

# **International Center For Clubhouse Development**



## **Certificeringsrapport**

## **Fontæne Huset/Århus**

**4.-7. Juni 2007**

**ICCD Faculty**

**Matt Reed, New Reflections, Utah, USA  
Iris Lovnord, Fountain House/Stockholm, Sverige**

## **ICCD Certificerings Rapport**

*Følgende er en rapport over opsummeringen af fund og anbefalinger fra ICCD Fakultetet under den nylige certificerings proces. Rapporten repræsenterer observationer og erfaringer fra de to ICCD Fakultets medlemmer efter at have konsulteret Klubhusets skrevne materialer og et certificeringsbesøg i Klubhuset. Rapporten har til formål at beskrive Klubhusets troskab til hver sektion af De Internationale Standarder for Klubhus' Udvikling.*

*Meget af rapportens indhold var allerede inkluderet i vores præliminære rapport, selv om yderligere anbefalinger og forslag er blevet tilført efter diskussioner mellem konsulenterne og repræsentanter fra ICCD's administrerende hold. Som en vigtig del af certificerings processen, vil vi fortsat kunne hjælpe til med implementeringen af anbefalingerne så godt som det kan lade sig gøre.*

### **Kort oversigt over Klubhusets største styrker:**

Fontæne Huset Århus (FHÅ) har mange styrker. Klubhusbygningen er attraktiv, tilpas stor, og giver en fornemmelse af værdighed og respekt. FHÅ er tydeligt dedikeret til Klubhus Modellen og har ICCD træning, konferencer og certificering som en høj prioritet. Medarbejderne i FHÅ er også dedikeret til at følge Klubhusstandarderne. Forholdene er så sandelig ligeværdige og Klubhuset er nået langt siden dets sidste certificering. Klubhuset får god støtte fra en gruppe arbejdsgivere og fra dets Støtteforening.

### **Kort oversigt over de vigtigste ting som Klubhuset nu må adressere, og de Klubhus områder der mest trænger til forbedring:**

Klubhuset har stadig ikke udviklet et program for Overgangs Arbejde og eftermiddagene skal forstærkes. Der er ikke noget fast planlagt aften/weekend/helligdags program: og de fleste sociale aktiviteter bliver afholdt under den arbejdsstrukturerede dag og arrangeret af studenter eller af Støtteforeningen, og ikke af Klubhusets medarbejdere.

#### **MEMLESSKAB**

- 1. Medlemsskabet er frivilligt og uden tidsbegrænsning.*
- 2. Klubhuset står selv for optagelsen af nye medlemmer. Medlemsskabet er åbent for enhver, der har eller har haft en længerevarende sindslidelse. Undtaget er personer, der udgør en væsentlig trussel mod den generelle tryghed i Klubhuset.*
- 3. Medlemmer vælger selv den måde, de vil bruge huset på, og hvilke medarbejdere, de vil arbejde sammen med. Der er ingen aftaler, kontrakter, skemaer eller regler, som er udarbejdet med henblik på at tvinge medlemmerne til at deltage.*
- 4. Alle medlemmer har lige adgang til alle klubhusets tilbud uden skelen til diagnose eller funktionsniveau.*
- 5. Medlemmerne deltager efter eget valg i udarbejdelsen af alle skrivelser, der afspejler deres deltagelse i Klubhuset. Alle sådanne skrivelser skal underskrives af både medlem og medarbejder.*
- 6. Medlemmerne har ret til øjeblikkeligt at vende tilbage til Klubhuset, uanset længden af deres fravær, medmindre deres tilbagevenden udgør en trussel mod klubhusfællesskabet.*
- 7. Klubhuset sørger for en effektiv medlemskontakt til medlemmer, der ikke møder, der er ved at isolere sig eller er blevet indlagt.*

### **Overordnet kommentar:**

Vi var imponeret over husets medlemsskab. Medlemsskabet er frivilligt og medlemmerne kan frit

vælge hvor de vil arbejde. Der er altid ret til at vende tilbage til Klubhuset. Vi bemærkede at FHÅ har mange stærke medlemsledere. Mange medlemmer havde tydelige roller og var i stand til at samarbejde for at få udført en hel masse i løbet af den arbejdsstrukturerede dag. Nogle medlemmer havde nøgle til Huset og kunne således åbne tidligt og lave morgenmad til de andre. Et andet medlem var ansvarlig for regnskab og andre finansielle funktioner.

### **Ændringer siden sidste certificerings rapport:**

Der var en anbefaling om at FHÅ fik fjernet deres venteliste, hvilket siden er blevet gjort.

### **Nuværende udfordring:**

Under vores besøg var mange medlemmer ikke tilstede af den ene eller anden grund. Vi forstår at dette ikke altid er tilfældet, men vi mener alligevel at Klubhusets reach out system skal styrkes. Selv om vi så at der blev udført reach out, er vi enige med selvevalueringen om at det bør ske på en mere fast og systematisk basis.

Selvstudiet viser også at nogle i Huset tror at reach out generelt bliver foretaget af medarbejderne og finder sted før og efter den arbejdsstrukturerede dag.

### *Anbefalinger/Forslag:*

Vi foreslår at Klubhuset fortsætter med at udvikle sit reach out program sådan at alle ved hvad der bliver gjort, og af hvem. Selv om selvstudiet viser at medlemmerne ikke er trygge ved at man logfører reach out kontakten, tilskynder vi til at Klubhuset fortsat overvejer og diskuterer denne mulighed. Først når der bliver ført regnskab med Klubhusets reach out, er det muligt at vide om det er effektivt og tilstrækkeligt.

- Udvikle et mere systematisk reach out system. Reach out virker bedst når det foretages af de enkelte enheder, og det bør være et fast punkt under enhedsmøderne.
- Brug et software system til at holde øje med reach out, fremmøde, samt ansættelses- og botilbudsstatistikker. Flere klubhuse i Massachusetts har med succes brugt et software system kaldet "Clubhouse Database". Kontakt Tradewinds, Forum House eller Lighthouse (i Massachusetts) for yderligere information.
- Mange klubhuse har "reach out bøger", med en side for hvert medlem i Klubhuset. Hver side inkluderer et billede af medlemmet (sådan at alle der ringer kan knytte et ansigt til navnet), samt plads til at notere hvilken type reach out der er blevet udført (opkald, besøg, brev, etc), om personen blev kontaktet, og hvilken respons der var. Sådan en bog kan effektivt bruges under normale Klubhus møder til at sikre at ingen falder igennem "sprækkerne".
- Et Klubhus' reach out system bør inkludere telefonopkald, breve, kort og personligt besøg. Både medlemmer og medarbejder bør dagligt deltage i dette system. Vores erfaring viser, at det tætte samarbejde i hver enhed gør det betydeligt nemmere at få medlemmer tilbage til det daglige liv i Klubhus sammenholdet.
- Besøg medlemmer der er indlagt eller har isoleret sig derhjemme, i grupper bestående af både medlemmer og medarbejdere. Besøg medlemmer som har været væk fra Klubhuset i længere tid. Reach out "ansigt-til-ansigt" er en del af Klubhusets arbejde, fordi det viser medlemmer at der er brug for dem og at deres arbejde er værdsat.
- Foretag reach out sent om eftermiddagen.
- Bring hjemmebakst fra køkkenet med på reach out besøg. At spise under besøg gør ofte besøget hyggeligere, og er med til at vise medlemmet at man bekymrer sig for ham/hende. Selv hvis Køkkenets medlemmer og medarbejdere ikke er med på besøget, kan det hjemmebakst, og måske en lille seddel, være en effektiv reach out metode.
- Medbring nyhedsbreve fra Klubhuset under reach out besøg. Det hjælper isolerede medlemmer til at følge med i hvad der sker i Klubhuset.
- Hvis et medlem er "hjemmegående" over en længere periode, enten af medicinske eller

andre grunde, kunne nogle medlemmer/medarbejdere leje en film og komme forbi med nogle popcorn, og foretage en social aktivitet i medlemmets hjem.

### **Nuværende udfordring:**

Vi bemærkede at fremmødet var lavt, specielt om eftermiddagen. Selvevalueringen beskriver et system hvor Klubhuset kun kan have op til 30 medlemmer, og ikke vil modtage støtte for yderligere medlemsdeltagelse.

