluaciones internas y externas. Y todo se puede hacer sin hacer cambios en las leyes o administración, o procesos administrativos porque se hace igual que para cualquier otra agencia. Y como cualquier otro proveedor el Microboard emplea y supervisa a sus trabajadores, contra sus propios productos y servicios. Debido a que sirven sólo a una persona, tienen una serie de importantes características. Se centra el plan en normas centradas en la persona, planeando con la persona sus necesidades y la persona y el Microboard Controlan quien proveer apoyo directo. La persona que recibe apoyo es miembro de la mesa directiva para permitirles expresar su sentido de dirección. Los Microboard Apoyan y sobreviven gracias a la participación activa de otros socios en la comunidad que pueden ofrecer invitación y membresía en espacios comunitarios en donde tienen influencia y les puedo contar una versión muy breve de una historia más larga. Tenemos permiso para compartir esta historia de ambas partes.

Un amigo estaba en mi mesa directiva y a través de los años un nuevo miembro entró en estas reuniones y empezó a conocer a Scott; y durante un receso estaba teniendo una conversación acerca de lo que hacía y dijo que era un abogado corporativo. ¿Y tú Scott? El hacía audífonos para Air Canadá y no me gusta mucho hacerlos. Entonces Al le hizo la pregunta de los \$64,000. ¿Qué quieres hacer? Y Scott dijo que quería trabajar en la radio pero le habían estado diciendo que no podía trabajar porque sus

brazos y manos estaban deformadas y no podía poner los discos y no podía ver bien. Alan no sabía eso pero sí conocía a un dueño de una estación de radio y sugirió una reunión con esa persona. Le llamó a esa persona. Jack, acabo de conocer a un chico que se convertido en un buen amigo, Scott, que le encantaría tener la oportunidad de aprender lo que es el negocio de la radio, ¿podrías reunirte con nosotros? Y resultó ser una significativa pregunta, muy poderosa. Y Scott ha estado trabajando en esa estación de radio por 30 años; es trabajo parcial tres miembros de la familia de la estación y así es como funciona esta familia.

Adaptación rápida respuesta es incluida porque los Microboard no son dueños de las casas en donde las personas viven entonces esa persona se puede mudar cuando lo deseen. También hay continuidad de cuidado y de relaciones interpersonales porque las personas siempre incluyen a nuevos socios.

La competencia entre personas que están recibiendo apoyo es cero. Los Microboard no trabajan en aislamiento; siempre son apoyadas por asociaciones locales regionales o estatales que ofrecen entrenamiento y desarrollo y planes para ofrecer ayuda, recibiendo ramas de alta calidad como de contabilidad y de recursos humanos.

La membresía en las asociaciones es voluntaria aunque algunos estados piden que las asociaciones certifiquen que los Microboard estén trabajando bien y estén cumpliendo con las normas como lo es en Wisconsin. Han estado haciendo un magnífico trabajo para establecer un patrón para esas normas.

Es útil examinar la intersección de dos modelos del Microboard - (corrección) el modelo del Microboard y el del Star Raft. Este es un círculo de conexiones y colaboración que apoya y está anclado en la comunidad mayor. En la ausencia de un diseño claro y destrucciones, un ciclo puede ser como una idea muy vaga, y sabemos que la idea del círculo es muy importante. La imagen del círculo nos ofrece mucha información sobre cómo hacer el trabajo. Einstein dijo que todo debe de ser hecho lo más simple posible pero no demasiado simple. Por algún tiempo hemos estado buscando un patrón con todas las características que necesitamos para las familias y ofrecer enseñanza. Para ayudar a las personas entender sus responsabilidades y papeles.

Un día estábamos veleando; aprendimos que los marinos a veces anclan sus botes en forma de estrella. Sólo se necesita una persona que sepa hacer esto pero una vez que una persona



participa en algo así aprende cómo se hace y pensamos que sería bueno hacer algo similar. Un círculo de personas.

La estrella náutica se basa en la hospitalidad tradicional marina. Se comparte nuestras destrezas, herramientas y habilidades, ayudándole a los marinos aprender a navegar y cómo lidiar con los obstáculos así como identificar lugares interesantes. Y planeando la siguiente aventura.

