

Fontænehuset Furesø

– at komme sig i fællesskab

| | |
|--|-----------|
| Resumé | 2 |
| Introduktion | 4 |
| Midtvejsevalueringen | 4 |
| Hvad er et Fontænehus? | 4 |
| Fontænehuset Furesø | 5 |
| Unggruppen | 6 |
| Overgangsarbejde, uddannelse og kurser | 6 |
| Medlemsdata | 8 |
| Fontænehuset Furesø i en lokal kontekst | 10 |
| Fontænehuset Furesø i en international kontekst | 11 |
| Evalueringsmetode | 11 |
| At komme sig i fællesskab – en analyse af Fontænehuset Furesø | 11 |
| Evaluators analytiske blik | 12 |
| 'Det drejer sig jo om at drive huset' – det meningsfulde arbejde | 13 |
| At se ressourcerne frem for begrænsningerne – som ringe i vandet | 13 |
| Det meningsfulde arbejde – at føle sig ønsket, nødvendig og ventet | 15 |
| Hverdag og normalitet – jeg går på arbejde | 16 |
| Delkonklusion | 17 |
| 'Her troede jeg, at man skulle være fælles om, at vi alle sammen havde det dårligt' – om det ligeværdige fællesskab | 18 |
| 'Altså, jeg er da også blevet taget for at være medarbejder' – om ligeværd og kollegiale relationer | 18 |
| Det aktive fællesskab – at drive huset | 20 |
| Det omsorgsfulde fællesskab – at være savnet | 20 |
| Det positive fællesskab – at sprudle lidt mere | 22 |
| Delkonklusion | 23 |
| 'Man yder det, man kan' – om tid og rummelighed | 24 |
| Delkonklusion | 26 |
| Opsamling på foreløbige erfaringer | 27 |
| Fremtidige muligheder | 29 |
| Ejerskab | 29 |
| Bilag 1 Internationale retningslinjer for klubhuse | 31 |
| Litteraturliste | 36 |

Resumé

Denne midtvejsevaluering er en præsentation af udviklingen og de foreløbige resultater i Fontænehuset Furesø. Rapporten belyser, hvordan Fontænehuset Furesø er med til at styrke kompetencer på det personlige, faglige og sociale område hos medlemmerne med henblik på social, uddannelsesmæssig og arbejdsmæssig rehabilitering i den individuelle recovery-proces. Med afsæt i en introduktion af Fontænehuset Furesø og klubhusmodellen i en lokal og international kontekst illustreres forankringen af evalueringens empiriske analyse. Evalueringsanalysen tager sit udgangspunkt i de grundlæggende klubhusværdier og en brugerorienteret udvikling af tre karakteristika, der kendetegner Fontænehuset Furesø: *Det meningsfulde arbejde, det ligeværdige fællesskab og tid og rummelighed*. Disse værdier udgør de tre centrale analysetemaer for evalueringen og belyses gennem de sociale relationers betydningsfulde indvirkning på den individuelle recovery-proces. Analysen viser, at de tre centrale temaer spiller en afgørende rolle i medlemmernes recovery-proces og illustrerer, hvordan medlemmet får udfordret og udviklet sine sociale kompetencer i et individuelt tilrettelagt tempo gennem samarbejde, fællesskab og tryghed i hverdagen på Fontænehuset Furesø. Analysens empiriske resultater sammenfattes og illustreres i en model, der beskriver, hvordan husets værdigrundlag og sociale rammer internaliseres i en indre recovery-orienteret udviklingsproces hos medlemmerne. Med udgangspunkt i evalueringens særlige forståelse af det sociale relationelle aspekt af recovery, tager modellen afsæt i de grundlæggende klubhusværdier, der kommer til udtryk i hverdagen på Fontænehuset Furesø. Dette illustreres gennem en kontinuerlig proces i en opadgående positiv spiral, hvor det meningsfulde arbejde, det ligeværdige fællesskab og respekten for den individuelle proces strukturerer det sociale arbejdsfællesskab og danner basis for medlemmernes ekspliciterede selvforståelse som at føle sig værdsat, motiveret og betydningsfuld. Disse ekspliciterede værdier internaliseres i et positivt selvbillede, hvor medlemmet oplever et øget selvværd, en øget selvtillid, stolthed og autonomi. Dette skaber grobund for inklusion og fællesskab i sociale relationer både inden i og uden for huset, hvilket danner basis for en yderligere positiv sedimentering af værdierne i klubhuset. I praksis kan studiestart og job blandt medlemmerne ses som velintegrerede resultater af processen – resultater, der allerede nu er synlige i Fontænehuset Furesø.

Trods den forholdsvis nyetablering af Fontænehuset Furesø, hvor huset befinder sig i en udviklende proces, og hvor både medlemmer og medarbejdere er ved at finde sin plads, står medlemmernes ansvarsfølelse og ejerskab som centrale komponenter i husets virke. Den tydelige struktur i huset lægger op til et naturligt ansvar og ejerskab, men det anerkendes samtidig, at dette er en gradvis proces, der udvikles hos medlemmerne. På baggrund af flere medlemmers udsagn, vurderes det dog, at der findes et yderligere udviklingspotentiale i medlemmernes ejerskab for huset gennem et øget fokus på sociale arrangementer uden for dagprogrammet.

Introduktion

Fontænehuset Furesø indgik i 2011 i et partnerskab med Furesø Kommune og Fontænehusene Danmark i et treårigt projekt fra 2011-2014 finansieret af Socialministeriets satspuljemidler.

Fontænehuset Furesø er et rehabiliteringstilbud til mennesker mellem 18-60 år med en psykisk funktionsnedsættelse eller psykiske problemer, hvor der arbejdes efter klubhusmodellen. Klubhusmodellen fokuserer på at styrke og udvikle den enkeltes kompetencer på det sociale, faglige og personlige område gennem arbejde og uddannelse. Det første hus blev grundlagt i 1948 i New York af en gruppe tidligere psykiatriske patienter, og modellen er siden hen vokset til et internationalt netværk med knap 400 klubhuse i verden. I Danmark findes otte Fontænehuse, hvoraf Fountain House i København åbnede som det første i 1986.

Midtvejsevalueringen

Denne midtvejsevaluering er en præsentation af de foreløbige resultater og udvikling i Fontænehuset Furesø. Evalueringen tager sit afsæt i en præsentation af klubhusmodellen og Fontænehuset Furesøs interne organisering og medlemsdata, hvorefter klubhuset indsættes i en lokal og international kontekst. Derefter præsenteres selve evalueringsanalysen, der tager afsæt i tre centrale analysetemaer, der belyses gennem et særligt recovery-orienteret perspektiv. Rapportens mål er at vise den foreløbige udvikling i Fontænehuset Furesø med et særligt blik for den sociale, uddannelsesmæssige og arbejdsmæssige rehabilitering i den individuelle recovery-proces. Analysen afsluttes med en opsummering af de empiriske resultater, og anbefalinger for videre udviklingsmuligheder i Fontænehuset Furesø.

Hvad er et Fontænehus?

Et Fontænehus er et socialt arbejdsfællesskab, der drives af medlemmer og medarbejdere. Det er et klubhus, som arbejder efter 36 internationale retningslinjer, der er fælles for alle klubhuse verden over. Som i enhver anden klub eller forening har medlemmerne rettigheder og pligter, der baseres på frivillighed og motivation. Strukturen er funderet i et horisontalt hierarki, hvor de traditionelle rollefordelinger mellem medarbejdere og medlemmer er ophævet. Medlemmerne er

derfor inddraget i alle arbejdsopgaver og beslutningsprocesser. Klubhusmodellen bygger på budskabet om at være ventet, ønsket og nødvendig. Gennem et arbejdsorienteret dagprogram, et socialt program i weekenden, og via uddannelse og støtte til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, fokuseres der på den enkeltes ressourcer frem for begrænsninger. Der er derfor et målrettet fokus på, at alle aktiviteter i huset har en job- og uddannende funktion, hvor alle medlemmers forløb er tilrettelagt individuelt ud fra den enkeltes behov og ønsker. Formålet er at støtte mennesker med psykiske funktionsnedsættelser i deres recovery-proces og opnå en værdig tilværelse i samfundet.

Fontænehuset Furesø

Fontænehuset Furesø slog dørene op til helt tomme lokaler i februar 2012 for både medlemmer og medarbejdere. Medlemmer og medarbejdere har istandsat hele huset og gjort det funktionelt og imødekommende. Fontænehuset Furesø – i daglig tale kaldt huset - hører til i underetagen af et gammelt ungdomsklubhus og ligger centralt med få minutters gang fra Værløse Station. Medlemmer og medarbejdere har etableret arbejdsrutiner, beslutningsstrukturer og arbejdsbeskrivelser samt introduktionsforløb for nye medlemmer med udgangspunkt i de internationale retningslinjer for klubhuse. Huset har åbent som en normal arbejdsplads hver dag mellem 8.00 og 15.30 og er opdelt i tre arbejdsområder – service, der varetager de praktiske og funktionelle opgaver i huset; kontor, der varetager de administrative opgaver forbundet med driften af huset, og caféen, hvor medlemmer og medarbejdere kan købe en sund frokost. Hver morgen og eftermiddag holdes møde, hvor dagens aftaler gennemgås, og opgaver skrives på tavlen, og medlemmer og medarbejdere melder sig på de forskellige teams. Derefter begynder dagen som på en hvilken som helst anden arbejdsplads. Hver søndag har huset ligeledes et socialt program, hvor medlemmer og medarbejdere har mulighed for at deltage i udflugter eller sociale aktiviteter i huset.