### *Anbefalinger/Forslag:*

**Vi foreslår at Klubhuset starter en aktiv PR kampagne, for at sikre at alle i området med en psykisk lidelse bliver klar over at Klubhuset er til rådighed for dem.**

Vi foreslår at medlems/medarbejderhold møder frem på hospitaler, lokalpsykiatrier og andre relevante institutioner, for at fortælle om Klubhuset. En brevkampagne kunne bruges til at informere alle sagsbehandlere og terapeuter. Rådet bør undervise samfundet om den store resurse som et lokalt klubhus kan være.

Vi opfordrer Klubhuset til aktivt at nå ud til nuværende medlemmer, såvel som til at rekruttere nye medlemmer. FHÅ er heldige at have en vidunderlig bygning, og gode medarbejdere og medlemmer.

Vi opfordrer Klubhuset til at forhandle med Århus Kommune om at ophæve begrænsningen til 30 medlemmer om dagen, sådan at Klubhuset frit kan blive til rådighed for alle i området med psykiske lidelser. Ud over at udvide mulighederne i området for mænd og kvinder med psykiske lidelser, ville en tilstrømning af nye medlemmer også tilføre energi og vitalitet til det nuværende Klubhus' fællesskab.

### **INDBYRDES RELATIONER/FORHOLD**

8. *Alle klubhusmøder er åbne for både medlemmer og medarbejdere. Der afholdes ingen formelle møder for medlemmer alene eller medarbejdere alene, hvor der tages beslutninger vedrørende huset, og hvor der drøftes medlemsforhold.*
9. *Klubhuset's medarbejderstab er tilstrækkeligt til at engagere medlemmerne i klubhusarbejdet, men ikke større end at ansvarsområderne kun kan varetages med medlemsdeltagelse.*
10. *Medarbejdernes funktioner er generelle, ikke specialiserede. Alle medarbejdere har ansvar for overgangsarbejde, boprogram, aften- og weekendarbejde, feriearrangementer samt arbejde i enhederne. Medarbejderne deler ikke deres tid op mellem klubhusarbejde og andre store arbejdsforpligtelser.*
11. *Ansvaret for husets drift ligger hos medarbejdere og medlemmer og i sidste instans hos daglig leder. Centralt for dette ansvar er medlemmernes og medarbejdernes engagement i alle aspekter af Klubhusets drift.*

### **Overordnet kommentar:**

De indbyrdes relationer i klubhuset er ægte, kollegiale og ligeværdige. Medlemmerne ser ud til at påtage sig et stort ansvar og have en stærk følelse af ejerskab i huset. Under vort besøg observerede vi at medarbejdere alle hjalp til i andre enheder når det var nødvendigt. Ole, lederen, er en stærk leder og er helt tydelig interesseret i medlemmernes velbefindende og recovery. Han har det endelige ansvar for klubhusets drift; der vil være brug for hans lederskab og vejledning til at implemen-

tere nogle af de foreslåede forandringer, som er skitseret i denne rapport.

#### **Nuværende udfordring:**

For tiden har Fontæne Huset en ugentlig social aktivitet. Denne aktivitet foregår kl. 13.30 om onsdagen. Det er de studerende i huset som organiserer og leder aktiviteterne. Det finder sted udenfor klubhuset på det samme tidspunkt som onsdagsmøderne, som er omtalt ovenfor.

Klubhusets medarbejdere er for tiden ikke involveret i onsdagsaktiviteterne. Det er vigtigt for relationerne i huset at medarbejderne er involveret i alle sociale aktiviteter. Et af medlemmerne sagde: ”Jeg kunne godt tænke mig flere aktiviteter om aftenen hvor medarbejderne deltager. Medarbejderne har ikke været så gode (som de studerende) til at lave aktiviteter med os medlemmer. Jeg kan godt lide sociale aktiviteter med medarbejderne, men for det meste bliver de sprunget over.” *Standard 10* siger at alle medarbejderes funktioner er generelle og at de deler aften-, weekend- og ferie/helligdags aktiviteter.

#### *Anbefalinger/Forslag:*

#### **Vi foreslår at alle klubhusets medarbejdere er generalister og deltager i aften-, weekend- og -ferie/helligdagsaktiviteter.**

Klubhusets medarbejdere bør rotere gennem det sociale program, snarere end at være afhængige af at de studerende skal gøre det ud for en medarbejder vedrørende denne vigtige del af Klubhuslivet. Ifølge standarderne skal et Klubhus have et regelmæssigt fastlagt aften-, weekend- og ferieprogram, og det skal først og fremmest besættes med generalist medarbejdere.

Klubhuset er kun så stærkt som de forhold der udvikles mellem medlemmer og medarbejdere i Klubhuset. At man har muligheden for interaktion med hinanden i en mere afslappet, social atmosfære i det sociale program uddyber og udvider relationerne mellem folk. Dette gælder også for generalist medarbejdernes involvering i Klubhusets arbejds- og bo-, uddannelsesprogram, offentlige støtteforanstaltninger og alle andre forhold der har indflydelse på medlemmernes liv.

#### **Nuværende udfordring:**

Klubhusets medarbejderstab var tilstrækkeligt til at engagere medlemmerne i klubhusarbejdet, men til tider var der for mange medarbejdere og ikke nok medlemmer.

#### *Anbefalinger/Forslag:*

#### **Vi anbefaler at der ikke er flere medarbejdere end at de ikke selv kan udføre arbejdsopgaverne i huset uden at involvere medlemmerne.**

Med et gennemsnitligt dagligt fremmøde på 15-20 medlemmer og 6 medarbejdere og 2 studerende er der mange gange hvor medarbejderne let kan gennemføre arbejdet i huset uden at involvere medlemmerne.

Vi foreslår at Klubhuset udvider sin aktive medlemskare og det daglige fremmøde som omtalt tidligere i denne rapport. Derudover tror vi at de studerende kan forstyrre det at medarbejderne sætter deres lid til medlemmernes involvering. Måske kunne de studerende ”anvendes” mere effektivt til assistance vedrørende undervisning eller specielle projekter. Klubhusets medarbejdere skal være ansvarlige for det sociale program, foruden arbejde, offentlige støtteforanstaltninger, undervisning, boprogram og enheds engagement. Når dette virker fuldt ud vil medarbejdere jævnlige være ude af huset hvor de er i færd med at hjælpe medlemmer med arbejde, bolig, offentlige støtteforanstaltninger, undervisning osv.. Medarbejderne vil blive ”skemasat” til at rotere igennem aften/weekendend/ferie/helligdags programmet og vil derfor ikke alle være i Klubhuset i løbet af den arbejdsorienterede dag.

#### **Nuværende udfordring:**

For tiden er der et onsdagsmøde, som nævnt i selvevalueringen som finder sted mellem 13.30 og 15.30. Dette møde bliver afholdt på de fleste onsdage og ”kun temaer som relaterer til medarbejdere bliver diskuteret”. På dette møde er der et punkt hvor ”fortrolige medlemsspørgsmål” bliver diskuteret, hvor information om bestemte medlemmer bliver diskuteret med alle medarbejdere tilstede. Da vi spurgte til dette møde fik vi at vide at medlemmer kunne deltage i mødet, men at det sjældent (hvis det overhovedet) skete. Dette skyldes til dels det faktum at Klubhuset tilbyder dets ugentlige sociale aktivitet på det samme tidspunkt som dette møde. Selv om medlemmer kan deltage i mødet vil der være et punkt hvor medlemmer vil blive bedt om at forlade mødet når medarbejderne diskuterer emner vedrørende medlemmer. Der bør ikke være møder i Klubhuset hvor medlemmer ikke er aktive deltagere. *Standard 8* slår fast at ”der ikke er nogle formelle møder hvor kun medlemmer deltager og ingen møder hvor kun medarbejdere deltager hvor beslutninger og medlemsspørgsmål diskuteres”.

*Anbefalinger/Forslag:*

**Derfor anbefaler vi at der ikke er nogle formelle medarbejdermøder, hvor medlemsspørgsmål diskuteres.**

Vi tror på at der ikke er ”spørgsmål som kun relaterer sig til medarbejdere” i et Klubhus. Hvis diskussionen drejer sig om planer/program, eller dækning, så er det spørgsmål som har indflydelse på hele Klubhuset. Vi foreslår at den slags spørgsmål inddrages på husmødet hvor alle deltager. Individuelle problemer som involverer fortrolige spørgsmål, som relaterer til en bestemt medarbejder kan takles mellem lederen og den pågældende medarbejder.