La estrella comienza con una invitación y se construye con un bote y una conversación a la vez. Esta es una invitación y hospitalidad y no una invitación a competir. Cada persona ofrece nuevas ideas y conexiones y habilidades. En Wisconsin estamos enseñando esto ya. Me dijeron, David, no esperes a que se vaya alguien. Sigue trayendo a nuevas personas.

Cada persona tiene diferentes intereses y bases en donde establecerse. La estrella tiene un lugar seguro en medio en donde siempre hay algo cerca que alcanzar si hay algún problema. Las personas también pueden apoyarse unos a otros porque son responsables unos a otros y ven la necesidad de continuidad y siguen añadiendo ambas personas y existe el sentimiento de creatividad y celebración no solamente trabajo. Hay más personas para hacer el trabajo.

Esta metáfora marina nos ofreció una idea, que nos llevó a un espacio limitativo. Hay una diferencia entre el capitán y el dueño; el dueño dice a dónde va el bote. El capitán tiene la responsabilidad de la seguridad de las personas y la tripulación. En el Microboard de Christopher, él es el dueño pero alguien más es el capitán y lo mismo con el Microboard de Stuart. Pienso que Ann y otras personas toman la responsabilidad de capitán de vez en cuando.

El papel del navegante es interesante; nos reunimos recordando en donde empezamos, a donde vamos y en donde estamos ahora y haciendo decisiones sobre si hay que hacer cambios al curso. Si no estamos dirigiéndonos a nuestra meta debemos de hacer algo diferente. Y esto nunca involucra crítica o culpa. Es bueno también tomarse turnos en este papel.

El operado del radio también es un papel interesante ayudando a todos a comunicarse y es importante también tener una bitácora de lo que ha ocurrido, ya sea en forma gráfica un escrito.

El que hace los mapas apuntan las oportunidades y posibilidades que aparecen en las conversaciones y escribiendo notas,

capturando estas ventanas de oportunidad antes de perderlas en la siguiente parte de la conversación. Y el jefe de la cocina se encarga de proveer aperitivos a los participantes, como dijo Stuart, si ofrecemos comida la gente viene.

El piloto del puerto es interesante. No siempre está allí pero cuando alguien dijo que querían ser parte de Toastmasters, trajimos a alguien que ya era miembro para dirigirnos en cómo participar. Y aprendimos a compartir todos estos diferentes papeles para que todos tuviéramos un conocimiento firme de estos trabajos sintiéndose competentes y confiados.

Una de las cosas que vamos a compartir que se puede añadir a los paquetes que les van a llegar es un mapa de navegación con las ideas centrales. El Star Raft -- balsa en estrella '' Nos introducen a personas que ya conocemos y confiamos y que nos conocen. Y sistemáticamente y se identifican las obligaciones y destrezas, y nos ayudan a ir en la dirección de contribución y compañerismo con la necesidad de ser sistemáticos.

Faye dice que hay que buscar los lugares dulces en la comunicación en donde ofrecemos cooperación y no competencia que frecuentemente son pequeños. Cuando estaba participando en una construcción para Habitat, hace 25-30 años en Winnipeg, le permitieron estar en la mesa directiva porque yo tenía conocimiento de eso pero a la hora de construir, me permitieron solamente acarrear Madera porque no era muy bueno con el ramitas eléctricas. Es importante hacer y respetar acuerdos de seguridad importante, equilibrando lo que es importante para uno y para la persona a quien servimos, algo fundamental en el plan centrado en la persona, ELP. Esta es una muralla de piedra cerca de donde vivimos, y la regla es que nunca buceamos aquí solos. Si se viola esta regla, uno pierde el derecho de bucear en este ambiente.

El servicio es lo que conecta a la comunidad y recuerden que todas las personas en cada uno de estos lugares, Toastmasters, el grupo de tambores y los marineros, todos pueden prestar sus colecciones a todos los demás entonces cada hilo que seguimos, sin prestamos atención a lo que ofrecen no lleva aquí a este ambiente muy complejo hemos rico de familia y amigos y asociaciones y destrezas y lugares de trabajo, lugares de aprendizaje, lugares comunitarios.