Ungegruppen

De unge medlemmer mellem 18 og 29 år indgår det meste af tiden på lige fod med alle andre medlemmer i husets arbejdsdag, men har derudover sit eget forum, en ungegruppe, der mødes hver uge. I Fontænehuset Furesø holder ungegruppen til i et afskærmet og hyggeligt sofabjørne. Ungegruppen har 3-6 medlemmer. Aktiviteterne i ungegruppen adskiller sig fra husets dagprogram, set ud fra den betragtning, at de unge har et andet erfaringsgrundlag og andre behov. Gruppen tager initiativ til forskellige projekter med både sociale og faglige uddannelsesrettede perspektiver – de går på café, øver sig i at tale i større forsamlinger og lægger planer om at besøge skoler og uddannelsesvejledere.

Gruppen har besøgt Klub Fontana i København og deltog i Ungeseminar med København og Fontænehuset Vejle, hvor de havde et fremtidsværksted og reflekterede og diskuterede, hvordan det er at være ung – og have en psykisk sygdom. Det er hensigten, at ungegruppen med



tiden kan udvide deres tid sammen, så de mødes flere gange om ugen og tager selvstændigt ansvar for flere aktiviteter. Det kan både være egne aktiviteter, men også opgaver, der er en del af husets drift, så gruppen bevarer integrationen i dagsprogrammet. Det er en vigtig værdi i huset, at alle kan lære af hinanden og støtte hinanden uanset alder. Tempoet for gruppens udvikling er bestemt af behov og parathed, men med en sikker målsætning om, at huset også skal møde de behov, man har som ung uden livs- og arbejdserfaring med i bagagen. De unge, der går videre i uddannelse, kan i det omfang deres studier tillader det, bevare tilknytningen til ungegruppen. Desuden tilbydes de deltagelse i en nyetableret studiegruppe efter studietid.

Overgangsarbejde, uddannelse og kurser

Klubhusmodellen er funderet på arbejdets rehabiliterende effekt med det enkelte menneske i centrum. Klubhuset bistår derfor medlemmer med at skaffe eget job og tilbyder derfor *overgangsarbejde* (OA), som er et tilbud om afprøvning af egne arbejdsmæssige færdigheder på arbejdsmarkedet. Det er et deltidsarbejde af seks – ni måneders varighed, hvor arbejdsgiveren udbetaler løn direkte til medlemmet. En medarbejder støtter kontinuerligt medlemmet efter

behov. I tilfælde af sygdom tilbyder klubhuset, at et andet medlem eller medarbejder træder til som afløser, og arbejdsgiveren er derfor altid garanteret en arbejdskraft. I foråret 2013 har tre medlemmer i Fontænehuset Furesø delt et sæsonbetonet overgangsarbejde i et gartneri.

Flere medlemmer har et udtrykt ønske om at komme i arbejde, og der er derfor etableret kontakt til en større virksomhed med henblik på endnu en aftale om overgangsarbejde. Som et led i den arbejdsrelaterede tilgang er der ligeledes etableret en jobgruppe. I gruppen fokuseres på vejen tilbage til jobmarkedet, eventuelt via virksomhedspraktik og overgangsarbejde, og der udarbejdes fagspecifikke CV'er, mens der diskuteres den gode jobsamtale og fremtidsønsker.

Det uddannelsesmæssige perspektiv spiller ligeledes en central rolle i Fontænehuset Furesø, og tre medlemmer er påbegyndt uddannelse. Fontænehuset Furesø vægter vigtigheden af at skabe rammer og struktur for den studerende, og der er derfor skabt muligheder for en individuel, intern mentorordning samt en studiegruppe i huset med henblik på støtte og vejledning for den enkelte.

Med det målrettede fokus på arbejde og uddannelse har huset ligeledes etableret interne og eksterne uddannelsesforløb og kurser ved arbejdsopgaver, der kræver specielle færdigheder. To medlemmer og en medarbejder har således taget et AMU hygiejnekursus, og fire medlemmer har gennemført et internt grundlæggende IT kursus med en ekstern underviser. Seks medlemmer har ligeledes været tilmeldt et internt Publisher kursus med henblik på at løse grafiske opgaver i huset – f.eks. nyhedsbrevet. Og der er påbegyndt et engelskkursus for medlemmer og medarbejdere særligt med henblik på deltagelsen i det 17. internationale seminar for klubhuse i St. Louis i USA til oktober 2013.

Medlemsdata

Huset rummer i dag 31 medlemmer, og medlemstallet er steget med syv medlemmer siden 2012. Inden for første halvdel af projektperioden har Fontænehuset Furesø således opnået målsætningen om at have mellem 30 – 40 medlemmer og har stor fokus på at rekruttere nye medlemmer.

Tabel 1.

| 1. Halvår 2013 | | | |
|------------------------|-----------|-----------|--------------|
| Aldersfordeling | Mænd | Kvinder | I alt |
| 18-19 år | 0 | 0 | 0 |
| 20-25 år | 3 | 8 | 11 |
| 26-30 år | 0 | 2 | 2 |
| 31-40 år | 2 | 2 | 4 |
| 41-50 år | 4 | 2 | 6 |
| 51-60 år | 2 | 5 | 7 |
| 61-70 år | 1 | 0 | 1 |
| Total | 12 | 19 | 31 |

Som tabel 1 viser, så er der 12 mænd og 19 kvinder ud af 31 medlemmer. Med over 60 % kvinder er der således en mindre overvægt af kvindelige medlemmer. Aldersgrupperne er jævnt fordelt blandt medlemmerne med undtagelse af gruppen af 20-25 årige, der udgør 35 % af det samlede medlemsantal. Dette skyldes den særlige forpligtigelse over for kommunens unge kontanthjælpsmodtagere, og viser den store fokus på denne målgruppe i Fontænehuset Furesø. Der kan det således konkluderes, at nærværende medlemstal ligger inden for målsætningens rammer, og at køns- og aldersfordeling blandt medlemmerne tegner et jævnt billede i overensstemmelse med den særlige forpligtigelse over for unge kontanthjælpsmodtagere.

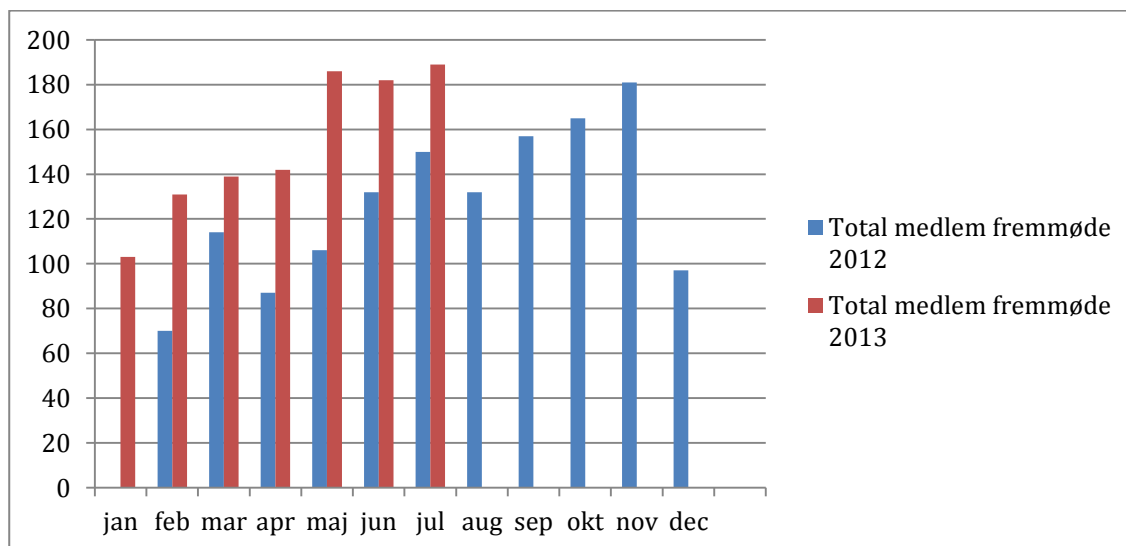
Tabel 2.

| Forsørgelsesgrundlag 2013 | |
|---------------------------|-----------|
| Førtidspension (gammel) | 10 |
| Førtidspension (ny) | 4 |
| Kontanthjælp | 12 |
| Sygedagpenge | 3 |
| Dagpenge | 0 |
| Selvforsørgende | 2 |
| Total | 31 |

Som tabel 2 viser, er majoriteten af medlemmerne på overførselsindkomst. 38% er på kontanthjælp og 45 % af medlemmerne er på førtidspension. To af medlemmerne er selvforsørgende.

I Fontænehuset Furesø har udviklingen af det totale fremmøde siden åbningen i februar 2012 været stabilt og jævnt stigende, som illustreret nedenfor.

Graf 1.