Dette møde, såvel som den månedlige medarbejdersupervision, skaber en deling i Klubhusfællesskabet, snarere end at hjælpe med til at skabe et forenet, sammenhængende fællesskab. Selv om medarbejdernes og medlemmernes roller er forskellige i Klubhuset, er styrken i et Klubhus at man har en fornemmelse af at være ”et team”, bestående af medlemmer og medarbejdere, der arbejder sammen.

Klubhusrehabilitering er baseret på fundamentale principper som er forskellig fra de grundlæggende traditionelle psykiatriske behandlingsprogrammer. I traditionelle programmer er personalet eksperterne, hvis funktion er at tilvejebringe service og behandling til mennesker, som er afhængig af ”de som ved bedst”. Klubhusets underlæggende præmis er, at mennesker med psykiske vanskeligheder også behøver en kontekst, hvori de kan være arbejdere blandt arbejdere, og fuldt ud bidrage til et produktivt fællesskab, som regner med *deres* ekspertise og evner.

Ved at dele medarbejdere fra medlemmer for at diskutere ”medarbejder spørgsmål” eller diskutere ”medlemsspørgsmål” skabes et miljø hvor medarbejderne endnu engang er eksperterne, som må mødes som en gruppe for at finde de bedste måder at sørge for at tilvejebringe den bedste behandling for ”modtagerne”. Ved at tilføje denne dynamik til et klubhusfællesskab drænes klubhuset for dets mest afgørende komponent, som er fornemmelsen af at dele i et indbyrdes afhængigt fællesskab, hvori hvert enkelt medlem og medarbejder nogle gange er ”eksperter” og andre gange ”modtagere” af en andens hjælp eller ekspertise.

#### **FYSISKE RAMMER**

12. *Klubhuset er en selvstændig organisation med eget navn, postadresse og telefonnummer m.v*
13. *Klubhuset har egne lokaler. Lokalerne er adskilt fra distrikpsykiatriske centre og institutioner i det hele taget og kan kun benyttes af klubhuset. Klubhuset indrettes, så det er velegnet til at rumme det arbejdsstrukturerede dagsprogram. Samtidig skal det være attraktivt, passende i størrelse og indgyde en fornemmelse af respekt og værdighed.*

14. *Alle klubhusets lokaler er tilgængelige for medlemmer og medarbejdere. Der er ingen lokaler kun for medlemmer eller medarbejdere.*

**Overordnet kommentar:**

Klubhusbygningen i FHÅ er vidunderlig. Da vi første gang trådte ind i Klubhuset, var vi imponerede over de skønne farver på Klubhusets vægge, suppleret med et attraktivt Skandinavisk møblement. Bygningen er ren og meget smukt vedligeholdt af medarbejdere og medlemmer i huset. Klubhuset har gjort sig stor umage for at sikre at enhedsrammerne er såvel funktionelle som indbydende.

Vi kan forstå at meget af det arbejde der laves i Klubhuset, herunder bygning af en 2. etage ovenover caféen og skabelsen af en to-værelses gæstelejlighed, udføres af pedelenheden i Klubhuset. Denne bedrift er bare et eksempel på hvor meget Klubhuset er stolt af dets rammer.

Medlemmer var involveret i ethvert aspekt af design og udførelse af den nye plads. Der var en medlemskomité bestående af enkeltpersoner som ønskede at planlægge istandsættelsen, udsmykningen og rummets funktion. Man hentede en professionel udefra, som hjalp med at oplære gruppen med hensyn til indendørs design og farvekombinationer. Kort derefter valgte gruppen farver og malede rummene.

Klubhuset har dets egne rammer og tydeligvis dets egen identitet. Alle Klubhusets lokaler er tilgængelige for medarbejdere og medlemmer. Fontænehusskiltet med logo er klart synlig fra gaden og det er inkorporeret over hele husets dekoration. Enhederne er godt udstyret med nyt kontorudstyr og værktøj, som letter arbejdet i den arbejdsorienterede dag.

**DEN ARBEJDSSTRUKTUREREDE DAG**

15. *Dagsprogrammet inddrager medlemmer og medarbejdere sammen i klubhusets drift. Klubhuset fokuserer på medlemmernes stærke sider, evner og færdigheder. Den arbejdsstrukturerede dag må ikke indeholde psykiatriske ambulatorier, dagshospitalsvirksomhed eller terapitilbud i selve Klubhuset.*
16. *Alt arbejde, der udføres i Klubhuset er udelukkende arbejde frembragt til driften og udviklingen af Klubhuset. Intet arbejde for udenforstående personer eller virksomheder, hvad enten det er mod betaling eller ej, er accepteret arbejde i Klubhuset. Medlemmerne får ikke betaling for deres arbejde i Klubhuset, og der eksisterer ingen kunstige belønningssystemer.*
17. *Klubhuset har åbent mindst 5 dage om ugen. Dagsprogrammet svarer tidsmæssigt til en typisk arbejdsdag.*
18. *Klubhuset er organiseret i en eller flere arbejdsenheder, som hver især har en tilstrækkelig medarbejderstab, antal medlemmer samt meningsfulde arbejdsopgaver til at opretholde en hel og engagerende arbejdsdag. Der afholdes enhedsmøder med henblik på at udvikle såvel fællesskabsfølelse som at organisere og planlægge dagens arbejde.*
19. *Alt arbejde i Klubhuset er tilrettelagt med henblik på at hjælpe medlemmerne til at genvinde selvværd, selvtillid og en meningsfuld tilværelse. Arbejdet er ikke tænkt som specifik jobtræning.*
20. *Medlemmerne har mulighed for at deltage i alle Klubhusets aktiviteter, inklusiv administration, forskning, indmeldelse og introduktion af nye medlemmer, medlemskontakt, ansættelse, træning og evaluering af medarbejdere samt PR, formidling og evaluering af husets effektivitet.*

**Overordnet kommentar:**

Det var klart at når der var medlemmer tilstede, var den arbejdsorienterede dag kernen i programmet. Alle medarbejdere arbejdede side om side med medlemmer igennem hele dagen. Enhedsmøderne var klare, kortfattede, startede til tiden og blev ”kørt” af medlemmer. Medlemmer og medarbejdere havde mulighed for at vælge mellem en række opgaver og så ud til at nyde at arbejde sammen for at udføre opgaverne. Under vort ophold observerede vi ikke nogen medlemmer, som ikke var engagerede i arbejdet i huset i et eller andet tidsrum. Den arbejdsorienterede dag fortsatte henover formiddagen. Mandag deltog nogle få medarbejdere og medlemmer i wellnessprogrammet og de øvrige havde en kort kaffepause, men dette var ikke en betydelig afbrydelse i den arbejdsorienterede dag. Klubhuset skal lykønskes med dets resultater på dette område.

#### **Ændringer siden sidste certificerings rapport:**

FHÅ har taget fat på de tidligere anbefalinger med hensyn til den arbejdsorienterede dag. Klubhuset udvidede sit timetal til en tilsvarende typisk arbejdsdag. Medlemmer bliver ikke længere anvist til enheder; de kan nu selv vælge den medarbejder de ønsker at arbejde sammen med samt vælge den enhed de ønsker at arbejde fra starten. Klubhuset har slået enhederne sammen om eftermiddagen for at give medlemmerne mulighed for at prøve en anden type arbejde. Medlemsfeedback er blevet inkorporeret i den årlige medarbejder evaluering ved at bruge medlemstermostat vurdering.

#### **Nuværende udfordring:**

Som beskrevet tidligere har FHÅ en ugentlig social aktivitet om onsdagen, som foregår kl. 13.30, i midten af den arbejdsorienterede dag. *Standard 17* fastslår ”Dagsprogrammet svarer tidsmæssigt til en typisk arbejdsdag”. Det at have aktiviteten kl. 13.30 afskærer Klubhuset fra at opretholde en fuld og engagerende arbejdsorienteret dag.

