

Retningslinier for klubhuse

De Internationale Retningslinier for Klubhuse, som hele det verdensomspændende klubhusfællesskab er enige i, definerer klubhusenes rehabiliteringsmodel. Principperne, som er udtrykt i disse standarder, er grundlaget for klubhusorganisationens succes med at hjælpe mennesker med sindslidelser til at undgå hospitalsindlæggelser og klare sig selv socialt, økonomisk og beskæftigelsesmæssigt. Retningslinierne tjener også som en erklæring om rettigheder for medlemmer og etiske regler for medarbejdere, bestyrelser og administratorer. Retningslinierne skal være en garanti for, at et klubhus er et sted, hvor man respekterer medlemmerne og hvor de tilbydes nye muligheder.

Retningslinierne er grundlaget for dokumentationen af klubhusets kvalitet, som foregår gennem Det Internationale Center for Klubhusudvikling (ICCD)'s certificeringsproces.

Hvert andet år gennemgår det verdensomspændende klubhusfællesskab disse retningslinier og ændrer dem om nødvendigt. Denne proces koordineres af ICCD Standards Review Committee, som består af medlemmer og medarbejdere fra ICCD-certificerede klubhuse over hele verden.

MEDLEMSKAB

1. Medlemskabet er frivilligt og uden tidsbegrænsning.
2. Klubhuset står selv for optagelsen af nye medlemmer. Medlemskabet 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. Medlemmerne vælger selv den måde, de vil bruge huset på og hvilken medarbejder, 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 skelnen 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.

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. Klubhusets medarbejderstab er tilstrækkelig 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 arbejdet i enhederne. Medarbejderne deler ikke deres arbejdstid mellem klubhuset og andre store arbejdsopgaver.
11. Ansvar for husets drift ligger hos medarbejdere og medlemmer og i sidste instans hos daglige leder. Det centrale i dette ansvar er at inddrage medarbejdere og medlemmer i alle aspekter af klubhusets drift.

PLADSFORHOLD

12. Klubhuset er en selvstændig organisation med eget navn, postadresse og telefonnummer mv.
13. Klubhuset har egne lokaler. Lokalerne er adskilt fra distriktspsykiatriske centre og institutioner i det hele taget og kan kun benyttes af klubhuset. Klubhuset indrettes, så det er velegnet til at rumme det arbejdsstrukturerede dagprogram. 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.

DEN ARBEJDSSTRUKTUREREDE DAG (DAGPROGRAMMET)

15. Dagprogrammet 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, daghospitalsvirksomhed 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, hvadenten 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. Dagprogrammet 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 meningsfyldte 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.

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 medlemmerne ved at etablere erhvervsarbejde i klubhuset, særskilte klubhusentrepriser udenfor klubhuset eller beskyttede værksteder.

OVERGANGSARBEJDE

22. Klubhuset tilbyder overgangsarbejde, som giver medlemmerne mulighed for - som en 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:
- Ønsket om at komme i arbejde er den væsentligste faktor til at afgøre muligheden for at komme i overgangsarbejde.
 - Nye muligheder for at komme i overgangsarbejde skal være til stede, uanset om tidligere overgangsjobs er lykkedes eller ej.
 - Medlemmerne arbejder på selve arbejdspladsen.
 - Medlemmerne aflønnes direkte af arbejdsgiveren med den på arbejdsmarkedet gældende lønsats, mindst mindstelønnen.
 - Overgangsarbejde omfatter et bredt spektrum af forskelligartede jobmuligheder.
 - Overgangsarbejde er deltidsarbejde og tidsbegrænset. Normalt 15-20 timer om ugen i 6-9 måneder.[\[1\]](#)
 - 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.

VARIGT ARBEJDE

- 23. Klubhuset bistår medlemmerne i at skaffe sig, bevare og bedre vilkårene i deres eget arbejde.
- 24. Medlemmer, der har varigt arbejde, har fortsat adgang til klubhusets støtte og tilbud, inklusive støtte til at få offentlige ydelser, assistance vedrørende anskaffelse af bolig og assistance til kliniske, retslige, økonomiske og personlige spørgsmål, såvel som ret til at deltage i det sociale program om aftenen og i weekender.

UDDANNELSE

- 25. Klubhuset bistår medlemmerne 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 uden for klubhuset. I tillæg hertil tilbyder klubhuset et internt undervisningsprogram, hvor man i væsentlig grad gør brug af medlemmernes undervisnings- og vejledningsfærdigheder.

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.^[2]
- 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 forhold 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 indlæggelser.
- 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 autoriseret træningscenter.
- 31. Klubhuset har et fritidsorienteret socialt program på aftener og i weekender. Højtider fejres på selve dagen.

FINANSERING, LEDELSE 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 lovgivningsmæssig 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 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.

Revideret oktober 2004 (i ICCD)

International Center for Clubhouse Development Fountain House, Inc. 425 West 47th Street New York, New York 10036 USA

Oversat af Kildehuset i samarbejde med de danske klubhuse januar 2005.

[1] Da arbejdstiden i Danmark er kortere end i USA, er deltidsjob almindeligvis tilsvarende kortere.

[2] Da det danske socialvæsen er opbygget med sagsbehandlere til alle borgere fortolkes denne retningslinie som, at klubhuset har ansvar for at hjælpe medlemmerne til den fornødne behandling og sagsbehandling - ikke udføre den.