Graf 1 viser en markant udvikling i det totale fremmøde af medlemmer pr. måned fra 2012 til 2013¹. Maj måned er således den måned med størst udvikling, hvor det totale fremmøde i henholdsvis 2012 og 2013 viser en positiv forskel på næsten 80 antal fremmødte gange. Her kan

¹ Dertil skal det selvfølgelig tages i betragtning, at medlemstallet er steget med syv medlemmer fra 2012 til 2013.

det således konkluderes, at det totale fremmøde af medlemmer pr. måned i Fontænehuset Furesø er jævnt stigende.

Fontænehuset Furesøs medlemsdata tegner således et stabilt billede. Medlemsantallet er steget støt fra 2012 til 2013, alders- og kønsfordelingen er jævnt fordelt, og der er fortsat stort fokus på de unge medlemmer. Det totale fremmøde pr. måned af medlemmerne har vist en generel stigende tendens fra 2012 – 2013.

Fontænehuset Furesø i en lokal kontekst

Fontænehuset Furesø samarbejder med Furesø kommunes Jobcenter, bl.a. via regelmæssige morgenmadsmøder med Arbejdsmarkedsteamet og Ungeenheden. Sagsbehandlere deltager ofte i et indledende besøg i huset med en borger, og medarbejdere deltager i medlemmers møder med sagsbehandlere ved behov. Jobcenterets Arbejdsmarkedsteam og særligt Ungeenheden henviser borgere til § 32 forløb efter Lov om aktiv beskæftigelse. Ni medlemmer har i perioden tilsammen haft 46 måneders §32 forløb (8 via ungeenheden og 1 via arbejdsmarkedsteamet). Yderligere tre medlemmer har været henvist gennem Jobcenteret i § 32 lignende forløb i 17 måneder i alt. Der er i projektperioden også henvist borgere i § 32 lignende forløb uden kontrakt, og der har desuden været henvisning fra en anden kommunes jobcenter. Der arbejdes målrettet på at tilbyde § 32 forløb, mentorforløb og ressourceforløb i andre kommuner.

Fontænehuset Furesø samarbejder med Furesø kommunes Socialcenter og Socialpsykiatri, bl.a. via regelmæssige morgenmadsmøder. Socialpsykiatriens støttekontaktpersoner er ofte dem, der støtter en borger i at starte i Fontænehuset, indtil relationen med huset er etableret. Der arbejdes ligeledes målrettet mod at tilbyde § 104 forløb efter Serviceloven i andre kommuner.

Fontænehuset Furesø har således et tæt samarbejde med Furesø Kommune og arbejder målrettet på at integrere husets muligheder i andre kommuner.

Fontænehuset Furesø i en international kontekst

Fontænehuset Furesø og klubhusmodellen indskriver sig på den internationale arena i kølvandet på ratificeringen af FN's Handicapkonvention i 2009, samt WHO's *Community Based Rehabilitation* (CBR) i 2010 - en tværsektoriel og recovery-orienteret strategi for lokalsamfundets centrale rolle i psykosociale rehabiliteringsprocesser for mennesker med funktionsnedsættelser. I strategien anbefales klubhusmodellen som et afgørende element i den recovery-orienterede strategi (Hänninen 2012: 24). Med organisationerne Clubhouse International og Clubhouse Europe positionerer klubhusene sig ligeledes på internationalt forskningsniveau med evidensbaseret forskning om klubhuse og psykosocial rehabilitering. Organisationerne udvikler ligeledes best practices for den lokalbaserede klubhus-rehabilitering samt værktøjer til akkreditering. Klubhusmodellen har derfor et solidt fundament funderet i forskning og intern kvalitetssikring (Hänninen 2012: 62-65). Huset påtænker en international akkreditering i 2014.



Evalueringsmetode

Midtvejsevalueringen bygger på en kvalitativ tilgang, der tager afsæt i to ugers intensive feltobservationer, samt to kvalitative fokusgruppeinterview og tre enkeltinterviews med medlemmer og et enkelt medarbejderinterview i Fontænehuset Furesø. I alt er der blevet interviewet ni medlemmer og en medarbejder.

At komme sig i fællesskab – en analyse af Fontænehuset Furesø

Det er evalueringens formål at belyse den foreløbige udvikling i Fontænehuset Furesø og illustrere husets afgørende rolle i medlemmernes rehabilitering og recovery-proces. Fontænehuset Furesø har spillet en afgørende rolle i selve udformningen af evalueringens analysepunkter, og de kvalitative data tager således sit afsæt i et bruger-orienteret perspektiv. Dette er et ganske bevidst valg fra evaluators side, da evalueringen foregår i et miljø, der er baseret på udtalte værdier om lighed og fællesskab – og det er evaluators ønske at bidrage til dette også i forskningsøjemed.

Evaluators analytiske blik

I juli 2013 blev der afholdt en workshop med medlemmer og medarbejdere i Fontænehuset Furesø. Workshoppens indhold var udviklet på baggrund af klubhusmodellen og struktureret ud fra et udviklingsperspektiv. Der blev derfor lagt vægt på en temabeskrivelse af Fontænehuset Furesø, samt husets rolle i medlemmernes recovery-proces. Her kom tre emner frem som centrale temaer: 'Det meningsfulde arbejde'; 'Fællesskab og lighed' og 'Tid og rummelighed'. Disse tre overordnede temaer blev efterfølgende udforsket i to ugers intensivt feltarbejde, samt kvalitative interviews med medlemmer og medarbejdere.

Selve analysen er således udformet på baggrund af disse tre temaer i en vekselvirkning mellem empiri og teori. Hvert analysetema er struktureret ud fra tre niveauer. Første niveau introducerer et teoretisk recovery perspektiv, hvor det processuelle aspekt vægtes i forhold til de sociale relationers betydning for den individuelle recovery-proces. Dette perspektiv komplementeres af de internationale retningslinjer og forskning om klubhusmodellen (se *bilag 1* for de internationale retningslinjer for klubhuse), og denne udvides derfor i et recovery-orienteret perspektiv. Dernæst dykker analysen ned i de empiriske fund, der er knyttet til temaet. De empiriske fund er i stort omfang søgt udtrykt gennem medlemmers og medarbejders egne ord i form af citater og gengivelse af samtaler med evaluator og udforskes i sammenhæng med klubhusmodellen og recovery-orienterede teoretiske perspektiver. Afsnittet afrundes derefter med en delkonklusion, der illustrerer temaets afgørende rolle i medlemmernes recovery-proces. Analysen afsluttes med en opsamling af de foreløbige erfaringer og resultater, der giver et samlet overblik over temaernes betydning for medlemmernes recovery-proces, der efterfølges af et afsnit om fremtidige muligheder for Fontænehuset Furesø. Analysens struktur har således det eksplicite formål at give læseren et billede af Fontænehuset Furesøs kompleksitet, hvis særlige karakteristika spiller en afgørende rolle i den individuelle recovery-proces.

'Det drejer sig jo om at drive huset' – *det meningsfulde arbejde*

Arbejdet er en vigtig del af vores identitet i dagens samfund. En stor del af befolkningen anvender størstedelen af deres aktive tid på arbejdspladsen, og det er blevet sværere at definere sig selv ud



fra andre områder end arbejde (Karlsson 2007:143). At arbejde er derfor også en vigtig del af den enkeltes recovery-proces, da det skaber struktur, identitet og opbygger sociale relationer (Jensen 2006; Karlsson 2007; Topor 2002). Ligeledes er det at arbejde et stærkt rehabiliterende element i klubhusmodellen. Det arbejdsrelaterede dagprogram er struktureret omkring selve driften og udviklingen af klubhuset og legitimerer sig

selv gennem et meningsfuldt og nødvendigt perspektiv i relation til selve arbejdet (Meeuwisse 1997:312; retningslinje nr. 16). Gennem dagprogrammet og de forskellige arbejdsenheder tilbydes medlemmer og medarbejdere et meningsfuldt socialt arbejdsfællesskab, der fokuserer på medlemmernes stærke sider, evner og færdigheder og bygger på værdierne om at være ønsket, at være nødvendig og at være ventet.

At se ressourcerne frem for begrænsningerne – *som ringe i vandet*

En forudsætning for det arbejdsrelaterede dagprogram og et centralt tema i Fontænehuset Furesø er derfor en særlig forståelse af de ressourcer, som medlemmet bringer ind i huset (retningslinje nr. 15). I huset er der ikke fokus på sygdom og begrænsninger:

Uanset hvor skidt man har det, så har folk altså ressourcer. Her har du altså mulighed for at give folk noget selvtillid og noget selvværd og tro på, at man stadigvæk kan have de ressourcer, man har haft eller har nu. (Rita, medarbejder)

Som Rita fortæller, er der blandt medarbejderne en tydelig italesat konsensus omkring at se på ressourcerne frem for begrænsningerne hos medlemmerne. Denne holdning er også tydelig blandt medlemmerne, og i huset er der derfor en generel stærk overbevisning om, at alle har noget at bidrage med, og at huset tilbyder et miljø, hvor der er mulighed for at finde og afprøve sine evner. Tilstedeværelsen af medarbejdere, som tror på medlemmets evne til at være noget andet og mere end sygdommen, er en afgørende faktor i den enkeltes recovery-proces (Deegan 1998; Davidson &

Strauss 1992 i Topor 2002:62), og huset har således et solidt recovery-orienteret udgangspunkt centreret i håb og tro på det enkelte menneskes formåen.