#### *Anbefalinger/Forslag:*

#### **Vi foreslår at Klubhusets arbejdsorienterede dag svarer tidsmæssigt til en typisk arbejdsdag.**

Sociale aktiviteter bør ikke foregå før efter kl. 16.00. Dette vil tillade Klubhuset at udvikle eftermiddagene i den arbejdsorienterede dag yderligere og tilvejebringe muligheden for medlemmerne til at deltage i en fuld arbejdsorienteret dag.

#### **Nuværende udfordring:**

Under vort besøg forlod mange medlemmer Klubhuset tidligt om eftermiddagen. De få medlemmer som blev tilbage i programmet fortsatte med at arbejde side om side med medarbejderne igennem hele dagen; men, med de færre medlemmer, fuldførte medarbejderne simpelthen nødvendige opgaver alene. Udfordringen er at øge medlemsdeltagelsen om eftermiddagen og at sikre at der er nok meningsfuldt arbejde til at opretholde en fuld og engagerende arbejdsorienteret dag.

#### *Anbefalinger/Forslag:*

#### **Vi foreslår at FHÅ opretholder en fuld og engagerende arbejdsorienteret dag gennem hele eftermiddagen.**

Dette kan være så simpelt som at komme frem med at ”vi har virkelig brug for at du bliver” eller stille flere muligheder for forskellige projekter til rådighed, som kan udføres i løbet af eftermiddagen. Vi vedlægger en udgave af ICCD's månedlige ”Download og diskutér”, som tager fat på spørgsmålet om at styrke eftermiddagene.

Medarbejdere bør altid planlægge forud. For eksempel, når medarbejdere spiser frokost med medlemmer, bør medarbejderne begynde at snakke om arbejdet om eftermiddagen. Der er behov for at de snakker om hvad der mangler at blive gjort og hvor meget medlemmernes tilstedeværelse er nødvendigt for at det arbejde kan udføres.

### **Nuværende udfordring:**

Det kunne se ud som om det at gå hjem efter frokost er blevet en vane for mange medlemmer i Klubhuset, og næsten en del af klubhuskulturen. Vi kan forstå at Klubhuset tidligere har forsøgt at lave nogle ændringer i den henseende, og at mange medlemmer udtalte at de ikke ønskede en forandring. Ikke desto mindre mener vi dette er vigtige spørgsmål for dette Klubhus.

Som beskrevet i *Standard 11* må lederen tage det endelige ansvar for driften og kulturen i Klubhuset.

### *Anbefalinger/Forslag:*

#### **Vi foreslår at lederen sikrer at medlemmer har muligheden for at deltage i en fuld arbejdsorienteret dag.**

Klubhusets arbejdsorienterede dag tilvejebringer en mulighed for medlemmer til at øge deres udholdenhed ved at deltage i en fuld arbejdsorienteret dag. Ofte er det denne erfaring, som giver medlemmerne den selvtillid der skal til og ønsket om at forsøge sig med et betalt arbejde i det større samfund. Hvis den arbejdsorienterede dag for det meste slutter tidligt på eftermiddagen bliver medlemmerne berøvet muligheden for at udvikle den selvtillid, som man opnår ved at deltage i en fuld, aktiv arbejdsdag. Ved at den arbejdsorienterede dag i Klubhuset slutter så tidligt giver man desuden tilkende at der er en lav forventning af medlemmernes evner til at udføre en hel dags arbejde.

Meget af ansvaret for indførelsen af anbefalingerne i denne rapport falder på Ole. Vi tror han har de lederevner der skal til for at være i stand til at ændre klubhuskulturen og indføre en fuld arbejdsdag. At engagere medlemmerne om eftermiddagen vil kræve engagement, energi og entusiasme fra lederen og de øvrige medarbejdere. Medarbejdene må tage føringen med hensyn til at videregive betydningen og værdien af disse projekter.

Det blev nævnt at mange medlemmer havde glæde af at deltage i de ugentlige husmøder, som bliver holdt fra 11.00 til 12.00 om onsdagen.

### **ARBEJDE**

21. *Klubhuset gør det muligt for medlemmerne at vende tilbage til normal beskæftigelse gennem overgangsarbejde, beskyttet arbejde og varig beskæftigelse. Derfor skaffer Klubhuset ikke arbejde til medlemmer ved at etablere erhvervsarbejde i Klubhuset, særskilte klubhusentrepriser uden for Klubhuset eller beskyttede værksteder.*

### **OVERGANGSARBEJDE**

22. *Klubhuset tilbyder overgangsarbejde, som giver medlemmerne mulighed for - som medlemsrettighed - at arbejde i overgangsarbejde på arbejdsmarkedet. Et særligt kendetegn ved et overgangsarbejde er, at Klubhuset garanterer vikardækning af alle jobs ved et medlems fravær. Desuden gælder følgende grundlæggende kriterier for overgangsarbejde:*

- a. *Ønsket om at komme i arbejde er den væsentligste faktor til at afgøre muligheden for at komme i overgangsarbejde.*
- b. *Nye muligheder for at komme i overgangsarbejde skal være tilstede, uanset om tidligere overgangsjobs er lykkedes eller ej.*
- c. *Medlemmerne arbejder på selve arbejdspladsen.*
- d. *Medlemmerne aflønnes direkte af arbejdsgiveren med den på arbejdsmarkedet gældende lønsats, som minimum mindstelønnen.*
- e. *Overgangsarbejde omfatter et bredt spektrum af forskellige jobmuligheder.*
- f. *Overgangsarbejde er deltidsarbejde og tidsbegrænset. Normalt 15-20 timer om ugen i 6-9 måneder.*

- g. *Udvælgelse til og træning af medlemmer i overgangsarbejde er Klubhusets ansvar, ikke arbejdsgiverens.*
- h. *Medlemmer og medarbejdere informerer relevante myndigheder om forhold, der vedrører medlemmets OA-arbejde.*
- i. *Overgangsarbejde varetages af medlemmer og medarbejdere, ikke af særlige OA-specialister.*
- j. *Der findes ikke overgangsarbejde i selve Klubhuset. Overgangsarbejde i en organisation, som Klubhuset er en del af, skal imødekomme alle ovenstående kriterier.*

### **Overordnet kommentar:**

FHÅ er helt klart dedikeret til at hjælpe dets medlemmer til at vende tilbage til betalt arbejde. På tidspunktet for vort besøg i FHÅ havde ni medlemmer arbejde enten støttet arbejde eller selvstændigt arbejde.

Mange Klubhus aktiviteter er fokuseret omkring arbejde. Der er billeder af medlemmer som arbejder hængt op rundt omkring i huset og et ugentligt jobgruppemøde (som fokuserer på oprettelsen af nye arbejdspladser). Vi mødtes med medlemmer og medarbejdere som tydeligvis ønskede at prøve at udvikle og drive overgangsarbejdspladser i Århus.

FHÅ gennemfører i øjeblikket en månedlig Jobgruppemiddag, hvor forskellige spørgsmål kan diskuteres og de ting man har opnået kan fejres. Der er også et årligt Arbejdsgivertræf, som en anerkendelse af arbejdsgivernes arbejde. FHÅ er en del af et netværk af arbejdsgivere som forsøger at finde arbejde til mennesker med psykiske vanskeligheder. FHÅ er også en del af et debatforum af CABI (Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats) via det danske Arbejdsmarkedsministerium.

Bo, et medlem i Klubhuset, har været en aktiv del af disse debatter om hvordan mennesker med psykiske vanskeligheder kan komme ind på arbejdsmarkedet.

### **Nuværende udfordring:**

På tidspunktet for vores besøg havde FHÅ ingen overgangsarbejdspladser. Vi forstår vanskelighederne som er forbundet med at oprette overgangsarbejdspladser i Danmark; men overgangsarbejde bør være grundstenen i et Klubhus' jobprogram.

### *Anbefalinger/Forslag:*

**Vi foreslår FHÅ at udvikle og vedligeholde overgangsarbejdspladser, i henhold til ICCD's retningslinier vedrørende arbejde som anbefalet for Danmark.**

Vi foreslår at udnytte den viden og erfaring i Den stærke Danske Koalition af Klubhuse. Der er danske Klubhuse som har været i stand til at udvikle og vedligeholde overgangsarbejdspladser.