De nuevo, todos los Microboard empiezan con este círculo. Este círculo es tan importante que puede ser organizado muy por delante de que alguien ese Microboard -- no se necesita esperara

a que el Microboard sea el enfoque. Todos vivimos en la presente mientras que el estado se dirige poco a poco a servicios centrales en la persona pero podemos centrarnos nosotros mientras tanto. El chico puede tener destrezas adicionales como el apoyo al proceso de decisiones, administradores fiscales, presentación formal y otras cosas entonces hay una tensión natural entre el acuerdo de representación y los administradores económicos.

Los miembros de los círculos también pueden asistir a la persona a ser exitosa como rentero o dueño de su propia casa, o el empleo personalizado. Como en el ejemplo, Al conocía a alguien en la industria de la radio que le ayudó a Scott.

Cuando sumamos todos sus elementos creamos un camino unificado y continuo para servir. Pensamos que este es una solución basada en la familia y parece que es complicado porque estamos tratando de lograr todos esos elementos de la buena vida. Pero hay una larga historia de personas haciendo este bien; en British Columbia se están proveyendo buenas experiencias que tienen más de 2000 Microboard en BC porque el gobierno se dio cuenta de que esto funcionaba para las personas y para el gobierno y en Wisconsin Ann y otras personas están haciendo cosas muy interesantes en cuanto a auto evaluación y reportes en cuanto al desarrollo y operación del Microboard -- y en Georgia se hizo manual que esta sino compartido con otros Microboard. Y estamos patrocinando una reunión mensual. En Illinois también se están haciendo muchas cosas.

"Community Vision" tiene una idea similar pero con un plan diferente y se ubican en Portland, Oregón. Van en la dirección de ayudar a todas las personas controlando los recursos de cada una de esas personas y es posible para que agencias con visión a largo plazo es poder hacer este tipo de movimiento. Y así fue como la asociación de Microboard empezó. -- empezó e hizo un trato con el gobierno.

Rápidamente estas son las estrategias recomendadas. Ojalá los estados aprueben a los Microboard como proveedores certificados, y apoye el desarrollo de las balsas estrella y soluciones similares. Así como asistir a las agencias en comprar ir a las empresas centradas en la persona y también ofreciendo por separado habitación con servicios centrados en la persona.

Eso lo que necesitamos en cuanto a la infraestructura generar este tipo de soluciones centradas en la persona a nivel local y pienso sobre esto como una carretera. Las personas que usan la

cartera no necesariamente las construyen; el estado las construye por adelantado y lo que estamos sugiriendo es que los estados apoyen el desarrollo de fuentes independientes y locales centradas en servicios para la familia así como entrenamiento para servicios centrados en la persona. También tenemos ya un sistema para ofrecer el entrenamiento y equipamiento de balsas estrella. También pensamos que los acuerdos de replantación pueden ser una alternativa al tema de la custodia.

Estas fueron las partes clave. Y al mirar esta foto del equipo de Stuart, vemos este tipo de colaboración y alegría, y si acabamos con este tipo de miradas que nos dan el sentimiento de colaboración y logro, sabemos que estamos llegando a donde queremos llegar. Y eso es todo. Bevin?

>> BEVIN: Gracias a David y a todos. Y gracias a los participantes que están llenando nuestra caja de chat con muchas preguntas excelentes. Voy a empezar con las preguntas que han llegado.

Primero David, me pregunto si puedes darnos un poco más ejemplos concretos acerca de cómo son estos Microboard en la práctica. La primera pregunta es, ¿cómo son los Microboard apoyados económicamente y qué servicios pagan?

>> DAVID: Los Microboard son corporaciones sin fines de lucro. Los fondos que reciben para el empleo de su personal vienen del estado a través de una excepción de Medicare, traspasando los fondos estatales que irían a uno o muchos proveedores directamente al Microboard. Kathleen Myer pregunta, ¿se necesita que el Microboard sea incorporado? En muchos casos, para que el estado identifique al Microboard como agencia proveedora necesita incorporarse pero no es difícil. Es una incorporación pequeña, y el IRS no permite a corporaciones recibir la designación de organización sin fines de lucro porque sirve solamente una persona. Pero hay otros grupos que ayudan al Microboard que sí pueden ser designado sin fines de lucro.