Denne særlige tilgang i klubhusmodellen indebærer samtidig, at arbejdet ikke er tænkt som specifik jobtræning, da det er selve processen, der er formålet. Her opdager og genskaber medlemmet sine ressourcer gennem opmuntring og motivation fra både medlemmer og medarbejdere. Det primære produkt er derfor processen og ikke selve resultatet af arbejdet:

(...)Og så selvom guleroden ikke er skrællet og skåret ud, som du tænker den skal være, så er den jo god nok. Men det er selve den proces, der har været omkring at skrælle de her gulerødder og den snak, der kan gå hen over. Det er vigtigt. (Rita, medarbejder)

Som ovenstående citat viser, så er der blandt medarbejderne et stort fokus på selve processens rehabiliterende effekt. Arbejdet skal derfor ses som midlet til at genvinde selvtillid og selvværd (retningslinje nr. 19), hvilket er vigtige komponenter i den individuelle recovery-proces, hvor opdagelsen af kompetenceområder gør det muligt for individet at se sindslidelsen som et afgrænset fænomen (Davidson & Strauss 1992 i Topor 2002:62). At se på medlemmernes ressourcer frem for begrænsninger gør ligeledes op med den stigmatisering og eksklusion, som mange medlemmer har oplevet i forbindelse med deres psykiske sygdom:

Lene: Her føler man ikke, at man fejler noget. Man bliver ikke sygeliggjort her. Det gør man altså ikke.

I: Hvad betyder det for dig?

Lene: Jamen, det er fordi så...man bliver behandlet lige som alle andre mennesker.

I: Hvordan føles det?

Lene: Jamen, det er dejligt. Man laver bare de ting man skal, og det kan man sgu godt finde ud af.

Carina: Ja, så går man hjem og føler sig helt almindelig.

Lene: ja, man føler sig også helt almindelig her (...) (Interview mellem medlemmerne Lene og Carina og interviewer)

For Lene og Carina betyder det meget ikke at blive sygeliggjort. At blive behandlet som 'et almindeligt menneske' bidrager til, at de får en følelse af samhørighed og fællesskab med 'alle andre' – en følelse, der bidrager til en øget selvstændighed og et øget selvværd.

Fontænehuset Furesø har derfor et stærkt recovery-orienteret fundament, hvor fokus på medlemmernes ressourcer i det processuelle arbejde skaber mulighed for at opdage og genfinde

egne kompetencer og fællesskab, hvorigennem der udvikles selvværd og selvtillid. Som afsnittet illustrerer, så har dette udgangspunkt ikke en afgrænset effekt, men spreder sig som ringe i vandet til alle områder af medlemmernes liv og har en altafgørende betydning for den individuelle recovery-proces.

Det meningsfulde arbejde – at føle sig ønsket, nødvendig og ventet

Klubhusmodellens dagprogram er baseret på udførelse af et stykke meningsfuldt arbejde centreret omkring driften af klubhuset (retningslinje nr. 18). Der er generelt en stor tilfredshed med arbejdsopgaverne i huset, og flere giver udtryk for, at de føler, at de har fået udbygget deres praktiske færdigheder i for eksempel et køkken, og at det har givet dem en god base for at søge



arbejde inden for dette område. Andre medlemmer har også brugt de praktiske opgaver i kontoret til at vedligeholde og udvikle deres IT-færdigheder, hvilket er kompetencer, som kan bruges både i uddannelses- og erhvervmæssig sammenhæng. Men arbejdet udvikler ikke kun de faglige færdigheder, men også de sociale og

personlige. Klubhusmodellens særlige form for arbejde producerer et umiddelbart og synligt resultat for medlemmerne, der derfor kan beskrives som meningsfuldt og nødvendigt (Karlsson 2007:66). Der udføres et stykke reelt arbejde, der har betydning for huset, og medlemmerne er derfor bevidste om deres aktive og vigtige medvirken i driften af huset:

Jeg tror ikke, at det ville køre rundt, hvis ikke vi var her på en eller anden måde. Hvis der ikke er nogen til at deltage og lave frokost og til at lave nogle ting, jamen, så får vi jo ikke noget. (Tina, medlem)

Medlemmernes bevidsthed omkring vigtigheden af deres tilstedeværelse i huset og nødvendigheden af det stykke arbejde de udfører, bidrager til at føle sig ønsket, nødvendig og ventet, og dette medvirker til en øget positiv selvfølelse blandt medlemmerne.

Det meningsfulde arbejde indeholder således flere vigtige aspekter, der både omhandler udvikling og vedligeholdelse af individuelle kompetencer, men også handler om at føle sig nødvendig og betydningsfuld som medlem i hverdagen i Fontænehuset Furesø.

Hverdag og normalitet – jeg går på arbejde

At have et arbejde indebærer en mulighed for at strukturere hverdagen og disponere over egen tid, og det øger derved den enkeltes følelse af magt over eget liv (Karlsson 2007:142-143). For alle de interviewede medlemmer har klubhuset givet dem struktur i hverdagen. Flere medlemmer betegner deres hverdag i huset som deres arbejdsplads, og det at have mulighed for at gå på arbejde, betyder meget for Carina:

Altså, det er jo nok det der, som man føler, mere selvtillid. Jeg føler lidt mere, at jeg har altså også et job. Ja, det gør jeg....jeg føler mig lidt mere værd på en eller anden måde. Ja. (Carina, medlem).

Arbejdet i huset har således givet Carina mere selvtillid, hvilket bidrager positivt til hendes selvværd. At have denne struktur i hverdagen og opleve en adskillelse af sfæren mellem ude og hjemme bidrager i høj grad til en normalitetsfølelse blandt medlemmerne, hvilket bekræftes af de nære relationer i medlemmernes omgangskreds:

(...)mine veninder siger da også: Skal du på arbejde i morgen? Så det er da gået ind og blevet sådan et arbejde, ik'? (Carina, medlem)

Medlemmerne oplever således omgivelsernes accept af deres arbejde, hvilket skaber en fælles platform med de nære relationer uden for huset:

Ja, for før gik jeg bare derhjemme og gloede. Det er jo nogle gode ting, der sker. Så kan man også være med i det der med at have et arbejde – så snakker vi lidt om hendes arbejde, og så snakker vi lidt om det. Man har noget til fælles at snakke om. Det er rigtig godt. (Lene, medlem)

Som Lene fortæller, skaber det meningsfulde arbejde på Fontænehuset Furesø et nyt slags fællesskab med hendes omgangskreds, der gør hende glad.

Arbejdet i huset har givet selvtillid og mod på fremtiden. Flere af medlemmerne har således ønsker om, at de med tiden meget gerne vil i arbejde uden for huset:

Altså, jeg håber jo på, at jeg på et eller andet tidspunkt...(...)jeg kunne godt tænke mig at komme ud og lave noget. At jeg på et tidspunkt kan få et overgangsarbejde og starte med det på en eller anden måde, som en...måske sådan lige kan sige, at nu er man i gang og kan prøve det af, samtidig med at man prøver at søge eller få noget hjælp hernede fra til at gå og søge lidt ved siden af. (Tina, medlem)

Tina ser således ikke kun huset som en mulighed for at få overgangsarbejde, men også som en hjælp til at kunne søge arbejde uden for Fontænehuset Furesø. Også Lene har ønsker for fremtiden og vil gerne have et arbejde uden for huset:

Jamen, det er også at få noget arbejde. Mere arbejde 2-3 gange om ugen i et køkken eller en kantine – det kunne jeg godt tænke mig. Der er gode fremtidsudsigter. (Lene, medlem)

Men det er ikke kun arbejde, som medlemmerne har fokus på. Også uddannelse spiller en stor rolle i særligt de unges fremtidsdrømme. Peter er startet ny uddannelse efter sit forløb i huset, og han er ikke i tvivl om husets afgørende rolle i den beslutning:

Jeg kan holde til en fuld arbejdsdag hernede, jeg føler mig gejlet til at komme videre herfra. Nu har jeg rykket mig så meget, jeg kan i huset – nu vil jeg videre og rykke mig på skolebænken - at komme videre herfra og bruge det her som et solidt springbræt til at hoppe videre i livet. (Peter, medlem)

Den arbejdsorienterede hverdag i huset har givet Peter en tryk base til at udvikle sig og har samtidig vist ham, at han godt kan klare en normal arbejdsdag. Fontænehuset Furesø bidrager således ikke kun til en internaliseret normalitetsfølelse hos medlemmerne, men i høj grad også til en ekstern normalisering og inklusion i samfundet med nystartede uddannelser og fremtidige jobønsker.

Delkonklusion

Arbejdet i Fontænehuset Furesø har således en bred vifte af vigtige funktioner fra det praktiske aspekt til de mere følelsesorienterede og udviklende elementer i medlemmernes liv. Med et solidt fundament centreret i troen på det enkelte menneskes formåen, da udføres og legitimeres det meningsfulde arbejde gennem den daglige drift og udvikling af huset. Flere medlemmer beskriver huset som deres arbejdsplads, og med udgangspunkt i husets grundlæggende værdier om at føle sig ønsket, nødvendigt og ventet, da føler mange medlemmer sig værdsatte og betydningsfulde i det arbejde, som de udfører. Dette har vidtrækkende positive konsekvenser for medlemmer i form af en øget selvværdsfølelse, glæde og motivation, samt en følelse af fællesskab med de nære relationer uden for huset. Med nystartede uddannelser og fremtidige jobønsker blandt medlemmerne lægger det meningsfulde arbejde således stenene til et stærkt fundament på vejen mod recovery.