Vi opfordrer Klubhuset til at have husmøder for at uddanne alle medarbejdere og medlemmer i vigtigheden af overgangsarbejde, hvordan man udvikler overgangsarbejde osv.. Overgangsarbejde er et værdifuldt aktiv til Klubhusets jobprogram, fordi det er tilgængeligt for ethvert medlem i huset. Overgangsarbejde skal tilvejebringe en arbejdsmulighed for medlemmer, som har ringe eller ingen arbejdserfaring, meget lav selvtillid, og dårlige arbejdsvaner. Formålet med overgangsarbejde er at agere som bro, så medlemmer kan begynde at arbejde med hele Klubhusets støtteapparat, for at styrke alle disse områder af erhvervshandicap.

Efterhånden som FHÅ begynder at finde overgangsarbejde, så vær sikker på at alle medarbejdere deler ansvaret med at få overgangsarbejdsprogrammet til at fungere (med træning, back up, vikardækning, ansættelse osv.) Under vort besøg mødte vi Anne Kirstine. Anne er et FHÅmedlem som gennem de seneste to år har haft et støttet arbejde i en café på et plejehjem. Vi mødte også hendes overordnede, som var meget imponeret over Anne Kirstine og værdsatte de gode arbejdsrelationer med Klubhuset. Denne type relationer med arbejdsgiveren er et godt eksempel på den type relationer der er nødvendige for et overgangsarbejde. Vi foreslår at fortsætte med at bruge denne ar-

bejdsgiver som reference i udviklingsprocessen i forbindelse med overgangsarbejde.

#### **Nuværende udfordring:**

Klubhuset har ingen planlagte regelmæssige sociale aften- og weekendprogrammer. Som konsekvens deraf, har arbejdende medlemmer med lange arbejdsdage ikke muligheder for at genoptage kontakten til Klubhusets medlemmer og medarbejdere for at få den støtte de har brug for på regelmæssig basis.

#### *Anbefalinger/Forslag:*

Senere i denne rapport vil vi komme med en anbefaling vedrørende behovet for et aften-/weekend/socialt program.

#### **UDDANNELSE**

25. *Klubhuset bistår medlemmer i at nå deres uddannelses- og erhvervsrettede mål ved at hjælpe dem med at drage fordel af de muligheder inden for voksenundervisning, der findes i samfundet udenfor Klubhuset. I tillæg hertil tilbyder Klubhuset et internt undervisningsprogram, hvor man i væsentlig grad gør brug af medlemmernes undervisnings- og vejledningsfærdigheder.*

#### **Overordnet kommentar:**

På nuværende tidspunkt er der et begrænset understøttet uddannelsesprogram i Klubhuset. Der tilbydes nogle EDB-kurser i FHÅ. Et medlem skal starte på engelskundervisning om eftermiddagen. Nogle få medlemmer deltager i kurser udenfor huset.

#### **Nuværende udfordring:**

Vi er enig i selvevalueringen med hensyn til at FHÅ bør udvide dets uddannelsesprogram.

#### *Anbefalinger/Forslag:*

**Vi anbefaler at FHÅ bliver bedre til at hjælpe medlemmerne med at fremme deres uddannelsesmål ved at hjælpe dem til at drage fordel af voksenundervisningsmulighederne i samfundet.**

Når et Klubhus er beliggende i nærheden af kommunale videregående uddannelsesinstitutioner og skoler, er det Klubhusets ansvar at sikre at medlemmerne har den nødvendige støtte til at opnå adgang til disse uddannelsesmuligheder.

Vi mener at uddannelse bør blive en meget højere prioritet i Klubhuset.

Vi foreslår:

- At have medarbejdere og medlemmer "tilknyttet" individuelle uddannelsesinstitutioner i området, og være ansvarlig for at støtte ethvert medlem som går på disse skoler, f.eks. hjælp til indregistrering, orientering, notetagning, osv.
- Afsæt tid til diskussionsmøder og inviter personer fra uddannelsesinstitutioner med viden om handicap til at tale i Klubhuset.
- Lav en kortlægning af medlemmernes uddannelsesniveau, for at finde ud af hvad de har studeret og hvor de har akademisk viden/sagkundskab. Spørg disse medlemmer om de er villige til at støtte andre medlemmer i lignende bestræbelser. Hav en liste over disse personer hængende synligt, så andre medlemmer nemt kan referere til den. Fremhæv andre områder, hvor medlemmer kan tilbyde støtte til andre stu-

derende.

- Hold en årlig uddannelsesfrokost eller middag i Klubhuset, hvor personer med viden om handicap såvel som medlemmer, som studerer eller har færdiggjort uddannelser, taler.
- Hold et månedligt møde hvor man fokuserer på uddannelse.
- Lav en vel-designet væg hvor alle oplysninger vedrørende uddannelse i Klubhuset er opslået.
- Anvis medlemmer til uddannelsesmæssige ressourcer.
- Få et medlem til at tage med et andet medlem til en uddannelsesinstitution og deltage i undervisningen med vedkommende, og måske endda hjælpe med at tage noter.
- Udvikl en tilstedeværelse i uddannelsesmiljøet, hvor medlemmer bor på kollegie/går på univesitetet. (Genesis Club i Worcester, Massachusetts er en god reference for et sådant arbejde).
- Lav og opdatér en arbejds- og uddannelsesmanual.
- Vi foreslår at holde en årlig uddannelsesmesse for at stille information til rådighed til medlemmer, som er interesseret i at lære mere om uddannelse og fremme deres uddannelsesmæssige målsætninger. Dette kunne inkludere at have repræsentanter og handicapvejledere fra et bogligt uddannelsesmiljø, kommunale skoler og gymnasier såvel som at have medlemmer under uddannelse til at fortælle om deres erfaringer.
- Besøg skoler og kommunale voksenuddannelses tilbud for at lære om finansielle støttemuligheder og indskrivningsproceduren for hver enkelt skole.
- Sammensæt informationsmateriale om Klubhusets uddannelsesmuligheder.
- Tilbyd en aften, hvor medlemmer kan studere, modtage undervisning, oplæring/vejledning.
- Udvikl relationer med skoler, for at blive involveret i at undervise i klasser, som tager sig af det psykiske helbred og samfundsprogrammer.
- Lav en undersøgelse for at fastslå, hvilke medlemmer, der er interesseret i at forfølge uddannelsesmæssige mål, hvilke mål, og hvad forhindringerne er, for at opnå disse mål.
- Undersøg finansielle støttemuligheder ( legater, SU, mm.) for at udvide Klubhusets uddannelseselementer.
- Undersøg måder for medlemmer at modtage finansiell støtte på, for at vende tilbage til uddannelse eller deltage i kurser i samfundet.
- Udvikl en tidsplan for medlemsvejledningsmøder.
- Forankre alle uddannelses tilbud i en enhed. En af medarbejderne bør udpeges til at have det endelige ansvar for uddannelseselementerne i Klubhuset, herunder såvel interne som eksterne uddannelsesmuligheder.
- Undersøg pladsen i klubhuset nøje for at identificere det bedst egnede lokale til at have vejledningsmøder og undervisning. Ideelt set skal disse ikke være placeret i områder med megen "trafik" i Klubhuset eller være "sammenflettet" med de områder, hvor enhedsaktiviteterne foregår, da det er sandsynligt at begge ville blive forstyrret.
- Have en "Wall of Fame" med fotografier af vejledere og studerende.
- Mødes med personer, som kan orientere om hvilke uddannelsesprogrammer der er tilgængelige både i Klubhuset og i samfundet og hvor-

- dan Klubhuset hjælper medlemmer med at få adgang til dem.
- Ugenlige uddannelses-arbejds udgivelser, f.eks kaldet ”Indlæring og Indtjening”.
- En støttegruppe for studerende (uanset studieniveau).
- Diskussioner af uddannelsesspøgsmaal (såvel som *Standard 25*) på husmøder.
- Uddannelsesinformationshjørne med skriftlig information fra alle uddannelsesinstitutioner i lokalområdet.