>> BEVIN: Muy útil David. Y quiero ahora que el Equipo Honeycutt hable. ¿Cómo empezaron su Microboard y cómo se organizaron?

>> EQUIPO HONEYCUTT: Nosotros comenzamos como un círculo de apoyo para Christopher, menos organizados que un Microboard; pero había personas interesadas y conscientes de esto y pensaron que era una buena idea. Y entonces hablamos con el estado de Georgia. Costaba \$125 la registración del grupo y lo hemos hecho cada año, es un proceso muy simple.

>> BEVIN: Me pregunto -- tenemos una pregunta del personal. ¿Nos pondrían decir algo del entrenamiento que ofrecen más allá del entrenamiento estándar para los profesionales que van a trabajar con Stuart?

>> ANNE: Nos enfocamos en entrenamiento que apoya a los que nos ayudan; hemos enviado a personas a entrenamiento sensorial, pueden participar con nuestros asesores independientes para escuchar el proceso y participar las evaluaciones. También han participado en entrenamiento de gentileza y han regresado a compartir con el resto del equipo y con Stuart y la familia. Y tiene acceso a materiales en línea y por escrito y recursos específicos para Stuart. Nos hemos expandido y enfocado en las necesidades de Stuart en las diferentes partes de su vida.

>> DAVID: Anne, hablamos hace un par de semanas en donde veías tú el proceso de entrada del nuevo personal, inductiéndolos a la cultura y ambiente del grupo.

>> ANNE: Fue muy emocionante. Escuché mis palabras saliendo de sus bocas. Mi hizo ver que lo entendieron muy bien. Esto no es para todos; si no es para la persona pueden irse sin remordimiento.

>> DAVID: Tengo un par de preguntas que veo. ¿Es el personal empleado directamente por el Microboard? Los trabajadores que ofrecen servicio directo son empleados por el Microboard porque queremos saber quién entra por la puerta. Pero hay algunos Microboard que contratan con un proveedor pero pueden cambiar esto si el proveedor ya no funciona para el beneficio de la persona.

Otra pregunta. Los miembros del Microboard no son compensados por su trabajo en la mesa directiva. Esa es la regla de la organización sin fines de lucro. El dinero entra al Microboard pero también hay varias situaciones en donde el estado ofrece financiamiento para la asociación de Microboards para entrenamiento técnico y apoyo organizacional. Eso es todo.

¿Son los Microboards supervisados bajo el mismo escrutinio? Es interesante porque son tan pequeños que califican para un nivel de escrutinio que no ocurre sino hasta que la agencia llega a cierto tamaño, pero también tenemos un compromiso muy importante para apoyar y respetar los intereses legítimos del estado de responsabilidad financiera. Frecuentemente pasamos bajo el radar por ser tan pequeños. Funciona mejor.

>> BEVIN: También veo un grupo de preguntas, acerca de la diferencia de los Microboards y otros modelos de autodirección.

>> DAVID: Hay una definición muy fuerte de los Microboards que nosotros desarrollamos con la asociación de Microboards; la palabra "Microboard" es marca registrada de Bella (sonido aproximado) -- hemos establecido, por ejemplo el trabajo que Anne hace en Wisconsin, cuáles son los principios y normas de los Microboards. Y cómo sabemos si están cumpliendo con estas prácticas y lineamientos.

No hay necesariamente el mismo tipo de supervisión y de certificación disponible para el apoyo de organizaciones de autodirección. Sus normas pueden ser mucho más diversificadas y no nos oponemos a eso pero hay más control sobre lo que es un Microboard si quiere autodeterminarse como un Microboard.

Los Microboards usan algo similar a planificación en mapas, usando una gran variedad de métodos para planificación. El Microboard es un mecanismo para entregar y organizar apoyos de servicio en lugar de ser separado de la función de planificación en sí.

>> BEVIN: Hubo otras preguntas acerca del empleo. ¿Puedes clarificar si el empleado directo es empleado por el Microboard o por proveedor de servicio?