'Her troede jeg, at man skulle være fælles om, at vi alle sammen havde det dårligt' – om det ligeværdige fællesskab

At komme sig fra en psykisk sygdom foregår i tæt samspil med fællesskab og sociale relationer (Karlsson 2007:133-134; Jensen 2006:126). Fællesskab er ligeledes en fast bestanddel af klubhusmodellen, hvor der tilbydes et fællesskab med mulighed for at skabe sociale relationer og indgå i daglig interaktion med andre mennesker. Fællesskabet ligger som et fast udtryk i organiseringen og strukturen af huset – gennem de fælles møder og beslutningsprocesser, samt gennem det fælles ansvar og gennem det kollektive arbejde (Meeuwisse 1997:312). Den iboende fællesskabsstruktur kommer til udtryk i mange aspekter af hverdagen i Fontænehuset Furesø og tager sit afsæt i en grundlæggende værdi om ligeværdighed.

'Altså, jeg er da også blevet taget for at være medarbejder' – om ligeværd og kollegiale relationer

At være ligeværdige er en vigtig bestemmende faktor i Fontænehuset Furesø. Medlemmer og medarbejdere indgår i dagligdagen og driften af klubhuset på lige fod, hvilket understøttes af retningslinjerne, der sikrer, at alle har lige mulighed for at deltage i husets aktiviteter lige fra administration og forskning til træning og evaluering af medarbejdere (retningslinje nr. 20).

Alle klubhusets lokaler er ligeledes tilgængelige for både medlemmer og medarbejdere – der findes således ingen lokaler kun for medarbejdere eller medlemmer (retningslinje nr. 14). Ligeværdigheden kommer også til udtryk gennem andre formelle foranstaltninger som husmøderne, der afholdes hver onsdag, og betragtes som klubhusets besluttende organ. På husmødet diskuteres og tages beslutninger om alt fra sociale arrangementer til opståede konflikter. Husmødet sikrer, at der bliver talt åbent om alt, hvad der foregår i huset, og dette giver både medlemmer og medarbejdere tid og rum til at diskutere emner, der er behov for. Også i dagprogrammet kommer en stærk fornemmelse af lighed og kollegiale relationer til udtryk. Både medlemmer og medarbejdere fortæller, at de ikke skelner mellem, hvem der medarbejder, og hvem der er medlem, men i stedet bruger hinandens kompetencer:

Man ser hinanden, som det menneske man er, og så tager man ressourcerne derfra. Så når jeg går på arbejde, så tænker jeg faktisk, at vi alle sammen kommer her for at udføre et stykke arbejde, uanset om man kommer her som medlem, eller man kommer som medarbejder. (Rita, medarbejder)

At se på et menneskes ressourcer og kompetencer spiller således ikke kun en rolle i det meningsfulde arbejde, men er også en betydningsfuld komponent i den ligeværdige relation i huset. Også medlemmerne er gode til anvende hinandens kompetencer indbyrdes:

(...)jamen er der et problem, så kan man jo bare gå til hvem som helst nærmest, ik'. Altså...ja, nu siger jeg gå til medarbejderen, altså...man kan også gå til medlemmet i stedet for. (Peter, medlem)

Der samarbejdes om at løse opgaverne ud fra ressourcer og kompetencer, og en stor del af de interviewede føler sig som kollegaer. Noget, der bekræftes af, hvor svært det er for udenforstående at se, hvem der er medarbejdere og medlemmer:

Det er efterhånden svært for udefrakommende at se, hvem som er medarbejdere, og hvem der er medlemmer – det er jo kun en god ting, kan man sige (...).(Peter, medlem)

De gensidige kollegiale relationer har stor betydning for mange af medlemmerne:

(...)nogle gange, så er det mig, der lærer dem noget ik'? Eller nogen af de andre, der er her. At man lærer noget af de andre – ikke nødvendigvis medarbejderne (...).Det betyder bare utrolig meget. (Louise, medlem)

Louise fortæller, at den gensidige relation mellem alle i huset bidrager til, at hun føler, at hun både kan lære fra sig og lære af andre. Louise er ikke alene om at føle sådan, og mange af medlemmerne fortæller, hvordan det bidrager til et øget selvværd og ønsker for fremtiden:

Også det at man får fornemmelsen af, at hvis det her er en rigtig arbejdsplads, jamen, så var vi jo igen kun kollegaer og på samme niveau. Og hvis man ikke kan se forskel på det hernede, hvem der er medlemmer, og hvem der er medarbejdere, jamen, så kan jeg jo være på samme niveau som andre mennesker på en arbejdsplads, som kollegaer der, hvor jeg selv får penge for det (Peter, medlem).

Peter føler, at de kollegiale relationer og ligeværdigheden i huset har givet ham en forståelse af, at han i fremtiden vil kunne indgå i kollegiale sammenhænge på niveau med alle andre. Ligeværdigheden og de kollegiale relationer i huset giver således medlemmerne mulighed for at indgå i et fællesskab, hvor der er fokus på deres individuelle kompetencer, hvilket medvirker til et øget selvværd og ønsker for fremtiden hos mange af medlemmerne.

Det aktive fællesskab – at drive huset

I huset er der bred enighed om, at der findes en stærk fællesskabsfølelse, men det er samtidig svært for de interviewede præcist at definere og beskrive det særegne ved fællesskabet i huset.

Fællesskabet og fællesskabsfølelsen manifesterer sig derfor i mange forskellige sammenhænge:

Ja, men altså fællesskab for mig, det er mange ting. Det er, at man ligesom kan være fælles om et eller andet. Min første tanke, da jeg skulle herved, som jeg tog meget fejl i, det var, at her troede jeg, at man skulle være fælles om, at vi alle sammen havde det dårligt. Det var det jo ikke. Her er det ligesom, at man er fælles om at drive huset....og fælles om at lave nogle arbejdsopgaver (Peter, medlem).

Fællesskab er for Peter således primært forbundet med aktivitet, drift og sammenhold i Fontænehuset Furesø. Positive og handlingsrettede konnotationer, som andre medlemmer og medarbejdere også nikker genkendende til. Flere medarbejdere og medlemmer nævner således dét, at man er fælles om at udføre arbejdsopgaverne – det kollektive arbejde - som et udtryk for fællesskabet. Fællesskabsfølelsen udfolder sig ganske tydeligt i praksis – nemlig i renoeringen af klubhuset. Hver uge er et bevis på, hvordan medlemmer og medarbejdere arbejder sammen om at istandsætte husets lokaler – og de er kommet langt. Mange af medlemmerne er stolte af det arbejde, der allerede nu er blevet udført i forbindelse med renoeringen. De indrømmer, at det har været hårdt arbejde – men sjovt. Fællesskabet i huset finder således et stærkt udtryk gennem det kollektive arbejde.



Det omsorgsfulde fællesskab – at være savnet

En stor del af fællesskabet i Fontænehuset Furesø bygger på omsorg og omtanke. Det er tydeligt at mærke den store opmærksomhed, der udvises for hinanden i huset, og mange af medlemmerne nævner, at dette er meget betydningsfuldt for dem, og at de føler sig ønsket og velkomne i huset:

Jeg synes, at det har meget at sige, at der er den varme og omsorg, der er her på en eller anden måde for hinanden. At man sådan lige tænker på hinanden. Jeg synes bare, at man føler sig så velkommen. (Tina, medlem)

Omsorgen og omtanken kommer til udtryk i mange sammenhænge og på flere niveauer i huset. Dagligt ringer og sms'er medlemmer og medarbejdere til hinanden for at aftale mødetider,

bekræfte en aftale, aflysninger eller måske bare for at sende en hilsen. Når et medlem har fødselsdag, sendes der fødselsdagskort, med hilsner fra både medlemmer og medarbejdere, og postkort og ud printede feriemails fra medlemmer og medarbejdere dekorerer hylderne i cafeen. Kontakten mellem medlemmer og huset er således ganske eksplicit og af stor vigtighed for medlemmer og medarbejdere:

Jeg synes bestemt, at der er et fællesskab hernede, og der er også sådan noget med, at de sender sms'er til en. God weekend, og håber snart vi ser dig igen, hvis man har været fraværende eller et eller andet. Jeg synes, at man mærker virkelig, at man er en del af noget, som ikke bare er en arbejdsplads (...). (Nanna, medlem)



Kontakten og venlige hilsner gør, at Nanna føler sig som en del af et fællesskab, der omhandler mere end at arbejde. Omsorgen og omtanken rækker også ud over det hverdagslige fællesskab og selve aktiviteterne i huset, og der er et særligt fokus på medlemmer, der har været fraværende i et stykke tid. Dette er struktureret gennem den daglige gennemgang af kontakt til fraværende medlemmer, og retningslinje nr. 7 foreskriver

således, at der skal være kontakt til medlemmer, der ikke møder, har det dårligt, er ved at isolere sig eller er indlagt. Det er frivilligt, om man som medlem ønsker denne kontakt. Flere medlemmer beskriver dog denne kontakt som værende af vigtig betydning for dem i perioder, hvor det har været svært:

(...)Jeg synes personligt, at det har været rigtig rigtig rart at få de her breve tilsendt. Du er savnet. Håber snart at se dig igen. Det giver sådan den der 'man er ventet et sted', og men at man stadig har den tid, der skal til for at man skal kunne komme tilbage igen. (Peter, medlem)

Denne kontakt har for Peter betydet, at han føler sig ventet og savnet i huset, og at dette er en væsentlig faktor for, at han er vendt tilbage til huset efter perioder, hvor han ikke har været der.