#### **KLUBHUSETS FUNKTIONER**

26. *Klubhuset er beliggende således at der er sikret let adgang til offentlige transportmidler både til og fra klubhuset og til overgangsarbejde. Hvis adgangen til transportmidler er begrænset, skaffer eller arrangerer Klubhuset gode alternativer.*
27. *Medlemmer og medarbejdere bistår medlemmerne i alt, som vedrører offentlig støtte og offentlige tilbud. Opgaver af denne karakter er en del af arbejdsenhedernes opgaver og indbefatter hjælp til at søge bolig, god medicinsk og psykologisk behandling, samt behandling for eventuelle misbrugsproblemer.*
28. *Klubhuset er forpligtet til at hjælpe alle medlemmerne til at få betryggende og passende boligforhold til en rimelig pris. Klubhuset har adgang til bofaciliteter, der opfylder disse kriterier, og hvis dette ikke er muligt, etablerer Klubhuset sit eget boligprogram. Følgende gør sig gældende for Klubhusets boligprogrammer:*
- a) *Medlemmer og medarbejdere er fælles om driften af boligprogrammet.*
  - b) *Medlemmerne bor i Klubhusets boligprogram efter eget ønske.*
  - c) *Medlemmerne vælger lokaliteten og deres bofæller.*
  - d) *Boligpolitikken og fremgangsmåder udvikles på en måde, som er i overensstemmelse med den øvrige klubhuskultur.*
  - e) *Graden af støtte øges og formindskes svarende til medlemmernes skiftende behov.*
  - f) *Medlemmer og medarbejdere holder aktiv medlemskontakt for at medlemmet kan bevare boligen, især under indlæggelse.*
29. *Klubhuset sørger for objektivt og løbende at evaluere sin egen effektivitet.*
30. *Daglig leder, medarbejdere, medlemmer og andre relevante personer deltager i et 3 ugers træningsprogram på et autoriceret træningscenter.*
31. *Klubhuset har et fritidsorienteret socialt program på aftener og i weekender. Højtider fejres på selve dagen.*

#### **Overordnet kommentar:**

FHÅ ligger i et område hvor offentlig transport er nemt tilgængeligt for alle medlemmer. Medlemmerne kommer alle til dagsprogrammet af dem selv - med bil, cykel eller bus. Der er ingen Klubhus boprogram, men på nuværende tidspunkt behøves det ikke i Århus ( p.g.a. stor tilgængelighed af boliger, som man får støtte til at bo i, i form af boligsikring fra det offentlige). FHÅ er tydeligvis engageret i Klubhus modellen og alle medarbejdere og mange medlemmer har deltaget i ICCD klubhustræning. Da vi besøgte jer var en ny medarbejder lige blevet ansat, og han fik at vide at det

forventedes af ham at han deltog i et tre ugers kollega træningsophold når han blev ansat.

At have medarbejdere og medlemmer, som er fordybet i modellen på en certificeret træningsbase, kan virkelig hjælpe til med at få dagsprogrammet til at blomstre.

### **Nuværende udfordring:**

Klubhuset har ingen regelmæssig fastsat socialt program for aften/weekend/helligdage/ferie, med undtagelse af den sociale aktivitet onsdag eftermiddag, som er beskrevet tidligere i denne rapport.

FHÅ fejrer store helligdage på selve dagen (f.eks. juleaften, nytårsaften og påske). Men på mange af de andre danske helligdage er Klubhuset lukket. Klubhuset lukker også en uge i juli måned så medarbejdere og medlemmer kan afholde ferie. Vi forstår at juli typisk er en måned hvor folk i Danmark holder ferie. Vi er også godt klar over at det at have lukket denne uge er praktisk, m.h.t. timeplaner. Vi synes imidlertid at det at have lukket Klubhuset for at tilgodese ferier er uforeneligt med Klubhuskulturen og -hensigten.

Medlemmerne har brug for et sted at komme, høre til, og vende tilbage til. Et medlem vi talte med begyndte med at sige ”Jeg har hørt mange medlemmer sige at de har det svært med deres familie fordi de ikke forstår deres sygdom”. Vi er bekymrede for den effekt det har på mange af medlemmerne i huset at holde lukket en uge.

### *Anbefalinger/Forslag:*

**Vi anbefaler at Klubhuset udvikler et regelmæssigt fastlagt socialt program for aften/weekend/helligdage/ferie; og at denne tidsplan er i overensstemmelse med ”en typisk arbejdsdag”.**

Som bemærket tidligere, bør klubhusmedarbejderne rotere igennem det sociale program i stedet for at forlade sig på, at de studerende skal dække dette vigtige aspekt af Klubhuset livet. Ifølge standarderne skal et Klubhus have et regelmæssigt fastlagt program for aften/weekend/helligdage/ferie, og det skal primært dækkes ind af generalist medarbejdere.

(Det følgende er taget fra ICCD's ”Download og Diskutér” udgave vedrørende det sociale program for aften/weekend/helligdage/ferie.)

”Klubhus aftener og weekender er til sjov, men mere end sjov. Aften/weekend aktiviteter afspejler den interesse Klubhuset har for det hele menneskes liv, og for de relationer, der er baseret på helheden. Det specielle fokus på den arbejdsorienterede dag bliver således velafbalanceret med aften/weekend aktiviteter som omfatter en hel række interesser, aspirationer (tragten efter), morskab og fornøjelser. Undervisning og endda arbejde er inkluderet - arbejdet med at planlægge og udføre aktiviteterne. I alle de stærke sociale programmer, er der indsat tider for hvornår programmet er i gang (mindst én aften og én weekenddag eller -aften pr. uge) men der er råderum til at indføre fejring af helligdage, ekskursioner og events på andre tidspunkter. Imidlertid er det meget vigtigt at notere sig at sociale Klubhus fornøjelses programmer altid er fastsat til at foregå udenfor den arbejdsorienterede dag, om aftenen, i weekender og på helligdage. Medlemmer er velkomne i Klubhuset i timerne hvor aften/weekend/helligdags programmet kører uanset om de deltager i organiserede aktiviteter eller ej. I de fleste stærke (m.h.t. aften/weekend/helligdags/ferie program) Klubhuse, gør madservicen, på aftener og i weekenden, at medlemmer kan få et måltid mad til de normale spisetider. Men madservicen bør ikke blive et overlegent fremherskende træk, som tager fokus fra det brede omfang af aktiviteter, og madservicen bør udføres af medlemmer og medarbejdere i et samarbejde.

Timeplaner for medarbejdere er udarbejdet på en sådan måde at de medarbejdere som arbejder i den arbejdsorienterede dag også deltager med medlemmer i aften/weekend/helligdags programmet. Selv

om nogle Klubhuse måske bruger frivillige til at hjælpe til med at få aften/weekend/helligdags programmet til at køre, er det vigtigt at de faste medarbejdere også arbejder i denne programkomponent, fordi det fostrer meningsfulde relationer og er en afgørende del af generalist medarbejderrollen. Ledere bør også deltage i turnusordningen i det sociale program. Aften/weekend aktiviteter kan besættes (af medarbejdere) gennem flextid, ”afspadsring” eller ved at medarbejdere stiller sig frivilligt til rådighed ved særlige events/begivenheder.

Aften/weekend aktiviteter kan opstilles som følgende:

- Aktiviteter i Klubhuset kan inkludere brætspil, kortspil, skak, dans, karaoke, håndværk/kunst, pool, bordtennis, bankospil og andre aktiviteter, som har interesse for medlemmer og medarbejdere.
- Arbejde- og undervisningsbistand kan udvides fra dagsprogrammet til aftenprogrammet gennem middage, støtteordning for medlemmer som arbejder i et selvstændigt arbejde, undervisning/oplæring, EDB-kurser og forskellige kurser, som har interesse for medlemmerne.
- Sørge for støtte/assistance til medlemmer med helbreds- og misbrugsproblemer, såsom alkohol- og stofmisbrug, vægtvogterne, rygeafvænningsgruppe og træningskurser (eks. yoga, fitness, boksning osv.).
- Faciliteterne i Klubhuset kan være tilgængelige for medlemmer til personligt brug, såsom computere, kopimaskiner, træningsmaskiner, TV og vaskemaskiner.
- Medlemmer og medarbejdere kan deltage i kulturelle aktiviteter, som bliver afholdt i klubhuset såsom dramatiske forevisninger, kunstgrupper, musik- og sanggrupper.
- Medlemmer og medarbejdere kan blive involveret i sportsaktiviteter, både som deltagere og tilskuere, gennem Klubhusteams der kæmper mod lokale teams, deltagelse i lokale sportsbegivenheder og se sportskampe på TV.
- Medlemmer og medarbejdere kan møde op til og/eller deltage i kulturelle, rekreative og andre begivenheder af interesse i samfundet, såsom koncerter, teater, film, shopping centre, gymnastik, restauranter, bowling og karnevaler/festuge/tivoli.
- Der kan arrangeres Klubhus ekskursioner og ture til parker, strande, traveture, camping såvel som længere ture til seværdigheder, som har interesse finansieret af Klubhus fondsmidler.
- Af særlig betydning er helligdagsbegivenheder fejret på en måde som er i overensstemmelse med hver enkelt begivenhed, såsom påske- og julefrokost, en nytårsaftensfest, fastelavn, eller relevante kulturelle aktiviteter som er i overensstemmelse med det respektive lands helligdage/ferier.