>> DAVID: Eso varía de lugar a lugar. Nuestra idea es que los empleados deben de ser contratados por el Microboard. En algunos casos, se podría hacer un contrato con un proveedor de servicios existente y en otros casos el Microboard está funcionando de una manera más informal y la persona está recibiendo algunos o todos sus servicios de un proveedor de servicios tradicional. Pero nuestra intención básica es que los Microboards tuvieran la habilidad de ser el empleador oficial. Hace 30 años no necesitábamos un modelo hasta hace 15 años cuando nuestra hija iba a regresar del hospital con muchas necesidades y una gran fragilidad. También sabíamos que íbamos a necesitar más ayuda en nuestro hogar pero que necesitábamos tener un control absoluto sobre quien nos ofrecía ese apoyo y a ella; no existía un margen para cometer error.

Cuando contratamos a la primera persona que nos conocía, lo llevaba a casa un día y le dije, la única seguridad del trabajo es que mientras los servicios funcionen para Amber, todo

funciona. Pero no existe un margen para error; y sonrió y me dijo, no aceptaría el trabajo bajo ninguna otra circunstancia.

Todos los Microboards y todas las familias e individuos necesitan ser justos y éticos y de ser empleadores justos; pero necesitamos tener ese elemento de control.

Recientemente un amigo cambio de un cuidado proveído por la provincia a este tipo de modelo y durante los últimos dos meses se han ofrecido servicios muy personales. Tuvo 50 diferentes personas entrar a su casa para proveer ese servicio y cuando recibí este tipo de apoyo directo y este tipo de autoridad, después de dos semanas pudo reducir todo esto a dos personas. Y esto ha estado siendo útil ya por cinco años. Ha hecho una gran diferencia en su vida.

>> BEVIN: Háblanos sobre la viabilidad de esto para familias de bajos recursos.

>> DAVID: Hemos desarrollado una idea de que la creación de los Microboards debe de ser muy local. La organización puede estar basada en el idioma local y la cultura para ser más responsables a sus necesidades. Aún si la familia tiene pocos recursos están contando con fondos del estado; estamos hablando del mecanismo para proveer fondos para el Microboard en lugar de para una agencia convencional. Una ventaja económica es que el costo administrativo del Microboard es generalmente muy bajo comparado con organizaciones más convencionales porque la organización convencional necesita estar organizada y apoyada para proveer los servicios de personas con diferentes necesidades entonces Anne y Stuart, sus Microboards necesitan estar entrenados y apoyados para ofrecer las necesidades específicas y los requisitos que cambian de Stuart. No es necesario que estén organizados para ofrecer una gran diversificación de necesidades si estuvieran atendiendo a 15 personas o a 150 personas. Entonces, el costo administrativo ha sido mucho más bajo pero todavía dependemos y pagamos por buenos servicios de contabilidad, de nóminas y servicios administrativos.

>> BEVIN: Alguien quiere saber esto, acerca de ejemplos específicos para encontrar apoyo en la comunidad. Y quisiera ver si pueden hablar del apoyo cotidiano y cómo se organiza y si una persona está rentando un hogar sin apoyo familiar en la comunidad como es que reciben apoyo durante las 24 horas.

>> ANNE: Stuart necesita apoyo las 24 horas. Viven en su propio departamento, en nuestro hogar. Como familia atendemos sus necesidades las 24 horas.

>> BEVIN: Estamos también interesados en diferentes arreglos, ustedes están usando por ejemplo familia y personal pagado.

>> ANNE: Cada Microboard es diferente según el individuo. Algunas personas tienen un trabajo o tienen actividades recreacionales, todo depende de la necesidad de la persona del centro acerca de cómo este apoyo es organizado.

>> Christopher recibe fondos del SSI para sus gastos cotidianos. Voy a sugerir que los individuos que ven esto deberían de ver si pueden calificar para fondos del SSI, para apoyo residencial. En Georgia hay fondos adicionales, para personas que sin este apoyo tendrían que vivir en una institución y si uno recibe una exención para no vivir en una institución uno puede recibir ingreso para vivir en la comunidad pero eso es solamente para servicios y no para servicios residenciales. Y finalmente, para Christopher, sus trabajos le generan ingresos para otras cosas, por ejemplo en esto de condominio él puede comprar sus propios comestibles. Este dinero se puede usar para diferentes cosas y depende de cómo estas cosas se dividen, uno puede tener la necesidad de recibir ingreso de otras partes.