Andre medlemmer nævner også vigtigheden af denne kontakt:

Tina: Så synes jeg også, at de er gode til at kontakte én, hvis man har været fraværende i et langt stykke tid, eller hvis man har været dårlig eller noget andet – lige at ringe eller skrive og høre, hvordan du har det og spørge, om man har lyst til at komme ned og snakke...

I: Hvad betyder det, at der er nogen, der gør det?

Lars: Det betyder meget, synes jeg. At man er bekymret...

I: Hvad føler man?

Lars: Man føler, at man er noget for andre.

Tina: Man føler, at man er noget værd. Og man føler glæde, synes jeg. (Samtale mellem medlemmerne Tina og Lars og interviewer)

Tina og Lars beskriver, hvordan omsorgen og omtanken giver en følelse af at være værdsat i fællesskabet i huset, hvilket skaber glæde og betyder meget for deres selvfølelse.

Hverdagen i Fontænehuset Furesø er således præget af et omsorgsfuldt fællesskab, der er af stor betydning for både medlemmer og medarbejdere, der føler sig betydningsfulde og værdsatte i husets fællesskab, hvilket bidrager til en positiv selvfølelse.

Det positive fællesskab – at sprudle lidt mere

Husets fællesskab er kendt for sin gode stemning – både blandt medlemmer og medarbejdere, men i lige så høj grad af udefrakommende. Flere af medlemmerne nævner den positive effekt, det har for dem at blive mødt af smil, ros og et frisk pust, når de møder ind i huset. Som Tina siger:

(...)det er ligesom, at folk de sprudler lidt mere her...(Tina, medlem)

Den gode stemning betragtes af alle som en vigtig bestanddel af fællesskabet i huset, og flere medlemmer og medarbejdere beskriver, hvordan den bidrager til aktivitet, handlekraft og glæde. Både medarbejdere og medlemmer fortæller, at dette er en af de vigtigste grunde til, at de kommer i Fontænehuset Furesø.



Fællesskabets positive miljø kommer også til udtryk i relationerne mellem medlemmerne. Flere medlemmer giver udtryk for, at de også bruger hinanden i det hverdagslige, hvor de motiverer og hjælper hinanden.

Her pepper man måske også lidt hinanden op, ik'? Kommer med gode ideer og et eller andet. Vi hjælper hinanden på mange måder. Jamen ikke kun at snakke om sygdom, men få nogle ideer, jamen, hvad kan du lave derhjemme. Hvordan man kommer videre og sådan noget. Giver hinanden nogle ideer. (Lene, medlem)

Fællesskabet giver således mulighed for energi og inspiration, som medlemmerne tager med hjem. En anden vigtig funktion, som fællesskabet også udfylder, er et nyt sygdomsperspektiv. Mange medlemmer har som følge af deres psykiske sygdom oplevet ensomhed og isolation, og fællesskabet med de andre medlemmer har hjulpet til at sætte perspektiv på denne situation:

Man får sammenlignet ens liv lidt på en eller anden måde og opdager, at de andre måske heller ikke lige har haft en dans på roser hele vejen igennem. At livet også har været svært der, og man er ikke den eneste, der har haft problemer enten med børn, eller hvordan tingene skal være, ik'. Vi er i samme båd på mange punkter. (Tina, medlem)

Tina har opdaget, at hun kan dele sine erfaringer med andre medlemmer. Huset giver således medlemmerne mulighed for komme sig i fællesskab ved at deltage i et erfaringsbaseret fællesskab med en fælles referenceramme, der skaber tryghed og en følelse af 'at høre til'. Denne viden og dette fællesskab kan give grobund for evnen til at skabe en ny selvopfattelse og justere sine forventninger til sig selv gennem kendskab til andre menneskers problemer og hverdag (Strauss 1992b i Topor 2002:74).

Delkonklusion

Der ligger således en stærk fællesskabsfølelse i Fontænehuset Furesø, der kommer til udtryk i flere sammenhænge. Fællesskabet hviler på et stærkt fundament af ligeværdighed, der udtrykkes gennem medlemmer og medarbejderes beskrivelser af deres kollegiale relationer. Medlemmer og medarbejdere forbinder fællesskabsforståelsen med de kollektive arbejdsopgaver i dagprogrammet, der skaber initiativ og handlekraft, og giver både medlemmer og medarbejdere en følelse af stolthed. Fællesskabsfølelsen i huset kommer ligeledes til udtryk gennem omsorg og omtanke for hinanden. Den særlige omsorg, der præger huset, gør, at medlemmerne føler sig betydningsfulde og værdsatte for huset, hvilket også udtrykkes gennem husets gode og positive

stemning i hverdagen, der giver medlemmerne og medarbejdere energi og handlekraft og skaber muligheden for et erfaringsbaseret fællesskab blandt medlemmerne.

Fællesskabet i Fontænehuset Furesø bidrager således med vigtige oplevelser og positive erfaringer hos medlemmer og medarbejdere, og mange medlemmer beskriver, hvordan fællesskabet gennem ligeværdighed, samarbejde, omsorg og positivitet bidrager til glæde, stolthed og et øget selvværd. Fællesskabet i Fontænehuset Furesø spiller således en afgørende rolle i det sociale relationelle aspekt af den individuelle recovery-proces.

'Man yder det, man kan' – om tid og rummelighed

At komme sig efter en psykisk lidelse er ikke en lineær proces med et fælles facit, men en proces uden fastsat tidsbestemmelse, der udspringer af det enkelte menneske, og samtidig afhænger af samspillet med omgivelserne (Jensen 2006:287). Klubhusmodellen bygger på medlemmernes frivillighed, og der findes derfor et særligt fokus på respekten for det enkelte menneske (se bl.a. retningslinje 3). I Fontænehuset Furesø anerkender man det enkelte menneske og forståelsen af kompleksiteten i medlemmernes proces, hvilket er tydeligt italesat i praksis både blandt medlemmer og medarbejdere:

(...)vi er som mennesker alle meget forskellige, og det hele er en udviklingsproces, hvor du skal rykke dig fra punkt a til punkt c for eksempel, og det kan man selv kun bedst vide, hvor lang tid det tager, og der er ikke nogen rammer, du kan sætte op, at om tre uger, så skal du have det så godt, fordi du har været i gang med det her forløb i tre uger. Det er umuligt, og det er så individuelt, hvordan en proces varer, at det kan man bedst selv svare på, hvad den skal være.... for nogen tager det måske tre måneder at begynde hernede fra, for andre tager det måske en uge, og det er jo så individuelt, som det kan være. (Peter, medlem)

Der er plads til at have en dårlig dag i Fontænehuset Furesø. Flere medlemmer nævner vigtigheden af, at de i huset har haft mulighed for tage sig den tid og det rum, som de har brug for, og hvordan den bevidste holdning i huset, gør, at de gradvist er vokset med opgaven:

(...)Men jeg tror også, at det der gjorde, at jeg blev tryk, det var at i starten...man har hele tiden justeret, hvor meget kravene skulle være. Så i starten, da var du der måske bare to gange om ugen man lige kom ned og sagde hej. Der har også været nogle gange, hvor jeg måske bare har været her et kvarter ad gangen bare for lige at være hernede og sige hej(...). (Louise, medlem)

Husets accept af det enkelte medlems individuelle proces skaber således tryghed blandt medlemmerne. Og denne tryghed skaber rammerne for udvikling:

Jeg kunne måske fem timer om ugen, da jeg startede, og nu kan jeg 32 timer om ugen, og er nu klar til at gå på uddannelse, så det har givet mig rigtig meget. (Peter, medlem)

Peter oplever således, at husets muligheder for at justere tempoet og mærke efter har gjort, at han gradvist har kunnet klare mere, og at han nu føler sig klar til at starte på sin uddannelse. I huset yder man det, man kan, men der findes en generel enighed om, at man kommer i huset for at udføre et stykke arbejde – også selvom det måske bare er at skrælle to kartofler:

(...)her der ved man, at når man kommer, her er jo noget, vi skal have gjort sammen, men der er også den rummelighed for, at jamen, det kan godt være, at man siger, at vi skal lave noget, men det er også okay, hvis jeg bare kan prøve at være her i en halv time. Det tror jeg er meget vigtigt (...). (Rita, medarbejder)

Netop at yde dét man kan, spiller en vigtig rolle hos medlemmerne, og flere fortæller om dette:

Og det er rigtig altså, når man kommer herved....altså man kan godt sætte sig ned og drikke kaffe, man kan også, hvis man en dag har det dårligt få lov til at sætte sig ned og bare sige, jamen i dag der er jeg her, der er ikke nogen, der har det store krav og siger, at man bare skal lave noget (...). Og det synes jeg også er meget rart, men det er også rart, at det ikke bare er noget, hvor man bare sidder og kigger på hinanden og sidder og drikker kaffe eller sådan noget lignende, så på den måde kan man få brugt sig selv. Det synes jeg er vigtigt. (Tina, medlem)