Det er vigtigt at medlemmer og medarbejdere samarbejder (med spontan entusiasme) om at foreslå og planlægge aktiviteter i en atmosfære, der er åben for nye idéer, for at undgå at programmet bliver fastlåst i gentagne rutiner. Planlægningen kan udføres af en enhed og/eller på almindelige husmøder og udvalg. Information om aktiviteter kan oplyses via klubhuspublikationer, daglige møder, opslagstavle, hvor der står hvad der foregår, tilmeldingslister og reach-out samtaler.

Ligesom Klubhuset retter en masse energi mod deres arbejdsorienterede dag eller jobprogrammer, sådan burde der gøres en indsats for at gøre et Klubhus til et sted hvor interessante og spændende ting foregår i weekender og på helligdage. Hvorfor er det at nogle gange har en aktivitet kun 1-2 medlemmer som deltager medens andre aktiviteter kan mønstre et stort antal deltagere? Som regel har det ikke så meget at gøre med aktiviteten som det har at gøre med den energi og entusiasme som medarbejdere og medlemmer, der er involveret i at arrangere det, lægger i det. At sætte en tilmeldingsliste op er bare ikke nok. For at have et stærkt aften/weekend/helligdags program kræves der opmærksomhed og organisering.....og også en masse sjov.”

**FINANSIERING, LEDELSEE OG ADMINISTRATION**

32. *Klubhuset har en uafhængig bestyrelse eller - hvis det er en del af en anden instans - et særligt Rådgivende Råd, som udgøres af personer, der er centralt placerede, og som kan sørge for støtte til og accept af Klubhuset i skattemæssig, juridisk og lovmæssig henseende, samt i relation til brugergrupper og lokalmiljøet.*
33. *Klubhuset udvikler og opretholder sit eget budget, som er godkendt af Bestyrelsen eller Det Rådgivende Råd ved regnskabsårets begyndelse, og som rutinemæssigt kontrolleres i løbet af regnskabsåret.*
34. *Medarbejdernes lønninger er konkurrencedygtige med lønninger inden for det socialpsykiatriske arbejdsfelt.*
35. *Klubhuset støttes til og anerkendes af social- og sundhedsmyndighederne og har alle de bemyndigelser som er nødvendige for driften. Klubhuset opsøger og opretholder gode forbindelser med familie/pårørende, brugerorganisationer og andre organisationer inden for social- og sundhedsområdet.*
36. *Klubhuset har åbne fora og procedurer, som gør det muligt for medlemmer og medarbejdere at deltage aktivt i beslutningstagning, vanligvis ved konsensus, vedrørende ledelse, klubhuspolitik og den fremtidige linie og udvikling af Klubhuset.*

#### **Overordnet kommentar:**

Selvevalueringen omtaler at FHÅ er tilknyttet en paraplyorganisation, Socialpsykiatrien i Århus Kommune, som har et lederkollegie. Klubhuset omtaler at det ikke har et Rådgivende Råd, men ikke mener det behøver et, da det kan "trække på ressourcer fra en række arbejdsgivere" og andre beslægtede organisationer.

Støtteforeningens bestyrelse består af 10 medlemmer; 6 klubhusmedlemmer og 3 medlemmer fra samfundet og klubhuslederen. Under vort besøg mødtes vi med mange af bestyrelsesmedlemmerne og vi var imponerede over den begejstring og pligttrøskab de havde over for FHÅ, dets medlemmer og dets mission. Vi havde en diskussion angående udviklingen af OA arbejde og mange af bestyrelsesmedlemmerne virkede til at være begejstrede vedrørende muligheden for at udvikle OA arbejdspladser. Denne bestyrelse er involveret i at støtte Klubhusmedlemmer, fundraising og arbejde.

FHÅ medarbejderlønninger er konkurrencedygtige og medarbejderudskiftningen er meget lav. FHÅ er heldige at have sådan en stærk medarbejderstab.

For nylig blev FHÅ en del af Socialpsykiatrien i Århus Kommune. Århus Kommune har været meget positive og støttende over for Klubhusmodellen.

#### **Nuværende udfordring:**

Selv om denne Bestyrelse er forpligtet til at assistere Klubhuset i dets arbejde, består det primært af medlemmer, medarbejdere, familiemedlemmer og andre fra det socialpsykiatriske område. Ligesom ledergruppen inden for Social Psykiatrien i Århus Kommune, har Bestyrelsen i Støtteforeningen andre anliggender og missioner udover det som vedrører Klubhuset.

#### *Anbefalinger/Forslag:*

**Vi anbefaler at Klubhuset etablerer dets egen separate Rådgivende Råd, som udgøres af indflydelsesrige personer i samfundet, som er centralt placerede, og som kan sørge for støtte til og accept af Klubhuset i finansiel-, lovgivningsmæssig- henseende og være fortalere for Klubhusmodellen.**

Selv om vi forstår at Klubhuset mener det har den nødvendige støtte fra ledergruppen i Social Psykiatrien i Århus Kommune, andre samfunds organisationer og arbejdsgivere, tror vi at et separat, organiseret Rådgivende Råd, hvis eneste mission er støtte til Klubhuset, ville være af stor værdi for fremtiden i dette Klubhus. Et Rådgivende Råd, som trækker på medlemmer af den professionelle forretningsverden i samfundet ville blive en uvurderlig hjælp når Klubhuset stræber efter at etablere et OA program. Denne form for Rådgivende Råd ville kunne tilbyde stor støtte og være fortalere for Klubhuset, i dets forsøg på at tiltrække et større antal aktive medlemmer og med hensyn til fundraising.

Efterhånden som FHÅ begynder at udvikle OA arbejdspladser, kan det måske være behjælpeligt at invitere en potentiel OA arbejdsgiver til at blive bestyrelsesmedlem i Det Rådgivende Råd. F.eks. hvis Klubhuset gerne vil udvikle et OA arbejdsplads hos f.eks. ”Jyllandsposten”, spørg en af lederne om vedkommende vil være medlem af bestyrelsen i Det Rådgivende Råd og dernæst oplære vedkommende omkring Klubhuset. Det kan blive et godt og stærkt redskab til at udvikle OA arbejdspladser.

Vi foreslår også at Det Rådgivende Råd mødes én gang om måneden, og at bestyrelsesmedlemmer lejlighedsvis kommer til frokost i Klubhuset, deltager i ICCD konferencer, og arbejder side om side med medarbejdere og medlemmer i klubhusenhederne engang imellem. Dette vil også hjælpe med til at udvikle stærke relationer mellem klubhusmedlemmer og Det Rådgivende Råd. Det vil give Det Rådgivende Råd undervisning/oplæring i hvordan et klubhus fungerer, og dets rolle i recovery for medlemmerne.

Det følgende er taget fra ICCD's hjemmeside ”Download og Diskutér”

### **Eftermiddagen i klubhuset – Tid til muligheder.**

Frokosten er blevet serveret, der er vasket op, der er blevet gjort rent i klubhuset og klokken er 13.30. Tilbage er der nogle kontor- og administrative opgaver og måske et par projekter som er henlagt til om eftermiddagen. Nogle medlemmer har måske behov for hjælp til individuelle spørgsmål. Sommetider skal man forberede et aftenarrangement. Alligevel ser det ofte ud som om størstedelen af dagens arbejde er fuldført. Mange medlemmer tager hjem og medarbejdere prøver at finde på måder til at få flere medlemmer til at blive i huset.