Si pudiera regresar a una pregunta que David respondió muy adecuadamente es que necesitamos realizar que el dinero para el Microboard no es necesariamente para un propósito específico salvo el apoyo de la persona que es el enfoque. Ningún miembro de la directiva está haciendo pagado a menos de que estemos contratando a contadores o personal de recursos humanos; fuera de eso no hay otros gastos. Claro que cuando tenemos una reunión de la mesa directiva compramos pizzas; pero compartimos el costo de estas cosas, fácilmente hecho. Debido a la forma en la que la mesa directiva está organizada no hay gastos asociados con su mantenimiento entonces si alguien entra a esto, pensando que van a recibir algo, no va a ocurrir esto en nuestra mesa directiva. Las personas de nuestra mesa directiva toma decisiones acerca del cuidado de Christopher.

>> BEVIN: Gracias por los detalles. Tenemos tiempo para un par de preguntas adicionales. Estoy segura de que no vamos a poder responder a todas las fantásticas preguntas que las personas han hecho pero vamos a trabajar con los presentadores y vamos a recopilar las preguntas para que sean respondidas por escrito.



Quiero hacer un par de preguntas. ¿En dónde pueden aprender las personas si hay una asociación de Microboard en su área o su estado?

>> DAVID: Es una muy buena pregunta. Tenemos una pequeña lista; pero quiero llevar esta pregunta con un grupo que se reúne el primer miércoles de cada mes; pensamos que hay un par de estados adicionales que tienen o han tenido una historia de haber tenido asociaciones. Las que mejor conocemos están en Illinois, Wisconsin, British Columbia, Georgia y en otras organizaciones derivadas. Vamos a contestar esto más plenamente a través de NCAP.

Veo unas preguntas acerca de si la única manera de crear un Microboard es a través de una tasación estatal. Cualquier persona en cualquier estado puede crear un Microboard y establecer un contrato con el estado pero desde nuestro punto de vista tener una asociación de Microboards que genera esta capacidad y modelo de una forma muy dependiente. La mayoría de estas orientaciones son pequeñas y son voluntarias. Hay un grupo pequeño de personas por ejemplo en Wisconsin que han desarrollado gran conocimiento sobre esto. Hay un lugar en donde las familias en Wisconsin o individuos que quieran proceder en esa dirección puedan recibir el tipo de apoyo que necesitan. Por cierto que Zoom es una adición magnífica porque esto significa que las personas no necesitan viajar por cuatro horas a la tener estas conversaciones entonces estamos siendo muy creativos para usar este tipo de combinaciones de apoyo en línea y en persona.

También esperamos que las asociaciones estatales desarrollen equipos locales, para que las personas tengan confianza en su grupo, y en su comunidad. Incidentalmente espero que hemos comunicado bien la idea de que esto funciona de igual manera con personas que tienen necesidades muy complejas y serias así como para personas que presentan diferentes oportunidades, y diferentes requisitos. Funciona bien sin importar la edad, o el tipo de problema que la persona tiene. Incidentalmente, alguien preguntó acerca del apoyo a personas de edad mayor. esto funciona muy bien. Yo he tenido una buena experiencia en Child Welfare y me gustaría ver este tipo de solución; también me gustaría ver este modelo de círculos apoyo para niños para que no sean abandonados cuando cumplan 18 1/2 años.

>> BEVIN: Tenemos muchas preguntas acerca de la transferencia de este modelo; pero hemos llegado al final de la hora y media. Quiero que Sebrina haga la evaluación para este webinar y por favor les pedimos que contesten estas siete preguntas antes de

que se retiren. Y lo último es darle las gracias a David Wetherow, Equipo Stuart y Equipo Christopher. Hemos aprendido mucho.

Espero que regresen a webinarios en el futuro iban a recibir información de nosotros por correo cuando los recursos están estudios en línea y ojalá participen el próximo mes en el siguiente webinar Cuándo hablaremos de competencia cultural y normas centradas en las personas. Adiós.

>> [Fin del evento]