Tina pointerer betydningen af rummeligheden i huset, men hun nævner også vigtigheden af, at hun ved at udføre et stykke arbejde føler, at hun bruger sig selv. Det har således også stor betydning for medlemmerne, at de stadig kan bidrage og bruge deres ressourcer, selv når de har en dårlig dag. Arbejdet og fællesskabet afleder opmærksomheden fra den situation, som de befinder sig i, men samtidig får medlemmerne en oplevelse af at være med til at gøre en forskel – at de er til nytte. Carina kommer hurtigere og bedre igennem en dårlig dag ved at komme i huset:

Man føler ligesom, at man får selvtillid af det der med at lave noget, men man føler også, at man ligesom bliver hørt og lige komme af med det, hvis man har lidt eller noget man kæmper med. Og det gør måske, at man kommer lidt hurtigere igennem det, når man lige kan snakke om det, ik'? (Carina, medlem)



Gennem arbejde og en åben dialog får Carina således vendt sin dag til en god dag. Det har derfor stor betydning for medlemmernes udvikling at have mulighed for at tage tingene i sit eget tempo og samtidig blive udfordret inden for trygge rammer:

(...)Jeg har fået det rigtig godt, og jeg synes, at jeg har fundet ud af, at jeg kan mange flere ting, end jeg sådan havde regnet med. Jeg kan nogle flere ting i et køkken, og man kan gøre nogle ting. Jeg var på hygiejnekursus, hold da op, jeg kunne komme igennem det. Det stod som en skræk for mig at skulle af sted på sådan et kursus, altså. Og tanken om, at der var en lille prøve, altså, det slog næsten benene væk under mig, inden jeg overhovedet var kommet af sted. Men at man faktisk godt kan rigtig rigtig mange ting og prøve noget nyt hele tiden. Det synes jeg var rigtig godt – at man tør prøve det (...)Og jeg synes, at ens børn, ens familie, de værdsætter det, man gør.
(Tina, medlem)

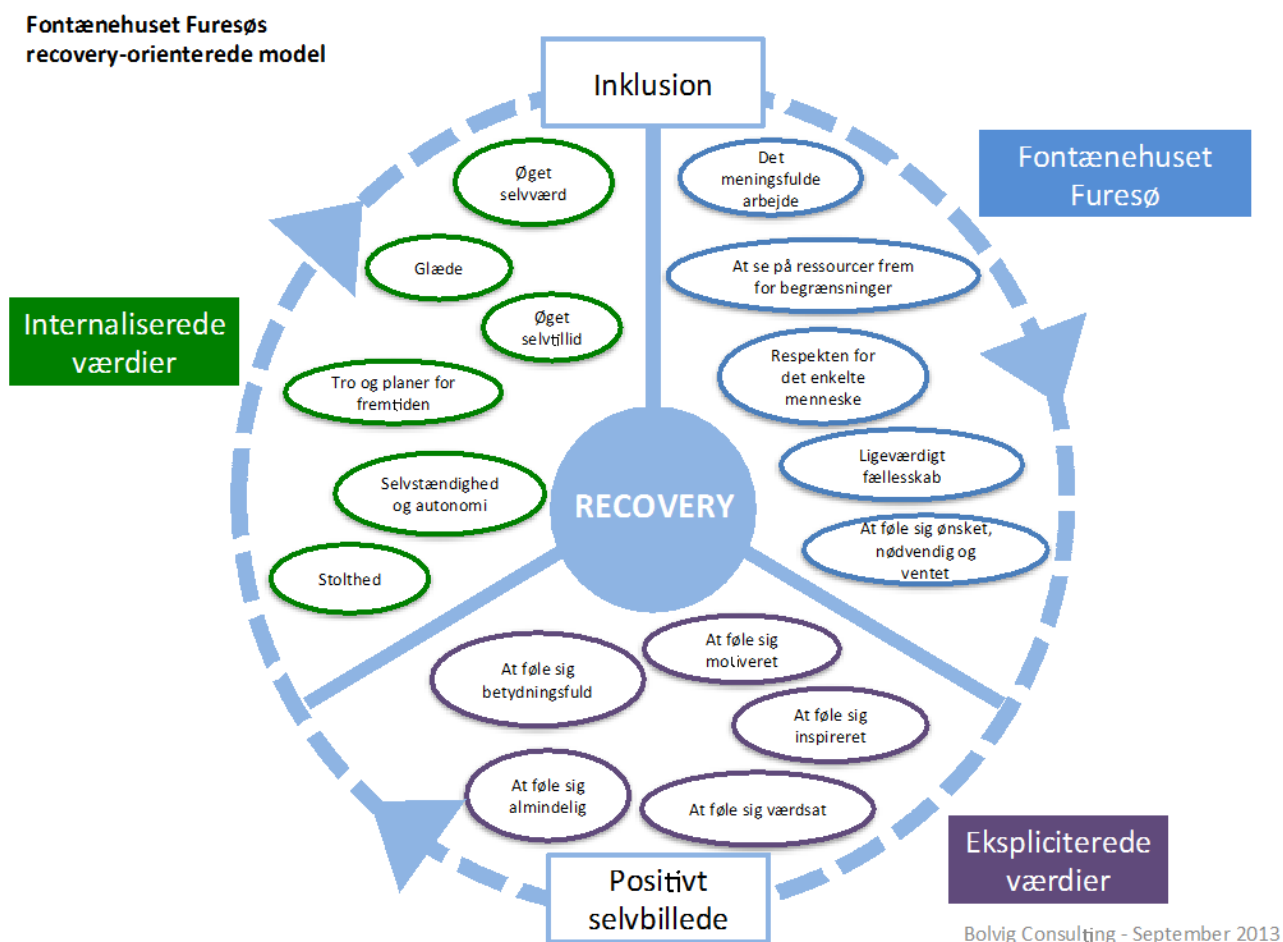
Tinas oplevelse illustrerer tydeligt husets forståelse for den særegne kompleksitet i hendes proces, der har givet hende mulighed for at afprøve sine grænser inden for trygge rammer. Hun har derfor opdaget nye sider af sig selv, har mod på at prøve nye ting og mærker, hvordan den positive udvikling forplanter sig helt ud til hendes nære relationer. For medlemmer og medarbejdere er den gradvise justering af tempoet således en kompleks udvikling i en fin vekselvirkning mellem motivation og udfordring og individuelle grænser og processer.

Delkonklusion

I Fontænehuset Furesø er der således et udtalt dialektisk forhold mellem den individuelle proces og det kollektive arbejdsfællesskab. For medlemmerne er dette forhold af afgørende betydning for deres udvikling, da de ikke mødes af krav, der føles uoverkommelige, men samtidig har mulighed for at bidrage og yde til fællesskabet trods sygdom og dårlige dage. Huset danner således de trygge rammer for en kompleks udviklingsproces, hvor motivation og støtte arbejder i fin balance med respekten for det enkelte menneskes individuelle proces.

Opsamling på foreløbige erfaringer

Analysen illustrerer Fontænehuset Furesøs særlige karakteristika funderet i empiriske resultater. Resultaterne tegner et overordnet billede af medlemmer og medarbejderes meget positive vurderinger af huset, der eksisterer i tydelig samklang med de internationale retningslinjer for klubhuse (se *bilag 1*) og arbejder ud fra et stærkt recovery-orienteret værdigrundlag, der udtrykkes gennem arbejde, fællesskab, ligeværdighed og rummelighed. Med udgangspunkt i sociale relationers afgørende betydning for vejen til recovery, illustrerer analysen, hvordan husets værdigrundlag og sociale rammer spiller en afgørende rolle i den indre recovery-proces hos medlemmerne. Dette er sammenfattet og eksemplificeret i nedenstående model:



Modellen udspringer af en social relationel forståelse af den individuelle recovery-proces, der illustreres gennem en kontinuerlig proces, hvor de særskilte faser i udviklingsprocessen

interagerer og forstærker hinanden i en opadgående positiv spiral. Modellen skal ikke forstås som et lukket system uden ydre påvirkninger, men den er en bestræbelse på at eksemplificere netop de processer, der foregår i Fontænehuset Furesø.

Modellen tager sit afsæt i de grundlæggende klubhusværdier, der kommer til udtryk i hverdagen på Fontænehuset Furesø, og som er illustreret i de blå felter. Det ligeværdige fællesskab og dét at se ressourcer frem for begrænsninger strukturerer det sociale arbejdsfællesskab og danner basis for medlemmernes ekspliciterede selvforståelse, der er illustreret i de lilla felter. De ekspliciterede værdier som at føle sig værdsat, motiveret og betydningsfuld internaliseres i et positivt selvbillede, hvor medlemmet oplever et øget selvværd, en øget selvtillid, stolthed og autonomi, som er illustreret i de grønne felter. Dette skaber grobund for inklusion og fællesskab i sociale relationer både inden i og uden for huset, hvilket danner basis for en yderligere positiv sedimentering af værdierne i klubhuset. Processen kan variere i styrke og hastighed og har ikke en definitiv afslutning, men studiestart og job blandt medlemmerne kan ses som et velintegreret resultat af processen. Modellen samler og eksemplificerer således analysens resultater, og viser Fontænehuset Furesøs særlige karakteristika og kompleksitet, der i en aktiv vekselvirkning mellem hus og medlem viser de sociale relationers afgørende betydning på vejen til recovery.

I Fontænehuset Furesø kommer man sig i fællesskab.