Denne situation afspejler det faktum at den arbejdsorienterede dag generelt udfolder sig omkring ”her og nu behov” - servering af frokost, overholde deadlines, rengøring, hjælpe medlemmer med diverse problemstillinger. Morgenerne i klubhuset har en tendens til at være viet til at imødekomme behov af den art. Men lang tids erfaring har vist at klubhusenes ambitioner/målsætning og det at klubhusene fungerer godt nødvendiggør et bredt udvalg af nye initiativer. Eftermiddagen giver mulighed for at engagere sig i arbejde der ikke er af så presserende karakter, men ikke desto mindre er væsentlig for klubhusets fællesskab.

Grundlæggende for at engagere medlemmer og medarbejdere i arbejdet om eftermiddagen er enhedsmøder ved begyndelsen af hver eftermiddag. På disse møder kan man se tilbage på det man har udført indtil nu om formiddagen, og frivillige blive listet op til opgaver som endnu ikke er udført. Eftermiddagens arbejdsprojekter kan så blive detaljeret beskrevet, og uddelegeret til de som har meldt sig til at udføre disse aktiviteter. Det følgende er eftermiddagsprojekter som forskellige klubhuse har fundet gavnligt:

Visse aktiviteter er særligt fordelagtige og nødvendige om eftermiddagen.

- Medlemskontakt, kort og besøg.

- Svarende til medlemskontakt, lave en oversigt i tabelform over dagens fremmøde midt på eftermiddagen, så man efterfølgende kan lave medlemskontakt, så man får rede på hvem der har været fraværende dén dag.
- Servering af mad om eftermiddagen og tilberedning til aftenarrangementer.
- Tilberedning af retter til medlemmer, som kan købe dem og tage dem med hjem, så de har et færdiglavet aftensmåltid.
- Hjælpe til med opsætning af overhead og andet der måtte være brug for, evt. service til f.eks bestyrelsesmøder som foregår sidst på eftermiddagen.
- For klubhuse med genbrugsforretning, arrangere afhentning af ting der er doneret.
- Afsluttende rengøring, organisere genbrugsaktiviteter.

Eftermiddagen giver specielt mulighed for at sætte medlemmer og medarbejdere i stand til at tænke fremadrettet, at forbinde dagen i dag med dagen i morgen, og lave forpligtelser for morgendagen. Forberedelser for i morgen kan være:

- Engagere frivillige til morgendagens aktiviteter.
- Planlægning af menu.
- Indkøb af mad, vedligeholdelse og bestilling af kontorartikler.
- Tilberedning/forberedelse af mad herunder også bagning.
- Dække bord til morgenmaden.
- Lave en flyer eller opslag over morgendagens aktiviteter som så vil være tilgængelig efterhånden som folk møder næste morgen
- Vaske op og stryge duge, servietter o.s.v..

Derudover kan eftermiddagen omhandle projekter med et længere perspektiv som har fremtidig betydning, så medlemmer og medarbejdere får øjnene op for disse ting og sætter klubhusene i stand til at samarbejde for at opfylde visioner for de kommende uger og måneder. Sådanne projekter medfører/indeholder:

- Planlægning og forberedelse af materiale til støtte, fund raising, og PR og udvide medlemmers muligheder for arbejde og undervisning.
- Besøg hos arbejdsgivere, skoler og offentlige myndigheder eller organisationer.
- Besøge hospitaler, klinikker, herberger for hjemløse for at fremme kendskabet til mulighederne i klubhuset.
- Gennemgå handlingsplanens mål/forløb hvis en gruppe har været på træning for nylig.
- Politik og husmøder.

- Kulturel træning – diskutere klubhusstandarderne fra et filosofisk og praktisk synspunkt.
- Planlægning af specielle klubhusprojekter, såsom avis, OA jobs og individuelle jobs, planlægning af haven, ernæring indenfor fødevarer service.
- Oversigt og analyse af alle enheds- og klubhusaktiviteter så man øger engagementet.
- Gennemgå forslag/anbefalinger fra den seneste certificeringsrapport.
- Analyse af klubhusbudgettet, indtægter og udgifter for at fremme engagementet hos medlemmer og medarbejdere med hensyn til økonomisk planlægning og ansvarlighed.
- Større vedligeholdelses- og renoverings projekter, såsom maling, rengøring af radiatorer og anlægning og vedligeholdelse af haven.
- Planlægning af mål og registrering af medlemmer såvel individuelt som i grupper.
- Hjælp til medlemmer med hensyn til undervisning og arbejde, f.eks gennem oplæring, ansøgning til skoler, forberedelse af CV og jobudvikling.

Andre projekter som klubhusene har ment var nyttige i eftermiddagsarbejdet:

Forberedelse af statistikker til medicintilskudsregninger, uddannelse og arbejde.

Operationer i medlemmernes bank.

Post og postindsamling og omdeling.

Månedlig nyhedsbrev.

Udvikling af loppemarkedsbutik og drift.

Oversættelse af klubhus artikler fra andre sprog.

Opdatering af billedside, fotos, jobtavle, mapper og standarderne.

At engagere medlemmer i eftermiddagsarbejde kræver først og fremmest engagement, energi og entusiasme fra lederen og medarbejderne. Medarbejderne må tage føringen med hensyn til at formidle betydningen og værdien af disse projekter så medlemmerne påtager sig/forpligter sig til deres egen deltagelse og lederskab. Der må laves strukturer som kan tydeliggøre og fremme deltagelse. Visionerne af alt i klubhuset må øges for at forestille sig ikke blot umiddelbare behov men også enkeltpersoner og gruppers tragten efter kontinuitet og vækst.

Kære Ole!

Først undskylder vi for at denne rapport er kommet så sent. Som du ved, blev rapporten forsinket fordi vi havde travlt med forberedelserne til seminaret i Milwaukee.

Efter at have diskuteret besøget med Fakultetets konsulenter og ICCD holdet, havde vi konkluderet at en betinget tre års certificering var passende. Betingelserne var:

- **Dokumentation for at klubhuset har udviklet et program for overgangsarbejde. Som følge af aftale mellem ICCD og de Danske Klubhuse, skal Fontæne Huset/Århus skaffe tre OA jobs, hvor af mindst to er 8 - 15 timer ugentligt, og alle stemmer overens med definitionen af OA som beskrevet i standard 22.**
- **Dokumentation for at Klubhuset har sit eget Rådgivende Råd, som hovedsageligt består af influenserede personer fra det lokale forretnings/professionelle miljø. Vær venlig at inkludere medlemmernes navne såvel som deres stilling i nærmiljøet, og om de kan give "skatte- og lovgivende" råd eller anden form for assistance til Klubhuset; en oversigt over Rådets kommende møder; en kopi af referatet fra det første møde; samt det Rådgivende Råds visioner/opgave beskrivelse.**
- **Dokumentation for at Klubhuset har etableret et regelmæssigt socialt program for aftenener/weekender, der inkluderer mindst én weekendsdag om måneden og én aften om ugen. For at sikre at det sociale program er tilgængeligt for alle medlemmer er det vigtigt at arrangementerne er regelmæssige og pålidelige. Medarbejdere bør deltage i det sociale program, frem for studerende eller frivillige.**

Men, det ser ud til at vores forsinkelse også har været positiv! Vi har modtaget din email vedrørende det fantastiske arbejde Klubhuset har udført med at skaffe et stærkt og aktivt Rådgivende Råd, og med at udvikle et OA program. Vi er alle begejstret over disse spændende skridt fremad for Fontæne Husets fællesskab, og ønsker jer tillykke med disse præsteringer.

Det eneste i nu behøver for at få certificerings statusen ændret til en fuld treårig certificering, er at foberede området vedrørende sociale programmer om aftenen og i weekenden. Når det er gjort, bør i formelt sende dokumentation for alle jeres præstationer til ICCD og så vil vi øjeblikkeligt opgradere certificeringen.

Tillykke med at have opnået et stærkt Klubhus fællesskab. Vi ønsker jer fortsat succes med at give de bedste mulige Klubhus' ydelser for medlemmer. Skulle i have spørgsmål eller bekymringer vedrørende certificerings rapporten eller processen, er I velkommen til at kontakte mig og jeres konsulenter.

Her til sidst vil jeg bruge lejligheden til at anerkende jeres fællesskabs bidrag til fremragende Klubhus' praktisering, som det ses i jeres villighed til at delatge i denne process. Tak for jeres deltagelse.

Hilsen

Joel D. Corcoran