I tråd med evaluators ønske om at udfærdige en evaluering, der afspejler Fontænehuset Furesøs stærke og synlige værdier - også i forskningssammenhænge, er det derfor på sin plads, at dem, som evalueringen egentlig handler om, får det sidste ord. Peter sammenfatter enkelt og tydeligt, hvad denne rapport ønsker at vise:

Fontænehuset Furesø har givet mig indhold i mit behandlingsforløb, fordi jeg skal ikke gå derhjemme, så bliver jeg sindssyg. Så bliver jeg mere syg, end jeg er. Det har givet mig det her fællesskab at komme ned til, en meningsfyldt hverdag, møde nogle mennesker, som jeg kan snakke med og ligesom kan relatere til på en eller anden måde og har det her fælles, at huset er fælles for os. Det har givet mig en glæde i livet, at jeg ikke bare har siddet fast og ligesom kunne få lov til at rykke mig lidt og træne det at skulle have en hverdag til at hænge sammen igen efter at hele verden har ramlet sammen, og man har fået sin diagnose. Så er det svært at få verden til at hænge sammen igen, og det synes jeg at huset har været exceptionelt gode til (...). (Peter, medlem)

Fremtidige muligheder

Som analysen viser, er der generelt en stor tilfredshed med Fontænehuset Furesø – både blandt medlemmer og medarbejdere, og trods den forholdsvis korte åbningsperiode har huset allerede spillet en vigtig rolle i mange medlemmers vej mod recovery. For at sikre en videre udvikling og fremtidige muligheder og fokuspunkter er det derfor også evaluators opgave at henlede opmærksomheden på eventuelle udviklingsperspektiver i huset.

Ejerskab

Husets unikke tilgang og særlige karakteristika hviler på det solide fundament af medlemmer – ingen medlemmer, intet hus. Husets drift og udvikling er derfor afhængig af medlemmernes tilstedeværelse og aktive medvirken i fællesskabet. Med et medlemskab, der bygger på frivillighed og valgfrihed, står medlemmernes ansvarsfølelse og ejerskab derfor som centrale komponenter i husets virke. Husets største styrke er derfor også dets største udfordring. At få og skabe ejerskab og ansvarsfølelse blandt medlemmerne er derfor i fokus i huset, og her skal det selvfølgelig tages i betragtning, at Fontænehuset Furesø stadig er et nyt hus, der befinder sig i en udviklende proces, hvor både medlemmer og medarbejdere er ved at finde sin plads.

Ejerskabsfølelsen blandt medlemmerne har mange forskellige udtryk og er særlig tydelig i forbindelse med deltagelsen i det store renoveringsarbejde af huset, hvor flere af medlemmerne føler en stolthed og en særlig tilknytning til huset. Hos andre medlemmer kommer ejerskabsfølelsen til udtryk i administrative sammenhænge - med artikler til husets nyhedsbrev, referatskrivelse eller udfærdigelser af dagsordener. Det er dog ikke alle, der har denne tilknytning til huset, og problematikken omkring ejerskab og ansvar er tydeligt italesat af både medlemmer og medarbejdere. Flere af medlemmerne er således af den overbevisning, at ejerskabs- og ansvarsfølelsen i huset gerne måtte være mere jævnt fordelt blandt medlemmerne. Ejerskabsfølelsen ligger primært hos en gruppe, der kommer regelmæssigt i huset, og som har været med fra start af. Der findes en bred enighed i huset om, at ejerskabsfølelsen er noget, der udvikles med tiden, men at det er mindst lige så vigtigt at komme regelmæssigt i huset og indgå i husets daglige rytmer. Der er dog en klar forståelse fra både medlemmer og medarbejderes side, at det ikke er alle, der er i stand til at tage det ansvar, det kræver, og at det at starte i huset, er en

proces, der udvikler sig gradvist. Dette underbygges af udtalelser fra nye medlemmer, der ikke føler sig 'klar' og ikke helt betragter huset som 'deres' – endnu.

Trods den forholdsvis nyetablering af huset, så lægger den tydelige struktur i huset op til at tage et naturligt ansvar og ejerskab. Medlemmerne har dog visse forslag og ønsker til ændringer, der kan bidrage til en øget følelse af ansvar og ejerskab for huset. Flere af medlemmerne giver således udtryk for et behov for flere sociale arrangementer, der ikke er relaterede til dagprogrammet. Det kunne f.eks. være etableringen af en krea-gruppe, da flere af medlemmerne tegner og maler. Medlemmerne har også udtrykt ønsker om at anvende huset til at holde middage for hinanden, da mange ikke har plads til at invitere hjem til sig. Initialt kan disse tiltag betyde en ekstra indsats fra medarbejdernes side i form af hjælp til struktur og samordning, men på sigt kan det betyde, at disse grupper bliver selvkørende, da det bygger på oprigtig interesse fra medlemmernes side og derfor kan bidrage til en øget ejerskabs – og ansvarsfølelse for huset. Det vurderes således, at der findes et yderligere udviklingspotentiale i medlemmernes ejerskab for huset gennem et øget fokus på sociale arrangementer.

Bilag 1 Internationale retningslinjer for klubhuse

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 Klubhuset 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 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 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 tid op mellem arbejdet i klubhuset og andre større arbejdsfunktioner (andetsteds), som kan skabe konflikt i forhold til den unikke relation mellem medarbejder og medlem.
11. Ansvar for husets drift ligger hos medarbejdere og medlemmer og i sidste instans hos daglig leder. Det centrale i dette ansvar er at inddrage medarbejdere og medlemmer i alle aspekter af Klubhusets drift.

FYSISKE RAMMER

12. Klubhuset er en selvstændig organisation med eget navn, postadresse og telefonnummer mv.

13. Klubhuset har sine egne lokaler. Lokalerne er adskilt fra distriktpsychiatriske 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, side om side, 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. 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, dvs. administration, forskning, indmeldelse og introduktion af nye medlemmer, medlemskontakt, ansættelse, træning og evaluering af medarbejdere, PR, formidling og evaluering af husets effektivitet.

ARBEJDE

21. Klubhuset gør det muligt for medlemmerne at vende tilbage til normal beskæftigelse gennem overgangsarbejde, støttet arbejde og varig beskæftigelse. Derfor skaffer Klubhuset ikke arbejde til medlemmerne ved at etablere erhvervsarbejde i klubhuset, særskilte Klubhus-entrepriser uden for 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 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 til stede, 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, mindst mindstelønnen.
- e) Overgangsarbejde omfatter et bredt spektrum af forskelligartede 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.

Varigt arbejde

23. Klubhuset tilbyder sit eget program for såvel støttet som uafhængig beskæftigelse for at støtte medlemmerne i at skaffe sig, bevare og bedre vilkårene i deres eget arbejde. Det er et særligt træk ved Klubhusets Arbejdsprogram for Støttet Arbejde, at klubhuset opretholder kontakten med såvel det arbejdende medlem som med arbejdsgiveren. Medlemmer og medarbejdere fastlægger i fællesskab på hvilken måde, i hvilket omfang og hvor den ønskede støtte skal foregå.

24. Medlemmer, som er i egen beskæftigelse, 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. Hvis Klubhuset også tilbyder et internt undervisningsprogram, gør man i væsentlig grad brug af medlemmernes undervisnings- og vejledningsfærdigheder.

KLUBHUSETS FUNKTIONER

26. Klubhuset er beliggende således, at der er 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 økonomiske hjælp, bolig, fremme en sund livsstil, god medicinsk og psykologisk behandling samt behandling for eventuelle misbrugsproblemer.

28. Klubhuset er forpligtet til at hjælpe alle medlemmerne til at opnå betryggende og passende boligforhold til en rimelig pris. Klubhuset har adgang til bo faciliteter, der opfylder disse kriterier, og hvis dette ikke er muligt, etablerer klubhuset sit eget boprogram.

Hvis Klubhuset etablerer sit eget boprogram skal det opfylde følgende basiskriterier:

- 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 mindskes 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 to eller tre ugers træningsprogram på et autoriseret træningscenter.

31. Klubhuset har et fritidsorienteret socialt program på aftener og i weekender. Højtider fejres på selve dagen.

FINANSIERING, 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 linje og udvikling af Klubhuset.

Revideret juni 2012

Kilde: Fontænehusene Danmark www.fhdk.dk

Direkte link:

http://www.fhdk.dk/index.php?option=com_content&view=article&id=64&Itemid=77

Litteraturliste

Jensen, Pernille 2006: *En helt anden hjælp*
København: Akademisk Forlag

Hänninen, Esko 2012: *Choices for recovery*
Helsinki: National Institute for Health and Welfare

Karlsson, Magnus 2007: *Vänskap och arbete*
Stockholm: Ersta Sköndal högskola

Meeuwisse, Anna 1997: *Vänskap och organisering*
Lund: Arkiv Förlag

Topor, Alain 2002: *At komme sig*
København: Videnscenter for Socialpsykiatri

Relevante hjemmesider:

Fontænehuset Furesø:

<http://www.fh3500.dk/>

Fontænehusene Danmark:

www.fhdk.dk

Fountain House, New York:

www.fountainhouse.org

Clubhouse International (tidl. ICCD):

<http://www.iccd.org/index.html>

CBR Community Based Rehabilitation:

<http://www.who.int/disabilities/cbr/en/>

FN's Handicapkonvention:

<http://www.menneskeret.dk/handicapkonvention>